



**İSTANBUL ESENYURT ÜNİVERSİTESİ**

**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

**İŞ KAZALARINDA İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ HUKUKİ  
SORUMLULUKLARI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**EMİN YILMAZ**

**İstanbul, 2019**

**İSTANBUL ESENYURT ÜNİVERSİTESİ**

**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

**İŞ KAZALARINDA İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ HUKUKİ  
SORUMLULUKLARI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Tezi Hazırlayan**

**EMİN YILMAZ**

**1730100440**

**Danışman**

**Dr.Öğr.Üyesi Ömer Serdar SONCELEY**

**İstanbul, 2019**

## BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Ad Soyad: Emin YILMAZ

İmza:



## KILAVUZA UYGUNLUK

İş kazalarında iş güvenliği uzmanının hukuki sorumlulukları adlı Yüksek Lisan Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez ve Proje Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Emin YILMAZ



Danışman

Dr.Öğr.Üyesi Ömer Serdar SONCELEY

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş kazalarında iş güvenliği uzmanının hukuki sorumlulukları” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

(18/09/2019)

Ad Soyad: Emin YILMAZ

İmza:



## KABUL VE ONAY

Dr.Öğr.Üyesi Ömer Serdar SONCELEY danışmanlığında Emin YILMAZ tarafından hazırlanan “İş Kazalarında İş Güvenliği Uzmanının Hukuki Sorumlulukları” adlı bu çalışma jürimiz tarafından İstanbul Esenyurt Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

(19/09/2019)

### JÜRİ:

Danışman: Dr.Öğr.Üyesi Ömer Serdar SONCELEY



Üye: Doç.Dr. İbrahim GÜNEŞ



Üye: Dr.Öğr.Üyesi Fazıl SABUNCUOĞLU



### ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun kararı ile onaylanmıştır.

tarikh ve sayılı

Enstitü Müdürü

# İÇİNDEKİLER

<b>BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK</b> .....	
<b>KILAVUZA UYGUNLUK</b> .....	
<b>KABUL VE ONAY</b> .....	
<b>YEMİN METNİ</b> .....	
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>İ</b>
<b>ŞEKİLLER</b> .....	<b>V</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>VI</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>VII</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>

## 1.BÖLÜM

### İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI , İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI TANIMLARI

<b>1.İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI , TANIMLAR VE TARİHİ SÜRECİ</b> .....	<b>2</b>
1.1.İŞ GÜVENLİĞİ TANIMLAMASI .....	2
1.1.1. İşyeri .....	2
1.1.2. İşveren.....	3
1.1.3. İşçi.....	4
Kanun koyucu 4857 kanun numaralı İş yasamızın 2 numaralı Maddesine göre işçi tanımını şu şekilde vermiştir. “İş sözleşmesi üzerinden çalışan gerçek kişiliğe işçi” olarak yer vermiştir. ....	4
1.1.4. İş Kazası .....	4
1.1.5. İş Güvenliği Uzmanı .....	6
1.1.6. OSGB .....	7
1.2. TEHLİKE .....	9
1.3. RISK .....	12
1.4. İŞ GÜVENLİĞİ TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ.....	14
1.4.1.İş Güvenliği Dünya Tarihi Gelişimi .....	14
1.4.2.İş Güvenliği Türkiye’deki Tarihi Gelişimi .....	16

## 2. BÖLÜM

### İŞ KAZASI TANIMI VE UNSURLARI

2.1.İŞ KAZASI TANIMI VE UNSURLARI.....	18
2.1.1.5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası Tanımı ve Unsurları .....	20
2.1.1.1.İş Kazasının Çalışanın İşyerinde Olduğu Sırada Olması .....	20
2.1.1.2.Yapılmakta Olan İş Nedeni ile Meydana Gelmesi.....	21
2.1.1.3.Sigortalının İşvereni Tarafından Görevlendirilerek Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Meydana Gelmesi.....	21
2.1.1.4.Emziren Kadın Çalışanın Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelmesi ..	22
2.1.1.5. İşverence Sağlanan Taşıtla İşin Yapıldığı Yere Gidiş Ve Gelişi Sırasında Meydana Gelmesi... 23	
2.1.2.6331 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası Tanımı .....	23

## 3.BÖLÜM

### İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ SORUMLULUKLARI VE ONAYLI DEFTER

<b>3. İŞ KAZASI SONRASI YAPILAN İŞLEMLER VE DENETİM SÜRECİ.....</b>	<b>25</b>
3.1. İŞ KAZASI İŞLEMLERİ .....	25
3.1.2. Sosyal Güvenlik Kurumunun İlgili Biriminin İş ve İşlemleri .....	26
3.1.3. İş Kazası Tespit Komisyonu İşlemleri .....	28
3.1.4.Kurum Sağlık Kurulu İşlemleri .....	28
3.2. REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI İŞLEMLERİ.....	30
3.2.1. İş Kazası Denetim Süreci .....	30
3.2.2. Rücu İşlemleri .....	34
3.3. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINDAN SAĞLANAN HAKLAR .....	34

## 4. BÖLÜM

### İŞ GÜVENLİĞİ UZMANIN GÖREV YETKİ VE SORUMLULUKLARI, HUKUKSAL SÜRECİ

<b>4. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANIN GÖREV YETKİ VE SORUMLULUKLARI.....</b>	<b>36</b>
4.1.İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREVLERİ .....	36
4.1.1.Rehberlik.....	37
4.1.2.Risk Değerlendirmesi.....	40



4.1.2.Risk Değerlendirmesi Ekibi .....	42
4.2.İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ YETKİLERİ VE DE YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	51
4.2.1.İş Güvenliği Uzmanının Yetkileri .....	51
4.2.2.İş Güvenliği Uzmanının Yükümlülükleri.....	52
4.3.İŞ GÜVENLİĞİ UZMANIN SORUMLULUKLARI .....	54
4.3.1.İş Güvenliği İdari Sorumluluk Kavramı.....	54
4.3.2. İş Güvenliği Uzmanının İdari Sorumlulukları.....	55
4.3.3. İşin Durdurulması.....	58
4.4 İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ CEZAI SORUMLULUKLARI .....	61
4.4.1. Cezai Sorumluluk Kavramı .....	63
4.4.2. İdari Para Cezalarının Uygulanması.....	64
4.5. TÜRK CEZA KANUNU ANLAMINDA SORUMLULUĞU.....	65
4.5.1. Taksirle Adam Öldürmeden Doğan Sorumluluk.....	66
4.5.2. Taksirle Adam Yaralamadan Doğan Sorumluluk .....	69
4.6. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ HUKUKİ SORUMLULUKLARI.....	71
4.6.1. Hukuki Sorumluluk Kavramı .....	75
4.6.2. Tazminat Davaları .....	76
4.6.2.1. Maddi Tazminat Davaları .....	79
4.6.2.2. Manevi Tazminat Davaları .....	81
4.6.3. SGK Rücu Davaları.....	83
4.7. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ İŞ KAZASINDAKİ KUSURU.....	87
<b>SONUÇ.....</b>	<b>91</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>92</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>100</b>

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>bkz.</b>	: Bakınız
<b>DMK</b>	: Devlet Memurları Kanunu
<b>f.</b>	: Fıkra
<b>GSS</b>	: Genel Sağlık Sigortası
<b>İK</b>	: İş Kanunu
<b>İLO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İPC</b>	: İdari Para Cezası
<b>İSG</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>İSGK</b>	: İş Sağlığı Güvenliği Kanunu
<b>İSO</b>	: Uluslararası Standart Organizasyonu
<b>KKD</b>	: Kişisel Koruma Kanunu
<b>md.</b>	: Madde
<b>MKGKO</b>	: Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı
<b>MÖ</b>	: Milattan Önce
<b>OSGB</b>	: Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
<b>PSD</b>	: Peşin Sermaye Değeri
<b>RDY</b>	: Risk Değerlendirme Yönetmeliği
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SGM</b>	: Sosyal Güvenlik Müdürlüğü
<b>SSGSSK</b>	: Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TCK</b>	: Türk Ceza Kanunu
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>WHO</b>	: Dünya Sağlık Örgütü

## ŞEKİLLER

- Şekil 1** : İlk Müdahale ve Tespit Tutanağı Akış Şeması  
**Şekil 2** : İş Kazaları Denetim Süreci Algoritması  
**Şekil 3** : Rücu İşlemleri  
**Şekil 4** : Risk Düzeyi Tablosu



# **İŞ KAZALARINDA İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ HUKUKİ SORUMLULUKLARI**

**Emin YILMAZ**

**İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği  
Ana Bilim Dalı**

**Haziran, 2019**

**Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ömer Serdar SONCELEY**

## **ÖZET**

Çalışma hayatında ve günlük yaşantımızda iş güvenliği, görevlendirilmiş personelin çalışma sahasında ve buna entegre olmuş fiziki bütününe de bağlantılı herkesi kapsamaktadır. Burada oluşan veya oluşabilecek olan tehlikelerin öngörerek gerekli olan kanunun ve yönetmelikler ışığında teknik kurallar mevcuttur. İş güvenliği sürecinin hedefi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşturabilecek sorunlardan korumak, daha sağlıklı bir ortam için elverişli bir çalışma sahası sağlamaktır. Bu proseslerin işverenler tarafından avantajları ve uzun zaman diliminde maddi katkıları da bulunmaktadır. Olası bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda iş güvenliği uzmanının kanun doğrultusunda yargılama süreci mevcuttur. Görevlendirilmiş uzmanın mahkeme sürecinde ne ile karşılaşacağı ve neden suçlanacağı, hapis cezasına varan sonuçlar doğurmaktadır. Ayrıca maddi ve manevi tazminat davalarıyla da karşılaşılabilir. Dolayısıyla, uzmanların 6331 sayılı yasada emreden görev, yetki ve sorumluluklarını harfiyen yerine getirmesi. Geçmişte olan kendi çalışma türüne göre oluşmuş bütün iş kazalarını ehemmiyetle incelemek, analiz etmek, nedenlerini araştırarak değerlendirmek, tüm önlemleri almak önem kazanmaktadır. Bu süreçlerle karşı karşıya gelmemek için iş güvenliği uzmanlarına kendisi ve çevresi için büyük görev düşmektedir.

**Anahtar Kelimeler;** İş sağlığı ve güvenliği, iş güvenliği uzmanı, ceza

# **LEGAL RESPONSIBILITIES OF OCCUPATIONAL SAFETY EXPERTS IN OCCUPATIONAL ACCIDENTS**

**Emin YILMAZ**

**İstanbul Esenyurt Universty, Institute of Science and Technology, Department  
of Occupational Health and Safety**

**December 2018**

**Supervisor: Asst. Prof. Dr. Ömer Serdar SONCELEY**

## **ABSTRACT**

Occupational safety in working life and in our daily lives includes everyone in the work area of the assigned personnel and the connected physical whole. There are technical rules in the light of the laws and regulations required foreseeing the hazards that may occur or may occur. The objective of the occupational safety process is to protect against the problems that may be caused by occupational accidents and diseases and to provide a suitable working area for a healthier environment. These processes have advantages and long-term financial contributions by employers. As a result of a possible work accident or occupational disease, the occupational safety specialist has a legal process in accordance with the law. What the commissioned expert will face and why will be charged in the court process has consequences for imprisonment. In addition, financial and non-pecuniary damages can be faced. Therefore, the experts fulfill their duties, powers and responsibilities strictly in the law numbered 6331. It is important to examine, analyze, evaluate the causes of all occupational accidents according to their own work type in the past, and to take all precautions. In order not to be confronted with these processes, occupational safety experts have a big duty for himself and his environment.

**Keywords;** Occupational health and safety, occupational safety specialist, criminal

## GİRİŞ

Güvenlik, insanoğlunun temel ihtiyaçlarından bir tanesidir. Tarih boyunca insanlar bireysel ve hatta ulus güvenliğini sağlamak için çeşitli yollara başvurmuştur. Örnek verecek olursak kişiler kendi can ve mal güvenliği için barınaklar, evler toplumlar içinde askeri ve polis güvenlikleri oluşturmuşlardır. İş yaşamındaysa, sağlığın ve güvenlik korumasının sağlanması, ikisinin de iç içe geçmiş bütünleşmiş konular durumundadır. Güvenliğin türlerinin tespit edilmiş olmasının sağlanmış olduğu büyük faydaları göz önünde tutulduğunda en ehemmiyetli görevin kanun koyucu ve işverenlere düştüğü gözükmektedir. Görevlendirilmiş personellerin çalışma sahasında önlem ve tedbirler ışığında istihdam edilmesi, işlerinin güvenceye alınması önemli koşullar arasında gözükmektedir. Sistemi en baştan doğru kurulamamız gerekmektedir. Sistem çalışırken de oluşabilecek sorunları göz önünde bulundurup ona göre müdahale etmemiz gerekmektedir. Bu sistemi kurarken de kanunlar ve yönetmeliklerin bize emretmiş olduğu şekilde hareket etmemiz gerekmektedir. Eğer çalışma ortamında iş kazası ve meslek hastalıkları tedbirleri alınmamışsa, meslekten doğan risk faktörleri personeli tehdit ediyorsa olası bir olumsuz durumda geri dönüşü olmayan yola girmiş bulunabiliriz.

İş kazalarında iş güvenliği uzmanının hukuki sorumluluklarının detaylandırılarak incelendiğinde, bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Konunun ilk bölümünde bahsedilen kavramların tanımları ve tarihsel süreçleri incelenmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde iş güvenliği uzmanının görevleri, yetki ve sorumluluklarıyla, İş kazası sonrası işlemler ve denetimlere yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde de iş güvenliği uzmanına ait hukuksal süreç sonuçları irdelenmiştir.

# 1.BÖLÜM

## İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI , İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI TANIMLARI

### 1.İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI , TANIMLAR VE TARİHİ SÜRECİ

Gerek AB (Avrupa Birliği) entegrasyonu ile gerek zamanın gereklilikleri ile çalışma koşullarının devamlı olarak iyileştirilmesi yönünde çalışmalar oluşturulmaktadır. Bu çalışmalar, devletin yaptırım gücü olan kanunlar ve yönetmeliklerle oluşabildiği gibi işverenler tarafından sağlanan gereklilikler sayesinde de olabilmektedir. Kültürümüze empoze çalışmaları süren iş sağlığı ve güvenliği gereksinimleri mevcutta var olan kavramların yenilenmesini ve kültürümüze yeni kavramların oluşmasını sağlamıştır.

Bu bölümde, temel başlıklar altında İş Sağlığı ve Güvenliği(İSG) tanımlamaları, iş kazası, risk, tehlike gibi olgular verilecektir.

#### 1.1.İş Güvenliği Tanımlaması

İSG tanımı günlük yaşantımızda bile kelime hazinemizde var olmaya başlamıştır. İlgili bölümde alt başlıklar şeklinde literatürümüzde var olup yenilenen ve literatürümüze yeni girmiş olguların tanımları yapılacaktır. İş sağlığı tanımı şöyle de verilmiştir. İş sağlığı tanımı; çalışanların, çalışma koşullarının daha mükemmel hale getirilmesi ve doğru iş doğru işçi entegresinin sağlanmasının amaçlandığı tıp biliminin bir dalı adı altında tanımlanabilir. (74) Bu tanımlar; ilgili kanunda da işyeri, işveren, alt işveren, işçi, iş kazası, isg uzmanlığını, işyeri hekimliğini ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri (OSGB) tanımları şeklinde oluşmaktadır.

#### 1.1.1. İşyeri

Hukukumuzda 4857 numaralı İş Yasasında “Tanımlar” başlığındaki 2’nci maddesi şu şekildedir ; ‘ *İşyerine bağlı mekanlar, işyerine bağlı eklentiler ve işyerine ait araçlarla oluşturulan organizasyon kapsamının bütününe*’ denilmiştir.

6331 numaralı İSG yasasının *Tanımlar* başlığındaki 3'ncü Maddesindeki h alt başlığında işyeri *“Mal veya hizmet üretmek için, ticari amaçla olsa da, olmasa da maddi olan ve maddi olmayan unsurlarla personelin beraber örgütlendiği, işi yaptırmanın çalışma sahasında ürettiği mal veya hizmetle, nitelik yönünden birlikteliği var olan ve aynı yönetim birimi aşağısında örgütlenen çalışma yerine bağlı olan yerlerle dinlenme yerleri, bebek bakım emzirme yerleri, çocuk yerleri, yemek ihtiyacı giderme yerleri, uyku ve dinlenme yerleri, yıkanma temizlenme yerleri, sağlık muayene ve bakım yerleri, beden ve mesleki eğitimlerin verildiği yerler ve avlu gibi buna benzer diğer eklentileri ve araçlar bütün olarak organizasyon yapısıdır”* olarak yazılmıştır.

155 numaralı Ülkemizin de kayıtlı olduğu ILO(Uluslararası Arası Çalışma Örgütü)'nun 155 sayılı sözleşmesinde de işyeri tanımını şu şekilde belirtmiştir; *“Çalışanların, çalışmaları sebebiyle gitmeleri veya bulunmaları gereken ve işi yaptırmanın direkt olarak ya da dolaylı kontrolleri bünyesinde bulunmuş yerlerin hepsini kapsamaktadır”* biçiminde tanımlanmıştır.

### **1.1.2. İşveren**

4857 numaralı İş hukukumuzda istinaden işveren tanımını *“Personel çalıştırmakta olan gerçek veya tüzel kişiliklerle tüzel kişiliği mevcut olmayan kurullar ile kuruluşlar işveren olarak sayılmaktadır.”* biçiminde tanımlamıştır.

