

GEDİZ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREV YETKİ VE
SORUMLULUKLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasemin ÇOŞKUN

**Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı
İş Güvenliği ve Sağlık Yüksek Lisans Programı**

HAZİRAN 2015

GEDİZ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREV YETKİ VE
SORUMLULUKLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasemin ÇOŞKUN

601113047

**Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı
İş Güvenliği ve Sağlık Yüksek Lisans Programı**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hakan KESER

HAZİRAN 2015

GÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü'nün 601113047 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi **Yasemin ÇOŞKUN**, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “İş Güvenliği Uzmanının Görev Yetki Ve Sorumlulukları” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Hakan KESER
Dokuz Eylül Üniversitesi



Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Hakan KESER
Dokuz Eylül Üniversitesi



Yrd. Doç. Dr. İbrahim GÜRLER
Gediz Üniversitesi



Prof. Dr. Coşkun SARAÇ
Dokuz Eylül Üniversitesi



Teslim Tarihi : 05 Haziran 2015

Savunma Tarihi : 11 Haziran 2015

Anneme ve babama,

ÖNSÖZ

Tez Danışmanım Sayın Prof. Dr. Hakan KESER'E tüm çalışmalarım süresince bana ayırmış olduğu değerli zaman ve başarıya ulaşmamı sağlayan teşvikleri için sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez çalışmam için desteğini hiç eksik etmeyen Sarıgözoğlu Hidrolik Makina Ve Kalıp San. A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Sayın, Mustafa SARIGÖZOĞLU'na teşekkür ederim.

Haziran 2015

Yasemin ÇOŞKUN

İç Mimar

B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREV YETKİ VE SORUMLULUKLARI

ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
ÖZET.....	xi
SUMMARY.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI KAVRAMLARI.....	3
2.1. İş Güvenliği Kavramı.....	3
2.1.1. İş Güvenliğinin Amacı.....	9
2.1.1.1. Kişisel Yönden Amacı.....	11
2.1.1.2. Sosyal Yönden Amacı.....	11
2.1.1.3. Ekonomik Yönden Amacı.....	11
2.1.2. İş Güvenliğinin Önemi.....	12
2.1.2.1. İşçi Açısından Önemi.....	13
2.1.2.2. İşveren Açısından Önemi.....	14
2.2. İş Güvenliği Uzmanı Kavramı.....	16
2.2.1. İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri.....	20
2.2.2. İş Güvenliği Uzmanının Eğitimi ve Sınıflandırılması.....	21
2.2.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri.....	25
2.2.3.1. Kısmi Süreli İstihdam.....	25
2.2.3.2. Tam Süreli İstihdam.....	26
2.2.3.2.1. Az Tehlikeli Sınıfta.....	26
2.2.3.2.2. Tehlikeli Sınıfta.....	26
2.2.3.2.3. Çok Tehlikeli Sınıfta.....	27

3. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREVLERİ VE YETKİLERİ.....	29
3.1. İş Güvenliği Uzmanlığının Görevleri.....	29
3.1.1. Rehberlik ve Danışmanlık.....	29
3.1.2. Risk Değerlendirmesi.....	30
3.1.3. Çalışma Ortamı Gözetimi.....	31
3.1.4. Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt.....	32
3.1.5. İlgili Birimlerle İşbirliği ve Koordinasyon Görevi.....	33
3.2. İş Güvenliği Uzmanının Yetkileri.....	34
3.3. Mevzuatta İş Güvenliği Uzmanlığı.....	35
3.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	35
3.3.2. 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında.....	36
3.3.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	39
3.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'ne Göre İş Güvenliği Uzmanlığı.....	43
3.3.5. İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik.....	44
3.3.6. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik.....	47
3.3.7. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik.....	49
4. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ SORUMLULUKLARI.....	54
4.1. İş Güvenliği Uzmanının İdari Sorumlulukları.....	54
4.1.1. İdari Sorumluluk Kavramı.....	54
4.1.2. İşin Durdurulması.....	59
4.1.3. Ölümlü İş Kazası Sebebiyle Kamu İhalesinden Yasaklama.....	61
4.2. İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumlulukları.....	62
4.2.1. Cezai Sorumluluk Kavramı.....	62
4.2.2. İdari Para Cezalarının Uygulanması.....	63
4.2.3. Türk Ceza Kanunu Anlamında Sorumluluğu.....	64

4.2.3.1.	Taksirle Adam Öldürmeden Doğan Sorumluluk.....	65
4.2.3.2.	Taksirle Adam Yaralamadan Doğan Sorumluluk.....	68
4.3.	İş Güvenliği Uzmanının Hukuki Sorumlulukları.....	70
4.3.1.	Hukuki Sorumluluk Kavramı.....	70
4.3.2.	Tazminat Davaları.....	72
4.3.2.1.	Maddi Tazminat Davaları.....	74
4.3.2.2.	Manevi Tazminat Davaları.....	76
4.3.3.	SGK Rücü Davaları.....	78
5.	SONUÇ.....	83
	KAYNAKÇA.....	87
	ÖZGEÇMİŐ	

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TMMOB	: Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: 6331 Sayılı Kanun Öncesi Dönemde İş Güvenliği ile İlgili Düzenlemeler.....	46
--	----

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREV YETKİ VE SORUMLULUKLARI

ÖZET

İş güvenliği, işçinin yaşamına ve fiziki bütünlüğüne ilişkin tehlikelerin engellenmesi için gerekli teknik kuralları içermektedir. İş güvenliği çalışmalarının amacı, iş kazalarından çalışanları korumak, daha sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaktır. Bu uygulamaların işverenler açısından avantajları ve uzun dönemde maddi katkıları da bulunmaktadır. Dolayısıyla, tüm kazaları dikkatle incelemek, analiz etmek, nedenlerini araştırmak ve değerlendirerek tüm önlemleri almak önem kazanmaktadır. Bu aşamada iş güvenliği uzmanlarına büyük görev düşmektedir.

Anahtar Kelimeler; İş güvenliği, iş güvenliği uzmanı

DUTIES JURISDICTIONS AND RESPOSIBILITIES OF OCCUPATIONAL SECURITY SPECIALISTS

SUMMARY

Occupational security consists of technical rules that are crucial to workers' well being and physical integrity. The purpose of occupational security studies aim to protect workers from occupational accidents and create a more secure working place. These applications have advantages for employers and long term financial contributions. Therefore, it is crucial to investigate all accidents, analize and to determine their causes thus take neccesary precautions. In this perspective occupational security specialists play an important role.

Keywords: Occupational security, occupational security specialist

1. GİRİŞ

Güvenlik, insanoglu için en temel, vazgeçilmez, sağlanması zorunlu bir ihtiyaçtır. İş yaşamında ise, sağlığın korunması ve güvenliğin sağlanması, bir arada değerlendirilen konular durumundadır. Güvenliğin boyutları ve türlerinin belirlenmiş olmasının sağladığı bir takım yararlar göz önüne alındığında en önemli görevin devlet ve işyeri sahiplerine düştüğu görölmektedir. İşçilerin bütün alanlarda ortak bir önlemler ışığında istihdam edilmesi, işlerinin güvenceye alınması ve gelirlerinin düzenlenmesi önemli koşullar arasında görölmektedir. Sağlanacak birtakım önemli oluşumların arkasında tam olarak durabilecek bir sistemin geliştirilmesiyle beraber oluşan ayarlamaların önemi hakkında tam bir bilgi sistemi oluşmaktadır. Bu kuralların incelenmesinde ortak noktanın güvence olduğu görölmektedir. Bu çerçevede devlet, işveren ve iş görenlerin bu güvenceleri kendileri açısından temin etmeleri gerekmektedir. Kişilerin maddi ve manevi gelişimlerini tam olarak sağlamaları için yaşamlarının güvence altında olması gerekir. Eğer işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyecek tedbirler alınmamışsa, mesleki riskler çalışanları tehdit ediyorsa çalışanların bu maddi ve manevi gelişimlerini ilerletmeleri mümkün olmayacaktır.

Üretimde insanlar, bu alan dışında karşılaştıklarından çok daha farklı sağlık ve güvenlik sorunları yaşamakta, başka bir ifadeyle, bir tehlike grubu oluşurmaktadırlar. Yapılan işin çeşidi ve özelliğine bağlı olarak tehlike oranı artabilmekte, bununla birlikte hangi boyutta olursa olsun riskin bilinmesi, ulaşılan bilimsel ve teknolojik aşamada bunun ortadan kaldırılması ya da etkisiz hale getirilmesine yetecek çıkış yolunun bulunmasına imkan tanımaktadır. Dolayısıyla, iş güvenliğini ilgilendiren tüm sorunlar çözümlenerek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmektedir. İşyerlerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortam oluşturulması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi çabaları için farklı bilim dallarının yanı sıra mühendislik bilgilerine de ihtiyaç duyulmaktadır. İşyerlerindeki projelendirilme aşamasından itibaren; işyeri tesisi, işletmeye açılması ve üretimin her kademesinde iş güvenliğinin sağlanması çalışmalarında teknik alanda uzmanlara önemli görevler düşmektedir. İş güvenliği uzmanının görev, yetki ve sorumluluklarının detaylı olarak incelendiği bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde iş güvenliği ve iş güvenliği uzmanı kavramları incelenmiştir. Bu başlık altında iş güvenliğinin amacı, öneminin yanı sıra, iş güvenliği uzmanının nitelikleri, eğitimi, sınıflandırılması ve çalışma süreleri incelenmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde iş güvenliği uzmanının görevleri ve yetkilerine yer verilmiştir. İş güvenliği uzmanının görev ve yetkileri ile mevzuatta iş güvenliği uzmanlığı yasalar ve yönetmelikler kapsamında, yeni değişiklikleri de içerecek şekilde ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın son bölümünde de iş güvenliği uzmanının sorumlulukları irdelenmiştir.

2. İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI KAVRAMLARI

Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda, çalışan bireylerin sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların ortaya çıktığı görülmektedir. Başlangıçta gerektiği şekilde ele alınmayan bu sorunlar, gerek iş verimliliği gerekse işletmeyi tehlikeye sokmasıyla önem kazanmış ve ciddi oranda ele alınma gerekliliği doğmuştur. Bu aşamada gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda işyerlerinde çalışma düzeni ve koşullarını düzenleyen bazı kurallar ve yasalar yürürlüğe konmuştur.¹

İş güvenliği, işyerlerinde iş risklerinden, sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak ve daha iyi bir iş ortamı oluşturmak için yapılan çalışmaları içeren bir alandır. Bir işin yapılması sırasında ortaya çıkan tehlikeler ve riskler söz konusudur. Bu tehlike ve riskler çalışanı, üretimi, üretim araçlarını ve çevreyi tehdit eder. İş güvenliği bu noktada, ağırlıklı olarak iş kazalarını ve acil durumları ortadan kaldırmak için zorunlu olmaktadır.² İşyerlerindeki önleyici yaklaşımın önemli uygulama araçlarından olan işyeri örgütlenmelerine, bunların etkinliğine ilişkin gerekli çalışmalarda artış görüldüğü gözlemlenmektedir. Gelişmiş ülkelerde, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri kurma, işyeri doktoru, hemşiresi, iş güvenliği uzmanı ve teknik elemanı istihdam etme, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma, güvenlik çalışan temsilcisi seçme gibi işyeri kapsamında gerçekleştirilen örgütlenme biçimleriyle birlikte; işletme dışı ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınımının da düzenlendiği görülmektedir.³

2.1. İş Güvenliği Kavramı

Bireylerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması çözülmesi gereken en önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvenliği, çalışma ortamlarının daha iyi ve sağlıklı bir hale dönüştürülebilmeleri için sistemli ve programlı bir şekilde üretim süreci esnasında oluşabilecek tehlikelerden, sağlığa zararlı olabilecek koşullardan arındırılması olarak tanımlanabilir. Hukuk, ekonomi, sosyal politika, davranış bilimleri, ergonomi, tıp, çeşitli mühendislik bilimleri,

¹ Bekir Geçer, *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı*, Yaklaşım Yayınları, Ankara, 2004, s.7

² Rabia Özkars ve Sayiter Yıldız, "Türkiye'deki Atıksu Arıtma Tesislerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Değerlendirilmesi", *Erciyes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 29 (3):254-261, 2013, s.256

³ Fatih Yılmaz, "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirilmesi" *Kamu-İş*, 11 (2):89-112, 2010, s.94

istatistik, matematik gibi disiplinlerden de yararlanmaktadır. İş güvenliği, çalışanların daha çok teknik özellikli risklere karşı korunmasını kapsayan bir anlama sahiptir. Dolayısıyla, teknik önlem ve bilgi ile koruma sağlayacak tehlikelerin belirlenmesi ve bunlar karşısında ne tür koruyucu önlemlerin alınabileceği iş güvenliği konusu içindedir.⁴

TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu iş güvenliğini; “işçilerin iş ortamında karşılaşılabilecekleri tehlikelerin, yok edilmesi veya azaltılması için getirilen yükümlülüklerden oluşan teknik kuralların bütünü” ifade eden, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan bir bilim dalı” olarak tanımlamaktadır.⁵

İş güvenliği işyerlerinde, işin yapılmasıyla ortaya çıkan tehlikelerden, gerçekleşme olasılığı olan kazalardan, sağlığı risk altına sokabilecek durumlardan korunmak ve daha uygun bir çalışma ortamı yaratmak için yapılan çalışmalar, alınan ve alınması gereken önlemler olmaktadır.⁶

İş güvenliği, “bir işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlülüklerle ilişkin teknik kurallar bütünü” şeklinde de değerlendirilmektedir.⁷ “İş güvenliği” kavramı, bazen iş sağlığını da içerecek şekilde “iş sağlığı ve güvenliği” kavramı yerine de kullanılabilir de, iş güvenliği kavramı özellikle teknik güvenlik açısından yaklaşımı açıklayan bir kavram olarak kabul edilmelidir. İş güvenliği, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele almaktadır.⁸

İş güvenliği kavramı, “işçilerin işyerlerinde işin görülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden, gerek işletme içinde ve gerekse işletme dışında meydana gelen endüstriyel kirlenmeden dolayı, bedensel ve ruhsal olarak zarara uğramamaları için

⁴ Kadir Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, TES-İŞ Yayınları, Ankara, 1999, s.50

⁵ TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler*, Özdil Basımevi, İstanbul, 2011, s.10

⁶ Sarper Süzek, *İş Güvenliği Hukuku*, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s.14

⁷ Z. Gönül Balkır, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu,” *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2 (1):56-91, 2012, s.58

⁸ Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2003, s.154

alınması zorunlu hukuki, teknik ve tıbbi önlemleri sağlamaya yönelik sistemli çalışmalar” olarak da tanımlanmaktadır.⁹

İş güvenliği, işyerindeki çalışma şartlarının sağlık ve güvenlik içinde yürütülmesini sağlama ve sonucunda, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indiren bir bilim olarak da değerlendirilmektedir.¹⁰ Hukuki yönden iş güvenliği, “işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştığı tehlikelerin giderilmesi ya da asgari düzeye indirilmesi hususunda, esas olarak işverene, kamu hukuku temelinde getirilen yükümlerle ilgili hukuk kurallarının tamamı” olarak ele alınmaktadır.¹¹

İş güvenliği, “işyerinde çalışma koşullarının meydana getirdiği, çalışanlara, makine ve tesislere veya üretime yönelik tehlike, zarar ve aksaklıkların araştırılması ve önlenmesi bakımından yapılan yöntemli çalışmaların tümü” olarak değerlendirilmektedir. Bu tanımda, iş güvenliğinin plansız ve düzensiz bir tedbirler zincirinden çok, başlı başına bir teknik olarak ele alınması, iş güvenliğinin önemli bir niteliğini sergilemektedir. İş güvenliği tekniği öncelikle insanı korumayı hedeflemekle birlikte, işyerindeki makineler, hammadde, bina ve tesisler gibi diğer girdilerin zarar görmesinin önüne geçilmesi de iş güvenliğinin ilgi alanı içine giren konular olmaktadır.¹²

Güvenlik, insanoğlu için en temel, vazgeçilmez, sağlanması zorunlu bir ihtiyaçtır. İş yaşamında ise, sağlığın korunması ve güvenliğin sağlanması, bir arada değerlendirilen konular durumundadır.

İşverene getirilen teknik kurallar bütünlüğü olduğu görülmektedir. İşverenlerin bu teknik kuralları aynen uygulamaları çalışanlarının daha az iş kazasına ve meslek hastalığına yakalanmalarına engel olacaktır. Kanunların işçileri sağlıklarının korunması hakkında oluşturulmuş oldukları birtakım tedbirlerle beraber işverenlerin bunlara ne düzeyde uydukları ve bunlarla ilgili olarak neler yapabileceklerinin tam anlamıyla oluşturabildikleri bir takım kurallar ve tedbirler olarak ele almaları gerekmektedir, zira iş kazalarının oluşmasında en büyük etkenin işçileri ve iş yeri

⁹ Balkır, s.59

¹⁰ Gürdal Külahçioğlu, *İş Güvenliği*, Mühendislik Fakültesi Basım Ünitesi, İzmir, 1996, s.1

¹¹ Tankut Centel, *Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1992, s.58

¹² Demircioğlu ve Centel, s.155

sahiplerinin işlerine olan dikkatsizlikleri sonucunda olduğu gözlemlenmiştir.¹³ Meslek hastalıklarının önlenmesi de mümkün olmaktadır. İşverenler, sağlıklı malzemeler ve uygun koşullar oluştururlarsa bu nedenle meydana gelen ölümler azalmış olacaktır. İş güvenliğinin sağlanabilmiş olması en önemli sonuçlara ulaşılacağına karar verilmesiyle oluşur. Pala, iş sağlığı ve güvenliği dergisinde yayınlanan makalesinde; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sosyal ve ekonomik güvenliği artırma stratejisinin ve güvenliğinin yedi temel boyutunun bulunduğunu ifade etmektedir. Temel güvenliğin boyutları;¹⁴

- *İş piyasası güvencesi:* Devlet garantisi altında, tam istihdam yoluyla uygun işe alım fırsatları,
- *İstihdam güvencesi:* Keyfi işten çıkarmaya karşı koruma, istihdam ve işten çıkarmaya yönelik düzenlemeler, finansal yükün işveren tarafından sağlanması.
- *İş güvencesi:* Bireyin mesleğinin, yetenekli olduğu alanın ya da kariyerinin, iş tecrübesinin korunması,
- *Beceri geliştirme güvencesi:* Çıracılık ve hizmet içi eğitim yoluyla, yaygın beceri kazanma ve devam ettirme fırsatı.
- *Çalışma güvenliği:* Bütün çalışanlar için çalışma ortamında sağlık ve güvenlik düzenlemeleri, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, uygun olmayan saatlerde çalışma ve gece işinin sınırlandırılması yoluyla kaza ve hastalıklardan koruma.
- *Temsil güvencesi:* Devlet mekanizmasına ekonomik ve siyasi olarak katılmış, grev hakkına da sahip olan bağımsız sendikaların işveren örgütleriyle birlikte iş piyasasında ortak varlıklarının sürdürülmesi.
- *Gelir güvencesi:* Asgari ücret, ücret iyileştirmeleri ve düzeltmeleri, kapsamlı sosyal güvence, vergilerin gelire göre düzenlenmesi ile gelirin korunması.

Güvenliğin boyutları ve türlerinin belirlenmiş olmasının sağladığı bir takım yararlar göz önüne alındığında en önemli görevin devlet ve işyeri sahiplerine düştüğü

¹³ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.41

¹⁴ Kayıhan Pala, "İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü" *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 25:18-23, 2005, s.18

görülmektedir. İşçilerin bütün alanlarda ortak bir önlemler ışığında istihdam edilmesi, işlerinin güvenceye alınması ve gelirlerinin düzenlenmesi önemli koşullar arasında görülmektedir. Sağlanacak birtakım önemli oluşumların arkasında tam olarak durabilecek bir sistemin geliştirilmesiyle beraber oluşan ayarlamaların önemi hakkında tam bir bilgi sistemi oluşmaktadır.¹⁵

Bu kuralların incelenmesinde ortak noktanın güvence olduğu görülmektedir. Bu güvenceler sağlandığında ekonomik ve sosyal güvenliğin artacağı öngörülmüştür. Bu çerçevede devlet, işveren ve iş görenlerin bu güvenceleri kendileri açısından temin etmeleri gerekmektedir.

Pala, iş güvenliğinin tüm çalışanların temel hakkı olduğunu ifade ederek, çalışma yaşamında iş güvenliğinin kapsamını aşağıdaki şekilde sıralamıştır;¹⁶

- Güvenlik, sağlık ve çevreye yönelik düzenlemelerle işe ilişkin sakatlık ve hastalıklardan koruma,
- İşe yönelik veya farklı gerekçelerle ortaya çıkabilecek cinsiyet, dini ve etnik gruplardan dolayı ayrımcılığa karşı koruma,
- Şiddet, mobbing, gerginlik, uygun olmayan iş sürelerine karşı koruma, çalışma saatlerinin, gece vardiyasının, çalışma yaşının sınırlandırılması,
- İstihdam ve ücretlendirmeye ilişkin bireysel haklar, tazminat, emeklilik garantisi, analık güvencesi, işe devamsızlık koruması, uzun süreli tedavi, tatil, öngörülü iş planlaması ve iş düzenlemesi,
- Yasalar, devlet yaptırımı, denetleme aracılığıyla koruma ve örgütlenme, toplu pazarlık ve garantisi olmayan işi kabul etmeme hakkı,
- Sağlık hizmetlerine erişim, eğitim, çocuk bakımı vb. sosyal destek hakkı,
- İşe ilişkin muhtemel tehlikeleri bilme hakkı ve “işyerinde hatalı yürütülen işleri bildiren kişiler” için korunma hakkı.

Tüm bu haklar insanların hak ettikleri standartlarda çalışabilmelerini sağlamaya ve toplum sağlığını ve iş güvenliğini yükseltmeye yönelik olan iş haklarıdır. Diğer yandan mesleki tehlikelerin maddi değerler kadar manevi değerlere de yöneldiği

¹⁵ Nazmi Bilir ve Ali Naci Yıldız, *İş Sağlığı Güvenliği*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2013, s.35

¹⁶ Pala, s.18-19

görülür. Bu açıdan işçilerin yaşamı ile beden ve ruh sağlığını koruma amacını taşıyan hukuk kurallarının yanı sıra, onları ahlaki yönden gözeten hukuk kuralları da, iş güvenliğinin konusuna girer.¹⁷ İş güvenliği kavramı iş sağlığını da kapsayacak şekilde, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının yerine kullanılabilirlikle birlikte, konuya daha çok teknik güvenlik yönünden bir yaklaşımı gösteren bir kavram olarak kabul edilmelidir.¹⁸

Kişilerin maddi ve manevi gelişimlerini tam olarak sağlamaları için yaşamlarının güvence altında olması gerekir. Eğer işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyecek tedbirler alınmamışsa, mesleki riskler çalışanları tehdit ediyorsa çalışanların bu maddi ve manevi gelişimlerini ilerletmeleri mümkün olmayacaktır. Çalışanların iş güvenliği hakkını talep etmeleri ve iş güvenliği hakkının dayanağı sosyal devlet anlayışına dayanmaktadır.¹⁹ Nitekim 1982 Anayasası'nın birçok maddesinde dolaylı olarak da olsa çalışma yaşamı ve dolayısıyla da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler yer almaktadır. Anayasanın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu hükmü yer almaktadır. Sosyal devlet; vatandaşların sosyal durumlarını iyileştirmeyi, vatandaşlarına belirli bir yaşam seviyesi sağlamayı ve vatandaşlarını sosyal güvenliğe kavuşturmayı hedef edinen devlet anlayışıdır.²⁰ Anayasanın 5. maddesinde düzenlenen devletin temel amaç ve görevlerinin de (kişinin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak gibi) iş sağlığı ve güvenliğine bir dayanak noktası oluşturduğunu söylemek mümkündür.²¹ Anayasanın 56. maddesinde ise; devletin görevlerinden birisinin de çalışanların yaşamını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak olduğu belirtilmiştir.

ILO, iş sağlığı ve güvenliği ifadesine, “çalışanların sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi; işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa uygun olmayan sonuçların bertaraf edilmesi; çalışanların uygun işlere

¹⁷ Demircioğlu ve Centel, s.154

¹⁸ Arıcı, s.50

¹⁹ M. Fatih Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2009, s.67

²⁰ Şeref Gözübüyük, *Anayasa Hukuku: Anayasa Metni ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2006, s.163

²¹ Levent Akın, *İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik*, Yetkin Kitabevi, Ankara, 2013, s.25

yerleştirilmesi ve ihtiyaçlara uygun bir iş ortamı oluşturulması” gibi yeni öğeler ekleyerek dışsal etkenleri de bu kapsama almıştır.²²

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesi ve sonrasındaki maddelerde sosyal güvenlik ve koruma boyutlarının daha geniş olarak anlatıldığı görülmektedir.²³ Bildirge'nin 23. maddesinde herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve uygun koşullarda çalışma hakkına sahip olduğu hükmü yer almaktadır. Ayrıca, herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yakışır ve gerekli her türlü önlemin alındığı bir yaşam seviyesini sağlayacak adil ve elverişli bir ücret hakkı olduğuna dair düzenlemeler de yer almaktadır (madde 23/3).

Avrupa Birliği (AB) mevzuatı içerisinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili oldukça detaylı düzenlemeler yapılmıştır ve çalışanların işyerinde sağlıklarını ve iş güvenliklerini korumak amacıyla bir dizi direktif kabul edilmiştir.²⁴ Direktifler, üye devletleri düzenledikleri alanla ilgili olarak bağlamaktadır ve taraf devletler belirtilen sürelerde kabul ettikleri direktifleri kendi ulusal mevzuatlarına uygulamak zorundadırlar.²⁵ İşyerlerinde iş güvenliğine ilişkin asgari koşulları belirlediği ve başka direktiflerin de çıkarılmasında öncü bir rol üstlendiği için 89/391 sayılı Direktif, “işyerinde iş güvenliğine ilişkin bir anayasa olarak kabul edilmektedir.”²⁶

2.1.1. İş Güvenliğinin Amacı

İşçi sağlığı ve iş güvenliği “iş yerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli etkenlerden kaynaklanan sağlığa zararı dokunabilecek koşullardan korunmak amacıyla gerçekleştirilen sistemli ve bilimsel bir çalışmadır.”²⁷ İş güvenliğinin amacı aşağıdaki gibi ele alınabilir:²⁸

- Çalışanlara en yüksek düzeyde sağlıklı ortam sağlamak,

²² Birleşik Metal–İş Sendikası, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, İstanbul, Birleşik Metal–İş Yayını, 2002, s.5

²³ İHD (İnsan Hakları Derneği), “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi” 10.12.1948 <http://ihd.org.tr/index.php/san-haklarylgeleri-mainmenu-96/156-insan-haklari-evrensel-beyannames.html> (24.03.2015)

²⁴ Günther Löschnigg ve Alpay Hekimler, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları*, Efil Yayınevi, Ankara, 2011, s.30

²⁵ Özgür Oğuz, *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, Legal Kitabevi, İstanbul, 2011, s.36

²⁶ Löschnigg ve Hekimler, s.31

²⁷ Adnan Avcı, *İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Mevzuatı*, Alfa Basım Yayım, İstanbul, 1998, s.64

²⁸ “İş Güvenliği Nedir?” <http://www.guvenligi.com/as/is-guvenliginin-amaci/> (24.03.2015)

- Çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden onları korumak,
- İş ve işçi arasında mümkün olan en iyi uyumu sağlamak,
- İşyerlerindeki riskleri tamamen ortadan kaldırmak ya da zararları minimum düzeye indirmek,
- Oluşabilecek maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak,
- Çalışma verimini arttırmak.

Sosyal hukuk devletinin temel fonksiyonu, güvenceli bir iş ortamı yaratmak, çalışanları iş ortamından doğan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, iş görenlerin güvenlik, sağlık ve refahını sağlamak ve geliştirmektir.²⁹ Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının düzeltilmesini, iş yaşamına yönelik ekonomik, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarının, arzu ve taleplerinin sağlanmasını istemektedirler. Çalışanlar, çalıştıkları kurumlarda ihtiyaçları karşılandığı sürece tatmin olmaktadır.³⁰

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş kazalarına uğramalarını ve meslek hastalıklarına yakalanmalarını önlemek, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken önlemler dizisidir. İş sağlığı ve güvenliği kavramının günümüz modern çalışma yaşamındaki önemi tartışmasızdır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ilk amacı esasen çalışanın sağlığının korunmasıdır.³¹ Çalışma yaşamında ürün ve hizmet üreten çalışanların çalışmalarında esas amacın kendi yaşamlarını sürdürmesi olduğu gerçeğinden hareketle, iş güvenliklerinin sağlanması hem üretimin artmasına neden olacak hem de toplumsal sağlığın korunması sağlanacaktır. “Hızla gelişen bilim ve teknoloji ve aynı hızla gelişen kalkınma süreci ve sanayileşme kuşkusuz toplumlara ve ülke ekonomilerine birçok faydalar sağlamıştır. Ancak, insanın çalışma yaşamı ve güvenliği için aynı başarıyı gösterdiğini söylemek güçtür.”³² Teknolojinin en büyük yan etkilerinden biri olan iş kazaları ve meslek hastalıkları toplumların sağlık yönünden zayıflamalarına neden olmakta ve üretimin düşmesine yol açmaktadır.

²⁹ Servet Armağan, *Temel Haklar ve Ödevler*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1980, s.25

³⁰ E. Yasemin Yeğinboy, *Ulusal Düzeyde Sağlık Hizmetlerinin Değerlendirilmesi*, Doğruluk Matbaacılık, İzmir, 1993, s.34

³¹ Kayhan Özel, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004, s.13

³² Abdulvahap Yiğit, *İş Güvenliği*, Alfa Aktüel Yayınları, 2012, s.3

İşçiler açısından teknolojinin olumsuz özelliklerinin ortadan kaldırılmasının önemli bir adım olacaktır. Çünkü teknolojinin hızlı gelişmiş olmasından ekonominin etkilenmiş olmasının yanı sıra iş kazalarının önlenmesinde teknolojinin bir takım sağlayabileceği yararları anlayıp uygulayabilmek önemli olacaktır. Gelişmişlik oranının üzerinde oluşacak bir takım faydaların yanında ortaya çıkacak olan olumsuzluklara karşı bireyler bilinçlendirilmeli ve bunun sonucunda üretimdeki düşüş engellene bilinmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları kişisel, sosyal ve ekonomik yönden incelenebilir.

2.1.1.1. Kişisel Yönden Amacı

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri her şeyden önce işçinin yaşamı ve sağlığını güvence altına almayı amaçlar. Gerçekten iş görenlerin tehlike ve risk dışı bir iş ortamında çalışmaları onların maddi ve manevi açıdan sağlıklı olmalarını ve gelişmelerini sağlar. Bunun yanı sıra, sağlıklı ve güvenli bir iş çevresinde çalışmak işçinin huzurunu ve mutluluğunu da arttıracığından işçi daha verimli çalışır.³³

2.1.1.2. Sosyal Yönden Amacı

İşçiler güvenlik ortamının olmadığı bir durumda çalışmak zorunda bırakıldıklarında sağlıklarını kaybederek toplum içinde sağlıksız bireyi oluşturmaktadırlar. Bu nedenle toplumda iş görenlere gerekli sağlık ve güvenlik ortamının sağlanması sosyal yönden de zorunludur.³⁴ Yani sağlıksız çalışma ortamı dolaylı olarak, sağlıksız toplum yapısının ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

2.1.1.3. Ekonomik Yönden Amacı

İş güvenliği tedbirlerini zamanında almak, işverenin de lehine bir durum olmaktadır. Gerçekten, iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan iş kayıpları ve tazminatlar ile işverenlere yüklenen maliyet, zamanında alınan sağlık ve güvenlik tedbirlerinin işyerine getireceği maliyete göre çok daha fazladır. Dolayısıyla bu önlemlerin

³³ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.249

³⁴ Centel, s.265

alınması öncelikli olarak işyerlerinin yararına olan ekonomik bir gereklilik olarak görülmektedir.³⁵

2.1.2. İş Güvenliğinin Önemi

Sanayileşmede hızlı gelişmenin ve alınan tedbirlerin çalışma ortamlarında yeterli olmamasıyla birlikte giderek artan iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği bakımından ciddi boyutlara ulaşmıştır. Üretim süreçlerinin daha verimli olması ve yeni yatırımların ortaya çıkması, iş görenlerin sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını da beraberinde getirmelidir. İş güvenliğinde teknolojik olanaklardan yararlanılması kadar, bu fırsatları kullanmaya zorlayacak yasal düzenlemelerin de yapılması gerekli olmaktadır.³⁶

İşletmelerin zaman içinde geçirdiği ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucu üretim biçimleri değişerek, özellikle sanayi devriminden sonra üretimin her alanında makinelerin kullanılmasıyla küçük ve orta ölçekli atölyeler fabrika haline dönüşmüştür. Bu teknolojik gelişmelere paralel olarak, özellikle işyerinde üretimde etken olan işçilerin sağlığı ve güvenliği ile ilgili birtakım sorunlar ortaya çıkmıştır. Önceleri üzerinde fazla durulmayan bu sorunlar iş verimini ve üretimi tehlikeye sokmasıyla önem kazanmıştır.

İşçi sağlığı ve güvenliğinin genel anlamda sadece iş görenlerin değil aynı zamanda tüm kurumun ve üretiminin güvenliğinin düşünülmesi gerekmektedir. Bu alanlardaki çalışmaların birlikte var olması durumunda çalışanların güvenliğini tam olarak sağlamak mümkün olacaktır.³⁷

Bir işyerinde üretim güvenliğinin sağlanmasıyla beraber, verimin ve kalitenin artması sonucunu yaratacağından özellikle ekonomik yönden önem kazanmaktadır. Çalışan işçilerin korunmasıyla, meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu oluşan işgücü ve işgünü kayıplarının önüne geçilerek üretim korunacak, dolayısıyla daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle iş veriminde ve

³⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.250

³⁶ Cem Baloğlu, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s.45

³⁷ Özlem Özkılıç, "İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri" TİSK Yayınları, http://tiskweb.com/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=57 (24.03.2015)

kalitesinde artma olacaktır.³⁸ İşyerinde alınacak önlemlerle, iş kazalarından veya güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamı nedeniyle oluşabilecek makine arızaları ve devre dışı kalmaları ya da yangın gibi kuruluşu risk altına sokabilecek durumların önüne geçileceğinden, işletme güvenliği sağlanmış olur.³⁹

Üretimde insanlar, bu alan dışında karşılaştıklarından çok daha farklı sağlık ve güvenlik sorunları yaşamakta, başka bir ifadeyle, bir tehlike grubu oluşturmaktadırlar. Yapılan işin çeşidi ve özelliğine bağlı olarak tehlike oranı artabilmekte, bununla birlikte hangi boyutta olursa olsun riskin bilinmesi, ulaşılan bilimsel ve teknolojik aşamada bunun ortadan kaldırılması ya da etkisiz hale getirilmesine yetecek çıkış yolunun bulunmasına imkan tanımaktadır.⁴⁰ Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren tüm sorunlar çözülerek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmektedir.

Bir işletme kendi bünyesinde iş güvenliği düzenini yerleştirmeye yeteri kadar önem vermiyorsa, kanunlar, tüzükler, denetim ve önerilerin etkisi ancak bir dereceye kadar olacaktır. Yararlı ve etkili bir iş güvenliği sistemi, işçi, işveren ve ekonomik çevrelerin bu konunun önemini kavramaları ve gerekliliğine inanmaları ile sağlanabilir. Bu ise tarafların iş güvenliğine ilişkin önlemleri almanın ekonomik ve sosyal yararlarını ve iş kazaları ile meslek hastalıklarından doğan kayıpların maliyetlerini bilmeleriyle mümkün olacaktır.⁴¹

2.1.2.1. İşçi Açısından Önemi

İş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan bir iş gören, geçici ya da devamlı iş göremezlik sonucunda belli bir ödenek alacaktır. Çalışan birey, üretime doğrudan katkısı bulunan üretim unsurlarından biri olarak, üretim kazancından, devamlı çalışması durumunda pay alabilmektedir. Bununla birlikte sürekli iş görememe durumuna düştüğünde gelir oluşturma kapasitesi kısıtlanacaktır. Uğranan kaza ölümle sonuçlandığı takdirde, sözü edilen ihtimaller de ortadan kalkacak ve çalışanın ailesi de zarar görecektir.

³⁸ T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, Araştırma ve İnceleme Raporu, 2008, s.258
<http://www.tccb.gov.tr/ddk/ddk25.pdf> (24.03.2015)

³⁹ Mehmet Ali Dağ, "Park Elektrik Siirt Madenköy Bakır İşletmesindeki İş Güvenliği Uygulamaları ve Risk Değerlendirmesi" *Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana, 2011, s.21

⁴⁰ Arıcı, s.18-19

⁴¹ Ercüment N. Dizdar, *İş Güvenliği*, Alver Yayınevi, Ankara, 2006, s.142

Çalışan bireye ve ailesine sağlanan mali yardımlar tüm ihtiyaçların karşılanması için yeterli olmadığı gibi, iş görememe duruma gelmesiyle beraber geçim sıkıntısı yaşayan bireyin içinde bulunduğu moral kaybını, acı ve sıkıntıyı tümüyle ortadan kaldıramamaktadır. Bir diğer anlatımla, iş kazalarının çalışan ve ailesi yönünden ortaya çıkardığı maliyet sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyo-psikolojik niteliktedir.⁴²

İş güvenliği çalışmalarının ana amacını iş görenleri korumak ve gözetmek oluşturmaktadır. Çalışanları çalışma ortamının olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını temin etmek, başka bir anlatımla, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak ruh ve beden entegrasyonunun sağlanması hedeflenmiştir. Şüphesiz, çalışanlar açısından sağlık ve güvenliğin önemi açıktır. Zira onların çalışma ortamında yaşamları ve gelecekleri risk altındadır. İş görenin sanayileşmenin yol açtığı tehlikelerden, özellikle yaşamına, bedenine ve sağlığına ilişkin tehditler ve zararlardan korunması gereği ortaya çıkmıştır. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları işçiyi gelirinden mahrum bırakma riskinin yanı sıra, gelirinde bir azalmaya ya da işsiz kalmasına yol açabilir. Bu durum işçi ve ailesi üzerinde bazı negatif etkiler oluşturacaktır. Sakatlanan veya bazı uzuvlarını kaybeden işçi ruhsal bazı rahatsızlıklara da uğrayabilecektir. Bu durum hem işçileri hem de toplumu olumsuz etkileyecektir.⁴³

2.1.2.2. İşveren Açısından Önemi

Çalışma ortamında iş görenlerden birinin kazaya maruz kalması, çalışan için olduğu kadar işveren yönünden de önemlidir. İş kazası, iş akışını durdurarak üretim ritmini azaltmakta, verimlilik kaybına yol açmaktadır. İşyeri ortamı iyileştirilerek iş güvenliğinin sağlanması, iş akışını durduran insan, makine, malzeme, ürün ve zaman yitimine yol açan koşulların bertaraf edilmesini veya asgari düzeye indirilmesini getirecek, yüksek verimlilik ve etkinlik sağlayacaktır. İş güvenliğine ilişkin çalışmalar aynı zamanda maliyetlerin düşmesini ve ürün boyutunda artmayı sağlayacaktır. Başka bir ifadeyle, iş kazalarının önüne geçilmesi ikincil veya yan etki

⁴² Tunç Demirbilek, *İş Güvenliği Kültürü*, Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlük Matbaası, İzmir, 2005, s.18-19

⁴³ Yiğit, s.6-7

olarak çalışma ortamında verimlilik ve üretim artışına neden olmaktadır.⁴⁴ Koruma fonksiyonunun etkin olarak devam ettirilmesi amacına yönelik olarak gerçekleştirilmesi gereken ve insan kaynaklarına yapılan yatırım özelliğindeki harcamalar aşağıda belirtilen türdeki harcamaları kapsayacaktır:⁴⁵

- İş güvenliği örgütlenmesine gidilmesi, güvenlik tüzüklerinin hazırlanması, güvencesiz şartların araştırılmasında kullanılacak yöntemlerin tespiti için gereken harcamalar.
- Belirlenen eksikliklerin ortadan kaldırılması için gerçekleştirilen harcamalar.
- Kontrol harcamaları.
- Ekipman ve malzeme için gerçekleştirilen harcamalar.
- İş güvenliği eğitimine ayrılan masraflar.

İş sağlığı ve iş güvenliği alanındaki yetersizlikler ve bununla ilişkili olarak ortaya çıkan kazaların maliyetleri karşısında, kuruluşların konuya karşı duyarlılıkları artmaktadır. İşletmeler yönünden iş kazalarının oluşturduğu maliyetler ya da kayıplar dolaylı ve dolaysız maliyetler şeklinde gruplandırılmaktadır. Dolaysız maliyetler, kaza sonucu ortaya çıkan zararların ödenmesinden (tedavi masrafları, sigorta prim ve tazminatları, hukuki giderler vb.) kaynaklanmaktadır. Dolaylı maliyetler ise, işgücü yitimi (kazaya uğrayan bireyin ve diğerlerinin çalışma durumunun ortadan kalkması, kazaya maruz kalana ilk yardımın gerçekleştirilmesi ile oluşan hukuki işlemler yüzünden yitirilen zaman gibi), üretim yitimi (üretim ara verilmesi, hammadde ve malzemenin zarara uğraması vb.), işletme siparişlerinin zamanında sağlanamaması ve kontrol harcamaları şeklindedir.⁴⁶

İşletmelerde iş güvenliğinin sağlanmasının doğal olarak bir maliyeti vardır, iş güvenliği için gerçekleştirilen harcamalar ile maliyetler arasında söz konusu olan ilişkide üzerinde göz önünde bulundurulması gereken nokta, bir yandan maliyetleri minimum düzeyde tutarak, öte yandan işletmedeki çalışma koşullarını düzenleyerek iş kazaları ve meslek hastalıklarına engel olacak güvenlik önlemlerinin nasıl

⁴⁴ Cezmi Aksoy, "İş Kazaları: Tanımı, Önemi, Nedenleri" *İş Kazalarını Önleme Semineri*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1982, s.20

⁴⁵ Tuğral Kaynak, Zeki Adal ve İsmail Ataay, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Dönence Basım Yayım, İstanbul, 2000, s.417

⁴⁶ Demirebilek, s.20

alınacağıdır.⁴⁷ İş güvenliği konusunda işletmede yapılan harcamalar bir yere kadar iş yerine maliyet yükü olarak görünse de geniş bir perspektiften bakıldığında, iş kazalarından ve meslek hastalıklarının sonucunda, zarar gören alet ve makinelerin bakımı, işçinin bakım harcamaları, soruşturma masrafları, tazminatlar, kazadan dolayı aksayan işlerin yapılması için gerekli ek çalışma giderleri, üretimde ve verimlilikte oluşan azalmaların maliyetleri, dolayısıyla pazar kaybı ve işletmenin saygınlığının kaybolmasının getireceği kayıplar daha fazla maliyet getirecektir.⁴⁸

İş güvenliğinin işyerinde etkin bir şekilde tesis edilmesi, çalışanlar açısından, kaza riski doğuran ortamdan uzak bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, onların sağlıklı gelişmelerine katkıda bulunur, ayrıca işçiye güvenli bir iş ortamının sağlanması, işçi yönünden bir temel hak olarak görülür.⁴⁹ Aynı zamanda, iş güvenliğine önem verildiği işletmelerde, en önemli örgütsel çıktılardan performans, iş tatmini ve işe bağlılık hususlarının artması beklenmektedir ve buna bağlı olarak işletmede verimlilik ve üretim de artar.

Günümüzde Türkiye ekonomisinin en büyük sorunlarından biri de, nitelikli işçi sorunu olmaktadır. İş güvenliği önlemlerinin alınması nitelikli işgücünün kaybedilmemesini ya da belli bir süre için boşa kalmamasını sağlayacaktır. İş ortamında alınacak iş güvenliği önlemleri, çalışanlar açısından işyerini tercih edilir hale getirmekle kalmayıp sadakat ve motivasyonu da arttıracaktır.

2.2. İş Güvenliği Uzmanı Kavramı

Çok boyutlu bir kavram olan iş güvenliğinin kurumlarda etkin bir şekilde sağlanabilmesinin takım çalışması ile mümkün olabileceği, başka bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliğinin farklı disiplinlerin bileşiminin bir parçası olduğu pek çok kaynakta ifade edilmektedir. Söz konusu takımın en önemli unsurlarından birini de iş güvenliği uzmanı oluşturmaktadır. Yazılı hukuk mevzuatına sahip olan ülkelerde genellikle bir üst tanım olarak benimsenen iş güvenliği uzmanı kavramına, uluslararası alandaki düzenlemelerde ayrıntılı olarak yer verilmediği gibi, niteliğinin ne olacağı, hakları ve sorumlulukları hakkında da herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO/International Labour Organisation)

⁴⁷ Özlem Özkılıç, "İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri" TİSK Yayınları, http://tiskweb.com/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=57 (24.03.2015)

⁴⁸ Zeyyat Sabuncuoğlu ve Melek Tüz, *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, 2005, s.312

⁴⁹ Demircioğlu ve Centel, s.153

düzeyinde iş güvenliği hizmetlerine yönelik temel kurallar; “İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme ve İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin 164 sayılı Sözleşme” ile belirlenmiştir.⁵⁰

155 sayılı sözleşmenin 16. maddesi ve devamında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işletme düzeyinde nasıl uygulanacağına ilişkin hususlar hükme bağlanmıştır. Özellikle 19. maddesinde iş güvenliği uzmanı ile işletme arasında ne tür bir ilişkinin kurulabileceği genel çizgileriyle değerlendirilmiştir. İş güvenliği uzmanı yerine teknik danışman kavramı kullanılan maddede (19/e); “işletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün safhalarında incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmeleri sağlanmalıdır” hükmü yer almaktadır.

Sözleşmede bulunan bu hüküm, iş güvenliği uzmanlığına yönelik olarak iki noktaya işaret etmektedir. Öncelikli olarak, iş güvenliği uzmanının, iş sağlığı ve güvenliğinin tüm aşamalarında incelemelere katılmasının ve işverenler tarafından kendisine danışılmasının sağlanmasından söz edilerek, iş güvenliği uzmanının fonksiyonuyla ilgili bilgi verilirken, ikinci olarak, iş güvenliği uzmanının işletme dışındaki teknik danışmanlardan da olabileceği kabul edilmektedir. Bu nedenle, iş güvenliği uzmanlığı ile ilgili bazı hususlara açıklık getirilmektedir. İlk olarak, iş güvenliği biriminin oluşturulmasına ilişkin olarak, işletmede yürütülen etkinliğinin niteliğinin ve işletmenin hacminin ön plana alınacağı vurgulanmış ancak bu husus da üye ülkelere esneklik tanınmıştır. Bu bağlamda;

- İş güvenliği uzmanı, işletme bünyesinde istihdam edilebilir,
- İş güvenliği uzmanı, başka işletmelerle ortaklaşa sağlanabilir,
- Uzman dışarıdan hizmet olarak sağlanabilir,

Bu veriler değerlendirildiğinde, 155 sayılı sözleşme işletme dışından da iş güvenliği uzmanı istihdam edilmesine imkan sağlarken, 164 sayılı tavsiye kararı bu hükmü açarak iş güvenliği uzmanı ile işletme arasında kurulabilecek farklı ilişkileri

⁵⁰ ILO, “İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme ve İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin 164 sayılı Sözleşme” Kabul Tarihi: 03.06.1981, R.G. Tarihi: 13.01.2004, R.G. Sayısı: 25345 <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz155.htm> (24.03.2015)

düzenlemiştir. Ayrıca yine iş güvenliği birimine yönelik karar alma sürecinde işletmede yürütülen etkinliğin niteliğinin ve işletme hacminin dikkate alınması gereğinden söz edilmesi de üzerinde durulması gereken önemli bir nokta olmaktadır.⁵¹

Avrupa Topluluğu normlarında iş güvenliği ve iş güvenliği uzmanlığı ile ilgili düzenlemeler incelendiğinde ise; 89/391 Sayılı Konsey Direktifinin⁵² 7. maddesinin iş güvenliği uzmanlığı ile ilgili temel norm olduğu görülmektedir. “Koruyucu ve Önleyici Hizmetler” kenar başlıklı bu maddeye göre ;

- 1) “Madde 5 ve 6’ya hâlel getirmeden, işveren bir veya daha fazla işçiyi mesleki tehlikelerden korunma ve önleme konusunda işyerinde çalışmalar yapmak üzere tayin edecektir.
- 2) Tayin edilen işçiler, bu tür faaliyetlerinden dolayı dezavantajlı duruma düşürülmemelidir. Tayin edilen işçilere bu direktiften doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri için yeterli zaman tanınmalıdır.
- 3) Eğer kuruluş iç inde koruyucu ve önleyici tedbirleri alacak personel yok ise, işveren dışardan hizmet ve personel alabilecektir.
- 4) Bu kişi ve servislerin, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında madde 10 (2)’deki bilgileri alma hakları vardır.
- 5) Her durumda;
 - a. Tayin edilen işçilerin gerekli araç gereçlerinin ve yeteneklerinin olması gereklidir.
 - b. Tayin edilen işçiler veya dışarıdan alınan hizmet ve kişiler sayı olarak yeterli olmalıdır.
 - c. Yukarıdaki hususlar yardımıyla işyerinin veya kuruluşun büyüklüğü ve işçilerin maruz kaldıkları zararlıların tüm işletmeye dağılımını göz önüne alarak, koruyucu ve önleyici tedbirlerin organizasyonu ile ilgili tedbirler alınmalıdır.
- 6) Bu maddede belirtilen iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerinin önlenmesi için; bir veya daha fazla işçi, işletme içi veya dışı bir veya birkaç ayrı servis sorumluluk taşıyacaktır.

⁵¹ Demircioğlu, s.11-14

⁵² “İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi, http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf (24.03.2015)

- 7) Üye ülkeler, işletmenin büyüklüğüne ve faaliyet türüne göre işveren bu konuda yetkili ise, işverene sorumluluk verebilirler.
- 8) Üye ülkeler, yeterli sayının ne olduğunu ve yetenekten ne anlaşıldığını tanımlayacaklardır.”

Yönergede görüldüğü üzere işverene, iş güvenliği tedbirlerini almakla görevli uzmanı işletmesinde işçi konumunda çalıştırma imkanının yanı sıra, işletme dışı uzman istihdamı ya da bu etkinlikleri yürüten birimlerden hizmet alma fırsatı da tanınmıştır. İşverenin bu görevliyi işletmesinde işçi konumunda çalıştırması halinde, etkinliği ile ilişkili olarak kendisine gerekli zamanı ayıracağı ve bu etkinliklerinden dolayı herhangi bir şekilde mağdur etmemesi gerektiği belirtilmektedir. Bunun yanı sıra, gerek işletme içinden gerekse de dışarıdan istihdam edilen bu kişilerin ilgili konuda yetkin olmaları gerektiği ve işverenin dışarıdan yardım aldığı durumda bu bireylere de işyeri etkinlikleri için bilgilendirilmesi gerektiği, görevlendirilen işçilerin veya yardımın dışarıdan alınması durumunda da ilgili görevlilerin sayıca yeterli olması önemle ifade edilmiştir.⁵³

İşyerlerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortam oluşturulması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi çabaları için farklı bilim dallarının yanı sıra mühendislik bilgilerine de ihtiyaç duyulmaktadır. İşyerlerindeki projelendirilme aşamasından itibaren; işyeri tesisi, işletmeye açılması ve üretimin her kademesinde iş güvenliğinin sağlanması çalışmalarında mühendislere önemli görevler düşmektedir.⁵⁴

Son yasal düzenlemeler kapsamında iş güvenliği uzmanı bir üst terim olarak ele alınmaktadır. İşyeri hekimi ve iş güvenliği ile görevlendirilmiş mühendis ve teknik eleman alımını aynı maddede birleştiren yeni düzenlemeye göre sanayiden sayılan, sürekli olarak, en az elli işçi çalıştıran işverenler, işyerindeki çalışan sayısı, işyerinin niteliği ve işin risk sınıf ve derecesine göre, iş güvenliği uzmanı olan bir ya daha fazla mühendis/teknik elemanı görevlendirmekle yükümlü olmaktadır. İşverenler bu yükümlülüklerinin tümünü ya da bir kısmını, aynı işyerinde çalışan ve belli niteliklere sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Gerek işletme

⁵³ A. Murat Demircioğlu, *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*, Beta Yayınları, İstanbul, 2006, s.25-26

⁵⁴ Bedri Tekin, “İstihdam Paketi ve İş Güvenliği Mühendisliğinin Mevzuattaki Yeri” *TMMOB, Mühendis ve Makine Dergisi*, 49 (579):35-37, 2008, s.35

içinde gerekse işletme harici görevlendirilecek iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları ile ilgili detaylı düzenlemeler “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik”te⁵⁵ yer almaktadır.