İşveren unvanına sadece kişilik olarak şahıs olmayabilir gerçek kişi , ticari işletme dernek , limited veya anonim şeklinde tüzel kişilikte hatta üniversite kamu iktisadi teşebbüs şeklinde de olabilmektedir. Mevcut olan 4857 sayılı İş Kanunumuz, keza yine 1475 numaralı İş Kanunu'nda birbirlerinden farklı olarak, bakanlık veya adi şirket diye nitelendirilen tüzel kişilik kazanmamış kurum ve kuruluşları da işveren şeklinde kabul etmiştir. (70)

6356 numaralı Sendika ve Toplu İş yasasında işvereni, 4857 numaralı yasasında verilmiş (İş yasası madde 2/1) ve tanımıyla kabul edilmiştir.



### 1.1.3. İşçi

Kanun koyucu 4857 kanun numaralı İş yasamızın 2 numaralı Maddesine göre işçi tanımını şu şekilde vermiştir. “İş sözleşmesi üzerinden çalışan gerçek kişiliğe işçi” olarak yer vermiştir.

4857 kanun numaralı İş Yasamız kapsamında çalışan yani işçi niteliğinde olmak üzere iş sözleşmesiyle bağlı emek vermek ve aynı Kanunumuzun 4.numaralı maddesinde bulunan istisnai durumlar içerisinde yer almaması gereklidir. Mevcut iş yasamızda, bedenen veya fikir üreterek para kazanma ayrımını yapmamakta, işçi isteğine bağlı olarak sanayi, ticari hizmet sektörlerinde bulunan ; özel ve kamu sektörlerinde olsun, iş sözleşmesine dayalı olarak herhangi bir işverenle iş sözleşmesine bağlı çalıştığında her şekilde “işçi” sıfatına sahip olmaktadır. (70)

4857 İş Kanunu’na göre işçi sıfatında sayılabilmesi için gerçek kişi olma zorunluluğu vardır. Tüzel varlığı olan kişilik toplulukları (sivil toplum örgütü dernekler, şirketler ve benzeri ) ve mal toplulukları (vakıflar, üniversiteler ve benzeri) İş hukukumuzda göre işçi sayılamayacaktır.

6356 numaralı Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi yasamızın 2’nci maddesindeyse işçi tanımı, “İş sözleşmesinin dışarısında para karşılığında iş yapmayı taşımayı, bir eseri, vekâletnameyle çalışmayı, yayınlanma mukavalesi, komisyon sözleşmesi ve adi şirket mukavalesine göre bağımsız bir meslek faaliyet icra eden ya da yürütmekte olan gerçek kişiliğe de bu ilgili yasanın 2. ve 6. kısımları bakımından işçi sayılmıştır” şeklinde yazılarak 4857 sayılı İş Yasamızdaki çalışan yani işçi tanımına eklemelerde bulunulmuştur.

### 1.1.4. İş Kazası

20.06.2012 tarihli mevzuatımıza katılan 6331 numaralı İSG yasamızda iş kazasının tanımını şu şekilde verilmiştir; “çalışma alanında veyahut işin yürütülmesi sebebiyle oluşan, yaşamına son veren veyahut vücut bütünlüğünün ruhen veya bedenen engelli haline getirmiş olan vaka” olarak kanunlaşmıştır.

İş kazalarını genellemek gerekirse insan, yönetim, makine ve çevre faktörü olmak üzere 4 temel nedenine dayandırılmaktadır. Uykusuzluk, hastalık, yorgunluk, dikkatsiz gibi davranışların sebeplerinden dolayı iş kazası unsurları arasında insan da mevcuttur. Makine ile çalışma ortamındaki faktörde insan etkisi olsa bozuk ekipman, hatalı makine, yeterli olmayan kontrol ve bakımlardan kaynaklanmaktadır. Yönetim ve yönetici faktöründe yetersiz organizasyon, gerekli olduğu kadar güvenlik yönetim planı, talimatların ve emirlerin tam olarak uygulanmaması gibi faktörlerdir. Çevredeki uygun olmayan çalışma meydanı ve uygun olmayan çalışma ortamlarından bahsedilebilir.

5510 sayılı kanunumuzun 13.maddesinde olan iş kazasının SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) iş kazası niteliği tanımlanması için gereken şartlar verilmiştir. İlgili kanunda “İş kazası;

*a-Çalışanın, çalışma alanında bulunduğu esnada,*

*b- Değişik: 17.04.2008-5754-8 mad, İşi yaptıran kısımdan yaptırılmakta iken iş sebebiyle personel kendi namına ve hesabını üzerinden bağımsız olarak çalışıyorsa yapmakta olduğu işi sebebiyle,*

*c-Bir iş yaptıranı bağlı emek veren personelin, işveren tarafından görevlendirilerek çalışma alanının dışarısında farklı bir alana yönlendirilmesi sebebiyle esas işini yapmaksızın geçmiş olan vakitlerde,*

*d-Değişik: 17.04.2008-5754-8 mad, Bu yasanın 4. maddesinin 1. fıkrasının ‘a’ bendindeki kapsama istinaden emziren anne çalışanın, iş yasasına istinaden bebeğine emzirmek için ayrılmış vakitlerde,*

*e)Personelin, işi yaptıran tarafından tahsis edilmiş bir araçla işin yapılacağı sahaya gidip gelirken, ortaya çıkan ve çalışanı anında veya sonrasında bedenen yada ruhen engelli duruma sokan vakadır şeklinde yaşanan kazaların hangi durumlarda iş kazaları olarak tanımlanacağı koşulları verilmiştir.*

İşçilerin iş yürütümü nedeniyle çalışma ortamlarında bulunduğu sırada, çalışanın işe giderken ya da eğitimi sırasında, işçiye zararı dokunmuş, malda hasar

oluşmasına, çalışmada yavaşlamaya ve ürün olma niteliğinin kaybına neden olmuş ve istek dışı olayların tamamı iş kazası şeklinde tanımlanabilir. (60)

Çalışanların yaşamış olduğu her kaza iş kazası kapsamında değerlendirilmemektedir. Nedensellik ilişkisi sigortalı personelin uğradığı vakanın iş kazası diye sayılması için aranmaktadır. İlliyet bağı yani neden-sonuç ilişkisinin belirli şartlara dayanmaktadır. İlliyet bağının varlığı her olayda öznel koşullar altında değerlendirilse de illiyet bağının belirlenmesinde işverenin otoritesi altında bulunma şartı aranmaktadır. (26)

Ülkemizde kayıt dışı istihdam oranı TÜİK tarafından da açıklanmaktadır. TÜİK Şubat 2018 dönemi verilerine göre kayıt dışı istihdam oranı %32,2 oranındadır. Bu oran yaklaşık 3 sigortalı çalışan kişiye karşılık, 1 sigortasız çalışan kişiye tekabül etmektedir. Çalışanın geçirdiği bir kazanın iş kazası sayılabilmesi 5510 sayılı kanunun m.13 değindiği sigortalı olması, Yargıtay nezdinde hak düşürücü sebep değildir. Yargıtay tarafından kayıt dışı istihdam göz ardı edilmemiştir. Yargıtay, verdiği kararlarda sigortasız çalışanların yaşadığı olayı da iş kazası olarak saymış olup zaman aşımı sebebiyle iş kazalarının hak düşürücü süreye uğramayacağını, olayın iş kazası sayılacağı yönünde kararını Yargıtay içtihatlarında vermiştir.

#### **1.1.5. İş Güvenliği Uzmanı**

6331 numaralı İSG Yasamızın 3. maddesinde iş güvenliği uzmanını şu şekilde tanımlamıştır ; *“İSG bölümlerinde görev almak için Çalışma Bakanlığınca yetkilendirilmiş, İSG uzmanlığı ehliyetine sahip, Çalışma Bakanlığı ve ilgili birimlerinde çalışma sahalarını denetlemeye yetkili müfettişlerle, mühendislik veya mimarlık öğrenimi veren üniversitelerin mezunlarıyla teknik eleman”* şeklinde yazılmıştır. Teknik elemandan kasıt teknik öğretmen, Fen edebiyat fakültelerine bağlı olan fizikçi, biyolog, kimyager ve de İş Sağlığı ve Güvenliği programından eğitimini bitirmiş kişiler sayılmıştır.

İSG uzmanının görev süresi 6331 numaralı İSG Yasasına ek olarak hazırlanmış yönetmelikte verilmiştir. Tehlike sınıflarına göre;

a-Az tehlikeli olarak nitelendirilen birimde olan işlerde, istihdam edilen personel başına aylık bazda minimum 10 dakika

b-Tehlikeli olarak nitelendirilen birimde olan işlerde, istihdam edilen personel başına aylık bazda minimum 20 dakika

c-Çok tehlikeli olarak nitelendirilen birimde olan işlerde, istihdam edilen personel başına aylık bazda minimum 40 dakikadır.

-Az tehlikeli olarak nitelendirilen birimde sayılan işlerde her 1000 (Bin) işçi için tam gün istihdam edilecek en az 1(bir) İSG uzmanını bulundurulmalıdır.

-Tehlikeli olarak nitelendirilen birimde sayılan işlerde her 500 (Beş yüz) işçi için tam süreli istihdam edilecek en az 1(bir) İSG uzmanını bulundurulmalıdır.

-Çok tehlikeli olarak nitelendirilen sayılan işlerde her 250 (İkiyüzelli) işçi için tam süreli istihdam edilecek en az 1(bir) İSG uzmanını bulundurulmalıdır.

A sınıfı uzmanlık belgesi mevcut olan iş güvenliği uzmanlarının diğer tehlike sınıflarında da çalışabilmelerine kanun izin vermektedir. B sınıfı uzmanlık ehliyetine sahip olan İSG uzmanları tehlikeli ve az tehlikeli birimlerde çalışabilmektedir. C sınıfı uzmanlık belgesine olan iş güvenliği uzmanları sadece az tehlikeli sınıflarda çalışabilir. 22 Şubat 2012 tarihinde resmi gazetede yayınlanan 01 Temmuz 2020 Yılına kadar Yasanın ilgili tehlike sınıflarına ek olarak yeteri kadar günümüzde iş güvenliği uzmanı olmadığından dolayı şu an için kendinden bir üst uzmanlık lisansına ait olan işyerlerinin de iş güvenliği uzmanı olarak görev yapabilmektedir.

#### **1.1.6. OSGB**

“Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB)” yasalarımızda tanımını şu şekilde verilmiştir.“*Bakanlık tarafından izin verilmiş, İşyerlerine İSG Hizmetlerini ihtiyaç sahiplerinin faydalanması amacıyla kurulmuş, mevzuatta yazan gerekli prosedürleri tamamlamış, fiziki ve tıbbi yetkinliğe sahip, İSG profesyonel*

*çalışanlarının (İşyeri Hekimleri, İş Güvenliği Uzmanları ve Diğer Sağlık Personelleri) bir araya gelerek oluşturmuş olduğu özel kuruluştur”* tarifi ile tanımlanmıştır.

AB uyum sürecinde olan ve ILO üyesi olan Ülkemiz, bu kurumların standartlarını uygulamak amacıyla 6331 numaralı İSG yasamızı çıkarmıştır. İSG ile ilgili hizmetleri dışarıdan sağlanması amacıyla da OSGB kurumları kanunun çıkmasıyla kurulmuştur. Gerek çağımız olan teknolojinin çalışma hayatına getirmiş olduğu gelişmelerle gerekse ILO düzenlemeleriyle birlikte uyum çalışmaları devam etmektedir. (52)

İSG hizmet Yönetmeliği'nin ilgili 12'numaralı maddesinde OSGB'lerin görevleri yetkileri ve sorumluluklarını belirtmiştir. OSGB'lerin hizmet verdikleri işyerlerinde bağlı olduğu yasanın da uygun işyeri sahası meydana getirmek amacı ile ;

*‘a-Çalışma ortamında oluşabilecek olan İSG alanındaki risklere karşı koruyucu, önleyici ve düzeltici organizasyonları dahil olan işyeri gözetiminden,*

*b-Çalışan personellerin sağlıklarının korunması ve meslek hastalıklarına yakalanmaması amacıyla personeli sağlık gözetimi altında tutmak,*

*c-Çalışanların İSG eğitimlerini ve bilgilendirilmelerini sağlamak,*

*ç-Çalışma sahalarında oluşabilecek her türlü istem dışı olan kazalar, yangınlar, doğal afetler ve benzeri acil eylem müdahalesi isteyen hususların belirlenmesi, bunlarla alakalı ilkyardım, acil durum planlaması hazırlıklarının uygulamalarının ve organizasyonun yapılması, işyerindeki ilgili birimleri kurum ve kuruluşlar ile işbirliği iletişim halinde kalınması,*

*d-Çalışma sahasında gerekli olan gözetim ve personelin sağlıkla alakalı her türlü bilgiyi kayıt altında arşivlenmesinden,*

*e-Çalışan personelin yapmış olduğu işlerin, çalışma sahasında oluşturulan risk değerlendirme verileri ve tehlike bilgileriyle özlük dosyasında da olan işe giriş sağlık kontrolleri, periyot olarak sağlık muayenelerinin sonuçları, e iş kazalarıyla meslek hastalıklarının kayıtları, çalışma alanındaki bireysel sağlık dosyalarının*

*gizlilik ilkesine uyularak arşivlenmesi saklanılmasından'' şeklinde OSGB ile İi sağlığı ve güvenliği birimlerinin görev, yetki ve sorumluluklarını sıralanmıştır.*

## **1.2. TEHLİKE**

İnternational Organization for Standardization (İSO) Türkçe'si Uluslararası standart organizasyonunun OHSAS 18001'de standardı ile tehlike kavramı tanımı, *'insan yaralanmasına veya hastalanmasına sebep olacak kaynak, faaliyet veya durum'* olarak yorumlayabiliriz. OHSAS 18001'in 1999 yılında verilen tanımda işyeri çevresi ve malın zarar görmesi varken 2007 yılında verilen tanımında yer almamıştır. Tehlikeler etmenlerine göre aşağıda verilmiştir.Tehlikeleri 5 etmende toplanmıştır.

A-Fiziksel olan Tehlikeleri şu şekilde sıralanmıştır;

- Titreşimle oluşan tehlikeler,
- Gürültüyle oluşan tehlikeler,
- Yetersiz havalandırmayla oluşan tehlikeler,
- Aşırı ısınma, nemli ve hava hareketleriyle oluşan tehlikeler,
- Az ya da gereğinden fazla aydınlatmayla oluşan tehlikeler,

B-Kimyevi olan Tehlikeleri şu şekilde sıralamıştır;

- Toksik gazlarla, organik sıvıların buharlarıyla, ergimiş haldeki metal gazlarla oluşan tehlikeler,
- Radyasyona isteği dışında tabii olma (X ışınlarıyla, doğal ve yapay radyoaktif maddelerle, kızılötesi veya mor ışınlarla) oluşan tehlikeler,
- Asit ya da baz sebebiyle oluşan yanmayla ilgili tehlikeler,
- İnert tozlar, fibrojenik tozlar, toksik tozlar, kanserejonik tozlar,alerjik tozlarla oluşan tehlikeler,

C-Elektrik ile çalışırken ortaya çıkmış olan tehlikeleri şu şekilde sıralamıştır;

- Topraklaması olmamış tezgahlar veya el aletleri,
- Topraklamanın belirli sürelerle kontrolünü yapmamak,
- Elektrik ve aydınlatma tesisatının belirli sürelerle kontrolünü yapmamak,,
- Eskimiş ve eksik tamir edilmiş el aletleri,

- Elektrikle ilgisi olmayan personelin müdahalesi,
- Yıpranmış ve kırık el aletlerinin kullanılması,
- Koruyucu baretler, eldivenler, çizmeler, tabureler ve benzeri kişisel koruyucu malzemelerin bulunmaması,
- Çalışma alanının zemin yalıtımının yapılmamış olması
- Yüksek gerilimli çalışmalarda uyulması gereken kural ve korunmalara uymamak,

D-Makinelerle mekanik muhteviyatı olan Tehlikeleri şu şekilde sıralamıştır;

- Makineyle ya da tezgah vasıtasıyla ezme, delme,kesme,dönen şekillerde çalışmalarda koruyucu kullanılmaması,
- Presleme şeklinde çalışan mekanizmalarda iki elle kumanda sisteminin kullanılmamasıyla oluşan tehlikeler,
- Pres mekanizmalarında ayak pedalının koruyucusunun olmaması,
- Transmisyon kayışı olan mekanizmaların koruyucu donanımının takılmadan çalışmalarda oluşan tehlikeler,
- Çalışma makinesinin veya tezgahının tehlikeli anlarda işlemi durduracak şekilde dizayn edilen stop düğmesinin olmaması,
- Yeterli donanıma veya uygunluğu olmayan makinalar ve koruyucu teçhizatlardan oluşan tehlikeler,
- Yeteri kadar uyarma sistemi olamayan düzenekler,
- Düzenli olmayan dağınık çalışma alanı olan işyerleri
- Çalışmaya yardımcı olan makine, lift, kazan, kompresör gibi donanımların gerekli olduğu kadar veya hiç bakımlarının yapılmaması,

E-Tehlikeli Yöntem ve İşlemler Tehlikeleri şu şekilde sıralamıştır;

- Makineyle ya da tezgahta iş yaparken koruyucu donanımın teçhizatının devre dışı bırakılması,
- Kişisel koruyucu olan baretler, maskeler, gözlükler gibi eşyaların kullanılmaması,
- Taşınabilecekten daha fazla yük kaldırmak,

- 3 metreden daha yükseğe malzemeleri istiflemek,
- Malzemelerin etiketlenmemesi ya da yetersiz etiketlenmesi,
- Gerekli olan uyarı, ikaz işaretleri ve yazıların olmaması,
- Kimyasalla çalışma esnasında güvenlik kartı eksikse çalışmayı durdurma,
- Çalışana kendi alanı ile alakalı İSG eğitimi vermeden işe başlatma,
- Periyodik zaman aralığında çalışanlara İSG hususlarında eğitim verilmemesi,
- Yeteri kadar ikaz uyarısı verilmeden araçların çalıştırılması ya da durdurulması,
- Çalışılan tesisat üzerindeki elektrik ile ilişkisini kesmeden tadilatı,
- Tadilat sırasında sigorta ya da beklenmedik bir tehlikeye karşı güç butonunun emniyete alınmamış olması,
- Çalışır durumdaki teçhizatların madeni yağ ile temizlenmeye çalışılması,
- Depoyla ve konteynırların yarım boşaltıp temizleme yapmadan tadilat ve kaynak çalışması yapılması,
- Yüksek olan yerlerden atlama,
- Kolay tutuşabilen parlama veya patlama gibi yangın tehlikesi oluşabilecek çalışma alanlarında elektrik teçhizatının düzgün olmaması,
- Kolayca tutuşabilen parlama veya patlama olabilecek mekanlarda sigara içilmesi,
- Çalışma sahasında yükleme, istifleme ya da boşaltmayla alakalı çalışmaları usulüne uygun bir şekilde yapılmaması,
- Çalışma alanında bulunan hammadde , malların, makine ya da teçhizatların uygun bir şekilde yerleştirilmemesi,

İşyeri Ortamından Kaynaklanan Tehlikeleri ise şu şekilde sıralamıştır;

- İşyeri zeminde kaynaklanan tehlikeler
- Yetersiz Geçitlerden dolayı kaynaklanan tehlikeler,
- Yetersiz Çıkış yeri olmasından dolayı kaynaklanan tehlikeler,



- Düzensiz işyeri olmasından dolayı kaynaklanan tehlikeler,
- Yetersiz iş sahası olmasından dolayı kaynaklanan tehlikeler,
- Merdiven kenarlarında korumaların olmaması dolayı kaynaklanan tehlikeler,
- Duş ve tuvaletlerin çalışmaması ya da hijyenik olmamasından dolayı kaynaklanan tehlikeler,

şeklinde tehlike türlerine göre sınıflandırılmış ve sıralanmıştır. (60)

### **1.3. Risk**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun Yönetim Kurulunun 244 üncü toplantısında şu şekilde alınmış olan kararı gereğince hazırlanmış raporda risk, “Belirli bir zaman aralığında yada ortamda oluşan müeyyideler içerisinde istem dışı kalan olayın vuku bulduğu ve ortaya çıkma ihtimali, ortamdaki diğer koşullara istinaden sıklık ve olasılık” olarak yorumlanmıştır.