2.2.1. İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesine dayanılarak hazırlanan “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik”in 4. ve 35. maddeleri kapsamında iş güvenliği uzmanı olabilmek için iki temel koşul gereklidir:

Bunlardan ilki; iş güvenliği uzmanı tanımından hareket ederek mühendis veya teknik eleman sıfatına sahip olmaktır.

Yönetmelik; mühendisler için mühendislik eğitiminde her hangi bir bölüm sınırlandırması getirmemiş, üniversitelerin mühendislik fakültelerinden mezun olma şartı aramıştır. Teknik elemanlar için ise belli dallardan mezun olma koşulunu getirmiştir. Yönetmeliğe göre üniversitelerin fizik ve kimya bölümlerinden lisans düzeyinde mezun olanlar, teknik öğretmenler, iş sağlığı ve güvenliği bölümü mezunları teknik eleman olarak kabul edilmektedir. Yönetmeliğin hükmündeki bu tanım, Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un⁵⁶ 48. maddesi ile “işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapmak üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hekimler, işyeri hekimini; mühendis, mimar ve teknik elemanlar ise iş güvenliği uzmanını ifade eder” şeklinde hükme bağlanmış olup, bu suretle mimarlık mesleğine de iş güvenliği uzmanı olabilme hakkı tanınmıştır. Bunların dışında kalan okullardan mezun olanların iş güvenliği uzmanı kapsamında istihdamına izin verilmemiştir.

Yönetmelikte Türk üniversitelerinden diploma alma koşulu açıkça değerlendirilmemiştir. Bu durumda eşit eğitim almış olma koşulu ile yurtdışındaki

⁵⁵ “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” R.G. Tarihi: 15.08.2009, R.G. Sayısı: 27320

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090815-2.htm> (24.03.2015)

⁵⁶ “Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” Kanun No. 6009, R.G. Tarihi: 01.08.2010, R.G. Sayısı: 27659 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/08/20100801-1.htm> (24.03.2015)

okullardan yönetmelikte ifade edilen dallarda mühendislik ve teknik eleman diploması olanlar da iş güvenliği uzmanı olarak istihdam edilebilmektedir.⁵⁷

Diğeri ise; iş güvenliği uzmanlık belgesine sahip olmaktır.

Yönetmelikte düzenlendiği biçimiyle iş güvenliği uzmanı olmak için görevlendirilecek bireyin mühendis ya da teknik eleman olması ön şart olarak ele alınmakla birlikte, bu koşul yeterli değildir. Bunun yanı sıra, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından verilen iş güvenliği uzmanlık belgesine sahip olma zorunluluğu bulunmaktadır. Nitekim Yönetmeliğin 4. maddesinde iş güvenliği uzmanı tanımlanırken de, genel müdürlük tarafından yetkili kılınmış kişiler belirtilmiştir.

Aynı yönetmeliğin 57. maddesine göre oluşturulan Tehlike Sınıfı Belirleme Komisyonu'nun görüşlerine⁵⁸ paralel olarak, işyerlerinin iş güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları 2009'da yayımlanan bir tebliğ ile belirlenmiştir. Buna göre işverenin, işyerinin yer aldığı tehlike sınıfına göre (A), (B) ya da (C) sınıfı uzmanlık belgesine sahip iş güvenliği uzmanı istihdam etmesi gerekmektedir.

2.2.2. İş Güvenliği Uzmanının Eğitimi ve Sınıflandırılması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesine dayanılarak hazırlanan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin "İş Güvenliği Uzmanlarının Eğitimi ve Sınavları" başlıklı 7. bölümde iş güvenliği uzmanlarının eğitim ve belgelendirme koşulları hükme bağlanmıştır.

Yönetmeliğin 40. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının eğitimleri, üniversiteler ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişiler tarafından verilebileceği belirtilmektedir.

⁵⁷ Demircioğlu, s.114

⁵⁸ *Tehlike sınıfı belirleme komisyonu*; Madde 57 - (1) İşyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi tehlike sınıfına gireceği, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri de göz önünde bulundurularak; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün başkanlığında, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, en çok üyeye sahip işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları ile Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden birer temsilcinin oluşturduğu komisyonun görüşleri doğrultusunda Bakanlıkça çıkarılacak Tebliğ ile belirlenir.

“İş güvenliği uzmanlığını düzenleyen 20 Ocak 2004 tarihli eski Yönetmeliğe göre, uzmanlık eğitimlerini sadece ÇASGEM düzenlemekteydi. Bu eğitimlerin üniversitelere bırakılmaması isabetli eleştirilere maruz kalmıştır.”⁵⁹

Hem yönetmelikte hem de tebliğde, iş güvenliği uzmanı eğitiminin sadece Bakanlık tarafından değil Genel Müdürlük tarafından da yetkili kılınmış kamu kuruluşları, meslek odaları veya tüzel kişiler tarafından verilebileceği, alınan eğitim sonucunda sınavın ve uzmanlık belgelendirilmesinin Genel Müdürlük tarafından yapılması gereği açık olarak ifade edilmiştir.

“Ancak bu düzenlemenin de yerinde olduğu söylenemez. Daha önce dar kapsamlı olduğu için eleştirilen bu düzenleme, şimdi de fazla genişletilmiştir. Şüphesiz ki sağlıkla ilgili bir alanda uzman eleman yetiştirmek, bu konuda bilimsel ve fiziki alt yapıya sahip eğitim kurumlarınca yerine getirilmelidir. Bu eğitimlerin ÇASGEM ile birlikte, üniversiteler ve ilgili meslek odalarınca verilmesi, özel kuruluşlara kapatılması daha uygun olacaktır. Ülkemizde bu eğitimleri verebilecek yeter sayıda üniversite ve meslek odası bulunmaktadır.”⁶⁰

Yönetmeliğin 41. 42. ve 43. maddelerinde iş güvenliği uzmanı eğitiminde yetkili kılınmasına ilişkin olarak kamu kuruluşları, meslek odaları veya tüzel kişiler için aranan başvuru gereklilikleri, yetkilendirilme ve hizmetin devri konuları ayrıntılı bir şekilde hükme bağlanmıştır.

İş güvenliği uzmanlığı eğitimi yetkilendirme belgesi almak isteyen kuruluşlar Yönetmelikte 45. maddesinde belirtilen eğitim mekanları niteliklerini yerine getirmek zorundadırlar. İlgili maddede eğitimlerin en fazla yirmi beşer kişilik gruplardan oluşabileceği, kişi başı en az 10 metre küp hava hacmi olacak şekilde, yine yönetmelikte detaylı belirtilmiş fiziki koşul ve konfora sahip mekanlarda verilebileceği hükme bağlanmıştır.

Yönetmeliğe göre, iş güvenliği uzmanı eğitimcilerinde aranan nitelikler 47. maddede belirlenmiş olup, pedagojik formasyona sahip ve iş güvenliği alanında çalışan en az üç yıl (A) sınıfı uzmanlık belgesine sahip uzmanlar, üniversitelerde, mühendislik, hukuk, iş sağlığı ve güvenliği alanlarında ders verenler, bu alanda minimum üç yıl

⁵⁹ Yılmaz, s.100

⁶⁰ Yılmaz, s.101

denetleme yapmış iş müfettişleri, pedagojik formasyona ya da eğitici belgesine sahip, İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü (İSGÜM) ve bağlı birimlerinde asgari beş yıl görev yapmış iş güvenliği uzmanları, uzmanlık eğitici belgesine sahip olmak koşulu ile eğitim verebilirler.

Yönetmeliğin 4. maddesinde eğiticinin eğitim belgesi; “Kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun yetkilendirdiği kuruluşlar tarafından verilen eğiticilerin eğitimi belgesi” olarak hükme bağlanmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının eğitimi, genel çizgileriyle yönetmeliğin 52. maddesinde ifade edilmiş olup buna göre; eğitim süresi toplamda 220 saatten az olmamak koşulu ile, her iş güvenliği uzmanlığı sınıfı için 180 saat teorik ve 40 saat pratik eğitimden oluşmalıdır. Kuramsal eğitim üçte ikiyi geçmemek koşuluyla uzaktan eğitim yöntemi ile verilebilmektedir. Uygulamalı eğitim ise iş güvenliği uzmanı bulunan bir işyerinde gerçekleştirilmelidir. Eğitim programına katılan kişiler, İSGÜM tarafından uzmanlık belgelendirme sınavına katılma hakkı kazanmaktadır. Başarılı olamayanlar ise, sınav tarihinden başlayarak bir yıl içerisinde tekrar sınava girme hakkına sahip olup, yine başarısız olma durumunda uzmanlık belgesine hak kazanabilmeleri için eğitim programına tekrar katılmak zorunda kalmaktadırlar. Sınavı başarı ile tamamlayıp uzmanlık belgesine hak kazanan iş güvenliği uzmanları, belgelerini aldıkları tarihten başlayarak yedi yıl aralıklarla bilgi yenileme eğitimine katılmalıdırlar ve bu eğitime katılmadıkları takdirde, uzmanlık belgesi ile tanınan yetkilerini kaybedip, yenileme eğitimlerine katılıncaya kadar yönetmelik kapsamındaki yetki ve görevlerini kullanamamaktadırlar.

Yönetmeliğin 56. maddesinde iş güvenliği uzmanlık belge sınıfları belirlenmiştir. Bu sınıflar aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir;

A sınıfı uzmanlık belgesi;

- Talep etmeleri halinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az üç yıl teftiş yapmış iş müfettişlerine,

- Talep etmeleri halinde Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde İSG alanında en az sekiz yıl görev yapmış iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına,

- En az beş yıl (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyerek, eğitim kurumları tarafından düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katılanlardan Genel Müdürlük tarafından yapılan (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara,

B sınıfı uzmanlık belgesi;

- Talep etmeleri halinde İSGÜM ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az üç yıl görev yapmış iş uzmanlarına,

- İş sağlığı ve güvenliği alanında doktora yapmış olan mühendis veya teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitim programının pratik bölümünü tamamlayanlara,

- İSGÜM ve bağlı birimlerinde İSG alanında en az beş yıl görev yapmış mühendis veya teknik elemanlardan Genel Müdürlükçe yaptırılan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara,

- (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az iki yıl fiili olarak görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyerek eğitim kurumlarınca düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katılanlardan Genel Müdürlük tarafından yaptırılan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara,

C sınıfı uzmanlık belgesi;

- Eğitim kurumları tarafından düzenlenen (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katıldıklarını belgeleyen ve İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilen, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara, Müdürlük tarafından verilmektedir.

Yönetmelikte de ifade edildiği üzere, çalışma süresi açısından deneyimli bir kişi (C) sınıfı uzmanlık belgesi ile başlamak zorundayken, üç yıl görev yapmış iş müfettişlerine eğitim ve sınav olmadan, doğrudan (A) belgesi hakkı verilmektedir. Yönetmelikle belirlenen uzmanlık sisteminde, (A) belgesi almanın temel koşulunda tecrübe ön plana alınmakta iken, iş müfettişleri bu hakka üç yıl içerisinde sahip

olabilmektedir. Ayrıca Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında asgari beş yıl görev yapmış mühendis veya teknik elemanlardan, Genel Müdürlük tarafından yapılan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara da, gerekli eğitimden muaf tutularak (B) sınıfı uzmanlık hakkı verilmekte, bu kişiler için sadece üç yıllık masa başı deneyimi yeterli görülürken, uzun yıllar deneyim sahibi bir kişiye eğitim ve sınav zorunlulukları getirilerek (C) sınıfından başlatılmaktadır.⁶¹

Yönetmelikte ifade edilen sisteme göre, iş güvenliği uzmanı adayının eğitime katılıp ve sınava girerek (C) sınıfı uzmanlık belgesini alması, bu belgeyle iki yıl çalışıp, yeniden eğitim ve sınav ile (B) sınıfı belge alması, minimum beş yıl çalışıp (A) sınıfı belgeye hak kazanması gerekli olmaktadır. Dolayısıyla, (A) sınıfı belge için en az yedi yıl geçmesi gerekmektedir. Yapılan düzenlemelerle birlikte (A) sınıfı sertifikaya gereksinim giderek artış göstermiştir.⁶²

2.2.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'in 36. maddesinde belirlenmiştir.⁶³

2.2.3.1. Kısmi Süreli İstihdam

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in 13. maddesinin 5. fıkrasına göre, iş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunmaktadır. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık yasal çalışma süresinden düşülmektedir.⁶⁴

⁶¹ Yılmaz, s.101

⁶² Ömer Ekmekçi, "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar" *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 16:63-69, İstanbul, 2009, s.69

⁶³ İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik, R.G. Tarihi 15.08.2009, R.G. Sayısı: 27320 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090815-2.htm>

⁶⁴ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/y%C3%B6n3>

2.2.3.2. Tam Süreli İstihdam

İş Sağlığı ve Güvenliği kanununun 36. maddesinin birinci fıkrasına göre; iş güvenliği uzmanlarından; A sınıfı belgeye sahip olanlar bütün tehlike sınıfı yer alan işyerlerinde, B sınıfı belgeye sahip olanlar tehlikeli ve az tehlikeli sınıflarda yer alan işyerlerinde, C sınıfı belgeye sahip olanlar ise az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde görev yapmaktadırlar. 8. maddesinin 2. fıkrasına göre, tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahip olmakta ve bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamamaktadır. 2015 yılında yapılan yeni değişikliklerle⁶⁵ iş güvenliği uzmanları tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamamaktadır (madde 12/6).

2.2.3.2.1. Az Tehlikeli Sınıfta

İş güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre,⁶⁶ 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 60 dakika (madde 12/a), diğer işyerlerinden ise bu sınıfta yer alanlarda çalışan başına en az 10 dakika olarak belirlenmiştir (madde 12/b1). Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilmektedir (madde 12/2).

2.2.3.2.2. Tehlikeli Sınıfta

Yönetmelikte yapılan değişikliklere göre tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika olarak belirlenmiştir (madde 12/1b). Tehlikeli sınıfta yer alan

⁶⁵ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, R.G. Tarihi: 29.12.2012, R.G. Sayısı: 28512 (Değişiklik: 30.04.2015/29342)

⁶⁶ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, R.G. Tarihi: 29.12.2012, R.G. Sayısı; 28512 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-11.htm> (02.05.2015)

500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilmektedir (madde 12/3).⁶⁷

2.2.3.2.3. Çok Tehlikeli Sınıfta

Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 40 dakika olarak belirlenmiştir (madde 12/1b3). Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 250 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilmektedir (madde 12/4).

Bir önceki yönetmelikte iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl çalıştığını belgeleyerek Bakanlık tarafından açılan sınavda başarılı olan mühendis ya da teknik elemanlara A grubu belge verilmesi düşünülmüştü. Ancak bu durum, uygulamada özellikle kamu kurumları tarafından kötüye kullanılmış olmakla birlikte, Bakanlık tarafından geçmiş dönemdeki tüm kötü amaçlı uygulamalara karşın, mevcut piyasadaki yetişmiş işgücüne bu kadar uzun süre beklemeden A grubu uzmanlık belgesi vermek üzere düzenleme yapmasının yerinde olacağı belirtilmektedir.⁶⁸

2003 yılında İş Kanunu'nun 81. maddesi ile iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü getirildiğinden bu zamana kadar, A, B, C olmak üzere üç sınıf uzmanlık devam ettirilmektedir. Üç sınıflı uzmanlık sistemi, işlerini sürdürmekle birlikte yönetmelikteki özelliklerin bazılarını sahip olamayanlar yönünden işlerini kaybetme riskini yaratacağı gibi, yönetmeliğin 36. maddesinde A sınıf belgesine sahip olmayan uzmanların çok tehlikeli işlerde çalışamayacağı; 56. maddesinde ise, A sınıfı uzmanlık için, B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle asgari beş yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleme koşulu getirilmiştir.

⁶⁷ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, R.G. Tarihi: 29.12.2012, R.G. Sayısı: 28512 (Değişiklik: 30.04.2015/29342)

⁶⁸ Ömer Ekmekçi, "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar" *Sicil*, 16:63-70, 2009, s.69 <https://www.mess.org.tr/content/SicilAralik09.pdf> (02.05.2015)

Yapılan düzenlemeye göre, yürütmeden kaldırılan önceki yönetmeliğin geçerli olduğu bir buçuk yıllık dönemde belge alamamış olan kişiler, deneyim aranmadan öncelikle C sınıfından başlamak zorunda bırakılmış, bu durum çalışmalarını uzmanlık belgesiyle gösteremeyen, ancak uzun yıllardır görev yapan kişileri zor durumda bırakmıştır. Yüksek riske sahip olan işletmeler için A sınıfı uzman çalıştırma zorunluluğu olduğundan, yeterli niteliklere sahip, ancak daha önce B belgesi alamamış çok sayıda kişi, işten çıkarılma riskiyle karşılaşmış, diğer taraftan, bu sistemde geçerli ölçüt uzmanlık belgesi olduğundan, C belgeli ancak 220 saatlik kısa bir uzmanlık eğitimi dışında hiç eğitimi ve deneyimi olmayan yeni mezun kişilerin, uzun yıllar deneyimi olan kişilere tercih edileceği gibi bir durumu ortaya çıkarmıştır.⁶⁹

İşletmelerin çoğunda kendi işinin yanı sıra, iş güvenliği uzmanlığını ikincil bir görev olarak yapan elemanlar da bulunmaktadır. Bu durum iş güvenliği hizmetlerinin kalitesi ve etkinliğini azaltmaktadır. İşletmenin iş güvenliği hizmetini dışarıdan aldığı takdirde, yönetmelikte belirtilen minimum sürenin üzerine çıkılması olasılığı bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra işletmeden çoğu zaman kopuk ve kısıtlı zaman içerisinde alınacak bu hizmetin iş güvenliği açısından getirilerinin yeterli olmayacağı da söylenebilir.⁷⁰ Halbuki özellikle sanayiden olduğu kabul edilen işletmelerde işyeri faaliyetleri, hafta sonu çalışmaları da dikkate alınırca, yoğun çalışma temposunda farklı gün ve saatlerin getirdiği farklı riskler de çoğu zaman olası iş kazalarına yol açabilmektedir.

⁶⁹ Fatih Yılmaz, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirilmesi” *Kamu-İş*, 11 (2):89-112, 2010, s.99-100 <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1124.pdf> (02.05.2015)

⁷⁰ Teoman Akpınar, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ekin Basım Yayın, Bursa, 2013, s.134

3. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREVLERİ VE YETKİLERİ

3.1. İş Güvenliği Uzmanlığının Görevleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2009 tarihli ve 27320 sayılı İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin 37., 38. ve 39. maddelerinde iş güvenliği uzmanının görev, yetki ve yükümlülükleri hükme bağlanmıştır. Bunun yanı sıra, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte bu işlevler daha detaylı bir şekilde belirlenmiştir.

3.1.1. Rehberlik ve Danışmanlık

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin 37. maddesinin b fıkrasına göre işyerinde yapılan çalışmaların, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene tavsiyelerde bulunmak ve f fıkrasına göre, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamının gözetimi ile ilgili gerekli açıklamalarda bulunmak, danışmanlık yapmak ve kurulda alınan kararların uygulanmasını izlemek, iş güvenliği uzmanının rehberlik ve danışmanlık görevleri arasında yer almaktadır. İş güvenliği uzmanı görevlerini yerine getirirken aynı zamanda teknik mevzuata da hakim olmalıdır. Sözgelimi işyerine ait cihazların asgari güvenlik gerekliliklerini bilerek, eksikleri ile ilgili işveren aracılığı ile önlem aldırmalı ve bunların kullanımı sırasında oluşabilecek risklerin önlenmesini sağlamalıdır. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te ise iş güvenliği uzmanının rehberlik görevleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir (madde 9);

- İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.

- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.
- İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.
- İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

3.1.2. Risk Değerlendirmesi

Yönetmeliğin 37/c maddesine göre, işyerindeki tehlikelerin belirlenmesi, risk analizinin ve risk değerlendirmesinin yapılması, tehlikelerin kaynağında yok edilmesine yönelik tedbirlere öncelik verilerek ortadan kaldırılması ve risklerin kontrol altına alınması için işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini de alarak gerekli çalışmaları planlamak, ölçüm, analiz ve kontrollerin yapılmasını sağlamak, alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak uzmanın görevleri arasındadır.

Bunun yanı sıra iş güvenliği uzmanı işyerinde kaza, yangın, doğal afetler gibi acil müdahale gerektiren durumlar için acil durum planının hazırlanmasını sağlamak ve uygulamaların takibini yapmakla da yükümlüdür (madde 37/d). Diğer taraftan yangın veya patlamaların önlenmesi için gerekli çalışmaların planlanması, uygulamaların takibinin yapılması, yangın veya patlama durumunda alınacak tedbirlerin belirlenmesi(madde 37/e), birden fazla madde veya etkenin aynı anda işyerinde bulunmasından dolayı ortaya çıkabilecek tehlikelerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı doğrultusunda değerlendirilmesi (madde 37/m) de iş güvenliği uzmanının görevleri arasındadır.

Yönetmelikle yapılan bu görev tanımları ile iş güvenliği hizmetleri konusuna uzman aracılığıyla yeni ve modern bir bakış açısı kazandırılmıştır. Risk analizi bir mühendislik disiplini olup iş kazası risklerini meydana gelmeden önlenmesinde ciddi kazanımlar sağlayacaktır. İşletmenin analiz edilen bu riskleri iş güvenliği uzmanı

koordinasyonunda, ilgili tarafların görüşü de alınarak en büyükten küçüğe doğru sıralanıp, sistemli bir şekilde yok edilmesinin önü açılacaktır.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte risk değerlendirmesi (madde 9/b); iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak olarak ifade edilmektedir.

3.1.3. Çalışma Ortamı Gözetimi

İş güvenliği uzmanı yönetmeliğin 37/a maddesine göre işyerinde gece postaları da dahil olmak üzere çalışma ortamının gözetimini yapmakla; 37/ç maddesine göre de işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlama ve uygulamaların takibini yapmakla sorumludur. İşletmelerde genelde hatalı ya da eksik kullanımdan dolayı ciddi kazalara yol açabilecek yanıcı/patlayıcı kimyasallar, vinçler ve buhar kazanları gibi makine, donanım ve hammadde bulunmaktadır. Bunların kullanımında teknik mevzuatlarda da ayrıntılı bir şekilde ele alınmış çok sayıda asgari güvenlik gereklilikleri mevcut olup periyodik bakım, ölçüm, ve kontrolleri yaşamsal önem taşımaktadır. Bu önemli konunun iş güvenliği uzmanı koordinasyonunda yönetilmesi, gelecekte ortaya çıkabilecek ihmal ve yanlış uygulamaların önemli derecede önüne geçebilecektir. Ortaya çıkan iş kazaların büyük bir bölümü önlem alındığında engellenebilecek niteliktedir. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanlarına işyerine ortaya çıkan iş kazalarının tekrarını önlemek için çeşitli yöntemlerle kazanın asıl nedeninin bulunması ve tanımlanması konusunda görev verilmiştir. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğine göre çalışma ortamı gözetimi (madde 9/c);

- Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek.
- İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak,

uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek olarak belirlenmiştir.

3.1.4. Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt

Yönetmeliğin 37/ğ maddesine göre iş güvenliği uzmanı işyerinde meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı veya herhangi bir tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak düzeltici faaliyet planlarını yapmak ve uygulamaları takip etmekle yükümlüdür. Bunun yanı sıra, işyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler de dahil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunmakla yükümlüdür (madde 37/h).

İş güvenliği uzmanı, işyerinde yeni bir bölüm veya sistem kurulacağı ya da yeni makine, tezgah ve cihaz alınacağı durumlarda inceleme ve araştırma yaparak sağlık ve güvenlik yönünden uygun seçim yapılması için işverene tavsiyelerde bulunmalıdır (madde 37/ı). Ayrıca, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularında işvereni bilgilendirmelidir (madde 37/i). Uzman aynı zamanda, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ilgili yönetmelik hükümlerine uygun olarak planlamak ve uygulamakla yükümlüdür (madde 37/j). Tüm bu görevleri yerine getirirken gerekli kayıtların tutulmasını da sağlamalıdır (madde 37/n).

İş güvenliği uzmanları aldıkları eğitim ve deneyimle, yönetmelikte de belirtildiği üzere, yeni teçhizat ve makinaların bakımında daha yetkin olduklarından, bu araçların asgari güvenlik gereklilikleri açısından incelenmesi, iş güvenliği risklerinin belirlenmesi ve önlenmesi, önlenemediğinde ise yöntemler ve koruyucu seçimleri konusunda işvereni bilgilendirerek gerekli planlamaların yapılması ile görevli kılınmışlardır. İş güvenliği uzmanları yönetmeliğin 39. maddesine göre de, tüm bu görevleri yerine getirirken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla

yükümlüdürler. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğinde eğitim, bilgilendirme ve kayıt aşağıdaki şekilde hükme bağlanmıştır (madde 9/c);

- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.
- Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde hazırlamak.
- Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.
- Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

Ayrıca, 11/10/2013 yılında yapılan ve 28792 sayılı yönetmelikte yer alan ek maddeye göre, Bakanlık tarafından belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSG KATİP'e bildirilmelidir.

3.1.5. İlgili Birimlerle İşbirliği ve Koordinasyon Görevi

İş güvenliği uzmanı, çalıştığı işyerinde işyeri hekimi ile işbirliği yaparak işyerinde meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmakla görevlendirilmiştir (madde 37/g). Bunların yanı sıra, yıllık çalışma planını işyeri hekimi ile işbirliği yaparak hazırlamalıdır (madde 37/k). Uzman aynı zamanda işyerindeki çalışma ortamının gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydederek, yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği yaparak hazırlamalıdır (madde 37/i). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte ise ayrıca; “bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenlik kuruluyla işbirliği içinde çalışmak, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak” maddeleri de yer almaktadır (madde 9/d).

3.2. İş Güvenliği Uzmanının Yetkileri

İş güvenliği uzmanının yetkileri yönetmeliğin 38. Maddesinde belirlenmiştir. Bu maddede yer alan belirlemelere göre iş güvenliği uzmanları bağımsız çalışma ilkelerine göre yönetmelik hükümlerini uygularken işveren tarafından hiçbir şekilde engellenememekte ve görevini yapmaktan alıkonulamamaktadır. Ayrıca, işyerinde çalışanların hayatı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde, işin geçici olarak durdurulması için derhal üst yönetimi bilgilendirmektedir. Üretim planlamalarında da karar alma sürecine katılmaktadır. Bunun yanı sıra, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme, araştırma yaparak çalışanlarla görüşme yetkisine de sahiptir. Bunları yerine getirirken gerekli olduğu takdirde, konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapabilmektedir. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte iş güvenliği uzmanının yetkileri daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Buna göre (madde 10);

- İşverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin, iş güvenliği uzmanı tarafından belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek.
- İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak.
- 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 işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.
- Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam

beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

3.3. Mevzuatta İş Güvenliği Uzmanlığı

İşyerinde iş güvenliğini sağlamak gerek insani gerekse yasal bir zorunluluk olarak değerlendirilebilir. Yaşadığımız çağda ciddi boyutlara ulaşan iş kazalarının sayısını azaltarak güvenli çalışma koşullarını sağlamak, iş güvenliğine yönelik çalışmalara gereken önemin verilmesi ile mümkündür. Bu bağlamda, iş kazalarının birinci dereceden ve doğrudan nedenini oluşturan güvensiz durumlar ve davranışların meydana gelmesini engelleyecek güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi oldukça önemlidir. Dolayısıyla, iş güvenliği çalışmalarının en önemli boyutu, üretim süreci ve işyeri ortamından doğan tehlikelerin belirlenmesi olarak ele alınabilir. Bunun için de; işyeri, üretim teknolojisi ve araçları, kullanılan maddeler, elektrik tesisatlarının yanı sıra diğer aletlerin yapısı ve özellikleri de incelenerek, üretim süreci ve işin özelliğinden kaynaklanan tüm risk ve tehlikeler tespit edilmeli, bunlara yönelik güvenlik önlemleri belirlenirken de çeşitli kaza istatistikleri ve analizleri de dikkate alınmalıdır. Bu kapsamda, gerek üretim süreci gerekse işyerini iyi tanıyan, bu konuda yetkin olan, kaza analizlerini yorumlayarak işle ilgili tehlikeleri belirleyecek ve bunlara ilişkin güvenlik önlemlerini alabilecek kapasitede olan tarafsız ve bağımsız bir uzmana gerek duyulmaktadır. Bu bağlamda yeniden biçim kazandırılan ve yasaya bağlı olarak çıkarılan yasa ve yönetmeliklerle iş güvenliği sistemi ihtiyaçlara paralel olarak hazırlanmış ve yeni tanımlamalar getirilmiştir.

3.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanununun 82. maddesinde; “bu kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, iş yerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir ya da daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdür. İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları

Birliği'nin gr alınarak, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir" ŗeklinde bir hüküm yer almaktaydı.

4857 sayılı kanunun en önemli yeniliklerinden biri olarak belirtilen madde ile bazı işverenlere işyerinde i güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı bulundurma zorunluluğu getirilmişti. Bu zorunluluk, 4857 sayılı İ Kanununa bağlı tüm işyerleri için geçerli olmamakta, sadece sanayiden sayılan ve sürekli olarak en az elli ii çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli ilerin yapıldığı işyerlerine ilişkin olarak düzenlenmişti. Bu çerçevede, için sanayiden sayılmasının yanı sıra, işyerinin altı aydan fazla sürekli ilerin yapıldığı bir işyeri niteliğinde olması gerekmektedir. Buna göre; bir yıllık süre içerisinde altı aydan fazla çalışılmayan, örneğin yılın sadece üç ayında faaliyette bulunulan, işyerlerinde i güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman bulundurma yükümü bulunmamaktadır. Bir diğer nokta ise, yükümlülüğü bulunan işverenler, devamlı olarak en az elli ii çalıştıran işyerlerinin işverenleri olarak gösterilmektedir.⁷¹

4857 sayılı İş Kanunu'nda i güvenliğine ilişkin düzenlemelerde doğrudan "i güvenliği uzmanı" kavramı kullanılmamış ve tanımı da yapılmamıştır. İ güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların istihdamına yönelik çıkarılan yönetmelikte ilk kez "i güvenliği uzmanı" kavramı kullanılmış, ancak Danıştay'ın iptal kararı ile bu balığa ilişkin maddeler iptal edilmiştir. Mayıs 2008 tarihinde 5763 sayılı Kanun ile İ Kanununun bazı maddeleri değitirilmi ve "i güvenliği uzmanı" kavramı ilk kez bu değişiklikle yasa metninde kullanılmıştır.

3.3.2. 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

2004 tarihinde İ Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin yürütülmesinin durdurulması ve ardından iptali, 2006'da İ Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları ile alıma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin iptali ile i güvenliği mevzuatında hukuki boşluklar ortaya çıkmıştır. Uygulamanın nasıl olacağına ilişkin belirsizlikler yaşanmaya balanmı ve i güvenliğine yönelik ayrı bir yasa çıkartılması gündeme gelmiştir. Bunun yanı sıra, 2008 tarihli 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması

⁷¹ Ekmekçi, s.65

Hakkında Kanun” yürürlüğe girmiş ve iş güvenliği mevzuatına yeni düzenlemeler getirmiştir.

5763 sayılı kanunun 3. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 78. maddesinde yapılmış olan değişiklikle öncelikle “Sağlık ve Güvenlik Tüzük ve Yönetmelikleri” olan madde başlığı “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri” olarak değiştirilmiştir. Madde metninin içeriği korunarak, mevcut hükme iş güvenliği ile ilgili yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi konularının da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenmesi ilave edilmiştir.⁷²

5763 sayılı kanunun 4. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 81. ve 82. maddelerinde düzenlenen “işyeri hekimi” ve “iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara” ilişkin maddeleri 81. maddede tek madde olarak birleştirilmiştir.⁷³ Yapılan düzenleme ile getirilen değişikliklerden biri, işverenin iş

⁷² **Madde 3** - 4857 sayılı Kanunun 78 inci maddesi, madde başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri

Madde 78 – Bu Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.” <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm>

⁷³ **Madde 4** – 4857 sayılı Kanunun 81 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

Madde 81 – İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

- a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,
- b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle,
- c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve işverence görevlendirilecek diğer personelin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve

güvenliği yükümlülüklerini uygularken, dışarıdan hizmet alımına olanak tanınması, diğeri de işyerinde 6 aydan fazla sürekli iş görülmesi koşulunun kaldırılmasıdır. Bu suretle işveren, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimlerini kendi bünyesinde kurabileceği gibi, yükümlülüğünü işletme dışında kurulu Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden hizmet olarak da yerine getirebilecektir. Bu durumda dışarıdan iş güvenliği hizmeti alan bazı işverenlerin ayrıca işyerinde, hekim, mühendis veya teknik eleman istihdam etme zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Bu durumda işletmelerin iş güvenliği hizmetlerine daha etkin ve yaygın erişimlerin de önü açılmış olmaktadır. Buna karşılık, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdamında daha önce aranan işyerinde altı aydan fazla sürekli iş yapılması şartının kaldırılması ile sürenin daha kısa olduğu işlerde de mühendis veya teknik eleman istihdamı veya hizmetin dışarıdan alımı zorunlu hale gelmektedir.

Bu arada hem sağlık ve güvenlik birimi oluşturma, hem de işyeri hekimi ile iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdam etme açısından 4857 sayılı İş Kanunu'nun eski 81. ve 82. maddelerinde yer alan devamlı olarak en az elli işçi çalıştırma şartı korunmaktadır. Diğer taraftan işyeri hekimleri ile iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların eğitim ve sertifikalandırılması yetkileri 5763 sayılı Kanun uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'ne verilmiştir. Söz konusu eğitim ve sertifikalandırmaya ilişkin usul ve esasların da ilgili tarafların (Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliği'nin) görüşleri alınarak hazırlanacak Yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlara İlişkin Yönetmelik hakkında Danıştay tarafından verilen iptal kararındaki "iş güvenliği uzmanı" kavramının yasal dayanağı olmadığı yönündeki gerekçe, 5763 sayılı Kanun ile

sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatına göre çalıştırılmakta olan hekimlere, üçüncü fıkrada öngörülen eğitimler aldıkları suretiyle ve aslı görevleri kapsamında, çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşların asıl işveren olarak çalıştırdıkları işçilerin işyeri hekimliği hizmetleri gördürülür. Bu kurum ve kuruluşların diğer personel için oluşturulmuş olan sağlık birimleri, işyeri sağlık ve güvenlik birimi olarak da kullanılabilir."

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm>

değiştirilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesi karşısında geçerliliğini yitirmiştir. Zira 5763 sayılı kanunla değişen 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde “iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanın” görevlendirileceği ifade edilerek açık bir şekilde “iş güvenliği uzmanı” unvanına yer verilmiştir.⁷⁴

İş Kanununun değiştirilen 81. maddesinde işverenlerin iş güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülüklerini İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri tarafından veya Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden hizmet alımı yoluyla sağlayabilecekleri hükmü çerçevesinde, bu birimlerin kuruluş usul ve esasları, bu birimlerde görevlendirilecek personelin nitelikleri, görev, yetki ve sorumlulukları, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden hizmet alımına ilişkin hususların da çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

3.3.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Türkiye’de iş güvenliği uygulamaları yeni bir döneme girmiş, çeşitli sorunların çözümüne ilişkin yeni olumlu düzenlemeler getirilmiştir. Daha önce de belirtildiği üzere, “iş güvenliği uzmanı” ibaresine ilk kez 2004 yılında çıkarılan yönetmelikte yer verilmiştir. İşyeri hekimliği ile iş güvenliği uzmanlığına yönelik düzenlemeleri tek yönetmelikte birleştiren 2009 tarihli yönetmeliğe göre bu alanda görev yapacak kişiler, “Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilen mühendis veya teknik elemanlar” olarak belirlenmiştir. 2010 tarihli 6009 sayılı kanun ile iş güvenliği uzmanı ilk kez tanımlar başlığı altında yer almış ve Bakanlık tarafından belgelendirilmiş mühendis, mimar ve teknik elemanların iş güvenliği uzmanı olabilecekleri kabul edilmiştir. Ancak mevzuatta yaşanan karmaşa, görev belirsizlikleri ve Danıştay iptal kararlarıyla birlikte yeni ve özel bir kanun çıkarılma zorunluluğu ortaya çıkmış ve bu gelişmeler sonucunda proaktif bir yaklaşımı benimseyen ve çalışan katılımını da ön plana alan “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe girerek, 4857 sayılı kanunun iş güvenliğine ilişkin hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.⁷⁵

⁷⁴ İlknur Kılıkş ve Yusuf Alper, “6331 Sayılı Kanun’da İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Görevlendirilmeleri ve Yetkilendirilmeleri” *SGD Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5 (1):32-67, 2015, s.34-35

⁷⁵ Kılıkş ve Alper, s.37-38

6331 sayılı kanuna⁷⁶ göre iş güvenliği uzmanı; “Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı” (madde 3/f) ifade etmektedir. Bu kanunla, kısa süre içinde işyerlerinde iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğünün ortaya çıkacak olması ve mevcut iş güvenliği uzmanlarının sayısal yetersizliğinden dolayı iş güvenliği uzmanı unvanına sahip olabilecek meslek gruplarının kapsamı genişletilmiştir. Bununla birlikte, yetişmiş eleman konusunda yeterli derecede hazırlık yapılmadan ve dil birliğine gerekli önemi vermeden ve hatta Anayasanın eşitlik ilkelerine zarar verecek şekilde üzerinde fazla düşünülmeden, aceleyle düzenlendiğine de dikkat çekilmektedir.⁷⁷

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun, sınırlı tutulan istisna hükmü hariç, tüm işverenleri iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlü tutması iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü kapsamındaki işveren sayısını oldukça yükseltmiştir. 50 ve üzerinde işçinin çalıştığı işyerlerinin yükümlülük kapsamında olduğu dönemde bile iş güvenliği uzmanı ihtiyacının karşılanamadığı göz önüne alınarak, kanunun bu alanda getirdiği yükümlülükler aşamalı olarak yürürlüğe girmiştir. 38. maddeye göre kanunun yürürlüğe girmesinden başlayarak; 2012’de 50 ve üzeri çalışanı olan tüm işyerlerinin işverenleri, 2013’de 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin işverenleri ve 2014’de de kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin işverenleri iş güvenliği uzmanını istihdam etmekle zorunlu kılınmıştır. Diğer taraftan gerekli niteliklere ve belgeye sahip olması durumunda işverenin, kendi işyerinde iş güvenliği uzmanlığı görevini üstlenebileceği de düzenlenmiştir. Bununla birlikte, iş güvenliği uzmanı yetersizliğinin ortaya çıkmasıyla birlikte 6495 sayılı kanunla işverenlerin iş güvenliği uzmanını işe alma yükümlülüğüne yönelik süreler yeniden ertelenmiştir. Dolayısıyla bu yükümlülüğün 2014 yılı itibariyle 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerleri için geçerli olacaktır. Kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan az tehlikeli sınıftan yer alan işyerleri ise 2016 yılında yükümlülük başlayacaktır. Son olarak da 2014’de düzenlenen bir yönetmelik

⁷⁶ 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, R.G. Tarihi: 30.06.2012, R.G. Sayısı: 28339
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (02.05.2015)

⁷⁷ Kılış ve Alper, s.41

ile 10 kişiden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfa dahil olan işyerlerinde işverenlerin ya da vekillerinin bu hizmetleri kendilerinin yürütebilmelerine olanak tanınmıştır.⁷⁸ Bununla birlikte, iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşulları ve belgelendirme sürecindeki olumsuzlukların sürmesi halinde ve yeterli uzman sayısına ulaşılamaması durumunda erteleme ve değişiklik süreçlerinin sürekli yaşanmasının olası olduğu da ifade edilmektedir.

6331 sayılı kanunun 8. Maddesinde 04.04.2015 tarihinde yapılan değişikliğe göre; iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmelerinden dolayı kısıtlanamayacağı ve bu kişilerin görevlerini, mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürüteceği ifade edilmiştir.

Değişiklik yapılan 8/2 maddesinde ise işverene iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen iş güvenliği uzmanının; göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş güvenliğine ilişkin eksiklik, aksaklık, önlem ve tavsiyeleri belirleyerek işverene yazılı olarak bildirmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu eksiklik ve aksaklıklardan işverenin sorumlu olduğu; acil durdurmayı gerekli kılan durumlarda ya da yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi acil ve yaşamsal tehlikenin ortaya çıkması, meslek hastalığına yol açabilecek ortamların bulunmasına karşın işverenin gerekli önlemleri almaması durumunda; bu durum iş güvenliği uzmanı tarafından Bakanlık'ta yetkili organlara, yetkili sendika temsilcisi ya da çalışan temsilcisine bildirmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bu bildirim yapılmadığı belirlendiğinde, iş güvenliği uzmanının belgesinin 3 ay, tekrarlanmasında ise 6 ay süre ile askıya alınacağı ifade edilmektedir. Ayrıca bu bildirimde bulunduğu için, işvereni tarafından iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilememekte ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılmamaktadır. Aksi durumlarda ise işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilmektedir. İş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklı olmakta ve açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla belirlenen kişinin belgesinin de altı ay süreyle askıya alınacağı yükümlülüğü getirilmiştir.

⁷⁸ Kılış ve Alper, s.44-45

Aynı maddeye göre iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumlu olmakta (madde 8/3), çalışan kişinin ölümü durumunda ya da sakatlığıyla sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına yol açacak iş kazası ya da meslek hastalığının oluşmasında ihmali olduğu belirlenen iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin askıya alınacağı karara bağlanmıştır (madde 8/4).

İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilebilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde A sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az B sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları koşulu getirilmiştir. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilmekte, bu düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi meslekî unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının görev yapacağı ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine ilişkin usul ve esasların da Bakanlık tarafından belirleneceğine ilişkin bir hüküm de getirilmiştir (madde 8/5). Bunun yanı sıra, belirlenmiş olan çalışma süresinden dolayı iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurabilmekte, bu durumda, 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınmaktadır (madde 8/6).

Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan iş güvenliği uzmanı olma niteliğini taşıyan personel, gerekli belgeye sahip olmaları koşuluyla asıl görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine uyarak çalışmakta oldukları kurumda ya da ilgili personelin ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilmektedir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ek ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılmaktadır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmamakta, bu durumdaki görevlendirmeye ilgili ek ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalarak, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmamaktadır (madde 8/7).

3.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'ne Göre İş Güvenliği Uzmanlığı

4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra yayınlan ilk yönetmelik 2003 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği idi. Bu yönetmelik AB 89/391 sayılı Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır. İlgili yönetmelikte iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman ya da iş güvenliği uzmanı kavramlarına doğrudan yer verilmemiştir. Koruyucu ve önleyici hizmetler başlığını taşıyan 7. maddede; işverenin işyerinde sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek amacıyla işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendireceği, bu kişilere söz konusu görevlerini yürütmeleri için yeterli zamanın verileceği, işyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması durumunda, dışarıdan yeterlilik belgesi olan uzman kişi veya kuruluşlardan bu hizmeti alabileceği hükme bağlanmıştır. Bunun yanı sıra, işyerinden görevlendirilen kişilerin veya dışarıdan hizmet alınacak kişi ve kuruluşların nitelikleri, sayısı, görev ve yetkileri ayrıntıya girmeden düzenlenmiştir.⁷⁹

29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde⁸⁰ ise; işverenin, iş güvenliği uzmanının görevini yerine getirebilmesi için Bakanlık tarafından belirlenen sürelerden az olmamak kaydıyla yeterli çalışma süresini sağlamakla (madde 5/5d), işyerinde görev yapan iş güvenliği uzmanının İş Sağlığı ve Güvenliği kanununa göre geçerli yetki belgesi ile görevlendirilmesinden sorumlu olacağı (madde 5/7) hükmü getirilmiştir. 11. maddede ise; tam süreli iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesinin gerekli olmadığı hallerde işverenin, görevlendirdiği kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacı ile işveren, 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, iş güvenliği hekimi ve uzmanına 8 metrekareden az olmamak üzere toplam iki oda temin edeceği (madde 11/2a), 50'den az çalışanı olan işyerlerinde güvenlik hizmetini etkin verebilmesi için çalışma süresince kullanılmak üzere uygun bir sağlayacağı (madde 11/3) ifade edilmektedir.

⁷⁹ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, R.G. Tarihi, 09.12.2003, R.G. Sayısı; 25311
[http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5461&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=\(02.05.2015\)](http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5461&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=(02.05.2015))

⁸⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, R.G. Tarihi 29.12.2012, R.G. Sayısı; 28512
http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=939:-salii-ve-guevenl-hzmetler-yoenetmel&Itemid=33 (02.05.2015)

3.3.5. İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik

4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 82. maddesinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, çalışma usul ve esasları yetki ve sorumluluklarının çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Bu md.ye dayanılarak hazırlanan 'İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 20.01.2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Yönetmeliğin 4. Maddesinde mühendis ve teknik eleman tanımları yer almaktadır. Aynı maddede yer alan "iş güvenliği uzmanı" tanımı ve iş güvenliği uzmanına yönelik maddeler ise, Danıştay 10. Daire'nin 28.3.2006 t. ve E. 2004/6075, K. 2006/2159 sayılı kararıyla iptal edilmiştir.⁸¹

4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 82/2. maddesi, yönetmeliğin hazırlık aşamasında TMMOB'nin görüşünün alınmasını zorunlu kılmasına karşın; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın TMMOB'nin görüşünü almadan Yönetmeliği hazırlayarak yürürlüğe koyduğu iddiası ile TMMOB tarafından açılan davada;⁸²

- Yönetmeliğin "Tanımlar" başlıklı 4. maddesinin, 4857 sayılı yasaya aykırı olarak mühendislik disiplinlerini daralttığı,
- Sertifikalandırmanın Bakanlık tarafından yapılması ile meslek odasından İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi almış olan mühendislerin kazanılmış haklarının yok sayıldığı,
- Sertifikaların sınıflandırıldığı 8. maddeyle Bakanlık kapsamında çalışanların ayrıcalık sahibi olarak sınava girmeden sertifika hakkı verildiği;
- Yasanın yürürlükten kaldırılan 82. maddesinde "mühendis veya teknik eleman" sınırlandırması yapılmasına karşın, Bakanlık'ta çalışan tüm

⁸¹ İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, http://www.ohsas.gen.tr/yonetmelikler/is_guvenligi_gorevli_muhendis_teknik_elemanlarin_gorevleri_yonetmeli.pdf (02.05.2015)

⁸² TMMOB, "ÇBS Tarafından Hazırlanan ve İş Güvenliği Alanında Çalışacak Mühendislerin Görev ve Yetkilerini Düzenleyen Yönetmelik Davası" <http://www.tmmob.org.tr/hukuk/mahkeme-kararlari/cbs-tarafindan-hazirlanan-ve-guvenligi-alaninda-calisacak-muhendislerin> (02.05.2015) Bedri Tekin, "İstihdam Paketi ve İş Güvenliği Mühendisliğinin Mevzuattaki Yeri" Mühendis ve Makine Dergisi, 2008, s.35-36 http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/e01938fc48a2cfb_ek.pdf?dergi=109 (02.05.2015)

müfettişlerin kapsama alınarak işletme, hukuk, iktisat gibi fakülte mezunlarına da iş güvenliği uzmanlığı yolunun açıldığı,

- 9. maddede İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonunun oluşumunda TMMOB'nin bir üye ile temsiline yer verilmesinin Birliğin etkin olmasını engellediği,
- Yönetmeliğin 10. maddesiyle sertifika sınıfına ve risk gruplarına göre iş güvenliği alanının sınıflandırılmasına yol açtığı ve işyerlerinin hangi risk grubuna gireceği konusunda ülkemizde yeterli bilimsel verinin bulunmaması nedeniyle uygulamanın bilimsel olmayacağı,
- 11. maddede belirlenen hizmet süreleriyle İş Kanunu'nun amaçladığı güvenli iş ortamının sağlanamayacağı ve yönetmelikte belirtilen görev ve sorumlulukların yerine getirilemeyeceği,
- İş güvenliği uzmanının işverenle sözleşmesinin geçerliliğini yitirmesi halinde, durumun idareye bildirilmesinin iş güvenliği uzmanını işverene bağımlı hale getirdiği, gerekçeleri ile yönetmeliğin iptali istenmiştir.

28.03.2006 tarihinde Danıştay, İş Kanununda bulunmadığı halde yönetmelikte iş güvenliği uzmanı kapsamında farklı bir unvan oluşturulduğu, Bakanlık mevzuatında kuruma iş güvenliği hususunda görevlendirilmiş mühendis veya teknik elemanlara eğitim ve sertifika verme görev ve yetki işi tanınmadığı halde bunu üstlendiği ve yönetmelikte bu kişilerin haksız işten çıkarılmalarını önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı düzenlemeye yer verilmediği gerekçeleri ile İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 4. maddesindeki "iş güvenliği uzmanı" tanımı ile 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddelerinin iptaline karar vermiştir. Ancak yönetmeliğin hükümlerinin iptali işverenin iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdam etme yükümlülüğünü ortadan kaldırmamakta, sadece bu kişilerin nitelikleri, görev ve sorumlulukları, eğitimleri gibi konularda hukuki boşluk yarattığı ifade edilmiştir.⁸³

İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlara İlişkin Yönetmelik hakkında Danıştay'ın aldığı iptal kararında kullanılan "iş güvenliği uzmanı"

⁸³ Bedri Tekin, "İstihdam Paketi ve İş Güvenliği Mühendisliğinin Mevzuattaki Yeri" Mühendis ve Makine Dergisi, 2008, s.36
http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/e01938fc48a2cfb_ek.pdf?dergi=109 (02.05.2015)

kavramının yasal dayanağı bulunmadığı yönündeki gerekçe, 5763 sayılı Kanunla değişiklik getirilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesi karşısında geçerliliğini yitirmiştir. Zira 5763 sayılı kanunla değişen 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde “iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanın” görevlendirileceğinden söz edilerek açıkça iş güvenliği uzmanı unvanına yer verilmiştir.⁸⁴

6331 sayılı kanundan önceki dönemde iş güvenliği uzmanlığıyla ilgili düzenlemeler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir;⁸⁵

Tablo 1. 6331 Sayılı Kanun Öncesi Dönemde İş Güvenliği Uzmanlığı ile İlgili Düzenlemeler

1) 20.01.2004 TARİHLİ “İŞ GÜVENLİĞİ İLE GÖREVLİ MÜHENDİS VEYA TEKNİK ELEMANLARIN GÖREV, YETKİ VE SORUMLULUKLARI İLE ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK”		
Niteliğin Kazanılması	Niteliği Kazandıran Unvanlar/ Meslek Grupları	
	Mühendis	Teknik Eleman
Bakanlık tarafından sertifikalandırılmış	Üniversitelerin kimya, makine, maden, jeoloji, metalürji, endüstri, elektrik, elektronik, inşaat, fizik, jeofizik, bilgisayar, tekstil, uçak, gemi, çevre, gıda mühendisliği, mimarlık bölümleri, ziraat fakültelerinin tarım makineleri bölümünden mezun olanlar	Üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği bölümleri, kimyagerlik, fizik, jeofizik ve jeoloji bölümleri, teknik eğitim fakültelerinden mezun olanlar
2) 15.08.2009 TARİHLİ “İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ İLE ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK”		
Niteliğin Kazanılması	Niteliği Kazandıran Unvanlar/ Meslek Grupları	
	Mühendis	Teknik Eleman
Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilmiş	Üniversitelerin mühendislik fakültelerinin tüm bölümlerinden mezun Olanlar	Üniversitelerin fizik ve kimya bölümlerinden lisans düzeyinde mezun olanlar,

⁸⁴ 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, R.G. Tarihi; 26.05.2008, R.G. Sayısı; 26887 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm> (02.05.2015)

⁸⁵ Kılış ve Alper, s.37

		teknik öğretmenler, iş sağlığı ve güvenliği bölümünden mezun olanlar
3) 27.11.2010 TARİHLİ “İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREV, YETKİ, SORUMLULUK VE EĞİTİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK”		
Niteliğin Kazanılması	Niteliği Kazandıran Unvanlar/ Meslek Grupları	
	Mühendis	Teknik Eleman
Bakanlık tarafından belgelendirilmiş	Üniversitelerin mühendislik fakültelerinden mezun olanlar	Teknik öğretmenler, üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programından mezun olanlar, fen veya fen-edebiyat fakültelerinin fizik veya kimya bölümlerinden mezun olanlar

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

29.12.2012 tarihli ve 28512 no.lu İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli iş güvenliği hizmetlerinin nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumluluklarıyla çalışma usul ve esaslarını düzenlemek amacını taşımaktadır (madde 1). Hazırlanan bu yönetmelik 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı kanununda yer alan işyerleriyle eğitim kurumlarını kapsamaktadır (madde 2).