Risk yönetimi hakkında ise; “Bir organizasyonun yapısı içinde iş güvenliği önlem almalarının iyileştirmesi, bu alınan önlemlerin sürekliliğini getirecek tüm oluşumlar” şeklinde tanımlanmıştır.

İSO'nun OHSAS 18001 yönetmeliğine göre risk; tehlike sinyalleri veren bir olayın yaşanma olasılıkları ve bu olasılık sonuçların toplamı, risk büyüklüğünü hesaplama ve riskin önlenbilir veya azaltılabilir olmadığı yönünde karar verme işlemlerini risk değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır.

Belirli ve istenmeyen bir olayın belirli bir süre içerisinde yaşanma olasılığı risk olarak tanımlanabilir. Risk kavramı tehlikenin yaşanması sonucunda meydana gelebilecek zararların gerçekleşmesi olasılıkları olarak tanımlanabilir. Toplam risk tehlikeden etkilenen kişiler ve tehlike sonucu meydana gelebilecek olaylar bütünüdür. Risklerin azaltılması ve önlenmesi için her bir risk için ayrı olacak şekilde alınacak önlemler değerlendirilmelidir. (17)

İşverenin risk değerlendirme yükümlülüğü RDY. m.5' te ise:

1)İşveren; işyerinde personellerin sağlığı ve güvenliklerini yerine getirmek, sürdürülmesini sağlamak ve geliştirilmesiyle ilgili İSG kısmında risk değerlendirmesi yapmakta ya da yaptırmaktadır..

2)Risk değerlendirmesi yapılmış olması; işi yaptıranın, çalışma ortamında İSG sağlanmasıyla yükümlülüğü ortadan kaldırmayacaktır.

3)İşverenin, risk değerlendirmesi prosedürlerinde sorumluluk yüklenen şahıs veya şahıslara risk değerlendirmesiyle alakalı ihtiyacı olan her çeşit bilgi ve belgeyi tedarik eder, şeklinde sıralanmıştır.

Risk değerlendirmesinin yenilenmesi RDY. m.12'ye istinaden;

1)Yapılmış olan risk değerlendirmesinin; tehlike sınıflarına istinaden, çok tehlikeli sınıfta bulunanlar 2 senede bir defa, tehlikeli sınıfta bulunanlar 4 senede bir defa, az tehlikeli sınıfta bulunanlar 6 senede bir defa risk değerlendirmesi yenilenir.

2)Aşağıda yazılan hususlarla karşı karşıya kalındığında, yeni risklerin, çalışma ortamının tamamı ya da bir kısmını etkiliyorsa risk değerlendirmesi tamamını ya da bir kısmını yenilenmesi gerekmektedir.

a-İşyerinin nakliyesi ya da binalarda revize yapılması,

b-Çalışma alanında kullanılan teknoloji, uygulanan madde ve ekipmanlarda revize olduğu zaman,

c-İmalat proseslerinde revize olması,

ç-İş kazaları, meslek hastalığının ya da ramak kala olayı olduğu zaman,

d-Çalışma sahasına ait sınırı oluşturan değerlere istinaden mevzuatta bir değişiklik olduğu zaman,

e-Çalışma sahası ölçüm ve sağlık gözetim verilerine istinaden ihtiyaç görülmesi,

*f-İşyeri dışarısından kaynaklı ve çalışma alanını etkileyecek şekilde yepyeni bir tehlike ortamının oluştuğu hususlarda risk değerlendirmesinin tamamı yada bir kısmının yenilenmesi gerekmektedir.*

#### **1.4. İş Güvenliği Tarihsel Gelişim Süreci**

Bu başlık adı altında , dünyada ve ülkemizdeki İSG tarihçesi ve İSG işçi ve işveren açısından önemli konularına değinilecektir.

##### **1.4.1.İş Güvenliği Dünya Tarihi Gelişimi**

Antik Mısır'da mimarlık ve mühendislik mesleklerinin yanında hekimlik de yapmış olan İmhotep Milattan Önce 2600'lü yıllarda çalışanların yaptıkları iş sonucu yaşadığı sağlık problemleri sorunsalını ilk işaret eden kişi olmuştur. İmhotep, Antik Mısır'da modern tıp biliminin babası kabul edilen Hipokrat'tan asırlar öncesinde Mısır piramitlerinin inşa edilmesi esnasında yaşanan kazalar sonucu ölen işçilerden ve işçilerde genellikle bel sorunları görüldüğü tespitlerinde bulunmuştur.(19) Hipokrat'ın M.Ö. 460-370 yılları arasında kurşun maddesinin hasar verici taraflarına geliştirmiş olduğu çalışmalar da İSG uygulamasının tarihsel gelişim süreç aşamalarında sayılabilir.

Bernardino Ramazzini 17. yüzyılda İSG üzerine yapmış olduğu bilimsel çalışmalar ve hastalara çalışma öyküsü ve mesleğinin ne olduğu yönünde sorular sorulmasını istemesi, Ramazzini'nin iş sağlığının kurucusu kabul edilmesini sağlamıştır.

Teknolojik gelişme ve sanayi süreci, İngiltere'de buhar makinesin icat edilmesiyle başlamıştır. Sanayi sürecine Avrupa'daki birçok ülke kısa bir sürede entegre olmuştur. İktisadi liberalizmin doğması sanayi inkılabının ekonomik yansımalarıdır. Özgürce işçi ile işveren arasında ücretler, çalışma süreleri ve çalışma ilişkileri belirlenmeye başlamıştır. Sanayi inkılabı sonrasında yaşanan iktisadi liberalizm işçiler açısından kötü sonuçlar doğurmuştur. Kötü sonuçların arasında

çalışma saatinin on altı saatleri aşması, ücretlerde düşüşten ve çalışma yaşlarının çocuk işçi seviyelerine düşüşü sayılabilir. (53)

Hastanelerde meslek hastalıklarının tedavi edilmesi amacıyla özel bölümlerin oluşturulmasını ilk defa Tissot 18. yüzyılda önermiştir. Fabrikalarda yaşanan iş kazasıyla meslek hastalığına ait veri toplanmasıyla oluşan rahatsızlıklar sonucu yaşanan ölüm ve sakatlıkların incelenmesi Patissier tarafından 19. yy. başlarında gerçekleştirilmiştir. (32)

1788 yılında İngiltere’de baca temizleyicilerinin kanser hastalığına yakalanmalarından dolayı İngiliz Parlamentosu’nda baca temizleyicilerinin bu durumunun iyileştirilmesi amacıyla Baca Temizleyicileri Yasası çıkarılmış ve bu durumun devamında İngiliz Fabrikaları Yasası’nı 1833 yılında çıkarmıştır.

Sanayi devriminin başlangıcıyla tüm yönleriyle kötü durumda sayılabilecek çalışma şartlarının iyileştirilme uygulamaları İSG ile ilgilidir ve bu İSG’nin iyileştirilme uygulamaları iş sağlığı ve güvenliğinin önemini ortaya koymaktadır. Health and Moral Act of Apprentice 1802 senesinde İngiltere ülkesinde tekstil dokuma fabrikasındaki çocuk olan çalışanların durumlarını iyileştirme üzere çıkarılmıştır, 1802 senesinde onaylanan kanun ilk İSG ilgili mevzuatı oluşturmuştur(6).

Sanayi inkılabıyla gelişen iktisadi liberalizmin çalışma hayatı üzerinde yaptığı zor çalışma şartlarının düzeltilmesi amacıyla 19. yüzyıldan itibaren bu zor çalışma şartların olduğu ülkelerde İSG’le ilgili yasalar hazırlanmış ve yaptırımlar uygulanmıştır. İş kazası meslek hastalığı sigortasıyla , sosyal güvenlik ilkelerinin uygulanması 19. yüzyılda yaygın hale gelmiştir. 1919 senesinde Milletler Cemiyeti komitesi üzerinden faaliyetlerine başlayan ILO, dünyadaki iş kazaları, meslek hastalıklarının baş göstermesini önlemek için, sendikaların katkılarının yanında kayda değer çalışmalar yapmış ve Birleşmiş Milletlerle imzalanan anlaşma sonucunda 1946 yılında kurumsal hale gelip otorite olarak kabul edilmiştir. (18)

İSG açısından ehemmiyetli çalışmalar ve önemli ilerlemeler yapan birçok gelişmiş ülke ve kuruluşun ILO ve WHO ile uyumlu bir şekilde iş birliği içinde olduğu ortadadır. Türkiye'nin de üyesi olduğu ILO'yla imzaladığı sözleşmeler sonucunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında iyileştirmeler yaptığı yadsınamaz bir gerçektir. İmzalanan sözleşmelerle gerçekleştirilen işlemler iş sağlığı ve güvenliği konusunda karşılaşılan olumsuz durumların azalmasını sağlayacaktır.

#### 1.4.2. İş Güvenliği Türkiye'deki Tarihi Gelişimi

Cumhuriyet Dönemi öncesinde Osmanlı'da Avrupa'da yaşanan Sanayi İnkılabının gerçekleşmediğinden dolayı İSG alanında da geri kalınmasına sebep gösterilebilir. İş sağlığı ve güvenliğinin ilk adımları Tanzimat ve Meşrutiyet dönemlerinde atılmıştır. Batı Avrupa ülkeleriyle Osmanlı arasındaki siyasi ve ekonomik yakınlaşma Tanzimat ve Meşrutiyet dönemlerinde yaşanmıştır. Osmanlı henüz Sanayi Devrimi'ni gerçekleştirememişken Batı Avrupa'yla yakınlaşması sonrasında sanayileşme sürecine dahil olmuştur. Bu yakınlaşma iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemelerin meydana gelmesini sağlamıştır. 1865 senesinde Dilaver Paşa Nizamnamesi İSG açısından Osmanlı İmparatorluğunda ilk düzenlemedir.

Mecelle 1876 yürürlüğe girmiş ilk medeni kanun olmakla beraber Osmanlı Devleti'nin Avrupa'ya entegre çalışmalarının ürünü olarak ortaya çıkmıştır. İşverenin kusuruyla zarara uğrayan işçiye işverence bu zararın tazmini Mecelle'de yer verilmiş İSG adımıdır. (8)

Ülkemizde İSG uygulaması sayılabilecek kömür işçilerinin çalışma şartlarıyla alakalı 1921 senesinde çıkarılmış ve 151 numaralı '*Ereğli.Havza-i.Fahmiye.Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Yasası*' İSG açısından ilk yasadır. Hafta tatilini getiren 394 sayılı yasa 1924 yılında çıkarılmıştır.

İş kazaları, meslek hastalığıyla alakalı hukuki düzenlemeler 818 numaralı Borçlar yasasıyla 1926 yılında yapılmıştır. Asgari 50 personel çalıştıran işyerlerinde doktor bulundurma zorunluluğu, belirli hacme sahip işyerlerinde tedavi ve ilk yardım amaçlı revir veya hastane kurulma zorunluluğu, kadın ve çocuk işçiler için çalışma

hayatlarının korunmasına yönelik hükümlerine 1930 yılında yürürlüğe girmiş Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 172-180. maddeleri arasında yer verilmiştir.

Türkiye çalışma hayatı açısından dönüm noktası sayılabilecek olan 3008 numaralı İş Kanunu 1936 senesinde yürürlüğe girmiş ilk iş kanunudur. Çok sayıda tüzük kanunun uygulanması amacıyla çıkarılmıştır. Çalışma Bakanlığı 4763 sayılı Kanun ile 1945 yılında kurulmuştur. 4792 numaralı İşçi Sigortaları Kurumu, 4772 numaralı İş Kazası Meslek Hastalığı ve Analık Sigortası Yasası 1945 yılında mevzuata katılmıştır.(13)

Avrupa Birliği'ne İSG anlamında uyum ve adapte olmak için Türkiye'de 6331 numaralı İSG yasası 20.06.2012 tarihinde mevzuatımıza eklenmiştir. İSGK yayımlanmasının ardından iki kanunun uyumu için 4857 sayılı İş Kanuna ait bazı maddeler mülga edilmiştir. 2012 yılında yayımlanmış 6331 sayılı İSGK bazı maddeleri kademeli olarak yürürlüğe girmektedir.

Avrupa Birliği'nin İSG alanında norm ve direktiflerinin Türkçeye direkt çevrilip aynı şekilde hukuki boyut kazandırılması sık sık eleştirilmektedir. Bu yapılan uygulama yerine Avrupa Birliği'nin normlarının Türkçeye çevrilip ülkenin mevcut durumuna entegre edilmesiyle çıkarılacak yönetmeliklerin iş sağlığı ve güvenliği açısından doğru olacağı kanaati hakimdir. (69)

## 2. BÖLÜM

### İŞ KAZASI TANIMI VE UNSURLARI

#### 2.1.İş Kazası Tanımı ve Unsurları

Kaza olayı ile çalışanın başına gelen zarar arasında illiyet bağı olması yani kaza vakasıyla çalışan işçinin uğramış olduğu zarar arasında mutlaka neden sonuç yani illiyet ilişkisinin vuku bulması şarttır. Vakanın sonunda hasar verecek olmaya müsait olması veya benzer bir sonunun vuku bulmasını yardım eden nedeninin olması yeterlidir. Örneğin bir işyerindeki personelin çalışırken iş kazası geçirmesi sonucunda hasar görüp hastanedeki tedavisi bittikten sonra kazazedenin dinlenmek amacıyla tatile gitmek için seyahat ederken vahim bir trafik kazası olması sonunda vefat etmesi iş kazası sayılmamaktadır.(13)

Bir vakanın iş kazası diye nitelendirilmesi için, kazazedenin 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa (SSGSSK)'na istinaden sigortalı sayılması gerekir. Çalışan personelin işyerinde bulunduğu anda işi veren tarafından yürütülmekte olan iş sebebiyle vuku bulup kazaya uğraması gerekmektedir. Çalışanın kaza eylemi sonucunda bedensel veya ruhsal bir zararın oluşması gerekmektedir. Yaşanan kaza vakasıyla çalışanın maruz kaldığı zarar arasında mutlaka bir illiyet ilişkisinin olması gerekmektedir.(4)

İşverenin sorumlu tutulabilmesi için meydana gelen iş kazasının mevzuat hükümlerine uyulmaması sebebiyle olması gereklidir. Eğer gerekli önlemler alınmış olsa iş kazasının olması önlenilecekse işverenin sorumluluğu vardır denilebilir. (15)

İşverenin koruma ve gözetme borcuna göre alması gereken önlemleri almaması nedeniyle işyerinde çalışan işçiler iş kazasında cismani zarara uğrarlarsa ya da ölmeleri durumunda desteğinden yoksun kalan kimseler olabilmektedir. Bunların mal varlıklarında azalma olabilmektedir. Borca aykırı davranışla zarar ilişkisi arasında birbirine uygun bir illiyet ilişkisinin yani bağının olması gerekmektedir. (43)

Çalışma ortamında işçi kalp krizi geçirmiştir. Beyin kanaması sonucu ölüm veya sakatlık halleri olursa işyerinde meydana geldiği için iş kazasıdır. İş yaptıranın yani işverenin bu vakadan sorumlu tutulabilmesi için mutlaka bir illiyet bağı olması gerekmektedir. Çalışanın işyerinde emek verdiği sırada eğer aşırı yorgunluğu, stres hali mevcutsa çalışan rahatsızlanıp beyin kanaması veya kalp krizi geçirmişse işi yaptıran yani işveren sorumlu tutulabilir. Fizyolojik nedenlerle vaka oluşmuşsa illiyet bağı sonlanıp işi yaptıran sorumlu değildir.(40)