2015 yılında yapılan bir değişikliğe göre⁸⁶ yönetmelikte eğitim kurumu; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer personelin eğitimlerini vermek üzere Bakanlık tarafından yetkili kılınan kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 2011 yılında yürürlüğe giren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyetlerini sürdüren şirketlerin kurduğu müesseseleri ifade etmektedir (madde 4/c). Aynı yönetmeliğe göre eğitim programı; yüz yüze ve uygulamalı eğitimlerin tarih ve saatleri, eğiticileri,

⁸⁶ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, R.G. Tarihi: 29.12.2012, R.G. Sayısı: 28512 (Değişiklik: 30.04.2015/29342)

katılımcıları ile eğitim verilen adres gibi unsurlardan ve bu unsurlara ilişkin her türlü bilgi ve belgeden oluşan programı olarak tanımlanmıştır (madde 4/ç). Yapılan son değişikliklere göre iş güvenliği uzmanı; iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanını ifade etmektedir (madde 4/f). Bu fıkrada yer alan teknik eleman ise; teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager ya da biyolog unvanına sahip olanlarla üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans/ön lisans programı mezunları olarak belirlenmiştir (madde 4/ı).

Yönetmeliğin 7. Maddesine göre, birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirildiği işyerlerinde sadece tam süreli olarak görevli kılınan uzmanın, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterli olmaktadır (7/3). Bu uzmanların görevlendirilmesinde, yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilememekle birlikte, vardiyalı çalışılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun biçimde görevlendirme yapılmaktadır (7/4). Dolayısıyla işveren belirlenen zorunlu çalışma süreleri bağlı kalmak koşuluyla, işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak görevlendirilmesi zorunlu olan en az bir iş güvenliği uzmanının yanı sıra, belirtilen esas sorumluluklar saklı kalmak kaydıyla iş güvenliği uzmanına yardımcı olmak üzere, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip ve işyerinin tam süreli sigortalı çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yapabilmektedir (7/5). Ayrıca, sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi mesleki unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine yönelik usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenmektedir (Ek: R.G.30/4/2015-29342). Yapılan yeni düzenlemelerle iş güvenliği uzmanlarının görevleri yönetmeliğin 9. maddesinde, yetkileri 10. Maddesinde, yükümlülükleri ise 11. Maddesinde yer almaktadır. Buna göre iş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

- İş güvenliği uzmanları, bu yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin

meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

- İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.
- (Değişik: R.G. 30/4/2015-29342) İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.
- İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9 uncu maddede belirtilen hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.

3.3.7. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik

5763 sayılı kanunda çıkarılması öngörülen yönetmelik, “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” adıyla 15.08.2009 tarihinde resmi gazetede yayımlanmıştır.⁸⁷ Yönetmelik 8 bölümden ve 60 maddeden oluşmaktadır. Yönetmeliğin 2. maddesi uygulama alanını belirlemektedir. Bu madde, işyeri sağlık ve güvenlik biriminin oluşturulması veya işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınması ile işyeri hekimi ve gereğinde diğer personelin görevlendirilmesi bakımından devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerini kapsamaktadır. Yönetmeliğin 4. maddesinde tanımlara yer verilmiş olup, diğer ülkelerde olduğu gibi iş güvenliği uzmanı kavramının bir üst terim olarak tercihe devam edildiği görülmektedir. İlgili maddeye göre; iş güvenliği uzmanı; iş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilen mühendis veya teknik elemanı; teknik eleman ise, üniversitelerin fizik ve kimya

⁸⁷ İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik, R.G. Tarihi: 15.08.2009, R.G. Sayısı: 27320
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090815-2.htm>

bölümlerinden lisans düzeyinde mezun olanlar ile teknik öğretmenler ve iş sağlığı ve güvenliği bölümü mezunlarını tanımlamaktadır. Yönetmelik hükmüne göre iş güvenliği uzmanı olabilecek kişiler; mühendis diplomasına sahip olanlar, fen-edebiyat fakültelerinin fizik ve kimya bölümlerinden mezun olanlar, teknik öğretmenler ve halen ön lisans düzeyinde olan iş sağlığı ve güvenliği bölümlerinden mezun olanlardır.

Yönetmeliğin 35. Maddesinde, iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek mühendis veya teknik elemanların eğitim kurumları tarafından düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılmış ve eğitim sonrası Genel Müdürlükçe yaptırılacak sınavda başarılı olması gerektiği vurgulanmıştır.

Geçmişten farklı olarak iş güvenliği uzmanlığı eğitiminin sadece Bakanlık tarafından değil eğitim kurumları tarafından verilmesi, sınavın Genel Müdürlük tarafından yapılması ve uzmanlık belgesinin Bakanlık tarafından verilmesi esası benimsenmiştir.⁸⁸

Yönetmelikte sertifika sınıflandırması A, B ve C grubu olarak aynı kalmıştır. “Sertifika” ifadesi yerine “uzmanlık belgesi” kavramı kullanılmıştır (madde 56). Yönetmeliğin 56. maddesi her sınıf belge için gerekli koşulları düzenlemektedir. Geçmişteki düzenleme ile karşılaştırıldığında bazı hükümler aynı kalmakla birlikte özellikle;

- Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde iş güvenliği alanında belli bir süre görev yapan mühendis veya teknik elemanların A veya B sınıfı uzmanlık belgesi için başvurabilme haklarının kaldırıldığı,
- Genel müdürlük ve bağlı birimlerde İSG alanında belli bir süre görev yapma koşuluyla iş güvenliği uzmanı ise sınavsız, mühendis veya teknik eleman ise eğitimsiz ancak sınavla B sınıfı uzmanlık belgesi için başvurabilme hakkı getirildiği,
- İş güvenliği alanında yüksek lisans ve doktora yapan mühendis veya teknik elemanlara görev sürelerine bakılmaksızın sınavsız ancak, ilgili sınıfın uzmanlık belgesinin pratik eğitimini tamamlayarak belge için başvurabilme hakkı getirildiği,

⁸⁸ Ekmekçi, s.68

- A ve B sınıfı uzmanlık belgesi için gerekli olan görev sürelerinin düşürüldüğü, ancak C sınıfı uzmanlık belgesi için gerekli olan görev süresinin yükseltildiği ve bu kişilerin söz konusu sınıfa ait belge ile görev yaptıklarını “iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi” ile belgelendirmeleri koşulunun getirildiği dikkat çekmektedir.

Yönetmelikte belirlenen uzmanlık sisteminde A ve B uzmanlık belgesi almanın temel koşulu tecrübe olarak ele alınmış ve iş müfettişleri ile genel müdürlükte ve bağlı birimlerde iş güvenliği uzmanı olarak çalışanlar farklı bir muameleye bağlı tutulmuştur. Söz konusu kişilerin, özel sektörde çalışan kişilerden daha bilgili, yetenekli ya da tecrübeli olduğuna hangi bilimsel kritere göre karar verildiği anlaşılamamıştır. Bu süreye müfettiş yardımcılığının dahil olup olmadığı da belirsiz bırakılmıştır.⁸⁹ Aynı hükümle otuz yıl iş güvenliği alanında çalışmış ve deneyimli bir kişi C sınıfından başlamak zorundayken, sadece üç yıl görev yapmış müfettişlere eğitimsiz ve sınavsız doğrudan A sınıfı belgesi alabilme ayrıcalığı tanınmıştır.

Diğer taraftan kamu kurumlarında ve özel sektörde iş güvenliği alanında uzun süredir görev yapmış olanların C sınıfını aşarak B ya da A sınıfı uzmanlık belgesi alabilmenin önüne geçerek, bu alanda deneyimli olmanın sağlayabileceği yararlar göz önünde bulundurulmamıştır. Buna karşılık deneyime önem veren ilgili düzenlemede, asgari görev süresi belirtilmeden bu alanda yüksek lisans veya doktora yapan mühendis veya teknik elemanlara sınavsız B veya C sınıfı uzmanlık belgesi sağlayabilme hakkının verilmesi, verilecek uygulamalı eğitim ile bu açığın kapatılmasının gerçekleşip gerçekleşmeyeceği tartışılabilmekle birlikte, bu düzenleme, iş güvenliği kültürünün oluşumunda eğitimin yerini ve önemini göstermesi yönünden olumlu olarak değerlendirilebilir.

Yönetmeliğin 36. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının uzmanlık belgelerine göre çalışacakları işyerleri ve çalışma süreleri düzenlenmiştir. Geçmişteki düzenlemeden farklı olarak işyerlerinin iş güvenliği açısından risk grupları “az tehlikeli,” “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” olmak üzere üç grupta düzenlenmiştir. Buna göre;

- A sınıfı belgeye sahip olanlar bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde,
- B sınıfı belgeye sahip olanlar tehlikeli ve az tehlikeli sınıflarda yer alan işyerlerinde,

⁸⁹ Yılmaz, s.101

- C sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, görev yapabileceklerdir.

İşyerinde birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi halinde, en az bir iş güvenliği uzmanında yukarıda belirtilen şartlar aranmasının yeterli olacağı hükme bağlanmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının, bu yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için gerekli olan çalışma sürelerinin belirlenmesinde ise geçmişteki düzenlemeden farklı olarak; aylık işgünü üzerinden değil, aylık saat üzerinden hareket edilmiş ve işyerindeki işçi sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına bağlı olarak çalışma süresinin kademeli olarak artışına yer verilmiştir. Yönetmeliğin 37. ve 38. maddelerinde, iş güvenliği uzmanlarının geniş kapsamlı görev, yetki ve sorumluluklarla donatıldığı görülmektedir. İş güvenliği uzmanlarının görevleri arasına daha önceki düzenlemelere ek olarak;

- Gece postalarındaki çalışma ortamının gözetimi,
- İşyeri hekimi ile birlikte yıllık çalışma planının ve yıllık değerlendirme raporunun hazırlanması,
- Birden fazla madde veya etkenin aynı anda işyerinde bulunmasından dolayı ortaya çıkabilecek tehlikelerin değerlendirilmesi,
- Tüm görevleri ile ilgili gerekli kayıtların tutulması dahil edilmiştir.

Genel itibarıyla incelendiğinde iş güvenliği uzmanlarının işyerinde üretim devam ettiği müddetçe; çalışma ortamının iş güvenliği yönünden gözetimi, risk analizleri, tehlike tespitleri, acil durumlarda uygulama planları, iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından önleyici ve düzeltici faaliyet planları, kişisel koruyucuların kullanımı, iş güvenliği kurullarına katılım, eğitimlerin planlanması gibi işyerinde yapılan ve yapılması gereken çalışmaların kurallara uygun yapılmasını sağlamak ve uygulamaların izlenmesinden sorumlu tutulduğu gözlenmektedir. İş güvenliği uzmanlarına söz konusu görevlerini yerine getirirken bağımsız olacağı (madde 38/a), gerektiğinde işin geçici süreyle durdurulması için üst yönetimi bilgilendirebileceği (madde 38/b), üretim planlarında karar alma sürecine katılacağı (madde 38/c) gibi

yetkiler tanınırken, bu görevleri esnasında işveren ve işyeri hakkında sır saklama yükümlülüğü (madde 39) de verilmiştir.

Yönetmeliğin 7. bölümünde, iş güvenliği uzmanlarının eğitimleri ve sınavlarına ilişkin konulara yer verilmiştir. Buna göre 40. maddede iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerinin, kuruluş kanunlarında iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlar, üniversiteler ve Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişileri tarafından düzenleneceği hükmü yer almaktadır. Yönetmeliğin 54. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının eğitimi, 55. maddesinde de eğitim ve sınav komisyonunun oluşumu ve çalışmaları ile ilgili hükümler yer almaktadır. Eğitim süresi 220 saate çıkarılmış, teorik eğitimin üçte ikisinin uzaktan eğitimle verilebileceği hükmü getirilmiş (madde 54/1), iş güvenliği uzmanlarının uzmanlık belgesini aldıkları tarihten itibaren 7 yıllık aralıklarla bilgi yenileme eğitimlerine katılmaları zorunlu tutulmuştur (madde 7/3).

İş güvenliği uzmanlığı gibi teknik içeriği fazla olan bir konuda örgün eğitime ağırlık verilmesi gerekirken, kuramsal kısmının üçte ikisinin uzaktan eğitim yoluyla gerçekleştirilebilmesine imkan sağlanması dezavantaj yaratabilecek bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Görselliğin önemli olduğu ve farklı konuları kapsayan derslerin, uzaktan eğitim kanalıyla aktif olarak nasıl verilebileceği belirsizdir. Hatta uzaktan eğitime uygun gibi görünen hukuk derslerinin bile karşılıklı olarak gerçekleştirildiğinde daha etkili olduğu ve özellikle alanında tecrübeli kişilerin katıldığı bu tür sertifika eğitimlerinin genellikle soru-cevap şeklinde işlendiğinde daha yararlı sonuçlar verdiği bilinmektedir. Üstelik uzaktan eğitimin nasıl kontrol edilebileceği de ayrı bir sorun olarak kendini göstermektedir. Uzmanlık eğitimi olarak verilen bir eğitimin bu kadar hafife alınabilecek bir konu olmaması gerektiği ifade edilmektedir.⁹⁰ Yönetmeliğin 55. Maddesinde ise iş güvenliği uzmanlığı eğitim ve sınav komisyonunun oluşumu ve çalışma şekillerine dair hükümlere yer verilmiştir.

⁹⁰ Yılmaz, s.102

4. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ SORUMLULUKLARI

İşveren, iş güvenliği uzmanını kendi bünyesinde çalıştırıyorsa, işveren vekili olarak yönetmelikle yükümlü olduğu görevleri yerine getirmekle yükümlüdür. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanının sorumluluğu bulunmaktadır. İşveren vekili, işveren çok olan işlerini tek başına yapamayacağı için konusunda uzman başka birilerine yaptırır. Özellikle, büyük iş kapasitesine sahip şirketler işlerini yaptırabilmeleri ve işyerinde kendileri gibi hareket edebilmeleri için nitelikli kişilere ihtiyacı olmaktadır. Bu vasıflı kişiler işveren vekili nitelendirilmektedir. İş Kanununa göre, işyerinin yönetiminde görev alan ve işveren adına yetkili olan kimselere işveren vekili olarak kabul edilmektedir. İşveren vekili, işverene ait yetkilere sahip olduğundan İş Kanunu, işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır hükmü ile işveren vekilini tıpkı işveren gibi görmektedir. Bu nedenle, iş güvenliği uzmanları işveren vekili olarak İş Kanununun 77. Maddesinde belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumludur.⁹¹ Ancak 4857 sayılı iş kanununun ilgili maddesi, 6331 sayılı iş kanununun 37. Maddesinde belirtilerek yürürlükten kaldırılmıştır. Aynı kanunun 3. Maddesinin son fıkrasında yer alan “işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır” hükmü, iş güvenliği uzmanının işveren vekili sayılıp sayılmayacağı hususunda bir netlik kazandırmamakta, aynı zamanda tanımlamalar kısmında işveren vekili kavramına yer verilmediğinden, işveren vekillerinin kim olduğu konusunun tartışma konusu olmakta ve farklı görüşlere yol açmaktadır.

4.1. İş Güvenliği Uzmanının İdari Sorumlulukları

İş güvenliği uzmanının idari sorumluluklarına yönelik yaptırımlar çeşitli hükümlerde ve yapılan değişikliklerde görülmektedir. İlgili mevzuatlarda bu konuya yönelik bilgilere değinmeden önce idari sorumluluk kavramına değinmekte yarar görülmektedir.

4.1.1. İdari Sorumluluk Kavramı

Genel anlamıyla sorumluluk; bir şahsın hakka ve kanuna uymayan fiilinin, başkası hakkındaki zararlı neticesinden hesap vermeye mecbur olması veya zarar görenin

⁹¹ Oktay Tan, “<http://www.bilgin.net/090905panelMMOist/isgMuhHukukiDurumu.pdf> (10.05.2015)

hakkını elde edebilmek için, zarar verenin mal varlığına el koyabilmesi anlamına gelir. Kişinin, hukuk düzenince onaylanmayan bir davranışıyla başkasına verdiği zarar karşısında hukuk düzenin kayıtsız kalamayacağı tabiidir. Bu açıdan yaklaşıldığında da sorumluluk iki mal varlığı arasında bozulan ekonomik dengenin yeniden kurulmasını amaç edinen ve bunun için gerekli yaptırımları içeren bir hukuki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.⁹²

İdarenin faaliyet alanının ve yaptığı hizmetlerin gerek nitelik, gerekse sayıca çoğalmasıyla birlikte kişilerin bu faaliyetlerden zarara uğrama ihtimali de artmıştır. Kısaca “herkes neden olduğu zararları gidermek zorundadır” şekli de belirtilebilecek olan sorumluluk ilkesi, idare hukuku alanında medeni hukuka nazaran daha büyük bir önem taşımakta ve çok daha geniş bir alanı kapsamaktadır.⁹³ Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin tutum ve davranışları çeşitli öğelerinin varlığı ve işleyişiyle bireylere veya topluluklarına verdiği zararların karşılanması gereği, bugün artık hiçbir uygar ülkede tartışma konusu değildir.

İdari sorumluluk alanına giren hizmet kusuru ise, “kamu personelinin görevi sırasında kullandığı yetkilerden ve resmi sıfatından ayrılamayan, aksine bunlarla sıkı sıkıya ilgili ve bağlantılı bulunan kusurdan doğduğundan idare yönünden hizmet kusuru ve kamu personeli yönünden görev kusuru esaslarına değerlendirilmesi gereken sorumluluk” olarak değerlendirilmektedir. Hizmet kusuru; idarenin sorumluluğu doğrudan olduğundan asli bir sorumluluk sebebidir. Hizmet kusurunun varlığını kanıtlayabilmek için kusuru işleyen kamu görevlisinin ortaya çıkarılmasına gerek yoktur, bu nedenle nesnel ve anonimdir. Bütün kamu tüzel kişileri için ve bütün idari eylem ve işlemler için uygulandığından geneldir, kişisel kusur ise istisnaidir.⁹⁴ Kamu görevlisinin Anayasa (madde 129) ve 657 sayılı DMK (Devlet Memurları Kanunu) (madde 13) düzenlemeleri gereği idareye yöneltilen kusurunun, idarenin hizmet kusuru olarak ortaya çıkan sorumluluğu ile kaynaşmış olduğu görülmektedir. Bu hal aslında görevsel kusuru oluşturmaktadır. Görevsel kusurun varlığı için; kamu hukukuna tabi bir görev, zarar verici tutum ve davranışın bu görev sırasında, görev gereği olarak yapılması aranmaktadır. Burada zarar

⁹² Ethem Atay, *İdarenin Sorumluluğu ve Tazminat Davaları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s.35

⁹³ Necdet Özdemir, *Hizmet Kusuru Teorisi ve İdarenin Sorumluluğu*, Yeni Desen Matbaası, Ankara, 1963, s.10

⁹⁴ Metin Günday, *İdare Hukuku*, İmaj Yayınevi, Ankara, 2004, s.331

hizmetin kuruluşu ve düzenlenmesindeki aksaklıktan kaynaklanmayıp yani anonim olmayıp, belirli bir personele bağlanabilmekte yani kişiselleştirilebilmektedir.⁹⁵

657 Sayılı DMK'nın "Kişilerin uğradıkları zararlar" başlıklı 13. maddesinde "*Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar*" hükmü yer almaktadır. Bu hükme göre; genel olarak memurun görevinden dolayı kişilere verdiği zararların tazmini için ancak idare aleyhine tazminat davası açılabilmektedir. Yani idare memura bir görev yüklemiş ve bu görevin ifası sırasında üçüncü kişiler bir zarara uğramışlarsa, burada artık tazmin sorumluluğu memura değil idareye aittir. Hangi makamda veya görevde bulunursa bulunsun memurun kişisel kusurundan kaynaklanan ve görevi ile ilgisi bulunmayan eylemlerinden dolayı üçüncü kişilerin zarara uğraması halinde açılacak tazminat davaları doğrudan memura yöneltilir ve idarenin sorumluluğuna gidilmez.⁹⁶

Personelin görev kusuru ise geniş anlamda "kişisel kusuru olarak sayılabilirse de, aslında hizmet kusuru niteliği taşıyan mesleki ve göreve yönelik bir kusurdur. Bu halde genellikle orta yeterlikte bir personelin yapmayacağı veya yapmaması gereken eylemler, görev kusuru niteliği taşır. Bunun dışındakiler salt hizmet kusuru olarak değerlendirilmelidir. Dolayısıyla kamu faaliyet ve hizmetlerinin ifası sırasında veya personelin kişisel gibi görünen ancak aslında hizmet ve ödevlerinden ayrılamayan eylem ve kusurları, görevle ilgili olarak islenen görev kusuru niteliğinde hizmet kusuru sayıldığından; zarar gören kişiler personeli değil onları çalıştıran kurumları dava etmek durumundadır. Görev kusurundan doğan tazminat borcunu karşılayan idarenin sorumlu personele aynı oranda rücu hakkının bulunduğu tartışmasıdır.⁹⁷

İşveren İş Kanunu'nun 77. maddesi gereğince mevzuatta belirlenen önlemleri gerektiği gibi almak zorundadır. Ancak bu zorunluluk, yalnız iş güvenliği mevzuatında düzenlenmiş olan ve işverence alınması gereken önlemlerle sınırlı değildir. Yüksek Mahkeme'ye göre işveren bunun yanında iş güvenliği mevzuatında düzenlenmemiş olmakla birlikte çağın teknolojisinin gerektirdiği ya da hayatın olağan akışı içinde gerçekleşebilecek tehlikeleri önleyici tedbirleri de almakla

⁹⁵ Akın Düren, *İdare Hukuku Dersleri*, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979, s.291

⁹⁶ Yaşar Güçlü, *Danıştay ve Yargıtay İçtihatları Işığında İdari Yargı Kararlarının Uygulanması*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2010, s.227-228

⁹⁷ Lütfü Duran, *Türk Kamu Personelinin Mali Sorumluluğu*, Sevinç Matbaası, Ankara, 1974, s. 56-57

yükümlüdür. Ancak uygulamada işverenlerin çoğunun anılan önlemleri gerektiği gibi yerine getirmedikleri görülmektedir. Mevzuatta yer almamakla birlikte modern teknolojinin gerektirdiği önlemlerin alınmaması Yargıtay tarafından işverenin kusurlu bir davranışı olarak değerlendirilmektedir. Esasen Yargıtay'a göre iş mevzuatında yer alan herhangi bir hükmün işverence ihlali özellikle kusur oluşturmaktadır.

İşverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak değerlendirildiği kararlarda ise Yargıtay'ın çeşitli ilkelerden yararlandığı görülür. Bunlar menfaat ilkesi, hakkaniyet ilkesi ve tehlike ilkesidir. Sözü edilen ilkelerden menfaat ilkesi, işçinin emeğiyle icra edilen işin menfaatlerinden öncelikle işverenin yararlanacağı, bu sebeple zararlara da büyük ölçüde onun katlanması gerektiği anlayışından kaynaklanır.⁹⁸

Hakkaniyet ilkesi ise oluşumunda hiçbir kusuru bulunmasa da işverenin, kazaya uğrayan işçinin iş kazasından duyduğu acının bir bölümüne katılması düşüncesine dayanır. İşverenin bu katılımı hakkaniyetin gerektirdiği ölçüde gerçekleşir. Zira işveren karşısında işçi ekonomik açıdan güçsüzdür ve iş kazasının oluşturduğu zarara katlanma gücü daha azdır. Yargıtay'ın kullandığı ilkelerden sonuncusu ve en sık görüleni ise tehlike ilkesidir. Bu ilkeye göre işveren, yürütmekte olduğu iş nedeniyle bir tehlike yaratmaktadır. Söz konusu tehlike, kazada bir kusuru olmasa da işvereni sorumlu tutmaya yeterlidir. İşverenin hizmet sözleşmesiyle üstlendiği gözetme borcunu gereği gibi ifa etmemesi veya işyerinde işletme tehlikelerine karşı koruyucu tedbirleri almamasının en önemli yaptırımı (işçinin akdi fesih hakkı veya işin kabulünü ret yetkisi dışında), işçinin veya ölümü halinde yakınlarının bu yüzden uğradıkları maddi ve manevi zararları tazmin etmekle yükümlü olmasıdır. Zarara uğrayan işçinin veya ölümü halinde yakınlarının; işverenin işyerinde gözetme borcu ile koruyucu önlemleri alma borcunu gereği gibi yerine getirmediğini, bu yüzden iş kazasına maruz kaldığını, dolayısıyla maddi ve manevi zarara uğradığını, borca aykırı davranış ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğunu ispatlaması gerekir.⁹⁹

⁹⁸ Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2012, s.253-254

⁹⁹ Ahmet M. Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s.376-377

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun 8. Maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddenin beşinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“(2) İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’in 11. Maddesinde de, iş güvenliği uzmanlarının, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumlu oldukları belirtilmektedir. 2015 yılında yapılan bir değişiklikte de 11/3 maddesinde iş güvenliği uzmanının, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlü olduğu vurgulanmaktadır. Aynı maddenin 4. Fıkrasında da iş güvenliği uzmanının görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9. maddede¹⁰⁰ belirtilen hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazması gerektiği ifade edilmektedir.

6331 sayılı iş kanununun 2015 yılında değişiklik yapılan 8. Maddenin ikinci fıkrasına göre, “bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer

¹⁰⁰ Yönetmeliğin 9. Maddesinde iş güvenliği uzmanlarının görevleri yer almaktadır. Mevcut mevzuat hükümlerinde, iş güvenliği uzmanının görevleri ifade edilirken muğlak ifadeler kullanılmış, danışmanlık ve rehberlik hizmetinin yanı sıra, işveren adına İSG hizmetlerinin uygulamasını yapan, tavsiyelerde bulunan ve takip eden bir çalışan olduğuna ilişkin anlamlar içeren düzenlemeler bulunmaktadır.

kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır” hükmü getirilmiştir.

6331 sayılı kanunun 3/2 maddesinde yer alan ve işveren adına hareket ederek, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin kanunun uygulanması açısından işveren sayılacağı ibaresi baz alındığında iş güvenliği uzmanlarının da bu kapsamda değerlendirilmeleri gereği ortaya çıkmaktadır. İş güvenliği uzmanlarının işveren vekili olarak, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik olarak gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamaktadır (madde 10/4). Bunun yanı sıra, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş güvenliği önlemleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirlemektedir. 14. Maddede yer alan hükme göre de, işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlemektedir.

4.1.2. İşin Durdurulması

İş güvenliği önlemlerinin alınmamasının en önemli yaptırımlarından biri, işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasıdır. 4857 sayılı Kanun işin durdurulması veya işyerinin kapatılması konusunda 1475 sayılı Kanundan ve Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan tasarıdan oldukça farklı bir düzenleme getirmiş bulunmaktadır. Gerçekten, 1475 sayılı Kanuna göre işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasına konu olabilecek işyerleri, kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerleri idi. 4857 sayılı İş Kanunu, isabetli olarak, durdurma veya kapatma kararının alınabilmesi için işyerinin kurma izni ve işletme belgesine sahip olması şartından vazgeçmektedir. O halde, bu izni ve belgeyi almak zorunda olsun olmasın bütün işyerlerinde işin tamamen veya kısmen durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımı uygulanabilecektir.¹⁰¹

İşin durdurulmasının veya işyerinin kapatılmasının ilk şartı işyerinde işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir hususun saptanmasıdır. Yaşamsal tehlike arz etmeyen iş

¹⁰¹ Güzel vd., s.236-237

güvenliği eksiklikleri nedeniyle bu yola gidilemez. Bu yaptırımın uygulanabilmesi için örneğin makine koruyucusunun bulunmaması, eskimiş buhar kazanının her an patlayabilecek durumda olması, metan gazının yüksekliği dolayısıyla grizu patlaması olasılığının bulunması gibi işçilerin yaşamına mal olabilecek önemli bir iş güvenliği tehlikesinin varlığı gerekir.¹⁰²

23 Nisan 2015 tarihli “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” hükümlerinde işin durdurulmasına yönelik ifadeler yer almaktadır.¹⁰³ Kanunun 2/7 maddesinde “çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılacağı” belirtilmektedir. 2/8 maddesinde ise işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verileceği hükmü yer almaktadır.

6331 sayılı kanunun 25. Maddesinde işin hangi durumlarda durdurulabileceği belirlenmiştir. Buna göre; “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. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.” Aynı maddenin 3. Fıkrasında ise işin durdurulma kararının, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderileceği, kararın, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmi dört saat içinde yerine getirileceği, ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararının, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirileceği hükmü de

¹⁰² Uşan, s.218

¹⁰³ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G. Tarihi: 23.04.2015, R.G. Sayısı: 29335
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150423-3.htm> (26.05.2015)

getirilmiştir. 04.04.2015 yılında eklenen bir maddeye göre de, “çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılacağı” ifade edilmektedir (madde 25/7 ek). İşyerinde durdurulan işlerde de izinsiz çalışma yaptıran işveren ya da işveren vekillerinin üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası alacağı da belirlenmiştir.

Kanunun 5. Maddesinde ise bazı değişikliklere gidilmiş ve yeni fıkralar eklenmiştir. Buna göre, işyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yeniden çalışmaya izin verilme şartları, çok tehlikeli işler sınıfında yer alan başta maden ve yapı olmak üzere işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren hususlar, acil hâllerde işin durdurulmasına karar verilmeye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanması.,” (madde 5/g), ayrıca “maden işyerlerinin hangilerinde sığınma odalarının kurulabileceği ve bu odaların teknik özelliklerine dair usul ve esaslar Bakanlıkça bir yıl içinde çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Bu teknik özellikler, ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak belirleneceği” (madde 5/3) hükmü getirilmiştir.

4.1.3. Ölümlü İş Kazası Sebebiyle Kamu İhalesinden Yasaklama

Ölümlü iş kazası sebebiyle kamu ihalesinden yasaklama, 6331 sayılı kanunun 25/A maddesinde, 04.04.2015 tarihinde yapılan ek bir hükümlerle belirlenmiştir. Bu hükme göre, “ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26. maddesinin ikinci fıkrasında¹⁰⁴ sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği

¹⁰⁴ 4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, R.G. Tarihi: 22.01.2002, R.G. Sayısı: 24648, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4735.pdf> madde 26/2, “Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması halinde şirket ortaklarının tamamı hakkında, sermaye şirketi olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında birinci fıkra hükmüne göre yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları halinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir”

işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.” Başka bir ifadeyle, maden işyerlerinde ölümlü iş kazası olduğunda işverenin kusurlu olduğu durumda mahkemece iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanacağı belirtilmektedir.

4.2. İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumlulukları

5510 sayılı kanununun 21. maddesinde, “iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir” hükmü yer almaktadır.¹⁰⁵ Cezai sorumluluklar, cezaların şahsiliği ilkesine göre herkes kendi kusurundan sorumlu olmaktadır.

4.2.1. Cezai Sorumluluk Kavramı

Ceza hukukundaki yaptırımların amacı, kişileri suç işlemekten caydırma, verdiği zararı ödetme, suçluları yola getirme ya da toplumu koruma düşüncesi olabilir. Suçu işleyen kişi bir yandan işlediği suçun cezasına çarptırılmak ve verilen cezanın hukuki yükümü altında bulunurken, diğer yandan kanunda gösterilenden başka veya daha ağır bir müeyyideye tabi tutulmamak konusunda sübjektif bir hak elde eder.¹⁰⁶ Ceza hukuku kuralı; devlete, suç ve cezaları belirleme, suç işlendiği takdirde harekete geçme, suç failini cezalandırma yetkilerini tanınması yanında, faile de kurallara aykırı hareket etmeme, aykırı hareket ettiği takdirde, devletin cezalandırma yetkisine engel olmama ödevini yükler. Böylelikle, Ceza hükmüyle devletle suç faili arasında bir hukuki ilişki ortaya çıkar.¹⁰⁷

İşverenin ceza sorumluluğu bu husustaki, yani iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusundaki ihmali davranışından kaynaklanır. Gerçekten işverenin almadığı bir tedbir nedensel olarak işçinin iş kazasına uğramasına ya da meslek hastalığına

¹⁰⁵ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, R.G. Tarih:16.06.2006, R.G. Sayısı: 26200

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5510&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>

¹⁰⁶ Sulhi Dönmezer ve Sahir Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku II*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1997, s.428

¹⁰⁷ Dönmezer ve Erman, s.425

tutulmasına sebep olmakta; bu durumda ceza hukukunun koruduğu bir değere zarar vererek ceza sorumluluğunu gündeme getirmektedir.

Ölümlü veya yaralanmalı iş kazası ve meslek hastalıklarında, işverenenden beklenen icrai hareket, iş sağlığı güvenliği yükümlerine uygun davranmasıdır. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alması, işçileri riskler konusunda bilgilendirmesi, işçilere eğitim vermesi, aldığı tedbirlere uyulduğunu kontrol etmesi gibi yükümlülükler işverenin yerine getirmesi gereken icrai hareketleri teşkil eder. İşverenenden bu tedbirleri alarak ölüm ve yaralanmaların meydana gelmesini engellemesi beklenir. Bu itibarla, işverenin söz konusu icrai hareketleri yerine getirmemesi ile ölüm veya yaralanma sonucunun doğması, nedensellik bağının varlığını ortaya koyar. Ancak işverenin ceza sorumluluğunun doğması için bu bağın varlığı yeterli değildir. İşverenenden kendisine yüklenen bu yükümlülükler uygun hareket etmesini, yani ihmali harekette bulunmaması beklemek için, bu yükümlülükler uygun davranma imkanına sahip olması gerekir. Kişi, yerine getirme imkanı olmayan bir yükümlülüğe uygun hareket etmediği için, bu ihmalden sorumlu tutulamaz.¹⁰⁸ Dolayısıyla işverenin bu ihmalden sorumlu tutulabilmesi somut olayda, kendisine yüklenen bu sorumlulukları fiziken yerine getirebilme olanağına bağlıdır. Aksi takdirde işverenin bu ihmali hareketi kusurlu kabul edilmez ve ceza sorumluluğu doğmaz. Bu durum kusur ilkesi ve ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibinin de bir yansımasıdır. Zira, sadece kendisine yüklenen hukuki yükümlülüğü ihmal ettiği gerekçesiyle kişinin neticeden sorumlu tutulması, objektif sorumluluk prensibinin bir görüntüsüdür.¹⁰⁹

4.2.2. İdari Para Cezalarının Uygulanması

2015 yılı Nisan ayında yürürlüğe konulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 4. Maddesine göre, çalışanlarına, standartlarına uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmeyen işverenlere çalışan başına 500 TL, yeraltında maden işletmelerinde çalışanlarına buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmayan işverenlere çalışan başına 500 TL ödeyeceği belirlenmiştir. Ayrıca idari para cezalarının tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları

¹⁰⁸ İzzet Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.218

¹⁰⁹ Mehmet Emin Artuk, Ahmet Gökçen ve A. Caner Yenidünya, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Adalet Yayınevi, İstanbul, s.403

adına da düzenlenebileceği hükmü de yer almaktadır (madde 4/2). İdari para cezaları şu şekilde belirlenmiştir (madde 4/3);

- a) Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden;
 - 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
 - 2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak,
 - 3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
- b) On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden;
 - 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
 - 2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
 - 3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,
- c) Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden;
 - 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
 - 2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,
 - 3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak, uygulanır.
 - 4) İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz.

4.2.3. Türk Ceza Kanunu Anlamında Sorumluluğu

İşverenin meydana gelen ölümlü veya yaralanmalı iş kazalarında ceza sorumluluğunun iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesinden, yani kendisine yüklenen hukuki yükümlülüğü yerine getirmeyerek, ihmali hareketi ile neticeye sebebiyet vermektedir. İşverenin ihmali hareketi, kasıtlı olabileceği gibi taksirli de olabilir. Dolayısıyla meydana gelen netice, kasten ihmali hareketle gerçekleşebileceği gibi taksirli ihmali hareketle de gerçekleşebilir. Ancak işverenin, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyerek işlediği ihmali

hareketinin kasıtlı olması, mümkün olmakla birlikte, uygulamada iş kazaları ve meslek hastalıkları daha ziyade işverenin taksirli hareketinden kaynaklanmaktadır.¹¹⁰

4.2.3.1. Taksirle Adam Öldürmeden Doğan Sorumluluk

Taksir, Arapça bir isim olan *kasır* kökünden gelmekte olup, “kısaltma, bir işi eksik yapma, bir şeyi yapabilirken çekinip yapmama, (çoğulu) kusur etme, kabahat suç, günah” anlamlarını ihtiva etmektedir.¹¹¹ Hukuki çerçevede taksir ise, neticenin fail tarafından öngörülebilir olmasına rağmen öngörülmemesi (bilinçsiz taksir) ya da neticenin fail tarafından öngörüldüğü halde istenmemesi (bilinçli taksir) şeklinde ortaya çıkabilir.¹¹²

Türk Ceza Kanunu (TCK) m.21/1’in birinci cümlesinde “*Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır*” hükmüne yer verilmiş, TCK m.22/1’de ise “*Taksirle işlenen fiiller, Kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır*” ifadesine yer verilerek suçların kural olarak kasten işlenen, taksirle işlenen suçların ise istisnai nitelikte olduğu ortaya koyulmuştur.¹¹³

Meydana gelen iş kazalarının çoğunun esasında daha önceden de meydana geldiği bilinmektedir. Bu itibarla meydana gelen kazaların çoğunda işveren iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun hareket etmeyerek, yani ihmali davranışı ile meydana gelebilecek neticeleri öngörmektedir. Bununla birlikte işverenin hareketinin bilinçli taksirli olarak nitelenmesi için işverenin, somut olayda neticenin gerçekleşmeyeceğine inanması ve bu inancı haklı gösteren nedenlerin bulunması gerekir. Meydana gelen ölümlü ya da yaralanmalı iş kazaları veya meslek hastalıklarında taksirli hareketten bahsedebilmek için, her şeyden önce taksirli hareketi suç olarak düzenleyen bir normun varlığı gereklidir. Bu itibarla Kanunun taksirle öldürme suçunu düzenleyen 85. maddesi¹¹⁴ ile taksirle yaralama suçunu

¹¹⁰ Seydi Kaymaz ve Hasan Tahsin Gökcan, *5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s.361

¹¹¹ Ferit Develioğlu, *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat*, Aydın Kitabevi, Ankara, 2010, s.1198

¹¹² Timur Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, s.336

¹¹³ 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu, R.G. Tarihi: 26.09.2004, R.G. Sayısı: 25611

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf> (26.05.2015)

¹¹⁴ *TCK madde 85*: “(1) Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, (Değişik ibare: 5328 -31.3.2005 / m.3) "iki yıldan" altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi (Değişik ibare: 5328 - 31.3.2005 / m.3) "iki yıldan" on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”.

düzenleyen 89. maddesinin¹¹⁵ göz önünde bulundurulması gerekir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ceza hukuku alanında etki doğuran muhtemel sonuçları ölüm ve yaralanma neticeleridir.

Taksirli fiilin varlığından söz edebilmek için, failin neticeyi meydana getiren hareketi bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesi gerekir.¹¹⁶ Bu itibarla hareketin iradi olmaması halinde, artık ancak kaza veya tesadüften söz edileceğinden taksirden söz edilemez.¹¹⁷ Taksirin varlığından bahsedebilmek için hareketin bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi gerektiği için, bu unsur yönünden kast ve taksir arasında bir fark bulunmamaktadır. Ancak kastta bilme ve isteme neticeyi de kapsarken, taksirde bilme ve isteme sadece harekete ilişkindir. Eğer hareketin iradiliğinin yanında, neticede iradi ise, yani netice öngörülmüş ve istenmiş ise artık taksirden değil, kasttan söz edilecektir.¹¹⁸

Meydana gelen iş kazalarında işveren, kendisine yüklenen hukuki yükümlülüğe uygun hareket etmeyerek, bir iradi davranış sergilemektedir. Bu itibarla işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde (eğer ölüm veya yaralanma gerçekleşirse) ihmali ve iradi bir hareketten bahsedilebilir. Ancak eğer işverenin bu ihmali davranışı, başka şekilde davranma olanağının bulunmamasından kaynaklanıyor ise, yani iradi olarak hareketlerini yönlendirme yeteneği yok ise, yapılan ihmali hareket iradi olmadığından taksirli hareketten de bahsedilemez.¹¹⁹

İşverenin ihmali hareketi, kendisine yüklenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine icrai hareketi ile uygun davranması gerekirken bu hususta hareketsiz kalarak ihmali olarak hareket etmektedir. Ancak bu ihmali hareketi istemediği bir neticeye ilişkin olduğundan, yani netice iradi olmadığından kasttan

¹¹⁵ Madde 86- (1) Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) (Ek fıkra: 31/3/2005 – 5328/4 mad.) Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması hâlinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur. (3) Kasten yaralama suçunun; a) Üstsoya, altsoya, eşe veya kardeşe karşı, b) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, d) Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, e) Silahla, İşlenmesi halinde, şikâyet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında artırılır.

¹¹⁶ Nur Centel, Hamide Zafer ve Özlem Çakmut, *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s.399

¹¹⁷ Timur Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, s.339

¹¹⁸ Kayıhan İnel vd., *Suç Teorisi*, Beta Yayınları, İstanbul, 2000, s.254

¹¹⁹ Seydi Kaymaz ve Hasan Tahsin Gökcan, *5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s.93

değil, taksirden bahsedilir. Bu itibarla işverenin taksirli ihmali hareketi, kendisinden beklenen özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesinde temellenmektedir. İşverenin taksirli hareketinin kaynağını teşkil eden özen yükümlülüğü ise 6331 sayılı İSGK ve 6098 sayılı TBK m.417/2 tarafından işverene yüklenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleridir. İşverenin özen yükümlülüğünün kaynağı tespit edildikten sonra, somut olayda hakim, dikkat ve özen yükümlülüğünün gerektirdiği davranış şeklini belirler, yani kişiye yüklenen bu özen yükümlülüğüne uygun olarak yapacağı hareketlerin nelerden ibaret olduğunu tespit eder. Bu tespit neticesinde olması gereken özenli davranış ile işverenin somut olayda gerçekleştirdiği hareket karşılaştırılarak işverenin kusuru tespit edilir. Somut olayda olması gereken özenli davranışın muhtevası belirlenirken işverenin durumundaki makul ve tedbirli bir insanın tercih edeceği davranış esas alınır. Dolayısıyla objektif özen yükümlülüğünün tayininde işverenin kişisel özellikleri dikkate alınmaksızın genel olarak gerekli özen dikkate alınacaktır.¹²⁰ İşverenin kişisel özellikleri ise, kusurunun tayininde dikkate alınacaktır.

Taksirle işlenen hareketin birden fazla kişinin ölümüne veya bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına sebebiyet vermesi halinde verilecek hapis cezası, birinci fıkrada yer alan cezanın üst sınırının artırılması suretiyle iki yıldan on beş yıla kadar olarak belirlenmiştir. Burada verilecek ceza, suçun temel şeklinin belirli bir oranda artırılması şeklinde değil de, suçun temel şekli imiş gibi alt sınır ve üst sınır gösterilmek suretiyle belirlendiğinden, doğrudan bu madde hükmü uyarınca m.61/1 ve m.61/2 çerçevesinde temel ceza belirlenecektir.¹²¹ Bu çerçevede suçun bilinçli taksirli hareketle işlenmesi halinde, diğer indirim nedenleri dışında, iki yıl 8 aydan 22 yıl 6 aya kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır.

Maddenin ikinci fıkrasında birden fazla kişinin ölümü ile bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanması verilecek ceza bakımından bir ayırımı tabi tutulmamış, her ikisi için de aynı ceza öngörülmüştür. Örneğin, taksirli hareketin neticesinde iki kişinin ölümü ile bir kişinin ölümü, bir kişinin yaralanması sonucunda verilecek ceza için öngörülen sınırlar aynıdır.

¹²⁰ Ahmet Gündel, *Yeni Türk Ceza Kanunu Açıklaması II*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009, s.2287-2290

¹²¹ Mahmut Koca ve İlhan Üzülmez, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011, s.572

Dolayısıyla düzenlemenin, adaletli bir cezalandırma sistemini getirmediğini belirtmek isteriz. Gerçi, verilecek ceza için öngörölmüş alt sınır ve üst sınır arasında geniş bir aralığın bırakılmış olması hakimin somut olayda adil bir cezaya hükmetmesini sağlayabilir. Diğer yandan da, verilecek ceza için öngörölmüş alt ve üst sınır arasındaki farkın bu denli geniş olmasının hakimin keyfi hareket etmesine sebebiyet verebileceği söylenebilir.¹²²

Taksirli hareket ile birden fazla kişinin ölümü ya da ölümle birlikte yaralanmaların gerçekleşmesi iş kazaları açısından önem taşımaktadır. Özellikle patlama, çökme, yıkılma, yangın gibi risklerin söz konusu olduğu işlerde, işverenin taksirli ihmali hareketi ya da bu hareketi ile bir çalışanın taksirli hareketinin birleşmesi çok sayıda insanın ölümüne ve yaralanmasına ve işyerlerinin tamamen kullanılamaz hale gelmesine neden olmaktadır.

04/04/2015’de yürürlüğe giren 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 2. Maddesinde, çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılacağı ve işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verileceği hükmü getirilmiştir.

4.2.3.2. Taksirle Adam Yaralamadan Doğan Sorumluluk

TCK’nın “Kişilere Karşı Suçlar” kısmının “Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar” bölümü altında yer alan “Taksirle Yaralama” suçunu düzenleyen 89. Maddenin birinci fıkrasına göre, “Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır”. Buna göre fail taksirli hareketi ile başkasının vücuduna acı vermesi veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına sebep olması halinde üç aydan bir yıla kadar, bilinçli taksirle hareketi gerçekleştirmesi

¹²² Veli Özer Özbek vd., *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010, s.240

halinde ise, madde 22/3'de öngörülen artırım ışığında dört aydan bir yıl altı aya kadar hapis veya para cezası ile cezalandırılacaktır.

TCK m.22/3'e göre, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde verilecek ceza üçte birinden yarısına kadar artırılacaktır. Ancak taksirle yaralamanın nitelikli halleri bakımından öngörülen cezalar, suçun temel hali için belirlenen cezada belli bir orandan artırım şeklinde düzenlendiği için, önce temel ceza 61. maddenin birinci ve ikinci fıkrası¹²³ çerçevesinde belirlenecek, ardından da nitelikli hali için öngörülen oranda artırım yapılacaktır.¹²⁴ Bu durumda verilecek ceza suçun temel şekli üzerine, bilinçli taksir için uygulanacak üçte birinden yarısına kadar artırımın ardından, 89. maddenin ikinci fıkrasına göre yarı oranında, üçüncü fıkraya göre ise, bir kat daha artırılacaktır. Şu halde Kanunun bilinçli taksirle işlenen ikinci fıkrası için 6 aydan 2 yıl 3 aya kadar, üçüncü fıkrasına göre verilecek ceza ise, 8 aydan 3 yıla kadar hapis veya para cezası olacaktır.

Kanunun 4. fıkrasında ise, taksirle öldürme suçunda olduğu gibi taksirli hareketin birden fazla kişinin yaralanmasına sebebiyet vermesi hali düzenlenmiştir. Bu durumda verilecek ceza 6 aydan üç yıla kadar hapis cezası olacaktır. Kanun koyucu bu halde adli para cezasına hükmedilmesini düzenlememiş, yaptırım olarak sadece hapis cezası öngörülmüştür.

Kanunun 5. fıkrasında ise, bir soruşturma ve kovuşturma koşulu olan şikayete yer verilmiştir. Buna göre taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlanmıştır. Bununla birlikte, şikayet koşuluna bir istisna getirilmiştir. Fıkranın 2. cümlesine göre, "... birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikayet aranmaz." Yaralamanın temel hali hariç, tüm hallerinde, yani nitelikli hallerinde eğer neticeyi meydana getiren hareket bilinçli taksirli ise, şikayet şartına gerek olmaksızın re'sen soruşturma ve kovuşturma yapılacaktır. Diğer açıdan ise taksirle yaralama suçunun nitelikli halleri de dahil olmak üzere soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlıdır. Taksirle yaralama

¹²³ TCK mad. 61/2'ye göre, "Suçun olası kastla ya da bilinçli taksirle işlenmesi nedeniyle indirim veya

artırım, birinci fıkra hükmüne göre belirlenen ceza üzerinden yapılır"

¹²⁴ İzzet Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012, s.753

suçu bilinçli taksirli hareketle işlenirse, ancak taksirle yaralama suçunun temel hali bakımından şikayet şartı aranmaktadır.¹²⁵

Bilinçli taksirli hareketle yaralamanın temel halinde, suçun nitelikli hallerinden ayırık tutularak şikayetin aranması, öğretide, işverene kişisel ve ekonomik yönden bağlı olan işçinin şikayet hakkı konusunda tam bir irade serbestisi hareket edemeyeceği gerekçesiyle eleştirilmiştir.¹²⁶ Ancak belirtmek gerekir ki, iş kazalarının birçoğu esasında tekrar edegelen ve önceden tahmin edilebilen bir niteliğe sahiptir. Bu nitelik itibariyle işverenin meydana gelen iş kazalarında ihmali hareketinin taksirli olduğunu söylemek güçtür. Böyle bir durumda işverenin bilinçli taksirli hareketinden bahsetmek gerekir. Şu halde, zaten bilinçli taksirle işlenen yaralamaların çoğunda (nitelikli hallerde) şikayet şartı aranmamaktadır.

4.3. İş Güvenliği Uzmanının Hukuki Sorumlulukları

Meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği hususunda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, işverenin hukuki sorumluluğunun esası kusursuz sorumluluğa dayanır; diğer görüşe göre ise işverenin hukuki sorumluluğu kusur sorumluluğudur.

4.3.1. Hukuki Sorumluluk Kavramı

İş hukuku ilkelerine göre, işyerinde iş güvenliğine yönelik önlemlerin alınmasını sağlamak, işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borcun dışında, işçinin korunması bakımından devletin iş yaşamına müdahalesini gerektirecek bir görev olarak da düşünülmüştür.¹²⁷ Bu yüzden, sosyal devlet ilkesi gereği, iş güvenliğini sağlamakla yükümlü olan devlet, bunun için gerekli mevzuatı hazırlamak, öngörülen mevzuatın uygulanması için gerekli teşkilatı kurmak, iş güvenliğine ilişkin denetimleri yapmak, gerekirse idari ve cezai yaptırımlar uygulamakla da yükümlüdür. İşverenin özel hukuktan doğan işçiyi gözetme borcunun kaynağı ve dayanağı ise bizzat iş sözleşmesi ve onun hukuki niteliğidir.¹²⁸ İşverenin işçiyi gözetmesinin kapsamında; işçiye zarar vermektan kaçınmak, işçinin

¹²⁵ Özgenç, s.779-780

¹²⁶ Muharrem Özen, Önder Tozman, “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Cezai Sorumluluğu” *Sicil İş Hukuk Dergisi*, Haziran 2008, s.233

¹²⁷ Kaplan, s.50

¹²⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008, s.177

kişiliğini korumak, incitici tavırlardan kaçınmak, işçiye zararı dokunan hususlarda onu uyarmak, işçiyi bilgilendirmek, işçinin maruz kalabileceği riskleri göstermek ve işçiyi bunlara karşı korumaktır. Dolayısıyla işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin iş güvenliği bakımından gözetilmesi, işverenin gözetme borcunun olmazsa olmaz bir bütünü olduğu söylenebilir.¹²⁹

Hukuk sistemi işverenin sorumluluğunu kusursuz sorumluluk ilkesine dayandırmaktadır. İşveren bu sistemde gerek kendisinin gerekse üçüncü kişilerin kusurları açısından sorumlu tutulmakta, bunlardan kaynaklanan tüm zararları ödemek zorunda bırakılmaktadır. Kazada zarar gören işçinin kusuru olduğu taktirde, yaşanan olayla sınırlı olmak koşuluyla kendisine bağlanmakta, oluşan zararın Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) tarafından sağlanmayan kısmından, kusur oranının dışında kalan bölümünü talep etme hakkına sahip olabilmektedir. İşveren istihdam edici niteliğiyle diğer işçilerinin kusuru nedeniyle iş kazası sonucu işçinin uğradığı ölüm ve malullükten de sorumludur.¹³⁰

Doktrinde işverenin, işçinin iş kazası ve meslek hastalığından dolayı sorumluluğunun kusursuz sorumluluk niteliğinde olduğu görüşünde olan yazarların bir kısmı bunu “yasal boşluğu doldurma” yöntemine, bazıları “hakkaniyet” esasına, diğerleri ise “tehlike yaratma ilkesine dayandırmaktadır.¹³¹ Dolayısıyla kusursuz sorumluluğu savunan yazarların ileri sürdükleri gerekçeler arasında tam bir görüş birliği olmadığı söylenebilir.

Elbette işverenin kusursuz olabileceği durumlar da söz konusudur. Örneğin işverenin iş güvenliği önlemlerini alma borcunu bir yardımcısına, yani işveren vekiline bırakması halinde Borçlar Kanununun 66. ve 116. maddesi gereği yardımcı kişinin davranışından doğan zarardan kusursuz olarak sorumlu olacaktır. Ancak, genel prensip kusur sorumluluğu esasıdır. Özel olarak kusursuz sorumluluk halinin düzenlenmemiş olması halinde işvereni sorumlu tutmanın mümkün olmayacağı düşünülmektedir. Nitekim işvereni kusursuz sorumlu tutmak hakkaniyete de aykırılık teşkil edecek, hatta belki de işveren nasıl olsa her durumda sorumluyum deyip, alabileceği önlemleri de almayacak ve amaçlanan tam tersine bir sonuç doğuracaktır.