Bazı durumlarda illiyet bağı ortadan kalkar. Bunlar, mücbir yani zorunlu sebep, kazazedenin kusuru ve üçüncü kişinin ağır kusurudur. Bu sebepler, kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk hallerinde sorumluluktan kurtulma sebebi olarak kabul edilecektir. Mücbir sebepten ne kastedildiğini şu şekilde anlatabiliriz, sorumlunun icra ettiği işi ve işletme dışında oluşan sözleşmesinden doğmuş olan yükümlülüğün ihlâl edilmesine kati olarak ve kaçınılmaz bir şekilde sebebiyet veren, tahmini zor olan ve vakanın gerçekleşmemesi için karşı konulması imkansız olan olağanüstü bir olay olarak tanımlanmaktadır. İşveren, mücbir sebep var olduğunu ispat ederse sorumluluktan kurtulur. İlliyet bağını kesen ikinci sebep, zarar gören kimsenin kusurudur. İşçinin kusuru, illiyet bağını keserse zarar veren işveren sorumluluktan kurtulur. Zarar verenin kusuru, illiyet bağını tam kesmemiş ise, iş kazası olmasına diğer nedenlerle birlikte katkıda bulunmuş ise, böyle bir durumda ortak illiyet mevzu bahis olmaktadır. Böyle bir noktada işveren sorumluluktan kurtulmaz, tazminatta indirim yapılması gerekir.(31)

Davalı işverene ait inşaat yerinde çalışmaktadır. Olay zamanı işverene ait işyerinde yatıp kalkmamaktadır. Günlük çalışma saati dışında, iş sona erdikten sonra akşama kadar inşaatın önünde arkadaşlarıyla içkili şekilde eğlendiği tespit edilmiştir. İhtiyaç gidermek için inşaatı girdiği ve birinci kattan düştüğü anlaşılmıştır. Çözüm olarak günlük çalışma saati bitiminde, işin görülmesi ile ilgili olmayan nedenle olduğundan kaza iş kazası olarak nitelendirilemez. Kaza ile yapılan iş arasında illiyet bağı olmalıdır. Olay iş saatleri dışında olduğundan ve yapılan iş, işin yürütülmesi ile nedensellik bağı olmadığından iş kazası sayılmaz. Olay işverenin otoritesi altında gerçekleşmemiştir. İşveren tazminle sorumlu tutulamaz.(44)



İş kazasını kanunlarımızda bulunan iki ayrı sınıfta anlatabiliriz. İlki 5510 sayılı SSGSSK diğeri ise 6331 İSG kanunu şeklinde tanımlanabilir. Belirtilen kanunların alt başlıklarında da kazanın oluş şekillerine göre sınıflandırılmıştır.

### **2.1.1.5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası Tanımı ve Unsurları**

5510 numaralı SSGSS 31.05.2006 TBMM kabul tarihi ve 16.06.2006 tarihli ve 26200 numaralı resmi gazetede yayınlanarak mevzuatımıza eklenmiştir.

İlgili kanunda iş kazasının oluş şekline göre tanımı şu şekilde verilmiştir. Çalışanı anında yada sonrasında bedeni veya ruhu özre uğratan vakadır. Kazanın oluş şekillerini aşağıda yasanın belirttiği şekliyle açıklamalar yapılmıştır.

#### **2.1.1.1.İş Kazasının Çalışanın İşyerinde Olduğu Sırada Olması**

Sigortalı işçinin başına gelen vakanın, iş kazası olarak değerlendirilmesi için aranan durumlardan bir tanesi de kazanın iş yerinde vuku bulması gerekmektedir. İşyerinin tanımını ilgili kanun olan 5510 sayılı yasanın SSGSSK’da sigortalı olarak nitelendirilen maddi ve maddi olmayan hususlarla çalışmalarını gerçekleştirdikleri mekanlardır. Çalışma ortamında imal edilen ürün ve hizmet ifası olarak bağlantısı olan ve bu yönetim birimiyle örgütlenmiş çalışma sahasına bağlantılı olan mekanlar, yemekhane, temizlik için yıkanma, muayene, bakım, dinlenme, çocuk emzirme, mesleki eğitim yerleri avlu ve benzeri gibi yerler işyerine dâhil olduğu belirtilmiştir. Eklenti diye nitelendirilen mekanların işin yapılmasıyla direkt olamasa bile dolaylı yollarla da olsa mutlaka bir ilgisinin bulunması gerekir.(12)

İşyerleri sayılan yerler; üretim oluştuktan sonra mal veya yapılan hizmetle de bağlantısı bulunan yerler, aynı yönetime bağlı olarak oluşumunu tamamlamış çalışma alanına bağlı mekanlar, dinlenme yerleri, bebek emzirme yerleri, yemekhane, dinlenme, temizlenme, revir amaçlı yerler, bakım amaçlı yerler, beden veya mesleki gelişim eğitimi verilen yerleri, avlular ve ofis benzeri gibi diğer eklentiler, araçlardır. Sigortalı olarak çalışanların işlerini yaptıkları yerlerdir.(50)

İşçinin uğradığı kazanın işçinin kusuru ile meydana gelmesi nedeniyle illiyet bağı ortadan kalkmaz. Olay işçinin kusuru sebebiyle olsa bile iş kazası sayılır.

Hukuki sonuçları farklı olur. Mezbahada çalışan sigortalı sarhoş halde iken bıçağı hayvana saplayacağına kendi bacağına saplamış ve kan kaybından ölmüştür. Yargıtay olayın iş kazası olduğu sonucuna varmıştır.(12)

### **2.1.1.2.Yapılmakta Olan İş Nedeni ile Meydana Gelmesi**

İş kazası çalışanın yapmış olduğu işle ilgili alakalı, işin prosesleri sırasında vuku bulan ifade etmektedir. SGK uygulamalarına, göre işyerinde geçirilen kalp krizi herhangi bir dış etken sonucu geçirilmesi durumunda olay iş kazası olarak kabul edilmektedir. Yargıtay'ın hukuk genel kurulunda vermiş olduğu içtihat niteliğinde karara istinaden işyerinde geçirilen herhangi bir kalp krizi olayı ister dış etki ile olsun ister dış etki olmaksızın olsun iş kazası sayılmaktadır.(20)

İşin yürütülmesi esnasında olan kazalar iş kazası kabul ediliyor. Yapılan faaliyet ile olan kaza arasında iş ilişkisi olmasına bakılır. İşin faaliyet alanı sabit olmayabilir.

İşin yürütümü sırasında iş kazası olmuştur. Bitki üretimi yapan işletme çalışanı açık arazide çalışırken yıldırım düşmesi sonucunda kaldırıldığı hastanede vefat etmiştir. İş kazasında kaçınılmazlık durumu mevcuttur. Zarar verici olaydan doğacak hukuki sorumluluktan dolayı işveren sorumlu tutulamaz.(15)

### **2.1.1.3.Sigortalının İşvereni Tarafından Görevlendirilerek Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Meydana Gelmesi**

Sigortalı çalışanın, işvereni tarafından görevlendirilerek işyeri sınırlarının dışında farklı bir yere görevli olarak yönlendirilmesi halinde esas işini yapmadığı zamanlarda başından geçen her vaka iş kazası sayılmaktadır. İşveren tarafından sigortalının görevlendirilerek farklı bir semt veya şehre gönderildiğinde dinlenmek amaçlı veya boşta geçen zaman diliminde normal hayat düzeni içerisinde sinema, kahvehane , kafeterya gibi sosyal aktivitelerin olduğu yerlere giderek vakit geçirmesi ve bu sırada başına gelen olumsuz bir olay iş kazası olarak sayılır.(13)

Sigortalı çalışanın işi yaptıran tarafından görevlendirilip başka bir yere yönlendirilmesi vasıtasıyla asıl işini yapmadığı zamanlarda vuku bulan kazanın iş

kazası olarak sayılması gerekir. Çalışanın başına gelen olayın işverenin çalışana verdiği görevlendirmeyle alakalı olup oluşmadığının, görevlendirilmenin oluşması için geçen zaman dilimi içerisinde meydana gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespiti istinaden olmaktadır. Mali Müşavirlik ofisinde çalışan bir sigortalının İşyeri sahibi tarafından müşterisinin hesaplarını teyit etmek için yönlendirilmesi durumunda çalışanın bu işe gidiş geliş esnasında ve müşterisinin ticari merkezinin bulunduğu yerde muhasebesel işlemlerin yapılması esnasında meydana gelen olaylar iş kazası olarak sayılır.(55)

İşyerinde çalışan işçisini kendi evindeki malzemeyi almak için görevlendirmiştir. İşverenin evine gidip gelirken kaza geçirmiştir. Bunun işle ilgili olması halinde iş kazası sayılması gerekir. Görev konusu dışındaki olaylarda iş kazası sayılmaması gerekir. Sigortalı çalışanın görev niteliğiyle alakası olmamış ve görevlendirmenin dahilinde olmayan ve vuku bulan hasarlar iş kazası olarak nitelendirilemez. Görevli olarak gönderilen çalışanın işi dışında gezmek, hoşça vakit geçirmek amacıyla gittiği yerlerde uğradığı kaza iş kazası sayılmayacaktır.(50)

#### **2.1.1.4.Emziren Kadın Çalışanın Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelmesi**

Yeni doğum yapmış bayan personelin emzirmek amaçlı çocuğunu bir yaşına kadar beslenmesi için İK'da verilen sürede işveren tarafından tahsis edilen emzirme odalarında ya da bebeğinin bulunduğu ikamete gidip gelişinde ve izin alınan emzirme sürelerinde geçirmiş olduğu kazalar iş kazası olarak sayılır.(55)

İK madde 74 ve SSGSSK madde 13 ile süt izinleri düzenlenmiştir. Süt izni iş süresinden sayılır. Süt iznini kullanmak için işyerinden ayrılan sigortalı bu esnada trafik kazası geçirip ölmüştür. Olay iş süresi sayılan zaman diliminde olmuştur. Olay iş kazası olarak kabul edilmiştir.(12)

İşyerinde sigortalı olarak çalışan kadın işçi çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasının merdivenlerinden düşerek yaralandığında, gerçekleşen vaka iş kazası olarak nitelendirilip kabul edilir. Gerekli

iş kazası bildirimleri yapılır. Sigortalı iş kazası sağlık hizmetlerinden ve yardımlarından faydalanacaktır.(50)

### **2.1.1.5. İşverence Sağlanan Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Ve Gelişi Sırasında Meydana Gelmesi**

SSGSSK ilgili yasamızın madde 13'te çalışanların işveren yani işi yaptıran tarafından tahsis edilmiş bir araçla işin yapılacağı yere gidip gelirken sigortalıların uğradığı kaza iş kazasıdır. Toplu veya bireysel olay gidiş gelişler işverenin tahsis ettiği araçla olursa iş kazası kapsamındadır. Trafik kazası dışındaki kazalarda iş kazasıdır. Olayda illiyet bağı yoksa iş kazası kabul edilmez.

Servis beklerken durakta uğradığı kaza da iş kazasıdır. Yargıtay yolun karşı tarafındaki servis aracına binerken başka bir aracın çarpmasını iş kazası olarak kabul etmemiştir.(12)

İş yaptıranın kiraladığı minibüs ile veya çalışan personellerin taşınması amacı ile servis taşıtıyla sigortalıların işe getirilip götürülmeleri esnasında olan trafik kazası iş kazası kapsamındadır. Sigortalının inerken tam durmamış araçtan düşüp yaralanması, servis aracının içinde oluşan olayı iş kazası olarak nitelendirilecektir. Çalışanın işe ulaşmak için binmiş olduğu personel taşıma taşıtıdan ulaştıktan sonrasında yolun diğer tarafına yürüyerek geçip ve orada olan dükkana gitmek için karşıya giderken uğramış olduğu trafik kazası ise çalışanın işyerine ulaşım hali sona erdiğinden dolayı iş kazası olarak sayılamayacaktır.(50)

### **2.1.2.6331 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası Tanımı**

İlgili yasa olan 6331 İSG Yasamızda Tanımlar Başlığı altındaki 3'cü Maddesinin g) bendi İş kazasının tanımını şu şekilde yapmaktadır.

*“g) İş kazası: Çalışma alanında ya da işin gerçekleşmesi sebebiyle ortaya çıkan, ölüme neden olan yada vücut bütünlüğünde ruhen veya bedenengelli durumun ortaya çıkaran olayı ifade eder.”* Bu yasa iş sağlığı güvenliğine özel olarak çıkarılmıştır. İş hukukumuz Alman hukuk sistemi üzerinden bize gelmiştir. Aynı

şekilde iş güvenliği kanunumuzda Avrupa birliği uyum yasaları doğrultusunda hazırlanmış ve uygulamaya geçmiştir.



### **3. BÖLÜM**

## **İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ SORUMLULUKLARI VE ONAYLI DEFTER**

### **3. İŞ KAZASI SONRASI YAPILAN İŞLEMLER VE DENETİM SÜRECİ**

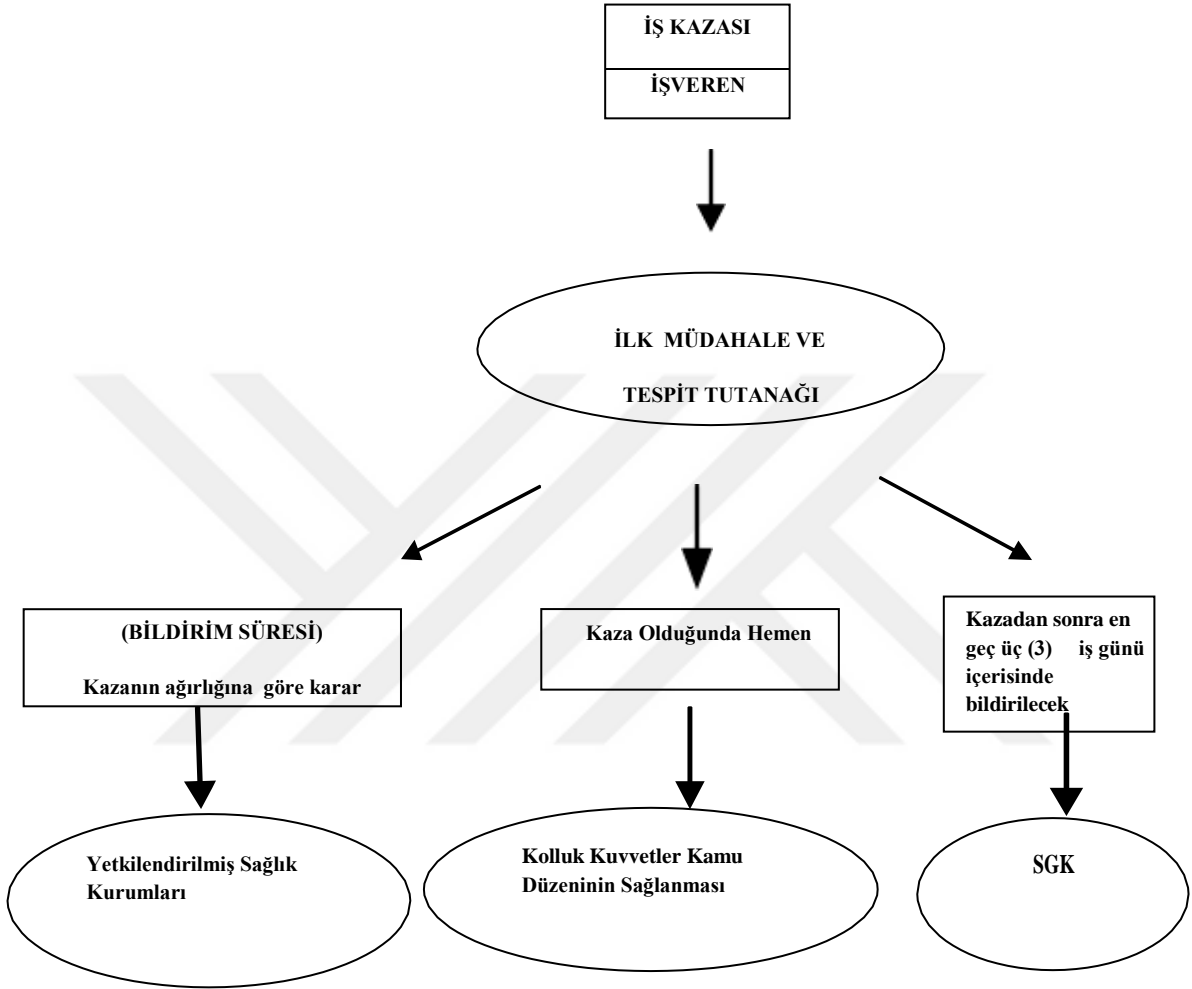
#### **3.1. İş Kazası İşlemleri**

Bir işyerinde iş kazası meydana geldiği zaman ilk olarak yapılacak olan gerekli tıbbi ve idari önlemler alınarak hem kazalının hem de çevresinde bulunan kişilerin zarar görmesinin önüne geçmektir. Gerekli sağlık ve güvenlik önlemleri alındıktan sonra kazalıya yapılacak müdahale varsa yapılması, yapılabilecek bir müdahale yoksa gerekli sağlık birimlerine derhal haber verilerek onların gelmesi beklenmeli ve yakın sağlık kuruluşuna sevki sağlanmalıdır. Açıklamış olduğumuz hususlar kazanın durumuna göre öncelik ifade eden durumlar gözetilerek hareket edilmesi gerekmektedir.

Kaza olayından sonra kaza olayı ile ilgili gerekli tutanaklar tutularak, ilk önce kolluk kuvvetlerine daha sonrada yasal mevzuatın gerektirdiği yerlere bildirim (SGK) yapılmalıdır. İşyerinde oluşabilecek kazalar için gerekli hazırlıkların yapılmış olması söz konusu durumun sorunsuz işlemlerini sağlar.

Kaza olayının olduğu andan itibaren başlayarak oluşturulacak dosyaların düzenli bir şekilde tutulması ve istenilen bilgi ve belgelerin içinde yer alması kaza olayı ile ilgili daha sonra yapılacak işlemlerin uzamamasını sağlar ve sonuçların daha erken alınmasını neden olur. İş kazası olduktan sonra düzenlenecek iş kazası tutanakları, kolluk kuvvetleri tarafından tutulan tutanak ve diğer belgeler, işveren tarafından düzenlenecek kazalıya ait iş kazası bildirim formunun, iş kazası olayı olduktan sonra başvuru kamu kurum ve kuruluşlarda (hastaneler, yetkilendirilmiş sağlık kurumları vb.) yer alan iş kazası olayı ile ilgili söz konusu kurumlar tarafından düzenlenen tutanak ve raporlar gibi resmi bilgi ve belgeler ile kaza olayına tanık olanların ifadelerinden oluşan belge ve bilgiler tam ve eksiksiz olması sağlanmalıdır.

Böylece iş kazalarının sonuçlandırma işlemleri daha sağlıklı yürütülerek mağduriyetlerin önüne geçilmiş olur.(72)



Şekil 1: İlk Müdahale ve Tespit Tutanağı Akış Şeması

### 3.1.2. Sosyal Güvenlik Kurumunun İlgili Biriminin İş ve İşlemleri

Ünitelerin kısa vadeli sigorta servisleri;

- İşveren tarafından hazırlanan kazanın meydana geldiği işyerine ait iş kazaları ve mesleki hastalıklar ile alakalı bilgi bildirim formunun,
- Kazadan sonra işverence tanzim edilecek iş kazası tespitine ilişkin tutanağın, kolluk kuvvetleri tarafından düzenlenmiş tutanak ve tanık ifadelerinin,

- Meydana gelen iş kazası vakasıyla kamu kurumları tarafından oluşturulan resmi bilgi ve belgeler ile
- Meydana gelen kazayla ilgili bu kurumlar tarafından tanzim edilen tutanak ve raporlar incelenerek,

farklı bir araştırma ve sorgulama olup olmadığına bakılmaksızın bu olayın iş kazası olup olmadığına karar verilebilmektedir. Söz konusu servis, olayın iş kazası sayılmasına karar vermesi ve olayın iş kazası sayılmamasına karar vermesi gibi her iki yetkiye sahiptir. Servis tarafından olayın iş kazası olmadığı kararına sigortalının itiraz etmesi halinde, olay Komisyona gönderilir ve komisyon tarafından incelenerek karara bağlanır.

İlgili ünitenin kısa vadeli sigortalar servis şefi veya servis sorumlusu, sosyal güvenlik merkezi yöneticisi il müdür yardımcısı veya müdürü ile ünitelerde olması halinde bir Kurum avukatı tarafından oluşan bir komisyon, kısa vadeli sigorta servisleri tarafından mevcut bilgi ve belgeler ile iş kazası tespiti yapılamaması durumunda bu bilgi ve belgeleri inceleyerek iş kazası olduğu yönünde karar alabilmektedir.

Komisyon, olayın iş kazası olduğuna veya iş kazası olmadığına karar verebilmektedir. Komisyonun iş kazası saymadığı olayla ilgili kaza geçirenin konuyla ilgili elde ettiği farklı belgelere ve bilgilere dayanarak itiraz edebilmektedir. Böyle bir durumda Komisyon yeniden değerlendirmektedir. Bu konuda karara bağlanamaması halinde, sigortalının sunmuş olduğu yeni bilgi ve belgelerde dosyaya konur ve denetim gerekçesi hazırlanarak Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilmektedir.

Ayrıca sigortalı komisyonun vermiş olduğu karar üzerine yargı organlarına başvurma hakkının olduğunu görmekteyiz.



### **3.1.3. İş Kazası Tespit Komisyonu İşlemleri**

İş Kazası Tespit Komisyonu üyeleri ilgili ünitelerin, servis sorumlusu veya kısa vadeli servis şefi, sosyal güvenlik merkezi (SGM) yetkili müdürü ya da SGM il müdür yardımcısıyla ve kurum avukatından oluşmaktadır.

Bu komisyon tarafından da iş kazası olmadığı yönünde bir karar çıkması halinde, kazaya uğrayan sigortalı elde ettiği yeni bilgi ve belgeler ile ilgili komisyona tekrar itiraz edebilme hakkı olmaktadır. Yeni bilgi ve belgeleri inceleyen komisyon, olayın iş kazası olması yönünde veya iş kazası olmaması yönünde bir karar alamıyorsa, ilgili ünite (birim) denetim gerekçesi hazırlayarak konunun SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na göndermektedir. Komisyonun iş kazası olmadığı yönünde kararına karşı sigortalının yargı yolunu deneyerek iş kazası olduğunu ispatlama hakkı bulunmaktadır.

Olayın iş kazası sayılması halinde dosya ilgili sağlık sosyal güvenlik merkezine gönderilmektedir. Buradan da kazalının, meslekte kazanma gücü kayıp oranının (MKGKO) tespitini belirlenmek üzere kurumun yetkili sağlık kuruluna gönderilecektir.(72)

### **3.1.4. Kurum Sağlık Kurulu İşlemleri**

İş müfettişleri veya Kurumun denetim ile görevli müfettişleri tarafından düzenlenmiş rapor/tutanak ile sonuçlanmış mahkeme kararlarına göre yada ünitelerin kısa vadeli sigortalar servisleri veya ilgili komisyonunca, vakanın iş kazası olmuş olduğunun kesin olması ve sigortalının hayatını idame etmesi için gelir veya aylık talep etmesi veya söz konusu talepte bulunmaksızın mesleğini yapma ve hayatını idame etme gücü kayıp oranının tespitinin istemesi halinde, vaka evrak dosyası ile ilgili denetlemeye gerek olmadan iş kazası dosyası bulunması gerekli görülen bilgi ve belgelerle birlikte Kocatepe Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezine göndermektedir.

Gönderilen merkez yetkili birim tarafından mesleki kazanma gücünün kayıp oranının da % 10'un aşağısında belirlenmiş olması halinde, üniteler ilgili

mevzuat hükümleri dikkate alarak denetim talebinde bulunulup bulunulmayacağına karar verebilmektedir. Kanunun bu maddeleri kapsamında yapılacak bir işlem bulunmaması halinde sigortalı emeklilik servislerine intikal ettirilerek dosya tahsis kütüklerine işlenir.

İlgili ünite tarafından tespit edilen mesleki kazanma gücünün kayıp oranının % 10'nun dahil ve üstünde olan farklı bir oranın olması halinde, denetim istem yazısı hazırlanarak Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na gönderilir.

Meslekte kazanma gücü kaybı oranına yapılan itiraz başvurularında, Yüksek Sağlık Kurulu, müfettiş raporuna dayanılarak tespiti gerekli görülen hususları açıkça kararlarda belirtilmiş olması halinde meslekte kazanma gücü kaybı oranı dikkate alınmaksızın denetime yönlendirme talebinde bulunabilmektedir.

Kazazede sigortalı personelin % 10 sınırının üstünde meslekte kazanma gücü kaybı oranı kararına itiraz ettiği tarihteki dosya ile ilgili Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'ndan denetim talebinde bulunulmuş ve söz konusu inceleme sonuçlanmış ise dosya inceleme rapor evraklarıyla beraber Yüksek Sağlık İstişare Kurumuna verilmek için Maluliyet-Sağlık Kurulları Daire Başkanlığına yönlendirilecektir. Sigortalı olanın itiraz ettiği tarihte Rehberlik-Teftiş Başkanlığı'ndan konuyla ilgili denetim talebi edilmemiş veya inceleme neticelendirilmemiş ise inceleme raporu beklenmeden dosya Yüksek Sağlık Kurumuna verilmesine istinaden Maluliyet, Sağlık Kurumu Daire Başkanlığına yönlendirilecektir. Yüksek Sağlık İstişare Kurumuna, sigortalı kısmından yapılan orana yapılan itiraz ile ilgili inceleme raporu olmaksızın karara bağlayacaktır. Ancak Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca inceleme sonuçlandıktan sonra kurulun gerek görmesi halinde soruşturma raporu yeniden Yüksek Sağlık Kurumuna verilmesi için Maluliyet,Sağlık Kurumu Daire Başkanlığı'na gönderilmektedir.

### **3.2. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı İşlemleri**

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kaza olayından haberdar olmasıyla kazayla ilgili denetim süreci, başlamaktadır. İşverenin kaza olayından sonra 3 iş günü içinde kuruma vereceği İş Kazaları Meslek Hastalıkları Bildirim Formuyla veya internet ortamında e-sgk şifreleri ile olayı SGK kayıtlarına girmektedir. Ayrıca SGK, iş kazalarından ihbar, şikayet v.b. şekilde haberdar olmaktadır.(51)

Kaza olayından haberdar olan SGK'nın taşra teşkilatının yani ünitelerin yapacağı işlemleri önceki bölümlerde bahsettik. Ünitelerin ilgili birimleri tarafından iş kazası kararı verilememesi ve iş göremezlik oranının % 10'un altında olması durumunda iş kazası dosyası hakkında denetim talebinde istenip, istenmemesi hususunu ilgili ünite karar vererek işlem yapmaktadır. İş göremezlik oranın % 10 ve üzerinde olması halinde, iş kazası dosyası Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilmesi gerekmektedir.

#### **3.2.1. İş Kazası Denetim Süreci**

Bir önceki kısımdaki bahsedilen nedenler ile gelen iş kazası denetim gerekçeleri Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın ilgili grup başkanlığında görevli müfettişe havale edilmesi sonucu denetim süreci başlamış olur.

Müfettiş, ilk önce ünite tarafından oluşturulan iş kazası ile bilgi ve belgeleri (denetim gerekçesini) inceler, sonra iş kazasının meydana geldiği işyerine ait kayıt ve belgeleri işverenden tebligat aracılığıyla ister. Müfettiş tarafından istenen kayıt ve belgeler şunlardır;

- Yasalar gereği tutulması gereken defterler (Örnek: yevmiye defteri, vergi mevzuatı açısından tutulması gereken yasal defterdir)
- İSG alakalı bilgi, belgeler (Kişisel Koruyucu Donanım KKD tutanakları, risk değerlendirmesi, eğitim katılım belgeleri gibi)
- İşçilerin almış oldukları ücretleri gösteren (ücret) bordroları
- Kaza olayı ile ilgili tutanak ve bu konu ile alakalı diğer bilgiler, belgeler, tutanaklar ve raporlar

- Kaza olayı ile alakalı diğer bilgi ve belgeler

İşveren tarafından ibraz edilen söz konusu belgeler incelenerek Müfettiş tarafından tutanak düzenir ve kazayı geçiren çalışanın, kazaya tanık olan diğer işyeri çalışanların, işverenin ve kaza olayı ile alakalı başka kişiler varsa bunların yazılı ifadelerine başvurulur.

Denetim gerekçesi ile birlikte elde edilen bilgi ve belgeler ile Müfettiş tarafından düzenlenen tutanak ve alınan ifadeler; sosyal güvenlik mevzuatı, iş mevzuatı, iş sağlığı ve güvenliği ile diğer mevzuatlar yönünden değerlendirilerek rapora bağlanır.

Söz konusu raporda;

İşçi özlük dosyasında bulunması gereken bilgi ve belgelerin dosyada olup olmadığı, işçiye işe girmeden önce ve çalıştığı dönemde işveren tarafından verilen iş ile alakalı eğitim belgeleri, katıldığı kurs ve seminer ile ilgili düzenlenen belgelerin dosyada olup olmadığı, işçiye İSG eğitimleri ile zaruri olan kişisel koruyucu donanımların teslim edilip edilmediğini gösteren tutanakların olup olmadığı, sağlık açısından ve nitelik açısından yaptığı işe uygun olup olmadığı,

Kaza geçiren çalışanın sigortalı sayılıp sayılmayacağı,

Kaza geçirenin sigortalı olması halinde işe giriş bildirgesinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) yasal zamanı içerisinde verilip verilmediği,

Kaza vakasının iş kazası olarak sayılıp sayılmayacağı,

SGK'na iş kazası bildiriminin yasal süresi içerisinde yapılıp yapılmadığı,

Yasal kayıt ve belgelerinin işveren tarafından mevzuata uygun olarak düzenlenip düzenlenmediği,

İşçiye ödenen ücret tutarı ile işveren tarafından aylık prim belgesi ile SGK'na bildirilen prime esas kazancın(ücret tutarının) doğru olup olmadığını,

Yapılan inceleme sonucunda mevzuata aykırı ve idari para cezası gerektiren durumların olup olmadığını,

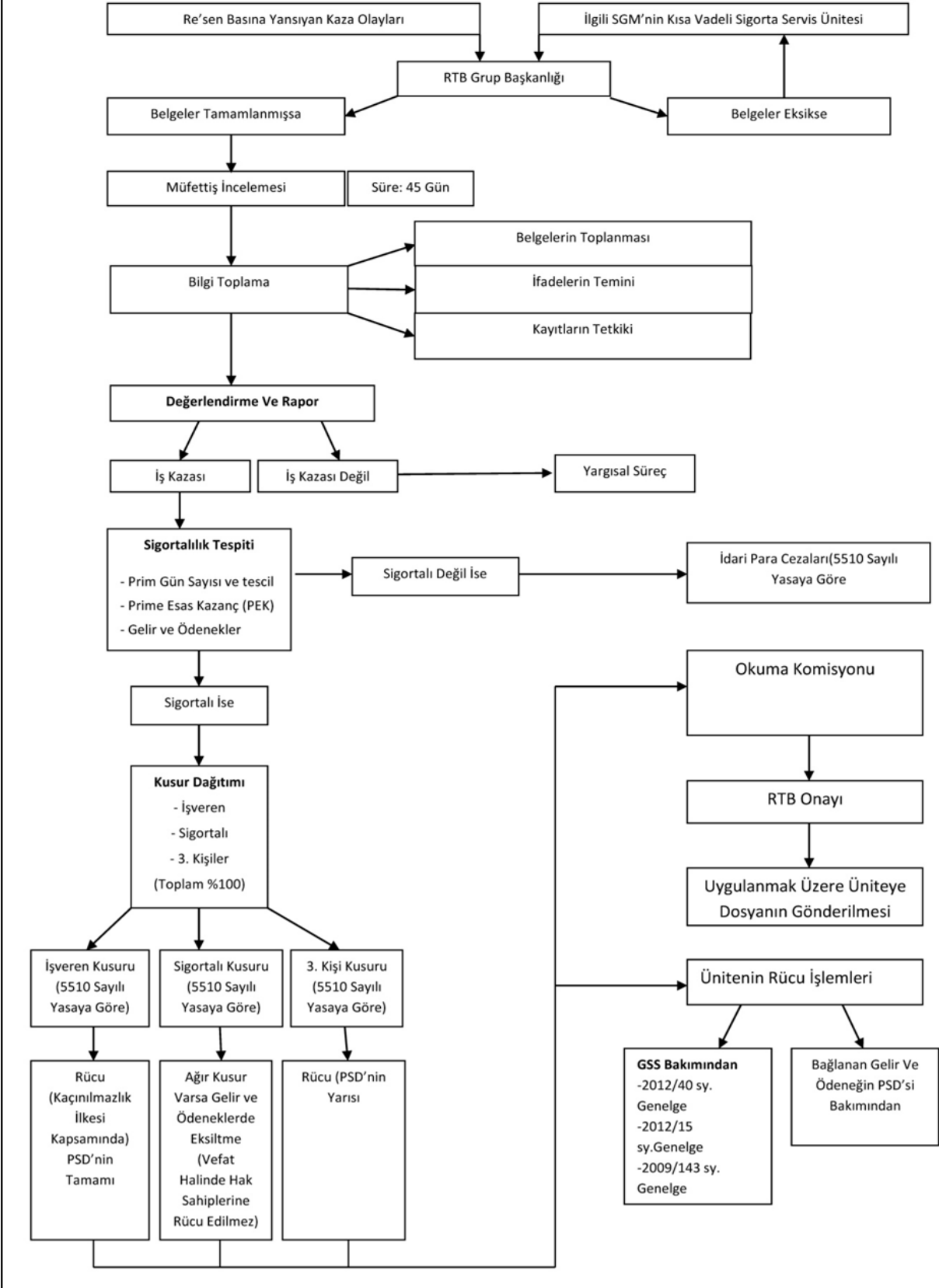
İnceleme sonucunda mevzuata aykırı başka hususlar olup olmadığını ve bundan dolayı kamu kurum, kuruluşlarına bilgi verilmesi gerekip gerekmediğini,

İş kazası olması halinde iş sağlığı ve mevzuatındaki hangi yükümlülüklerin yerine getirilmediği, bunların kimlerin yerine getirmediği ve bunlara atfedilen kusurlar oranlarının ne olduğu,

gibi hususlar başta olmak üzere mevzuata dayanarak değerlendirilmekte ve sonuç ve kanaate varılmaktadır.

Müfettişler tarafından yukarıdaki hususlarla alakalı gerekli araştırmalar yapılır ve bunlarla ilgili rapor düzenlenir. Bu rapor Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından oluşturulan Rapor Okuma Komisyonu tarafından mevzuat açısından ve inceleme eksikliği açısından kontrol edildikten sonra gereği yapılmak üzere ilgili üniteye (SGM İl Müdürlüğü veya SGM) gönderilir. Üniteler departmanından Müfettiş raporunun sonuç ve kanaat bölümünde yazmış olduğu işlemleri gerçekleştirerek varsa önerilen cezaları uygulamaktadır.