¹²⁹ Sarper Süzek, *İş Güvenliği Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.204

¹³⁰ Lütfü İnciroğlu, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*, Legal Kitabevi, İstanbul, 2008, s.94

¹³¹ Seda Ökten Çevik, “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu Üzerine Yargıtay Kararı İncelemesi” <http://www.aslikaratas.av.tr/rekabetYasagiKararinceleme.html> (26.05.2015)

Kusur sorumluluğunun kabulü halinde kusuru bulunmayan işveren sorumlu olmayacak ya da kusuru oranında sorumlu olacaktır. Dolayısıyla işçinin zararlarını tam olarak karşılayamama ihtimali de söz konusudur. Öğretide de savunulduğu üzere olması gereken birçok ülkede olduğu gibi zararların tamamının ya da tamamına yakın kısmının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanması hem işçinin zararlarının tazminini sağlayacak hem de işverene gerektiğinden fazla sorumluluk yüklenmesini engelleyecektir.¹³²

4.3.2. Tazminat Davaları

İşveren, işyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucu iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçiye veya bu nedenlerle yaşamını yitiren işçinin desteğinden yoksun kalanlara bir kısım tazminatlar öder. İş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan kişinin sigortalı olması halinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca kendisine gerekli sağlık yardımları (madde 63) yapılır, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri bağlanır (madde 18-19).¹³³ Aynı şekilde, sigortalının bu nedenler sonucunda ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanır. Ancak bu yardım ve ödenekler götürü nitelik taşıdıklarından çoğu kez zarara uğrayan işçi veya hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamazlar. Bunun gibi, Sosyal Güvenlik Kurumunca zarara uğrayan işçinin veya desteğinden yoksun kalanların manevi zararlarını karşılayacak herhangi bir ödeme de yapılmaz.¹³⁴

İşçinin iş kazasından doğan zararlarını bazı durumlarda işveren doğrudan doğruya ödemek zorunda kalabilir. Bu durumlar özetle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun kapsamı dışında kalan (madde 6) iş sözleşmesiyle çalışanlara kurumca herhangi bir ödeme yapılamayacağından tüm zararların tazmini için işverene başvurulabilir. Hemen belirtmek gerekir ki, işçinin zarara uğramasının ardından meydana gelen mağduriyeti, özellikle de mal varlığında meydana gelen zararı herhangi bir şekilde giderilmiş ise artık bir zarardan bahsetmek mümkün olmayacaktır. Aynı şekilde 97. maddeye göre iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı hak olarak elde edilen gelir ve aylıkların, hakkı yaratan olay tarihinden

¹³² Ali Ekin, *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2011, s.56

¹³³ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, R.G. Tarihi: 31.05.2006, R.G. Sayısı: 26200 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> (26.05.2015)

¹³⁴ Hasan Tahsin Gökcan, *Haksız Fiil Hukuku ve Maddi Manevi Tazminat Davaları*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.225

itibaren beş yıl içinde istenmezse zamanaşımına uğrayacağı kurala bağlanmıştır. Buna karşılık işverenin gözetme borcuna aykırılıktan doğan zamanaşımı süresi on yıl olmaktadır. Yasal süresinde Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmayan kişi on yıllık zamanaşımı süresi içinde zararın tümünü işverenden isteyebilmektedir.¹³⁵

Maddi zarar, bir kişinin mal varlığında isteği dışında meydana gelen eksilmedir. Bir zararın oluşması ona sebep olan kişinin tazminat borcunu doğurur. Maddi tazminat, maddi zararın giderilmesi amacıyla sorumlusu tarafından yerine getirilmesi gereken ve parasal bir değeri olan edimdir.¹³⁶

Tazminat verilen zararın yaptırımıdır. Bu yaptırımla maddi zararın ortadan kaldırılması ve zarar görenin ekonomik durumunun eski hale getirilmesi amaçlanır. Tazminat tutarı belirlenirken zarar görenin gerçek zararının esas alınması gerekir. Ödenecek tazminat tutarı gerçekleşen zararla sınırlı olduğundan zararın en üst sınırını geçemez.¹³⁷ Zira uğranılan zarar tazminatın en yüksek sınırını oluşturur. O halde zarar verenin ödeyeceği tazminat, zarar görenin malvarlığında isteği dışında meydana gelen azalmayı gidermeyi amaçlamalı, onu zenginleştirecek tutarda olmamalıdır. Başka bir deyişle oluşan gerçek zarar ne kadarsa tazminat tutarı da o kadar olmalıdır. Şu kadar ki eğer zarar verici fiil gerçekleşmeseydi zarar görenin malvarlığı ne durumda olacaksa, ödenecek tazminatta aynı durum sağlanabilmelidir.¹³⁸

İş kazasından kaynaklanan maddi zararın giderimi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcuna aykırı davranarak işçisinin iş kazasına uğramasına sebep olan işverenden maddi tazminat adı altında bir miktar paranın alınarak, bedensel zarara uğrayan işçiye veya yaşamını yitiren işçinin desteğinden yoksun kalan yakınlarına ödenmesi amacını taşır. İş kazası sebebiyle işçinin uğradığı zararlardan şartları mevcutsa işveren, Sosyal Güvenlik Kurumu ve üçüncü kişiler sorumludurlar. İş kazasına uğrayan işçi ölmüşse hak sahibi olan yakınları işverene başvurarak zararın tazminini talep edebilirler. İşverenin sorumluluğu Borçlar Kanununun 332. maddesine göre sözleşmeden doğan kusurlu sorumluluktur. İşçi veya hak sahipleri

¹³⁵ Sarper Süzek, *İş Güvenliği Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.351-352

¹³⁶ K. Emre Gökyayla, *Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.142

¹³⁷ Emine Tuncay Kaplan, *İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, Dayınlarlı Hukuk Yayınları, Ankara, 1992, s.132

¹³⁸ A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, s.293

önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvururlar. İşçi kuruma başvurmamışsa kendisine başvurması için süre tanınır. Bu süre zarfında kurum araştırmasını bitirmemiş ve bu sebeple gelir bağlanmamışsa dava açılması gerekir. Kurumca bağlanan gelirin peşin sermaye değerlerinin işverence ödenecek tazminat miktarından düşülmesi gerekir.¹³⁹

İş kazası sebebiyle işçinin uğradığı zarardan işveren yanında koşullar mevcutsa Sosyal Güvenlik Kurumu da sorumludur. Önce Kurum'a başvurmak işçinin daha çabuk para alabilmesi ve tedavi masraflarını karşılayabilmesi açısından daha uygundur. Kurumca yeterince karşılanmayan zararlar için işverene başvurulabilir.¹⁴⁰ Ancak işçi doğrudan doğruya işverene başvurarak da dava açabilir. Borçlar Kanunu'nun 43/1 maddesinde hakimin tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirleyeceği öngörülmüştür. Bu hükme göre hakim zararın niteliğini, olayın özelliğini, adalet ve hakkaniyeti, genel ahlak kurallarını, tarafların durumunu ve davacının istemini göz önünde tutarak tazminatın ödenme şeklini belirlemesi gerekir. Kuşkusuz bedensel bütünlüğün zarara uğraması hallerinde aynen tazmin olanaksızdır.¹⁴¹ Aynen tazmin, mal varlığının zarar verici olaydan önceki durumunun aynen iadesi veya bu hale benzer nitelikte bir durumun meydana getirilmesidir. Aynen tazmin ilke olarak Alman Hukukunda kabul edilmiştir. Ancak bu hukukta da para ile tazmin yönünden önemli istisnalar getirilmiştir.¹⁴²

4.3.2.1. Maddi Tazminat Davaları

İş kazasından doğan maddi tazminat ile ilgili olarak zararın miktarının hesabında haksız fiilin vukuu anının mı yoksa hüküm anının mı dikkate alınacağı hususunda Borçlar Kanunu hükümlerinde belirli bir açıklık yoktur. Ancak cismani zararların tazminine ilişkin olarak zararın hükmün verildiği tarihe göre hesaplanacağı belirtildiğinden burada da hüküm anı dikkate alınmalıdır. Ayrıca hükmün verildiği tarihe kadar zarar verici olayla ilgili bütün olayların ve delillerin karar verilirken hakim tarafından değerlendirilmesi gerekir. Bu konuda hakime, işveren tarafından bildirim yapıldıktan sonra sosyal sigorta kurumu müfettişlerince işyerinde yapılan

¹³⁹ Kaplan, s.135-136

¹⁴⁰ Ercan Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2008, s.2117

¹⁴¹ Süzek, s.380

¹⁴² Gaye Burcu Seratlı, *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, Legal Kitabevi, Ankara, 2003, s.97

incelemeler neticesinde elde edilen bulgular ve görüşleri havi kaza dosyası yardımcı olabileceği gibi gerekirse resen bilirkişi araştırması da istenebilir.¹⁴³

Hakim işçinin uğradığı zararı tespit ederek tazminatı belirler. Aynen tazminata haksız fiilin vukuundan itibaren faiz de yürütülmelidir. Zira zarar verenin zararı tazmin borcu haksız fiilin vukuu anından itibaren doğmuştur. Ancak faizin yürütülebilmesi için bunun dava dilekçesinde talep edilmesi gerekir. Eğer faizin başlangıç günü belirtilmemişse borcun doğduğu andan başlayarak yürütülmesi gerekir. Zira tazminatın gayesi zarar görenin malvarlığında meydana gelen eksilmenin giderilmesidir. Maddi tazminat miktarı tespit edilirken, işçinin uğradığı zararda kusurunun olup olmadığının, zarar nedeniyle birtakım çıkarlar elde edip etmediğinin de araştırılması gerekir.¹⁴⁴ Kanunun 51. Maddesine göre, hakimin, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirlediğini ve tazminatın irat biçiminde ödenmesine hükmedildiğinde, borçlunun güvence göstermekle yükümlü olduğu ifade edilmektedir. Tazminattan indirim, Borçlar Kanunu'nun 52. maddesi hükümlerinde öngörülmüştür. Bu maddeye göre; zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hakim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir. Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödemediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkim, tazminatı indirebilir.”

Zararın tayini ile zarar verenin ödeyeceği tazminat miktarı azami olarak belirlenmiş olur. Kural olarak zararın tamamının ödenmesi gerekir. Ancak zarar verenden her zaman zararın tamamını ödemesi talep edilmez. Zararın meydana gelmesindeki etkenler araştırılarak tazminat miktarı belirlenir.¹⁴⁵ İşte tazminatın belirlenmesinde yani hesabında rol oynayan bu etkenlere tenkis sebepleri (indirim sebepleri) denir. Tazminatın hesabında göz önünde tutulacak indirim sebeplerini; zarar veren, zarar gören ve hal ve şartların icabı açısından üç gruba ayırmak mümkündür. Zarar verenin durumundan kaynaklanan indirim sebepleri, kusurun derecesi ve müzayaka hali olarak Borçlar Kanununun madde 43/1 ve 44/2 hükümlerinde öngörülmüştür. Zarar görenin durumunu dikkate alan indirim sebepleri ise muvafakat ve müterafik kusur

¹⁴³ Ekin, s.138

¹⁴⁴ Ekin, s.141

¹⁴⁵ Kaplan, s.122

olarak madde. 44/1 hükmünde düzenlenmiştir.¹⁴⁶ Hal ve şartların icabına ilişkin indirim sebepleri ise madde. 43/1 hükmünde belirtilmiştir.

Kişinin kendi kusuru (ya da müterafik kusuru) makul bir kimsenin kendi menfaati için sakınacağı, sakınması gerekli olan ancak düşüncesizce yapılan bir harekettir. Zarara uğrayan, zararın doğmaması veya doğmuşsa artmaması için gerekli özeni göstermemişse veya tersine zararın meydana gelmesine bizzat razı olmuşsa, zararı kısmen veya tamamen üzerine almalıdır.¹⁴⁷ Mesela bir işçi alınan güvenlik önlemlerine veya ikazlara rağmen önlemlere uymadan çalışmasına devam ediyorsa kazanın meydana gelmesinde kendi kusuru söz konusu olur. Borçlar Kanunu madde 44/1'e göre, zarara uğrayanın kendi kusurunun tazminata etkili olabilmesi için, zarar görenin rızasının hukuka aykırılığı kaldırmamış olması, zararın meydana gelmesinde etkili olması veya önceden meydana gelen zararın artmasına sebep olması gerekir.¹⁴⁸

4.3.2.2. Manevi Tazminat Davaları

İş kazasına uğrayan işçi maddi tazminattan başka Borçlar Kanunu mad. 47 gereğince manevi tazminat da isteyebilir. Eğer işçi ölmüşse yakınlarının da manevi tazminat isteme hakları vardır. Gerek İş Kanunu'nda gerekse diğer iş mevzuatında bu konuda bir hüküm bulunmamaktadır. Kişilik haklarında uğranılan zararı gidermeyi amaçlayan manevi tazminat talebi Borçlar Kanunu'nun 56. maddesinde hükme bağlanmıştır. Buna göre, "Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir." hükmü yer almıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise "Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebileceği" hükme bağlanmıştır.¹⁴⁹ Manevi tazminatın amacı, bir kimsenin tecavüz sonucunda kişilik haklarında meydana gelen manevi zararın, yani derin acı ve üzüntülerin bir miktar para ile giderilmesidir.

¹⁴⁶ Hasan Tahsin Gökcan, *Haksız Fiil Hukuku ve Maddi Manevi Tazminat Davaları*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.238

¹⁴⁷ Kaplan, s.123

¹⁴⁸ Kaplan, s.125

¹⁴⁹ 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, R.G. Tarihi: 04.02.2011, R.G. Sayısı: 27836 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> (26.05.2015)

İş kazası sonucu sakatlanan işçinin veya ölmesi halinde yakınlarının işverenenden manevi tazminat talep edebilmesi için, iş kazası sonucu bir yaralanma veya sakatlığın meydana geldiğini veya işçinin öldüğünü, bir manevi zararın doğduğunu, bedensel zarar veya ölüm ile manevi zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğunu, yaralanma veya ölümün hukuka aykırı olduğunu ispatlamaları gerekir. 56. maddeye göre manevi tazminat talep edebilmek için işverenin kusurlu bulunması gerekmez. Zira bu hükümde hakime özel halleri göz önünde tutarak manevi tazminat hükmetme yetkisi tanınmıştır. Manevi tazminat talep edilebilmesi için, her şeyden önce vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm neticesinde işçinin veya yakınlarının manevi bir zarara uğramaları gerekir.¹⁵⁰

Vücut bütünlüğü ihlal edilen işçi ölmemişse yani yaralanmış veya sakatlanmışsa manevi tazminat talebi sadece cismani zarara uğramış bu işçiye aittir. Zira bu hak kişiye sıkı sıkıya bağlı bir haktır. Yasalara göre manevi tazminat talebi miras yoluyla intikal eder. İşçinin iş kazası neticesindeki yarasının iyileşmesi veya iz kalmaması veya sakatlığının düzelmesi şart değildir; uğranılan cismani zarar sonucunda işçinin acı ve üzüntü duymuş olması asıldır. Kişilik haklarında uğranılan zarar neticesinde işçi ölmüşse Borçlar Hukuku 56. maddeye göre ölenin yakınlarına da manevi tazminat verilir.¹⁵¹

Manevi tazminattan amaç, bahsedildiği gibi uğranılan manevi acının giderilmesi ve zarara uğrayanın manevi ve ruhi huzura kavuşmasına yardımcı olunmasıdır. Bu sebeple de tazminat miktarının tayininde sadece zarar miktarına bakılmaz. Kişide meydana getirdiği ruhi sarsıntı da dikkate alınır. Hakim manevi tazminatın miktarını, özel halleri dikkate alarak adalete ve hakkaniyete uygun olarak tayin etmelidir. Mesela, olayın meydana geliş şekli, tarafların sosyal ve ekonomik durumları, zarar görenin vücut ve ruhi durumu, varsa kusur durumu dikkate alınmalıdır. Özel haller her olaya göre değişebileceğinden, hakim takdir hakkını kullanırken etkili olan sebepleri de kararında objektif ölçülere göre isabetli bir şekilde göstermelidir. Ancak burada amaç manevi acının kısmen de olsa para ile karşılamaktır. Bu yüzden takdir

¹⁵⁰ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Legal Kitabevi, Ankara, 2014, s.368-369

¹⁵¹ Kaplan, s.127

edilecek miktarın mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olması gerekir.¹⁵²

Manevi tazminata ilişkin olarak işçi ancak hayatı, fiziki ve ruhsal bütünlüğü, şeref ve haysiyeti, özgürlüğü, gizli ve özel hayat ve mesleki itibarı gibi kişilik hakları işveren tarafından haksız olarak tecavüze uğrarsa manevi tazminat namıyla bir miktar para ödenmesini dava edebilmektedir. Manevi tazminat talebi için zararın ya da tecavüzün özel ağırlığı aranmamış, sadece manevi zararın doğması yeterli ve gerekli görülmüştür. Doğal olarak manevi zararın ağırlık derecesi, hükmedilecek tazminatın miktar ve şeklinin belirlenmesinde etkili olacaktır. İşverenin fiili, işçinin kişilik haklarına tecavüz oluşturmakla beraber, bir manevi zarara yol açmamışsa, işçi manevi tazminat isteyemeyecektir. Mesela işveren bastırıldığı takvimin kapağında, çalıştırdığı işçilerin makine başındaki resimlerine müsaadelerini almaksızın yer vermişse burada bir tecavüz mevcuttur, ancak bu tecavüzden bir manevi zararın doğduğu söylenemez. Dolayısıyla resimleri bulunan işçiler de işverenden manevi tazminat isteyebilirler.¹⁵³

4.3.3. SGK Rücu Davaları

Rücu hakkı doktrinde, “başkasına ait bir borcu yerine getiren kişinin malvarlığında meydana gelen kaybı gidermeye yönelik tazminat niteliğinde bir talep hakkı” veya “tediye bulunan kişinin ödediğini, gerçekte ödemesi gerekenlerden geri alabilmesi imkanı” gibi tanımlarla ifade edilmektedir. Halefiyet, alacaklı ile ifada bulunan üçüncü kişi arasında, rücu hakkı ise borçlu ile ifada bulunan üçüncü kişi arasındaki ilişkiyi ifade eder. Halefiyet ve rücu hakkı arasındaki en temel fark, halefiyette alacak hakkının sona ermeyerek halef olan üçüncü kişiye kendiliğinden intikal etmesi; rücu hakkının mevcut olduğu durumda ise, alacak hakkının sona ermesi, dolayısıyla rücu hakkının, hak sahibinin şahsında doğan yeni bir hak olmasıdır. Bunun sonucu olarak, halefiyette borç bütün unsurlarıyla devam eder.¹⁵⁴

Rücu hakkı, hak sahibinin şahsında doğan ve önceki alacak hakkına bağlı olmayan yeni bir hak olduğu için, zamanaşımı süresi hak doğduğu anda işlemeye başlar.

¹⁵² Eren, s.371-372

¹⁵³ Hasan Tahsin Gökcan, Haksız Fiil Hukuku ve Maddi Manevi Tazminat Davaları, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.238-239

¹⁵⁴ Ahmet M. Kılıçoğlu, Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1979, s.205

Alacak hakkının ifa ile sona ermesi sebebiyle, ona bağı hakların intikali de söz konusu olmayacak, rücu hakkı sahibi alacaklının faydalandığı imtiyazlardan ve yetkilerden faydalanamayacaktır. Bununla birlikte, rücu hakkı sahibi, bu hakkı kullanabilmek için sadece alacaklıya ifada bulunduğunu ispat etmekle yetinemez; rücuya esas teşkil eden hukuki sebebi de (sebepsiz zenginleşme, vekâletsiz iş görme gibi) ispat etmelidir. Oysa halefiyette üçüncü şahsın kural olarak ifayı ispat etmesi yeterlidir.¹⁵⁵

İşverenin Kurum'a karşı sorumluluğu belli eylem ve davranışlarla sınırlıdır. Maddenin öngördüğü sorumluluk halleri sırasıyla; işverenin kastı ve işverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketinden ibarettir. Sosyal Sigortalar Kurumu'nun 26. maddesinde işverenin suç sayılır hareketi de rücu nedenlerinden biri olarak sayılmış ve böylece, kast derecesine varmayan kusuru ile suça yol açan işverene de rücu olanağı tanınmıştı. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda (SSGSSK) bu rücu nedenine yer verilmemiştir. İşverenin kastı, SSGSSK'nin 21. maddesinde açıkça rücu nedenlerinden biri olarak sayılmıştır. Buna göre,¹⁵⁶

“İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir. İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücu edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rücu edilmez.”

¹⁵⁵ Utkan Araslı, *Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar I*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2002, s.497

¹⁵⁶ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, R.G. Tarihi: 31.05.2006, R.G. Sayısı: 26200 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> (26.05.2015)

Sigortalı veya hak sahipleri, tazminat davası açmış, o davada tazminat hesabı yaptırılmış ve bu hesap raporuna dayanılarak verilen hüküm kesinleşmiş ise; halefiyet kuralı gereğince, rücu davasında yeniden tavan hesaplaması yaptırılmasına gerek yoktur. Ancak; sigortalı tarafından işveren aleyhine açılan tazminat davasında, muvazaanın varlığı halinde, o davaya konu maddi tazminat miktarı, Kurum'un rücu alacağına tavanını oluşturan miktarın belirlenmesinde dikkate alınmamaktadır. Sigortalının veya hak sahiplerinin açtıkları tazminat davasında taraf olmayıp da rücu davasında taraf olanlar için, yeniden tavan hesabı yapılması gerekmektedir. Yargıtay, yeni hesaplanacak tavana, eski verilerin (tazminat davası sırasında geçerli olan asgari ücret tutarı gibi) esas alınması gerektiği görüşündedir. Bununla birlikte; sonradan doğma veya nüfusa kaydolma gibi nedenlerle tazminat davasında yer almayan bir hak sahibi, rücu davasında yer alır ise; Yargıtay, sonradan ortaya çıkan hak sahibinin hukuki durumu tazminat davasında tartışılmadığından, yeni bir tavan hesabı yapılması ve tavan hesabında yeni verilerin (rücu davası sırasında geçerli olan asgari ücret tutarı gibi) esas alınması gerektiğini kabul etmektedir.¹⁵⁷

Rücu davalarında da, sorumluluk koşullarının oluşup oluşmadığının tespiti için kusur incelemesi yaptırılmaktadır. Yani iş güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığı, zararın bundan doğup doğmadığı, sigortalının alınan tedbirlere uyma yükümünü yerine getirip getirmediği, ilgililerin kusur durumlarının ve kusur oranlarının ne olduğu saptanmaktadır. Bu saptamayı yapabilmek için mahkemenin; varsa tarafların göstereceği delilleri toplaması, hangi yönlerin kanıtlanmış gördüğünü tespit etmesi, doğan zarar ile davalının olumlu ya da olumsuz eylem ve davranışları arasında uygun neden-sonuç bağı olup olmadığı ve böyle bir bağ mevcut ise davalının akdi ve kanuni hükümlere göre kusurunun söz konusu edilip edilemeyeceği hususunu bilirkişiden sorması gerekmektedir. Bilirkişi de kanaatini, aşık ve kesin olarak ifade etmelidir. Aksi taktirde; raporunun, hükme dayanak yapılması mümkün değildir. Maddi olgular tam ve eksiksiz olarak saptanmadan dosya bilirkişiye gönderilmiş ise, eksiklikler bilirkişice belirlenmeli ve tamamlanmak üzere mahkemesine iade edilmelidir. Kusur incelemesi, mutlaka işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman olan bilirkişilerce yapılmalıdır.¹⁵⁸ Bilirkişiler tarafından mahkemeye sunulan kusur raporlarında, iş

¹⁵⁷ Resul Aslanköylü, *Karşılaştırmalı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu El Kitabı*, Legal Kitabevi, Ankara, 2013, s.857-858

¹⁵⁸ Aslanköylü, s.672

güvenliği mevzuatına göre, işverenin alması gerekip de yerine getirmediği önlemlerin nelerden ibaret olduğunun ayrı ayrı irdelenmesi zorunludur.¹⁵⁹

İş güvenliği uzmanları, aldıkları eğitim ve mesleki bilgileri doğrultusunda işyerlerinde kaza olasılığı yaratabilecek tehlikelerin belirlenmesi ve alınması gereken önlemlerin tespit edilmesi görevini yapmakla sorumludurlar. İşyerinde bu konuya ilişkin bildirimlerini önce işverene yazılı olarak yaparak, işverenin önlem almaması durumunda yaşamsal tehlike gösterenleri Bakanlık birimlerine bildirmekle yükümlüdürler. Konuyla ilgili 29 Aralık 2012 tarihinde yayınlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesinde yapılan düzenlemeler de bu doğrultudadır. Ayrıca, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanan iş kazasının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen uzman veya hekimin yetki belgesi askıya alınacaktır. Yasa hükmünde yer verilmemekle beraber, aynı yönetmeliğin iş güvenliği uzmanının yükümlülüklerini saptayan 11. maddesinde askıya alma durumuna 6 aylık bir süre belirleyerek sınırlandırma getirmekte ve askıya alma kararını kesinleşmiş yargı kararına ve 5510 sayılı kanunun 25. maddesindeki maluliyet ölçütlerine bağlamaktadır. Bununla birlikte, 2015 yılında gerçekleştirilen yeni düzenlemeyle bu madde değiştirilerek; iş güvenliği uzmanının, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlü olduğu hükmü getirilmiştir. Bununla birlikte uygulamayla ilgili belirsizliklerin halen tam olarak giderilebildiği söylenememektedir.