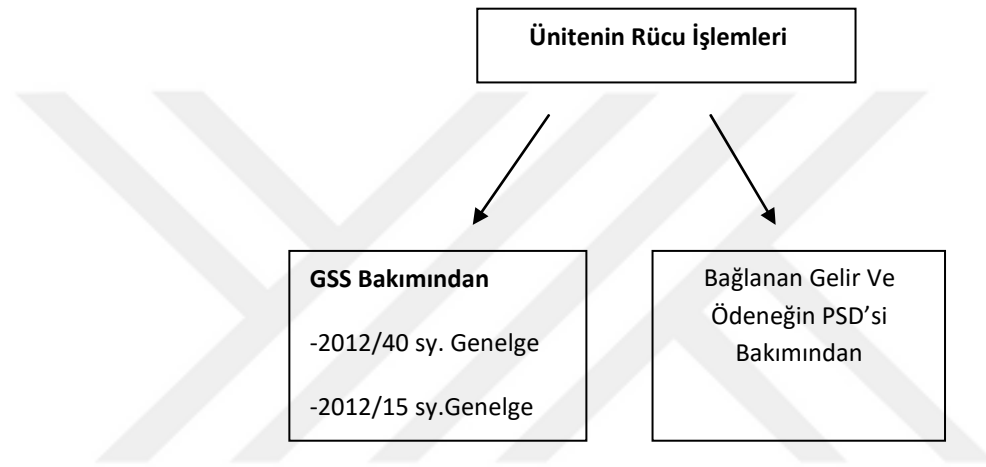
## İŞ KAZALARI DENETİM SÜRECİ ALGORİTMASI



Şekil 2 : İş Kazaları Denetim Süreci Algoritması

### 3.2.2. Rücu İşlemleri

Ölümlü veya maluliyetle sonuçlanan kaza olaylarının olması halinde söz konusu dosyalar denetim gerekçesiyle beraber Rehberlik-Teftiş Başkanlığına gönderilir. Rehberlik-Teftiş Başkanlığı tarafından yapılan inceleme sonucunda olayın iş kazası olduğunun tespit edilmesi durumunda inceleme sonucu yazılan raporla birlikte dosya hukuk servislerine gönderilir. Mahkeme tarafından bu konularla ilgili verilen kararlara binaen Kurum tarafından rücu işlemleri yapılmaktadır.



Şekil 3: Rücu İşlemleri

### 3.3. Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar

Sosyal risk kriterleri olan iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık doğum, malullük, yaşlılık, ve ölüme karşı Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları zorunlu sigortalılık gereği kişileri sigorta kolları kapsamına almakta ve bu riskler ile karşılaşanları ve hak sahiplerini koruyarak gerekli yardımları yapmaktadır.

5510 sayılı SSGSSK kapsamındaki kısa vadeli prim kollarında sosyal olan risklere maruz kalan kişilere ve hak sahiplerine aşağıda belirtilen yardımlar yapılmaktadır. Bunlar;

- İş kazaları ve Meslek hastalıkları olan sigorta prim kolları Hastalık, analık, iş kazaları ve mesleki hastalıklar sebebiyle geçici iş göremezlikteki süre boyunca sigortalıya geçici iş göremezlikteki ödeneklerinin günlük olarak verilmesi,

- Kısa vadeli sigorta prim kollarında bulunan İş kazaları veya meslek hastalıkları sonunda sürekli iş göremezlikle ilgili gelirin sigortalıya tahsis edilmesi,

- Personelin iş kazası nedeniyle ölmesi geride kalanlara aylık bağlanması,

- Geliri olarak maaş olan kız çocuğunun medeni hukuka göre nikahlanması halinde halk arasında çeyiz parası diye nitelendirilen 24 aylık gelirin toplu olarak evlenme ödeneğinin verilmesi,

- İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle vefat eden sigortalıya cenaze ödeneğinin verilmesidir.



## 4. BÖLÜM

### İŞ GÜVENLİĞİ UZMANIN GÖREV YETKİ VE SORUMLULUKLARI, HUKUKSAL SÜRECİ

#### 4. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANIN GÖREV YETKİ VE SORUMLULUKLARI

##### 4.1. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri

###### Genel Görevleri

6645 ve 6331 numaralı yasamızda bulunan 8. maddenin 2'nci fıkrasının revize edilmiş olup işyerindeki hekimle uzmanının sahadaki ana görevlerinin işi yaptırana rehberlik ve danışmanlık yapmak olduğu; İSG sağlanmasında gerçek yükümlülüğünü işveren yerine getirmesini daha açık şekilde ifade edilmiştir. Müteallik düzenleme uyarınca “iş yaptırana İSG’le alakalı hususlarda yol gösterici yani danışmanlığını yerine getirmek için vazife verilen hekimle uzmanın, vazifelendirildiği hususlarla alakalı mevzuat, teknik olan gelişmeleri takip etmeyi ilke olarak benimsemiş bulunarak İSG’le alakalı eksik ve yolunda gitmeyen durumları buna müteakip önlem tavsiyelerini belirleyip ve işi yaptırana yazılı ibraz ederek gerekli olan noksanlık gibi aksaklıkların revize edilmesi, ihtiyaç olan tedbirleri ya da tavsiyelere karşı işveren sorumlu sıfatı vardır”. Buradan da anlaşılacağı üzere İSG uzmanı, İşverenler İSG sorumlulukları ve bu hizmetlerin yürütülmesinde ehemmiyetli bir başrole sahiptirler. Temel olarak İSG uzmanları ilk önce İşin güvenliği ile alakalı önlemlerin alınmasıyla alakalı uzmanlıklarını yerine getirmesi gereken kişileridir. Fakat uzmanın İSG alanında sınırları kati olarak belirlenmiş görevleri mevcuttur. Hukuki düzenlemelere de bağlı kalarak İSG uzmanları ile işyeri hekimleri birlikte bilgi alışverişi ve dayanışma içerisinde uzmanlıklarını paylaşarak daha verimli bir çalışma ortaya çıkmasında ve bununla ilgili mevzuat hükümlerine de rastlanmaktadır. Farklı bir ifade uzmanlara iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla alakalı gerekli olan önlemleri ve bunların uygulama aşamalarını gözlemleyerek, uygulanabilirliğinin teftişini yapılmasıyla ilgili çok geniş

bir çerçevede vazifeleri mevcuttur.(22) İş kazaları meslek hastalıklarının problem yaratma ihtimallerinin ve bu rahatsızlıkların İSG uzmanlarının da mevzuatta bulunan temel görevlerini yerine getirmesiyle alakalıdır. Bu hususta tekrar hatırlatmak gerekirse işyerindeki risk oranlamalarının azalması Uzmanında işyerinde çalışma süreleri birbirine entegre olup paralel bir şekilde düşmektedir. Bu bağlamda tekrarlamak gerekirse işyerine ait risk oranı azaldıkça ve personel toplam rakamı düştükçe Çalışma alanında İSG uzmanı bulundurmaya süreçlerinde buna bağlı olarak azalacaktır. Tabii ki işyerinde görevli olan uzmanında yüklenmiş olan misyonunu yerine getirmesini de bu kadar kısa zaman zarfında olmayacaktır. Bununla da birlikte kanunun emretmiş olduğu uzman çalıştırma sorumluluğu sadece evrak üstünde yazılı riskini de birlikte getirmektedir.(43)

İSG uzmanlarının görevleri ise ana itibarıyla Uzmanlık Yönetmeliğinin 9'ncü Maddesinde de belirlenmiştir. İSG uzmanlarının vazifeleri aşağıda Uza. Yön. Sistematüğini göz önünde bulundurarak aşağıda beş ana sınıf üzerinden ifade edilecektir. Bunlar;

- a) Rehberlik,*
- b) Risk değerlendirmesi yapılması,*
- c) Çalışma ortamı gözetlenmesi,*
- d) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt,*
- e) İlgili birimlerle iş birliği' dir.*

#### **4.1.1.Rehberlik**

İş kazaları meslek hastalığının engellenmesi, işçilerin gerekli olan sağlık ve tedbiri elden bırakmadan çalışmalarına özen göstermesine doğru orantılıdır. Bu açıdan İSG uzmanı çalıştırana ilgili mevzuata bağlı kalarak sürecin devamının sağlanması için rehberlik önderliği sağlayacaktır. Daha önceden 1974 tarihinde İşçi sağlığının ve işin Güvenliğiyle alakalı tüzükte sadece reel olarak tedbir almak düşüncesini bırakarak genel sınırları oluşturan yönetmelikleriyle İSG bölgesinin düzenlenmesiyle birlikte İSG uzmanının rehberlik görevinin değerinin ehemmiyeti ortaya çıkmıştır(56). Bu vazifenin genel sınırları da Uzmanlık Yönetmeliği Madde

9/f.1’de belirtilmiştir. İSG uzmanının işi yaptırana rehberlik yapar başlangıç cümlesinin altında yönetmelikte belirtilen görevlerden ilki, çalışma alanında mevcut çalışmalar ve revize edilecek değişikliklerle birlikte tasarımlar, makinelerle bütün teçhizatların genel durumları, bakımları, seçimleriyle diğer kullanılmış maddelerde müdahil olmasıyla işin planlamaları, organizasyonları ve uygulamaları, kişisel koruyucu donanımlarının tercihi, tedarik edilmesi, kullanılması, bakımları, saklanması ve test edilmesinin gibi konuların, İSG mevzuatıyla genel iş güvenliği kaidelerine müspet olarak sürekliliğinin sağlanması için çalıştırana tavsiyelerde bulunmaktadır.(Madde 9/f,1,a.1). Görüleceği üzere İSG uzmanı, işin yapılacak alanların yapımın da ve kullanılacak alet edevatın tercihinin de henüz planlama kısmındayken devreye almaktadır.

Şu hususu özellikle belirtmekte fayda var, günümüz işin güvenliği düşüncesinde işin güvenliğinin kapsamına bir tek işçilerin çalışma şartlarından doğacak risk ve problemlerden korunmaları girmemektedir. Bununla beraber çalışanın üstünde kendi çalışmasından dolayı oluşabilecek farklı yüklerinde giderilmesinin, minimuma indirilmesi ve dengeye getirilmesini dahil olan bir otomasyonu seçilmektedir. Bununla beraber işverenin ve iş alet edevatlarının daha kullanışlı ve uyum içerisinde yani ergonomik bir biçimde uygun hale getirilmesini de İSG uzmanının görev alanı içerisinde saymak uygun olacaktır(22). “Genel iş güvenliği kuralları” söylemi de bu ilkeyi destekliyor biçimde daha geniş bir perspektifte ve de dinamik bir anlayışı ifade etmektedir.

İkincil olarak uzmanın, İSG’yle alakalı alınması gerekli görülen önlemleri işverene mutlaka yazılı bir biçimde haber verecektir. (Madde 9/f.1,a.2) Uzmanın bu sorumluluğunu (bkz. Uzmanlık Yönetmeliği madde 11/f.4.) Eksiklikleri ve düzeltilmeleri işverenin onaylı defterine yazmakla gerçekleştirecektir. Olası bir iş kazasında işverene yazılı olarak bildirmesi hukuk sürecinde önemli bir sürece ışık tutacak ve uzmanın yükümlülüklerinden muaf olması ehemmiyet kazanacaktır. İşveren bünyesinde tutulan onaylı defterde yazmış olduğu önlemin uzmanın mevzu bahis olan problemi önceden çalıştırana belirttiğinin göstergesidir(56). Meslekte, işyeri doktoru ve İSG uzmanının bilirkişi görevlerini doğru bir düzlemde yerine

getirmesi, işi vereninse yazılanların düzeltilip dikkate almamasının doğacak olan hukuki ve cezai sonuçlarıyla karşı karşıya kalmasına da önem arz etmektedir. Tekrarlamak gerekirse, işverenin sorumluluğu açısından, herhangi bir İSG önlemini bu deftere yazdırmasına gerek bulunmamaktadır. Ancak bunda ise İSG uzmanlarının ihmali sonucunda işi verene karşı yükümlülükleri ortaya çıkacaktır. Bu hususta uzmanların hukuki süreçte sorumluluktan kurtulmaları için onaylı deftere gerekli eksiklikleri yazması ehemmiyet taşımaktadır. Bununla beraber Uzmanlık Yönetmeliğinde önemli durumlarda uzmanının ne yapmasıyla ilgili detaylar mevcuttur. Bu bağlamda İSG uzmanının, işi verene yazılı metin bildirilen konusuyla alakalı uyulması gereken önlemlerden ölüm tehlikesi taşıyan durumların, uzman tarafından belirlenecek yeterli zaman zarfında yerine getirmemesi durumunda, bu detayı mutlaka işyerinin ticari merkezi doğrultusunda bağlı bulunduğu SGK İl çalışma, İş kurumu müdürlüğüne bildirilmelidir. Buna benzer, çalışma alanında tespit edilen ölüm tehlikesinin ortaya çıkma olasılığı ihtimalinin varlığı ve bununla alakalı acil müdahale olması durumunda yapılmakta olan işi durdurma ve işi verene bildirilmelidir (Madde 10/f.1,a,b). Belirtelim ki, bu yazılanlarla da yetinmeyip dürüstlük kuralları çerçevesinde uzmanın işverene sözlü olarak uyarıp ve uyulması gereken tedbirleri hatırlatması gerekmektedir. Ayrıca uzman ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden dolayı 4857 sayılı iş kanununa göre işçinin yani uzmanın sadakat borcu doğrultusunda da bir yükümlülüğüdür.

İSG' nin iş kazası olmasında engelleyici tedbirlerin alınmasına günümüzden önem verilmektedir. Rehber niteliğindeki yönetmelikte mevcut olan üçüncü ve dördüncü görevler birbiriyle ilintilidir. Buna istinaden, İSG uzmanın çalışma alanında oluşmuş iş kazasıyla, meslek hastalığının nedenlerini tespit ederek tekerrür etmemesi için işi verene alınması gerekenler konusunda çalışmalar yapıp tavsiyeler vermesi gerekmektedir(Madde 9/f.1,a.3.). Bu şekilde oluşabilecek iş kazaları, meslek hastalıklarının tekrar ortaya çıkmasında risk düşürülerek hatta minimuma indirilecek mümkünse ortadan kaldırılacaktır. Sonuçta iş kazaları ve meslek hastalıklarının aynı sebepten dolayı tekrarlanmasının önüne geçilmiş olacak, fakat mümkün atı yoksa da riskin olabildiğince minimuma indirilmesi içinde daha önce yapılan bütün çalışmalar ve uzmanların önerileri referans olacaktır. Bunun dışında İSG uzmanı, çalışma

ortamında yaşanan ancak vefat veya yaralanmaya sonuçlanmayan, ama personele, çalışmaya yardımcı olacak makine alet edevata veya işyerine hasar verme riski taşıyan vakaların nedenlerini araştırarak işi verene tavsiyelerde bulunmalıdır (Madde 9/f.1,a.4.). Buradan da anlaşılacağı gibi İSG uzmanı, vefatla sonlanmış iş kazaları, meslek hastalığının sebeplerinin araştırılmasından, herhangi bir hasara sebep olmayan fakat buna benzer noktalarda hasara yol vermesi kuvvetle muhtemel vakalara kadar geniş bir skalada araştırmalar yapacaktır. Bu durum, İSG Risk Değerlendirme Yönetmeliği(61)'nde "ramak kala olay" diye yorumlanmıştır. (Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği madde 4/f.1-d). Oluşabilecek sıkıntıların isimlendirilebilmesi, ramak kala olaylarının kayıt oluşturulması çok ehemmiyetli bir data kaynağıdır. Bir detay daha eklemek gerekirse ramak kala vakaların oluşması, çalışma alanının hepsini ya da belli bir kısmını etkiliyor olması hususu da göz önünde tutularak risk değerlendirmesinin işyeri için yenilenmesi kısmi veya duruma göre hepsini kapsayabilir. (Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Madde 12/f.1-ç.).

#### 4.1.2.Risk Değerlendirmesi

##### Genel Olarak

İSG'nin kapsamına bakıldığı zaman her zaman karşımıza çıkan iki terim mevcuttur.Bunlar "tehlike" ve "risk" kavramları ile karşımıza çıkmaktadır. Defaatle belirtmek gerekir ki bu kavramlar birbirine bağlantılı olgulardır. Günlük yaşantımızda bu iki tanım her zaman karşımıza çıkmakta , aynı anlamlarda bile kullanılmaktadır. Bunlarla beraber güvenlik yönetimi çerçevesi, içerisinde **tehlike**; kaza veya mal, mülk hasarı üretim kapasitesi olan şart veyahut şartlar bütünlüğü nitelendirmişken; **risk** ise bir tehlikenin kaza veya mal, hasarı oluşturabilecek ve de ihtimalini ifade etmektedir. Farklı bir şekilde deyişle **risk, tehlikeli** bir vaka oluşması olasılığıyla bu vakanın insan sağlığında oluşabileceği hasarların ya da zararlarının ağırlığı bütünüün bileşimi şeklindedir. Tüm tehlikelerin aynı düzeyde zarar verme potansiyeli yoktur. Bununla beraber tüm risklerinde olabilme ihtimaliyle ortaya çıkacak olan negatif etkilerde eşit değildir.

Yani çalışma ortamında güveni kalıcı olarak İSG uzmanlarının görev tanımlamasındaki ikincisi olan diğer bir husus risk analizi oluşturmaktır. Risk analizinin tam olarak tanımını 6331 numaralı yasamızda ve Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nde belirtilmiştir. Tanımı; Çalışma sahasında var olmuş veya işyerinin dışından oluşabilecek tehlikenin belirlenmesini, bu tehlikenin riske dönüşülmesine tetikleyen etkenleriyle tehlikelerinden kaynaklanmış olan riskleri analizini yaparak derecelendirme ve kontrollerinin belirlenmesi amacı ile yapılması gerekli çalışmaları” şeklinde ifade edilmiştir. ( SGK madde 3/f.1-ö, Risk Değerlendirme Yönetmeliğinin madde 4/f.1-f.) Burada reel kısım tehlike oluşturacak vakaları tahmin edip ve de bunların oluşturabilecek sıkıntıları yok etmektir. Risk değerlendirmesini, tehlike oranları yüksek sonucunda vahim vakaları önceden tahmin edip ve bu vakalara karşı tedbir almak amacıyla yapılmaktadır. Örnek vermek gerekirse yüksek katlı binalarda çalışan personellerin yere düşmesinin engellenmesi esastır, eğer bu tehlikeyi sıfır seviyelerine elimizde olmayan sebeplerden dolayı indirmeyi başaramıyorsak, en az seviyeye indirmek için gerekli çalışmaları yapmamız için itina göstermeliyiz. Buradan anlaşılacağı gibi oluşabilecek riskleri kabul edilebilir seviyeye getirdiğimizde güvenlik açısından değerlendirmemiz konuşulabilecektir. Tehlikeyi tamamen ortadan kaldıramıyorsak ve risklerini önleyemiyorsak ya da kabul edilebilir düzeye getiremiyorsak, o işi yapmamalı veya o yolun dışında farklı bir alternatif bulmamız gerekmektedir.

Kanun koyucu 6331 numaralı yasanın işverenin genel yükümlülükleri başlığının altında 4'ncü maddesinde işverenin çalışan personeline işiyle alakalı çalışanın sağlığını veya güvenliğiyle ilgili korumacı davranması yükümlülüğünü ve bu konuda yapılması gereken hususları yazmıştır. İşverenin yükümlülüklerinden bir tanesi de risk analizini yapacağı yada yaptıracığıdır(madde 4/f.1-c.). Burada işyerinin büyük olması, çalışanların sayıları ve tehlike sınıfı risk değerlerinde belirleyici olacaktır. Hatta bu değişkenler doğrultusunda risk değerlendirmesinde yetkin uzmanlardan oluşturulmuş bir ekibe bile ihtiyaç duyulacaktır.

Özellikle belirtmekte fayda var ki risk analizinin çalışma ortamının durumuna göre her işyerinde ayrı değerlendirmek gerekir. Çünkü risk unsuru,

işyerine bağlı değişken olarak gözükmektedir ve bütün işyerinin çalışma ortamı aynı olamayacağından genele uygulanan kurallar şeklinde değil işyerinin mevcudiyetine göre değerlendirilmesi gerekir.

Risk analizinin işyerlerinin kendi mevcudiyetine göre yapılması gerekmele birlikte bu proste belli temel kuralları önem gerekmesi elzemdir. Risk değerlendirmesi şahısların kendi anlayışlarıyla sadece evrak üstünde bırakacak şekilde olması sübjektif bir değerlendirme olacağından böyle bir yükümlülüğü yapmış olmanın önemi bulunmamaktadır.

Sonraki tanımlarımızda ilk önce risk değerlendirmesinin esas detaylarını belirteceğiz ve konumuz itibarıyla İSG uzmanın bu aşamadaki vazifeleriyle tespitlerden söz edeceğiz.

#### **4.1.2.Risk Değerlendirmesi Ekibi**

Yasaya bağlı olarak çıkarılan Risk Değerlendirme Yönetmeliğinin 6.maddesinin 1.fikrasında yazıldığı gibi risk değerlendirmesini, işveren tarafından oluşturulan bir takım üzerinden gerçekleştirmektedir. Kanun koyucunun yapmış olduğu yasaya göre bu ekipte *işveren ya da işveren vekili, iş güvenliği uzmanlarıyla işyeri hekimleri, işyerinde çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları* ve yine işyerinde bulunan organizasyon bütünlüğünü yönetmelik, kanunda yazıldığı şekilde temsilini yapacak biçimde belirlenmiş ve işyerinde yürütülmekte olan çalışmalar, mevcut veya olası tehlikelerin hususlarında bilgi sahibi olan çalışanlardan oluşmaktadır.

Yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda görüldüğü üzere Risk değerlendirme ekibinde iş güvenliği uzmanı da yer almaktadır. İş güvenliği uzmanı değerlendirmeyi yaparken, ekibe kılavuzluk etmesi teknik bilgi donanımlı ve gerektiği yetkinliğe sahip olduğu için en ehemmiyetli görevi üstlenecek kişi uzmanın kendisidir(56). İlgili değerlendirme çalışma organizasyonunu ise işi veren veya işverenin sorumluluk yüklediği ekip içerisinde görevlendirilmiş bir çalışan tarafından yürütülebilir (Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde 6/f.3.). İş veren,

risk değerlendirmesi organizasyonunda yetkilendirilmiş çalışan veya çalışanların sorumluluklarını yapması için gerekli olan alet, edevat, çalışma yeri ve zamanı gibi bütün gereksinimleri karşılar, görevlerini yürütmeleri amacıyla hak ve yetkileri konusunda bir kısıtlama yapamaz (Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde 6/f.4.). İlgili organizasyon aşamalarında görev verilmiş personel veya personellerin işi veren tarafı üzerinden tedarik edilen tüm bilgileri ve belgeleri koruyup, gizli tutmakla yükümlüdürler (Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde 6/f.5.).

### **İş Güvenliği Uzmanının Risk Değerlendirmesindeki Rolü ve Risk Değerlendirmesinin Aşamaları**

İSG açısından risk değerlendirmesi yapılmasına ilişkin çalışmalara ve uygulamalarına iştirak etmek, risk değerlendirmesinde çıkan veriler doğrultusunda yapılması gerekli olan tedbirleri hususunda işi verene tavsiyelerde bulunması ve de bunların iş takibini yapması uzmanının vazifeleri içerisinde yer almaktadır(Uzmanlık Yönetmeliği madde 9/f.1-b.). Belirtildiği üzere işi veren değerlendirme yapma zorunluluğunu yetki almış İSG uzmanı aracılığıyla tedarik edilecektir. Uzmanının olmadığı bir ekip doğrultusunda yasalarımızda mevcut değildir. Yukarıdaki anlatılanlar doğrultusunda kanun koyucu Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği geçici mad.1 ile geçiş hükmü öngörmüştür. Yazılanlar işığında sağlık ve güvenlik uzmanları ekip oluşturma ve bulundurma zorunlulukları işyerinin tescili olduktan sonra hukuki sorumlulukları başlamaktadır, kanuni olarak iş başi yapmayan işyerleri tarafından zorunluluk olarak istenmeyecektir. Buna istinaden işyerlerinde risk değerlendirmesini İSG profesyonelleri olmadan yapılabilecek ve İSG uzmanı ve işyeri hekimi kanundan ötürü zorunluluğu başlayınca değişiklik yapılacaktır. Standartlar doğrultusunda olması gereken risk değerlendirmesinin bütün çalışma alanları için tasarı ve açılış aşamasında başlar ve oluşabilecek tehlikeleri tanımlamada, riskleri belirlemede ve analiz etmede, risk kontrolüyle ilgili tedbirleri karar alınması, dokümantasyonu, yapılmış olan proseslerin güncellenmesiyle ihtiyaç duyulduğunda revize sürecini takip edilerek gerçekleştirilmektedir (Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği madde 7/f.1.). Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde



mevcut olan bu hususları ve İSG uzmanının rolünün neler olduğunu kısaca detaylandıracağız.

**(i) Tehlikeleri Tanımlama;** Kanun koyucu Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde 4'teki detaylandırma *Çalışma alanında mevcut veya dışarıda çevresinde oluşabilecek, personelini ya da işyerinin etkilenecek zarar veya hasar verme ihtimali* şeklinde yorumlanmıştır. Olası tehlikelerin tanımı yapılırken çalışma sahası, personeller ve işyeriyle alakalı tüm bilgi ve belgeler toplanır. Tehlikelere ilişkin bilgi toplarken emsal teşkil edebilecek benzer üretim, yönetim veya teknikleriyle üretimini oluşturan aynı işkolunda olan diğer işyerlerinde de oluşan iş kazası ve meydana çıkmış meslek hastalıklarını örnek alarak değerlendirilebilmektedir(Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde 8/f.2.). Toparlanan bilgilerin ışığında değerlendirildikten sonra, İSG ile ilgili mevzuatta bulunan hükümleri göz önüne alarak, işyerinde olan fiziki, kimyevi, biyoloji, ses gürültü, psikolojik, sosyal, ergonomik ve bunlara benzer tehlike arz eden proseslerinden oluşan ya da bunlarla bütünleşmesi sonucunda oluşabilecek tehlikeler belirlenip tespit edilip kayıt altına alınır(Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde 8/f.3.). İşyerinde mevcut olan fiziki, kimyevi, ses gürültü, biyoloji, psikolojik sosyal, ergonomi ve bunlara benzer tehlikeleri çıkış kaynaklarına sebep olan nedenleriyle birlikte çalışma alanında önceden kontrol etme , ölçme, araştırma gibi inceleme çalışmaları yapılmamışsa burada kullanılmak üzere; mevcut olan veya olabilecek tehlikelerin, nicelik ve niteliklerini sahada çalışanların bunlara maruz kalma seviyelerini belirlenmesi amacıyla gerekli olan kontroller, ölçümler, incelemeler ve araştırmalar yapılır(Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde 8/f.4). Burada anlatılmak istenen Risk değerlendirmesinin ilk basamağı adeta çalışma sahasının fotoğrafını çekerek, gerekli olan bütün bilgileri toparlayacak aşamalardan oluşmaktadır. Risk değerlendirmesi çalışmasının bu aşamasına benzer olarak Uzmanlık Yönetmeliği madde 9/f.1-c'de ki belirtilen İSG uzmanının görev sorumlulukları içerisinde "çalışma ortamı gözetimine yer verilmiştir. Mevzu bahis olan görev içeriğinin detaylandırmaları ayrıca değinilecektir.

**(ii) Riskleri belirleme ve analiz etme:** Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde 4'te riski şu şekilde tanımlamıştır. *Risk; tehlikelerden kaynaklı kayıp,*

yaralanma veya farklı zararlı sonuçlar meydana getirme ihtimalidir” şeklinde betimlemiştir. Çalışma sahasına ait olan gerekli bilgiler toplandıktan ve tehlikeleri tespit ettikten sonraki basamağı tehlikelerden oluşabilecek risklerin tekrarlanma ve risk grupları tespit edilir. Farklı bir ifade ile tespit edilmiş olan tehlikeden çalışan veya o esnada sahada olan kişilerin ve ne şekilde etkileneceği bu aşamada saptanmaktadır. Sahada emek verenler isim listesi olarak değil, belirlenmiş gruplara ayrılarak (örneğin muhasebe departmanında çalışanlar, imalatta çalışanlar veya bant sisteminde çalışanlar vb.)(30) ne tür tehlikelerle karşılaşabilecekleri tespit edilir. Özellikle şunu belirtmekte fayda var, Çalışma ortamındaki işçilerin doğabilecek olan risklere karşı farklı tedbirler almaya ihtiyaç doğurabilir. Biraz daha detaylandırmak gerekirse örneğin engelli çalışanlar, genç veya yaşlı çalışanlar, gebe anne adayları gibi durumlarda sonradan kötü bir sonuç karşı karşıya kalınmaması için ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir(30). Bu aşamada görevli olan uzman sahada yürüyerek gözlem yapmaktadır, Çalışanlarla mülakat şeklinde görüşmeler yaparak, onların tecrübelerinden faydalanıp oluşan veya oluşabilecek olan riskleri belirleyip sonrasında analiz etmektedir(66). Risk unsurlarının tespit edilmesi hususunda dikkate şayan konulardan birisi de oluşabilecek bir vakanın başka bir olayı tetiklemesi veya etkilemesi sonucunda yeni ve daha büyük bir şiddette oluşabilecek risklerin ortaya çıkabilme ihtimalidir. Bu tür vakaların önceden tespit edilmesi tamamen sahayı ve uzmanlık almış olan kişiler olması gerektiğini buradan da saptayabiliriz.

**(iii) Risk kontrol adımları;** Risk Değerlendirme Yönetmeliğine göre 4 aşama üzerinden tanımlamıştır. Bunlar ;

- Risk Kontrolü Planlaması,
- Risk Kontrol Tedbirlerinin Kararlaştırılması,
- Risk Kontrol Tedbirlerinin Uygulanması,
- Risk Kontrol Uygulamalarının izlenilmesi olarak 4 sınıfta toplanmıştır.

Buna istinaden, analizleri titizlikle yaparak, sonuçlarının büyüklüğü ve de önem sırasına göre sıralayıp oluşabilecek bütün risklerin kontrol amacıyla ilk önce bir planlama yapılmaktadır, (Risk Değerlendirme Yönetmeliği Madde,10/f.1-a.).

Sıradaki İkincil aşama riskin tamamının ortadan kaldırılarak yok edilmesi, bu olmuyor ise riski minimize ederek kabul edilebilir seviyelere düşürülmesi için gerekli uygulamalar yapılır (Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde,10/f.1-b). Sonraki üçüncü sırada ise karar alınmış olan tedbirlerin aşamaları; işlemi uygulayacak olan çalışan veya işyeriyle ilgili bölümün, sorumlu kişisi veya işyeriyle ilgili kısım, başlangıç ve bitiş tarihiyle benzer bilgileri içeren planlar hazırlanacaktır. Daha sonra hazırlanmış plan işi yaptıran tarafından uygulanmaya başlanır(Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde, 10/f.1-c.). Hazırlanmış olan hususların uygulanma aşamalarını sırasıyla tertiplenerek izlenip, denetlenip ve eksikliklerini tespit ederek ihtiyaç görülürse düzeltici ve önleyici uygulamalar ile sonlandırılır(Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde, 10/f.1-d.). Risk kontrol aşamalarını uygularken çalışanların çoğunluğuna hitap eden korunma önlemlerine öncelik verip sonrasında bireysel koruma emniyetlerine istinaden sıraya konulması ve uygulama önlemlerinde başka riskleri doğurmamasına dikkat etmek gereklidir.(Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği madde,10/f.2). Tespit edilmiş risklerin seviyelerinin bulunması kontrol tedbirlerinin uygulamaya başlanılmasından sonra tekrarlama işlem yenilenir. Tespiti yapılan yeni risk seviyesinin eğer kabul edilebilir risk seviyesinin üstündeyse bu süreçteki maddeler tekrarlanmak suretiyle yenilenecektir (Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde,10/f.3.).

Şekil 4'te verilmiş olan tabloya istinaden risk düzeylerine göre belirlenmiş kısımlarda nasıl bir yol çizileceği gösterilmiştir.

	<i>Hafif Zararlı</i>	<i>Zararlı</i>	<i>Çok zararlı</i>
<i>Çok zayıf ihtimal</i>	<i>Önemsiz risk</i>	<i>Tolare edilebilir risk</i>	<i>Orta dereceli risk</i>
<i>Zayıf ihtimal</i>	<i>Tolare edilebilir risk</i>	<i>Orta dereceli risk</i>	<i>Önemli risk</i>
<i>Muhtemel</i>	<i>Orta dereceli risk</i>	<i>Önemli Risk</i>	<i>Tolare edilemeyecek risk</i>

**Şekil 4 : Risk Düzeyi Tablosu**

Tablo üzerinden örnek verecek olursak, kayda değer ya da telafisi olmayacak risklerin mevcut durumlarda ise yapılan iş başı yapılmaz ya da risk durumu zararsız seviyesine gelinceye kadar iş durdurulur. Telafisi olmayan risklerde ise çok fazla kaynak bile kullansak riskin azalması olmuyorsa o işi yapmamak öngörülmüştür. Orta seviyeli risklerin mevcudiyeti olduğu hususlarda ise oluşan riski azaltılması için gerekli emek ve efor sarf edilmeli, fakat riskin doğurduğu tehlikeyi engelleme maliyeti gerektiği kadar ölçütlü sınırlandırılmış olmalı ki fazla maliyet çıkarılmaması gereklidir bu gibi maliyetli durumları da göz önünde bulundurmak gereklidir. tutulmalıdır. Önemsiz seviyedeki risklerin olduğu durumlardaysa bir harekâta ya da dokümantasyon tutmaya gerek yoktur.

**(iv) Dokümantasyon;** Risk değerlendirmesiyle alakalı bilgilerin kaydedilmesi çok önemlidir. Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde 11’de minimum hangi konuların kaydedilmesi gerekliliğini kanun koyucu belirtmiştir. Risk değerlendirmesinin sonunda elde edilen verilerin, tespit edilen risklerle karşı karşıya kalacak çalışanlarla da detaylandırılıp paylaşılması gerekmektedir(30). Risk değerlendirmesinin sonunda elde edilen kanıtların kaydedilmek sureti ile basit bir şekilde yapılabilmektedir. Mesela Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde 11/ f.1-g’de oluşan problemi onarıcı ve engelleyici kontrol tedbirlerini, oluşturulma tarihleri ve devamında da tespiti yapılmış olan risk seviyesinin yazılacağı ifade edilmiştir. Burada ki kapsam çerçevesinde “haftalık hijyen tespitleri ve kontrolleri yapıldı (27 Haziran 2019)” ; “El aletinde oluşan arıza giderildi, Gerekli testler yapılıp ve kontrol edildi (29 Haziran 2019)” gibi küçük notlar şeklinde kayıt altına alınabilir(30). Ayrıca lüzumlu olan hususlarla alakalı tedbirlerin yerine getirilmesiyle oluşan risk derecesinin kabul edilebilir bir seviyesini tespiti yapılabilir. İşyerinde gerek SGK gerek üst yönetim ve benzeri denetimleri sırasında mevzuat kanunlarına uygun yapılması zorunlu olan risk değerlendirmesinin yapılmış olduğunu ve gerekli olan tüm tedbirlerin alındığının ispat edilmesi hususunda dokümantasyonlar önemli bir yer oluşturmaktadır(66).