İşyerlerinde yaşanan tehlikeler, işverenlerin konuya yaklaşımının oldukça dar olması, çalışanlarda güvenlik kültürünün yetersizliği, rekabet koşulları, maliyet baskısı, biçimsel olmayan istihdam, kimi sektörlerde değişken koşullar ve yüksek işgücü devri gibi birçok olumsuz koşullarda çalışan iş güvenliği uzmanlarının, getirilen bu ağır sorumlulukları mesleki bağımsızlıklarını koruyarak yerine getirebilmeleri noktasında ciddi kuşku ortaya çıkmaktadır. Özellikle, ciddi tehlike ortaya çıkan durumlarda işverene yapacağı yazılı bildirim ardından işveren tarafından önlem

¹⁵⁹ Aslanköylü, s.749

alınmadığında, Bakanlığa bildirim yükümünü yerine getirmesiyle yaşayabileceği, iş sözleşmesinin feshi gibi olumsuzluklara karşı iş güvenliği uzmanına iş güvencesi getiren herhangi bir koruyucu düzenlemeye yer verilmediği de belirtilmektedir. İşten atılma korkusuyla bu bildirim yapmayan uzmanın, yasalar önünde cezai sorumluluğunun süreceğine kuşku olmadığına göre, uzmanlar, işveren baskısı ile çalışanlara karşı vicdani ve yasal sorumlulukları arasında kalmış olduğu da ifade edilmektedir.¹⁶⁰

Bununla birlikte, bildirim yapmadığı belirlenen iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınmaktadır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilememekte ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılmamakta, tersi durumda işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilmektedir. İş güvenliği uzmanının iş yasaları ve diğer yasaları göre sahip olduğu hakları saklı olduğundan açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla belirlenen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınacağı da belirtilmektedir.¹⁶¹

¹⁶⁰ Fatih Yılmaz, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri” *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24 (6):44-69, 2013, s.55

¹⁶¹ 6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6645.html>

SONUÇ

İş güvenliğinde temel amaç, çalışma hayatında iş görenlerin sağlığına zarar verebilecek konuların önceden tespit edilerek gerekli tedbirlerin alınması, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarının korunmasıdır. İş güvenliği, çalışanların daha çok teknik özellikli risklere karşı korunmasını kapsayan bir anlama sahiptir. Dolayısıyla, teknik önlem ve bilgi ile koruma sağlayacak tehlikelerin belirlenmesi ve bunlar karşısında ne tür koruyucu önlemlerin alınabileceği iş güvenliği konusu içindedir.

İş kazası, iş akışını durdurarak üretim ritmini azaltmakta, verimlilik kaybına yol açmaktadır. İşyeri ortamı iyileştirilerek iş güvenliğinin sağlanması, iş akışını durduran insan, makine, malzeme, ürün ve zaman yitimine yol açan koşulların bertaraf edilmesini veya asgari düzeye indirilmesini getirecek, yüksek verimlilik ve etkinlik sağlayacaktır. İş güvenliğine ilişkin çalışmalar aynı zamanda maliyetlerin düşmesini ve ürün boyutunda artmayı sağlayacaktır. Başka bir ifadeyle, iş kazalarının önüne geçilmesi ikincil veya yan etki olarak çalışma ortamında verimlilik ve üretim artışına neden olmaktadır. İş sağlığı ve iş güvenliği alanındaki yetersizlikler ve bununla ilişkili olarak ortaya çıkan kazaların maliyetleri karşısında, kuruluşların konuya karşı duyarlılıkları artmaktadır. İş güvenliği konusunda işletmede yapılan harcamalar bir yere kadar iş yerine maliyet yükü olarak görünse de geniş bir perspektiften bakıldığında, iş kazalarından ve meslek hastalıklarının sonucunda, zarar gören alet ve makinelerin bakımı, işçinin bakım harcamaları, soruşturma masrafları, tazminatlar, kazadan dolayı aksayan işlerin yapılması için gerekli ek çalışma giderleri, üretimde ve verimlilikte oluşan azalmaların maliyetleri, dolayısıyla pazar kaybı ve işletmenin saygınlığının kaybolmasının getireceği kayıplar daha fazla maliyet getirecektir. İş güvenliğinin kurumlarda etkin bir şekilde sağlanabilmesinin takım çalışması ile mümkün olabileceği, başka bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliğinin farklı disiplinlerin bileşiminin bir parçası olduğu pek çok kaynakta belirtilmektedir. Bu takımın en önemli ögesi de iş güvenliği uzmanı olmaktadır. İşyerlerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi çabaları için farklı bilim dallarının yanı sıra mühendislik bilgilerine de ihtiyaç duyulmaktadır. İşyerlerindeki

projelendirilme aşamasından itibaren; işyeri tesisi, işletmeye açılması ve üretimin her kademesinde iş güvenliğinin sağlanması çalışmalarında uzmanlara önemli görevler düşmektedir.

İş güvenliği konusunda iş yasaları, yönetmelikler ve tebliğlerin yürürlüğe girmesi, Danıştay kararlarıyla durdurma veya iptal kararlarıyla başlayan yargı süreci zaten dağınık ve karmaşık olan mevzuatı giderek daha karmaşıklaştırmıştır. Tarafların iptal ve yürütmeyi durdurma taleplerini, Danıştay'ın bu taleplere ilişkin kararlarını ve bu kararlarda sözü edilen eksikliklerin giderilmesine ilişkin olarak çıkarılan “Torba Kanun” niteliğindeki değişiklikleri, yönetmelikleri ve tebliğleri takip etmek güçleşmiştir.

Genel itibariyle incelendiğinde iş güvenliği uzmanlarının işyerinde üretim devam ettiği müddetçe; çalışma ortamının iş güvenliği yönünden gözetimi, risk analizleri, tehlike tespitleri, acil durumlarda uygulama planları, iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından önleyici ve düzeltici faaliyet planları, kişisel koruyucuların kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği kurullarına katılım, eğitimlerin planlanması gibi işyerinde yapılan ve yapılması gereken çalışmaların kurallara uygun yapılmasını sağlamak ve uygulamaların izlenmesinden sorumlu tutulduğu gözlenmektedir. İş güvenliği uzmanlarına yasalar ve yönetmeliklerle belirlenen görevlerini yerine getirirken bağımsız olacağı, gerektiğinde işin geçici süreyle durdurulması için üst yönetimi bilgilendirebileceği, üretim planlarında karar alma sürecine katılacağı gibi yetkiler tanınırken, bu görevleri esnasında işveren ve işyeri hakkında gizlilik yükümlülüğü de verilmiştir. İşyerlerinde, iş güvenliği hizmetlerinde tarafsız bir denetimin, ön yargısız ve ticari kaygıdan uzak bir şekilde sağlanması kamu yararı için bir zorunluluktur. Bu yararın sağlanmasında, mevcut mevzuattaki iş güvenliği uzmanına tanınan yetkiler, iş güvenliği konusunda iş güvenliği uzmanından beklenen olumlu etkilerin ortaya çıkmasında yeterli olmayacaktır. İş güvenliği uzmanının bağımsızlık ilkesi netleştirilmeli ve iş güvenliği uzmanının görevini yerine getirdiği için karşılaşılabileceği işini kaybetme riskleri ortadan kaldırılmalıdır. Bunun yanı sıra, bir başka önemli nokta da, iş güvenliği uzmanlarının sorumluluklarının hangi kapsamda değerlendirileceği ve işveren/işveren vekili konusunun netlik kazandırılmasıdır.

Yönetmelikte belirlenen uzmanlık sisteminde A ve B uzmanlık belgesi almanın temel koşulu tecrübe olarak ele alınmış ve iş müfettişleri ile genel müdürlükte ve bağlı birimlerde iş güvenliği uzmanı olarak çalışanlar farklı bir muameleye bağlı tutulmuştur. Söz konusu kişilerin, özel sektörde çalışan kişilerden daha bilgili, yetenekli ya da tecrübeli olduğuna hangi bilimsel kritere göre karar verildiği anlaşılamamıştır. Bu süreye müfettiş yardımcılığının dahil olup olmadığı da belirsiz bırakılmıştır.¹⁶² Aynı hükümle otuz yıl iş güvenliği alanında çalışmış ve deneyimli bir kişi C sınıftan başlamak zorundayken, sadece üç yıl görev yapmış müfettişlere eğitimsiz ve sınavsız doğrudan A sınıfı belgesi alabilme ayrıcalığı tanınmıştır.

Diğer taraftan kamu kurumlarında ve özel sektörde iş güvenliği alanında uzun süredir görev yapmış olanların C sınıfını aşarak B ya da A sınıfı uzmanlık belgesi alabilmenin önüne geçerek, bu alanda deneyimli olmanın sağlayabileceği yararlar göz önünde bulundurulmamıştır. Buna karşılık deneyime önem veren ilgili düzenlemede, asgari görev süresi belirtilmeden bu alanda yüksek lisans veya doktora yapan mühendis veya teknik elemanlara sınavsız B veya C sınıfı uzmanlık belgesi sağlayabilme hakkının verilmesi, verilecek uygulamalı eğitim ile bu açığın kapatılmasının gerçekleşip gerçekleşmeyeceği tartışılabilmekle birlikte, bu düzenleme, iş güvenliği kültürünün oluşumunda eğitimin yerini ve önemini göstermesi yönünden olumlu olarak değerlendirilebilir.

Diğer taraftan iş güvenliği uzmanı yetersizliğinin ortaya çıkmasıyla birlikte 6495 sayılı kanunla işverenlerin iş güvenliği uzmanını işe alma yükümlülüğüne yönelik süreler yeniden ertelenmiştir. Dolayısıyla bu yükümlülüğün 2014 yılı itibariyle elliden az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerleri için geçerli olacaktır. Kamu kurumları ile elliden az çalışanı olan az tehlikeli sınıftan yer alan işyerleri ise 2016 yılında yükümlülük başlayacaktır. Son olarak da 2014’de düzenlenen bir yönetmelik ile on kişiden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfa dahil olan işyerlerinde işverenlerin ya da vekillerinin bu hizmetleri kendilerinin yürütebilmelerine olanak tanınmıştır. Bununla birlikte, iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşulları ve belgelendirme sürecindeki olumsuzlukların sürmesi halinde ve yeterli uzman sayısına ulaşamaması durumunda erteleme ve değişiklik süreçlerinin sürekli yaşanmasının mümkün olduğu da vurgulanmaktadır. Diğer taraftan iş

¹⁶² Yılmaz, s.101

güvenliği uzmanlığı gibi teknik içeriği fazla olan bir konuda örgün eğitime ağırlık verilmesi gerekirken, kuramsal kısmının üçte ikisinin uzaktan eğitim yoluyla gerçekleştirilebilmesine imkan sağlanması dezavantaj yaratabilecek bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Görselliğin önemli olduğu ve farklı konuları kapsayan derslerin, uzaktan eğitim kanalıyla aktif olarak nasıl verilebileceği belirsizdir. Hatta uzaktan eğitime uygun gibi görünen hukuk derslerinin bile karşılıklı olarak gerçekleştirildiğinde daha etkili olduğu ve özellikle alanında tecrübeli kişilerin katıldığı bu tür sertifika eğitimlerinin genellikle soru-cevap şeklinde işlendiğinde daha yararlı sonuçlar verdiği bilinmektedir. Üstelik uzaktan eğitimin nasıl kontrol edilebileceği de ayrı bir sorun olarak kendini göstermektedir. Uzmanlık eğitimi olarak verilen bir eğitimin bu kadar hafife alınabilecek bir konu olmaması gerektiği ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra, işin niteliğine göre işyerinde oluşacak tehlikeler, iş kazaları ve alınacak önlemlerin de değişebileceği dikkate alınarak görevlendirme yaparken iş güvenliği uzmanının işyerinde yapılan işin niteliğine uygun meslektenden olmasına özen gösterilmesi ve uygun eğitimi alması önem kazanmaktadır. Bu konuda ülkemizin gelişmiş ülkeler düzeyine çıkması için devletin, kurumların ve bireylerin üzerine düşen sorumluluğu tartışılmaz bir şekilde acilen yerine getirmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

“Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” Kanun No. 6009, R.G. Tarihi: 01.08.2010, R.G. Sayısı: 27659 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/08/20100801-1.htm> (24.03.2015).

“İş Güvenliği Nedir?” <http://www.guvenligi.com/as/is-guvenliginin-amaci/> (24.03.2015).

“İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi, http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf (24.03.2015).

“İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” R.G. Tarihi: 15.08.2009, R.G. Sayısı: 27320 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090815-2.htm> (24.03.2015).

4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, R.G. Tarihi: 22.01.2002, R.G. Sayısı: 24648, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4735.pdf> (26.05.2015).

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041012.htm#1>

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, R.G. Tarihi: 31.05.2006, R.G. Sayısı: 26200 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> (26.05.2015).

5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, R.G. Tarihi: 26.05.2008, R.G. Sayısı: 26887 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm> (02.05.2015).

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, R.G. Tarihi: 04.02.2011, R.G. Sayısı: 27836 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> (26.05.2015).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, R.G. Tarihi: 30.06.2012, R.G. Sayısı: 28339 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (02.05.2015).

6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6645.html> (26.05.2015).

Akın, Levent (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik*, Yetkin Kitabevi, Ankara.

Akpınar, Teoman (2013). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ekin Basım Yayın, Bursa.

Aksoy, Cezmi (1982). “İş Kazaları: Tanımı, Önemi , Nedenleri” *İş Kazalarını Önleme Semineri*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.

Akyiğit, Ercan (2008). *İş Kanunu Şerhi*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.

Araslı, Utkan (2002). *Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar I*, Turhan Kitabevi, Ankara.

Arıcı, Kadir (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, TES-İŞ Yayınları, Ankara.

Armağan, Servet (1980). *Temel Haklar ve Ödevler*, Fakülteler Matbaası, İstanbul.

Artuk, Mehmet Emin; Gökçen, Ahmet ve Yenidünya, A. Caner (2014). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Adalet Yayınevi, İstanbul.

Aslanköylü, Resul (2013). *Karşılaştırmalı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu El Kitabı*, Legal Kitabevi, Ankara.

Atay, Ethem (2005). *İdarenin Sorumluluğu ve Tazminat Davaları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Avcı, Adnan (1998). *İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Mevzuatı*, Alfa Basım Yayım, İstanbul.

Balkır, Z. Gönül (2012). “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu,” *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2 (1):56-91.

Baloğlu, Cem (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*, Beta Yayınları, İstanbul.

Bilir, Nazmi ve Yıldız, Ali Naci (2013). *İş Sağlığı Güvenliği*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.

Birleşik Metal–İş Sendikası, (2002). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, İstanbul, Birleşik Metal–İş Yayını.

Centel, Nur; Zafer, Hamide ve Çakmut, Özlem (2011). *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, Beta Yayınları, İstanbul.

Centel, Tankut (1992). *Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Centel, Tankut (2007). *İş Hukuku: Bireysel İş Hukuku Cilt 1*, Beta Yayınevi, İstanbul, s.265

Çevik, Seda Ökten “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu Üzerine Yargıtay Kararı İncelemesi”
<http://www.aslikaratas.av.tr/rekabetYasagiKararinceleme.html> (26.05.2015).

Dağ, Mehmet Ali (2011). “Park Elektrik Siirt Madenköy Bakır İşletmesindeki İş Güvenliği Uygulamaları ve Risk Değerlendirmesi” *Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.

Demirbaş, Timur (2005). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Demirbaş, Timur (2005). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Demirbilek, Tunç (2005). *İş Güvenliği Kültürü*, Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlük Matbaası, İzmir.

Demircioğlu, A. Murat (2006). *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*, Beta Yayınları, İstanbul.

Demircioğlu, Murat ve Centel, Tankut (2003). *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Demircioğlu, Murat ve Centel, Tankut (2007). *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Develioğlu, Ferit (2010). *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat*, Aydın Kitabevi, Ankara.

Dizdar, Ercüment N. (2006). *İş Güvenliği*, Alver Yayınevi, Ankara.

Dönmezer, Sulhi ve Erman, Sahir (1997). *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku II*, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Duran, Lütfü (1974). *Türk Kamu Personelinin Mali Sorumluluğu*, Sevinç Matbaası, Ankara.

Düren, Akın (1979). *İdare Hukuku Dersleri*, Sevinç Matbaası, Ankara.

Ekin, Ali (2011). *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*, Yetkin Yayıncılık, Ankara.

Ekmekçi, Ömer (2009). “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar” *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 16:63-70. <https://www.mess.org.tr/content/SicilAralik09.pdf> (02.05.2015).

Eren, Fikret (2014). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Legal Kitabevi, Ankara.

Ergin, Murat (2006). “Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri, İşin Düzenlenmesi” *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004*, Kamu-İş Yayınları, Ankara.

Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş ve Ulucan, Devrim (2005). *Bireysel İş Hukuku*, Legal Yayıncılık, İstanbul.

Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş ve Ulucan, Devrim (2006). *Bireysel İş Hukuku*, Legal Yayınevi, İstanbul.

Geçer, Bekir (2004). *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı*, Yaklaşım Yayınları, Ankara.

Gökcan, Hasan Tahsin (2013). *Haksız Fiil Hukuku ve Maddi Manevi Tazminat Davaları*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.

Gökyayla, K. Emre (2004). *Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.

Gözübüyük, Şeref (2006). *Anayasa Hukuku: Anayasa Metni ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*, Turhan Kitabevi, Ankara.

Güçlü, Yaşar (2010). *Danıştay ve Yargıtay İçtihatları Işığında İdari Yargı Kararlarının Uygulanması*, Seçkin Yayınevi, Ankara.

Günday, Metin (2004). *İdare Hukuku*, İmaj Yayınevi, Ankara.

Gündel, Ahmet (2009). *Yeni Türk Ceza Kanunu Açıklaması II*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Güzel, Ali ve Okur, Ali Rıza (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.

Güzel, Ali; Okur, Ali Rıza ve Caniklioğlu, Nurşen (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul.

ILO, “İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme ve İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin 164 sayılı Sözleşme” Kabul Tarihi: 03.06.1981, R.G. Tarihi: 13.01.2004, R.G. Sayısı: 25345
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz155.htm>
(24.03.2015).

İHD (İnsan Hakları Derneği), “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi” 10.12.1948
<http://ihd.org.tr/index.php/san-haklarylgeleri-mainmenu-96/156-insan-haklari-evrensel-beyannames.html> (24.03.2015).

İnciroğlu, Lutfu (2008). *İş Sağlığı ve G#venliğinde İşçi ve İşvereninin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*, Legal Kitabevi, İstanbul.

İş G#venliği İle G#revli M#hendis veya Teknik Elemanların G#re, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Y#netmelik,
http://www.ohsas.gen.tr/yonetmelikler/is_guvenligi_gorevli_muhendis_teknik_elemanların_gorevleri_yonetmeligi.pdf (02.05.2015).

İş G#venliği Uzmanlarının G#rev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Y#netmelik, R.G. Tarihi; 29.12.2012, R.G. Sayısı; 28512
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-11.htm> (02.05.2015).

İş G#venliği Uzmanlarının G#rev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Y#netmelik, R.G. Tarihi: 29.12.2012, R.G. Sayısı: 28512 (Değişiklik: 30.04.2015/29342)

İş Sağlığı ve G#venliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun H#km#nde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G. Tarihi: 23.04.2015, R.G. Sayısı: 29335 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150423-3.htm> (26.05.2015).

İş Sağlığı ve G#venliği Y#netmeliği, R.G. Tarihi 29.12.2012, R.G. Sayısı; 28512
http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=939:-salii-ve-guevenl-hzmetler-yoenetmel&Itemid=33 (02.05.2015).

İş Sağlığı ve G#venliği Y#netmeliği, R.G. Tarihi, 09.12.2003, R.G. Sayısı; 25311
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5461&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> (02.05.2015).

İşyeri Sağlık ve G#venlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve G#venlik Birimleri Hakkında Y#netmelik, R.G. Tarihi 15.08.2009, R.G. Sayısı: 27320
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090815-2.htm> (02.05.2015).

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri
Hakkında Yönetmelik, R.G. Tarihi: 15.08.2009, R.G. Sayısı: 27320
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090815-2.htm>

Kaplan, Emine Tuncay (1992). *İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, Dayınlarlı Hukuk Yayınları, Ankara.

Kayihan, İçel; Mahmutoğlu, Fatih S.; Sokullu-Akıncı, Füsün; Özgenç, İzzet ve Ünver, Yener (2000). *Suç Teorisi*, Beta Yayınları, İstanbul.

Kaymaz, Seydi ve Gökcan, Hasan Tahsin (2006). *5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Kaynak, Tuğral; Adal, Zeki ve Ataay, İsmail (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Dönence Basım Yayım, İstanbul.

Kılıçoğlu, Ahmet M. (1979). *Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara.

Kılıçoğlu, Ahmet M. (2014). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Kılıkış, İlknur ve Alper, Yusuf (2015). “6331 Sayılı Kanun’da İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Görevlendirilmeleri ve Yetkilendirilmeleri” *SGD Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5 (1):32-67.

Koca, Mahmut ve Üzülmöz, İlhan (2011). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Külahçıoğlu, Gürdal (1996). *İş Güvenliği*, Mühendislik Fakültesi Basım Ünitesi, İzmir.

Löschnigg, Günther ve Hekimler, Alpay (2011). *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları*, Efil Yayınevi, Ankara.

Mollamahmutoğlu, Hamdi (2008). *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara.

Oğuz, Özgür (2011). *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, Legal Kitabevi, İstanbul.

Özbek, Veli Özer; Doğan, Koray; Bacaksız, Pınar; Kanbur, Mehmet Nihat ve Tepe, İlker (2010). *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Özdemir, Necdet (1963). *Hizmet Kusuru Teorisi ve İdarenin Sorumluluğu*, Yeni Desen Matbaası, Ankara.

Özel, Kayhan (2004). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.

Özen, Muharrem ve Tozman, Önder (2008). “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Cezai Sorumluluğu” *Sicil İş Hukuk Dergisi*, Haziran.

Özgenç, İzzet (2012). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.

Özkars, Rabia ve Yıldız, Sayiter (2013). “Türkiye’deki Atıksu Arıtma Tesislerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Değerlendirilmesi, *Erciyes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 29 (3):254-261.

Özkılıç, Özlem “İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri” TİSK Yayınları, http://tiskweb.com/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=57 (24.03.2015).

Özkılıç, Özlem “İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri” TİSK Yayınları, http://tiskweb.com/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=57 (24.03.2015).

Pala, Kayhan (2005). “İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 25:18-23.

Seratlı, Gaye Burcu (2003). *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, Legal Kitabevi, Ankara.

Süzek, Sarper (1985). *İş Güvenliği Hukuku*, Savaş Yayınları, Ankara.

Süzek, Sarper (2012). *İş Güvenliği Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Süzek, Sarper (2012). *İş Güvenliği Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, Araştırma ve İnceleme Raporu, (2008) <http://www.tccb.gov.tr/ddk/ddk25.pdf> (24.03.2015).

Tan,

Oktay

“<http://www.bilgin.net/090905panelMMOist/isgMuhHukukiDurumu.pdf>
(10.05.2015)

Tekin, Bedri (2008). “İstihdam Paketi ve İş Güvenliği Mühendisliğinin Mevzuattaki Yeri” TMMOB, *Mühendis ve Makine Dergisi*, 49 (579):35-37.

Tekin, Bedri (2008). “İstihdam Paketi ve İş Güvenliği Mühendisliğinin Mevzuattaki Yeri” *Mühendis ve Makine Dergisi*,
http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/e01938fc48a2cfb_ek.pdf?dergi=109
(02.05.2015).

TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler*, Özdil Basımevi, İstanbul.

TMMOB, “ÇBS Tarafından Hazırlanan ve İş Güvenliği Alanında Çalışacak Mühendislerin Görev ve Yetkilerini Düzenleyen Yönetmelik Davası”
<http://www.tmmob.org.tr/hukuk/mahkeme-kararlari/cbs-tarafindan-hazirlanan-ve-guvenligi-alaninda-calisacak-muhendislerin> (02.05.2015).

Tuncay, A. Can ve Ekmekçi, Ömer (2008). *Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*, Legal Yayıncılık, İstanbul.

Uşan, M. Fatih (2009). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.

Yeğinboy, E. Yasemin (1993). *Ulusal Düzeyde Sağlık Hizmetlerinin Değerlendirilmesi*, Doğruluk Matbaacılık, İzmir.

Yılmaz, Fatih (2010). “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirilmesi” *Kamu-İş*, 11 (2):89-112. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1124.pdf> (02.05.2015).

Yılmaz, Fatih (2013). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri” *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24 (6):44-69.

Yılmaz, Fatih “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri” *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24 (6):44-69, 2013, s.55

Yiğit, Abdulvahap (2005). *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*, Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul.

YASEMİN ÇOŞKUN – İç Mimar

Kişisel Bilgiler

Adı – Soyadı : Yasemin ÇOŞKUN

Doğum Tarihi : 28.08.1981

Doğum Yeri : Niğde

Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti

Medeni Durumu : Bekar

Adres : 8220 Sokak, No:9, D:4, İstasyonaltı Mahallesi, Çiğli, İZMİR

Telefon : 0 554 829 65 75

E-posta : yasemin-coskun@live.com



Öğrenim: **2013 – 2015** Gediz Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, İZMİR

İş Güvenliği ve Sağlığı Tezli Yüksek Lisans Programı,

2001 – 2008 Doğu Akdeniz Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi, KKTC

İç Mimarlık Bölümü (İngilizce),

1995 – 1998 Mehmet Ali Lahur Ticaret Meslek Lisesi, İZMİR

Muhasebe Bölümü,

Deneyim: **2013-2014** Enderinn Ofis Mobilyaları, İZMİR

Projeli Satış Sorumlusu

2010 – 2012 Orçelik Madeni Eşya Ofis Mobilyaları San. ve Tic. Ltd. Şti.

İZMİR

Projeli Satış Sorumlusu

2008 – 2010 Fuga Mobilya, İZMİR

Merkez Mağaza Sorumlusu

	1997 – 1999	Sarıgözoğlu Hidrolik Makine ve Kalıp San. ve Tic. A.Ş. Muhasebe Elemanı	İZMİR
Sertifikalar:	2014	İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası (B Sınıfı) ÇSGB - 06.2014	
	2014	İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası (C Sınıfı) ÇSGB - 01.2014	
Kurslar Seminerler:	07.07.2012	PDI Yazılım ve Danışmanlık Ltd. Şti. / Handan Demirmen “Finansçı Olmayanlar için Finans” Eğitimi	İZMİR
	13.06.2012	Simurg Danışmanlık Ltd. Şti. / Yıldırım Kuruoğulları “Yönetim ve Liderlik Geliştirme” Eğitimi	İZMİR
	19.05.2012	Simurg Danışmanlık / Leyla Bilen “Satışta Başarının Adımları; Etkilemenin Gücü” Eğitimi	İZMİR
	13.02.2012	ABİGEM / Füsun Toros “Lider – Yönetici olmak” Eğitimi	İZMİR
	2008	Bemar Kariyer Okulu “3DS MAX Studio” Eğitimi	İZMİR
	2008	Bemar Kariyer Okulu “Photoshop” Eğitimi	İZMİR
Yabancı Dil	:	İngilizce – Orta seviye	
Bilgisayar Bilgisi	:	MS Office (MEB sertifikalı) - Autocad 2D & 3D - 3DS Max & Vray Adobe Photoshop - Corel Draw - Netsis & Netsis CRM – Adeko 9	
İlgi Alanları	:	Fitnes, Sinema, Seyahat..	

Sigara kullanımı

Kullanmıyor.

**Ehliyet – Araç
kullanım becerisi**

B – A2 sınıfı sürücü belgesi, Aktif araç kullanım becerisinde.