**(v) Risk Değerlendirmesinin Yenilenmesi;** Risk değerlendirmesi işletmenin açılış devresinden başlayarak bütün tehlikeli olacak veya yaklaşmakta olan tehlikelerin tespitindeki risklerin belirlenmesiyle bu oluşumların önlenmesine

istinaden çalışmaları tarif etmektedir. İşyerinin faaliyet hayatı devam ettiği sürece bu tür çalışmaları durumlara göre yenilenmesi ve kontrol etmelerini devamlılık gerekmektedir. Hazırlanmış olan risk değerlendirme çalışmaları tehlike sınıflarına uygun olarak yenilenmesi gerekmektedir. Bunlar 2 yılda 1 defa çok tehlikeli sınıftakiler, 4 yılda 1 tehlikeli sınıftakiler ve 6 yılda 1 az tehlikeli sınıftakiler kanuni bir zorunluluk olarak yenilenir (Risk Değerlendirme Yönetmeliği madde,12/f.1). İşletmenin çalışma hayatı süresince oluşabilecek başka risklerin, işletmenin bütününe ya da belli bir kısmını etkiliyorsa duruma göre risk değerlendirmesi çalışılan bu işletme için kısmen veya tamamen yenilenir. Bu özellikli durumların neler olduğunu detaylandırılması için ilgili yönetmelik olan Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği madde,12/f.2’de ifade edilmiştir. Örnek verecek olursak belirtilen nedenler işletmeye katkı sağlayacak yeni bir makine alınması, üretimde kullanılan ilk madde malzeme yarı mamul veya mamullerin değiştirilmesi gibi işletme içi sebepler olabileceği gibi, işletme ikametgâhı çevresinde oluşabilecek başka tehlikeler nedeniyle de risk değerlendirmesinin yeni duruma göre revize edilmesi gerekmektedir.

### **c. Çalışma Ortamı Gözetimi**

İSG uzmanlarının görevleri içerisinde mevcut olan çalışma ortamı gözetilmesi asli sorumluluklarından bir tanesidir. Bu hususta iş güvenliği uzmanının yapması gereken iş alanlarını periyodik olarak dolaşarak notlar alarak saptamış olduğu eksiklikleri işverene bildirir(22). Kanunun nasıl işleyeceğini gösteren yönetmelikte de görevlendirilmiş uzmanın, işletmede mevzuat gereğince yapılması gereken zorunlu sistematik bakım, ölçüm ve kontrol planlaması ve uygulamalarını yapacağı ifade edilmiştir(Uzmanlık Yönetmeliği madde,9/c.1). Buna benzer, işyerinde iş kazası, yangın tehlikesi veya patlamaların önüne geçilmesi için yapılacak veya olan çalışmalara katılmak, bu hususta işletme sahibine önerilerle kılavuzluk etmek, varsa başka uygulamaları takip edip ders çıkarmak hatta doğal afet olan deprem erozyon, kaza, patlama ve yangın gibi hususlar için acil durum planlamalarının hazırlanması düzeneklerine iştirak etmek, bu konuyla alakalı sistemli eğitimlere ve tatbikatlara katılmak veya yapılmasını teşvik etmek. Acil durum planı yönlendirilmesi şeklinde hareket edilmesi gözlemleyerek ve bunların kontrollerini yapması görevlerindedir (Uzmanlık Yönetmeliği madde,9/c.2.).

Çalışmalarda *Özdemir*, sahada personellerin denetlemesinin yapılmasıyla, çalışma ortamı gözetlemesinin yapılması birbirinden farklı hususlar olduğunu işaret etmektedir. Çalışmayı hazırlayana göre, personellerin başında bekleyerek çalışmalarını denetleyip ve çalışanların hatalarından dolayı ikaz edecek sorumlu kişi İSG uzmanı değildir. Çalışma sahası gözlemlemesinde tarafsızlığı koruyarak çalışma aşamalarını ve ortamına odaklanmakta ve bu hususta gerekliliği olan testleri ve incelemeleri yapılmaktadır (56).

#### **d. Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt**

Uzmanların görevleri şu şekilde sıralamak mümkündür;

(i) Çalışanların İSG eğitimleriyle alakalı yasalara uygun bir şekilde planlanması hususunda çalışmalar uygulayarak işi verenin tesciline sunup ve uygulama aşamalarını yapmak ya da kontrollerini gerçekleştirmek,

(ii) Çalışma sahasıyla alakalı İSG etütlerini ve çalışmaların gözetleme verilerinin yazıldığı yıllık değerlendirme raporunu uzman ve hekimle birlikte bilgi alışverişi yaparak işbirliğiyle mevzuatta yer alan EK-2'deki örneklemesine uygun bir şekilde yapmak,

(iii) Çalışan personele ilişkin bilgi paylaşımları tertipleyerek işi verenin tasdikine sunulması ve uygulamaları tetkikini yapmak,

(iv) Gözle görülebilen kolay alanlarda tüm personelin göreceği biçimde kullanmak amacıyla İSG talimat panolarıyla çalışma izni verilerini hazırlıklarını yaparak, işi verenin tasdikine sunulmasını sağlamak ve uygulamaları tetkikini sağlamak,

(v) Bakanlıkça belirlenen İSG'yi ilgilendiren konularla alakalı bilgileri, internet ortamında İSG KATİP'ine kayıtları oluşturmak.

#### **e. İlgili Birimlerle İşbirliği**

İSG uzmanının işle alakalı birimlerle başlığındaki görevlerini şu şekilde sıralayabiliriz;

(i) İşyeri doktoruyla birlikte iş kazaları, meslek hastalığıyla alakalı değerlendirmelerde bulunmak, tehlikeli vaka olmuş ise tekrür etmemesi için gerekli olan incelemeleri ve araştırmaları yaparak oluşabilecek olan tehlikelerin planları hazırlayıp ve uygulamalarını takip etmek,

(ii) Bir sonraki sene yapılacak olan İSG'yle alakalı oluşumların mevcut olduğu 12 aylık etüt planını işyeri doktoruyla birlikte hazırlanmasını sağlamak,

(iii) Uzmanın İSG kurulluğu üyeliği mevcutsa bu heyetle birlikte çalışmak,

(iv) İşyerindeki çalışan temsilcisiyle destek personellerinin konuyla alakalı çalışmalara destek vermek, çalışanlarla iş birlikteliği halinde kalmak. Çalışma alanı içinde İSG'ye ilişkin problemleri yorumlanması ve çözüm üretebilmesi için bir çok kez sağlık ve teknik uzmanlığı bilgisine beraber ihtiyaç olabilmektedir. Bu yüzden işyeri doktoru ve iş güvenliği uzmanı sorumluluklarını yaparken birlikte çalışmalarını gereklidir (22). Defaatle söylemek gerekirse yukarıdaki maddeler halinde yazılan icraatlerin yapılması bakımından uzmanların çalışma yerlerine ve bunlara bağlı eklentilere bu çalışanlarla birlikte ortak ziyaret şeklinde hareket etmeleri de gerekmektedir (22).

## **2. Sözleşmede Yer Verilebilen Görevler**

İlgili kanun uygulamasının yürütme kurallarını koyan yönetmeliğe baktığımızda İş güvenliği uzmanının görevleri daha çok çalışma yerlerinde işverene “iş güvenliğinin teknik danışmanlığı” alanında görev tanımı ifadeye yer verdiğini gözlemlemekteyiz. Yönetmelikte bulunan İSG uzmanına ait görev tanımı detaylı olarak yazılmışsa da bu yükümlülüklerin genel hususları belirttiği düşünülse de bilgi çağında teknolojinin çok hızlı revize olması ve buna bağlı bütün sektörler İSG alanında da değişimin hareketli olduğu, işyerleri çeşitliliğine göre risklerin farklılık gösterdiği bir hususta sözleşme ile belirlenen görev tanımlamasının mesleki ihtiyaçları alanında” yaratılabilmesi ihtimalini tarafları ve sahayı tanımak gerekir. Birde çalışanlara işyerlerinin çalışma düzeni içerisinde ihtiyaca göre ekstra bir olanak tanınmasını mukavele serbestisi doğrultusunda olabileceği kabul edilmesi gereklidir. Sözleşme doğrultusunda ekstra verilmiş sorumlulukların ilgili mevzuatta

bulunan esas işi yani “genel görev” anlamıyla uyum sağlaması, bu sorumluluklarına sorun çıkarmaması gereklidir. Bu sebepten dolayı Yönetmelikle belirlenen asgari çalışma zamanı ile uzmanların çalışma zamanları eklemeler yapmadan ekstra sorumluluklar yüklenilmesi olmamalıdır. Sonuç olarak, İSG uzmanının asli görevlendirme tanımında bulunan “danışmanlık” unvanına ek olarak personele müdahalede bulunacağı yetkilerinde verilmesi durumunda otomatikman alakalı mevzuat doğrultusunda sorumluluklarda yükleneceği hafızada tutulmalıdır.

İSG uzmanına Yönetmelikle belirlenen görevlerinden farklı ek sorumluluklar yüklenemeyeceğini ifade eden *Özdemir’e göre*yse 6331 Numaralı Yasanın kamu hukuku özelliğinin var olduğunu ve önemle mesleki bağımsızlığa hasar verecek hükümlerin geçerli olmadığını kabul edilmesidir. Ayrıca Özdemir, mevzuatta ifade edilen çalışma saatleri içerisinde sorumluluklarını icraa etmesi hususunda problem yaşayacak uzmanın ehemmiyetle delegasyon/yetki devir teknikleriyle işveren vekillerine de verilen hak ve yetkilerle donatılmasının yersiz görmektedir (56).

## **4.2.İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri ve de Yükümlülükleri**

### **4.2.1.İş Güvenliği Uzmanının Yetkileri**

Uzmanının yetkilerini belirleyen yönetmelik 29 Aralık 2012 tarihinde 28512 sayısı ile Resmi gazetede yayınlanmıştır. Yönetmeliğin madde 10’nun 1 numaralı fıkrasında yorumlanmıştır. Buna istinaden uzmanın çalışma ortamında belirlendiği ölüm tehlikesinin ciddi ve önlem alınması imkansız bir durum halinde bu konuda acil müdahale mevcudiyeti kısmında çalışmanın durması için işi verene bildirmek (f.1/b.), Uzmanın mesleğinin icrasına istinaden çalışma ortamının bütün kısımların İSG konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak, kendi alanı için gerekli olan bilgilerle belgelere ulaşım çalışan görevlilerle iletişime geçerek(f.1/c.), yükümlülüklerinin zorunluluğu konularında işi yaptırana bilgi vererek ilgili kurum ve kuruluşlarla çalışma ortamının iç düzenlemesine uygunluğunu göz önünde tutarak işbirliği yapmak (f.1/ç.) yetkilerine sahiptir.

Öngörümüzce yönetmelikte yazılan İSG uzmanı yetkileri yetersiz kalmıştır. Hatta burada yazılanların belli bir bölümünün hangi yetki kapsamı hususunda



yönlendirilebileceğini tartışma konusu olabilir. Şu şekilde özetlenebilir, Çalışma ortamındaki görevliler için acil müdahale edilmesi gereken, çok tehlikeli ve kaçınılmaz derecede ölüm tehlikesi belirleyen uzmana işin durdurmak için direkt bir yetkili kılınmamış, sadece işi verene bilgi ve haber verme yetkisi tanınmıştır (14). Ancak, görevli uzmana işin bırakılması hakkını da dahil edecek şekilde daha somut kamusal imkanların kanunla birlikte verilmesi şu anki sistem organizasyonuna da zıt bir durum oluşmaktadır.

#### **4.2.2.İş Güvenliği Uzmanının Yükümlülükleri**

6331 sayılı kanunun ilgili Yönetmeliğinin 10 numaralı maddenin 2 numaralı fıkrasında, işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle yetkilendirilen uzmanların görevli oldukları çalışma ortamlarıyla alakalı uzmanlık sahasına giren mesleki olarak gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitimler, konferanslar, seminerler ve benzeri gibi oluşumlara katılma hakkının olduğu belirtilmiştir: buna benzer oluşumlarda eğitim süresince geçen zamanlardan 1 yıl içinde toplam 5 iş günü kadarına kadar çalışma sürelerinden sayılacağı ve bu sayılan sürelerde yetkili uzmanın anlaşmış olduğu ücretinden mesaisine gelmediği ve eğitime gittiğinden dolayı işveren kesinti yapamayacağı yönetmelikle yazılmıştır (56).

İSG uzmanının yükümlülükleri içerisinde yer alan “işyeri ve işverene ait mesleki sırlarını, işyerinin ekonomik ve ticari durumlarıyla alakalı bilgi içeriklerini gizli tutmak” sorumluluğunu, işi yaptıranla uzman arasında iş sözleşmesi bulunanlar için aynı mantığa paralel olarak iş sözleşmesinden doğan ve 4857 sayılı iş hukukunda da mevcut olan sadakat borcunun da bir özelliğidir. Bu özelliklere örnek verecek olursak üretim süreçleri, üretim metodolojisi, üretim sanayi detayları, üretim yetkinliği, makine parkuru, işyeri çalışma sistemi ve benzeri konuları sayabiliriz , Konu ile bağlantılı hukukumuzda Türk Borçlar Kanununu madde 396/f.4 istinaden, işi yaptıran işverenin yasalarımızdan da imkan verilmiş olan çıkarlarının korunması amacıyla gerektirdiği kadarıyla çalışanın iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da mutlaka sır saklamakla sorumlu tutulduğunu hükümlerle kanunda yer almıştır. Mevzu bahis olan “haklı menfaat” genelde işi yaptıranın işletmenin ekonomik geleceğiyle alakalıdır. Fakat bir verinin iş sırrı diye değerlendirilmesinde, işi yaptıranın rekabet eforunu revize ediyor olması ehemmiyet arz etmektedir. Bu duruma zıt durumda

olduğu takdirde ise İSG uzmanının tazminat yükümlülüğü mevzu bahis olacaktır. Şüphesiz kanuna göre bir kamu bürokrasisine, Mesela mahkeme karşısında doğruyu beyanat vermenin gerektiği hususlarda sorumluluk söz konusu olmayacaktır (5).

Önemle belirtelim ki, 6331 numaralı İSG yasaının 8. maddesinin 2. fıkrası 6645 numaralı yasayla revize edilmiş ve işyeri doktoruyla İSG uzmanının görevli olan kuruma ihbar yükümlülüğü konusuna ait ehemmiyetli yaptırımlar getirilmiştir. Buna istinaden, İSG uzmanı ve doktoru tarafından işverene bildirim yapılan İSG'ye aykırı durumların işi hemen durdurmayı gerektirmesi veya işin normal gidiş süresinde ortaya çıkabilecek olan tehlikelerden yangın, patlama, göçük ve buna benzer aciliyet ve ölüm tehlikesinin ortaya çıkması, meslek hastalıklarına neden olacak sahanın olmasına rağmen işi yaptıran lüzumlu tedbirlerin almaması durumunda, bu durum İSG hekim ve uzmanı tarafından Çalışma Bakanlığının ilgili departmanına, mevcutsa yetkilendirilmiş sendika temsilcisine, mevcut değilse çalışan temsilcisine bildirilir (İSGK madde 8/f.2.). 4857 sayılı İş hukukumuzda da yer alan işçi buna benzer bir durumla karşı karşıya kaldığında çalışmaktan kaçınma hakkının uygulanmasına ilişkin düzenlemeye de denk hatırlanması gereklidir. Her ne kadar da 6331 numaralı İSG yasasında, işçilere buna benzer durumlarda bu şekilde kanundan doğan hakkı olmuş olsa da işçinin çoğu durumda çalışmama hakkını kullanmayıp tehlikeli bir durum olduğunu veya farkına varacak teknik bilgiye sahip olması beklenemez. Bu sebepten dolayı İSG uzman ve hekimi bu durumu sorumlu kuruma bildirim yanında eğer mevcutsa yetkili sendika temsilcisine, mevcut değilse çalışan temsilcisine bildirim sorumluluğunu da ek olarak getirmesi isabetli olmuştur. Bu sorumluluğu yerine getirmeyen İSG Uzmanının da, hekiminin de belgesi 3 aylık, tekrarlanması halinde ise 6 ay süreyle askıya alınır.

Bunun gibi, 6645 numaralı yasayla değiştirilip ek getirilen 6331 numaralı yasanın 8'inci Mad. mevcut olan bildiriimiyle alakalı yükümlülüğünün yapmasından dolayı İSG hekimle uzmanının işverene yapılan iş sözleşmesini sona erdiremeyeceğini ve bu uzmanların hiçbir suretle haklarının kaybolmasına sebebiyet vermeyen gibi söz konusu bile olamayacağı öngörölmüştür. Bu durumun aksi olduğu durumda ise işveren tarafından 1 yıllık sözleşmeye istinaden anlaşılan ücret doğrultusunda 1 yıllık ücretinden az olmaması üzere tazminatla hükmedileceği

kanunda belirtilmiştir. İSG hekim ve uzmanının iş hukuku ve konumuzla alakalı mevzuatlara istinaden sahip olmuş olduğu haklarında saklı bulunur(f,2.). Açılacak olan dava sürecinde, kötü niyetle gerçekleri yansıtmayan bildirimde bulunduğunu mahkeme kanalıyla tespiti yapılan uzmanın belgesi ise 6 ay süreyle askıya alınacaktır. Bu hususta kötü niyetle bildirim yapıldığının ispat sorumluluğu işverenin üzerinde olacaktır.

### **4.3.İş Güvenliği Uzmanın Sorumlulukları**

#### **4.3.1.İş Güvenliği İdari Sorumluluk Kavramı**

6331 numaralı İSG yasası işverene belirli zorunluluklar yüklemektedir. Bu zorunluluklardan bir tanesi de İSG uzmanı çalıştırmasıdır. Yasada zorunlu yükümlülüklerin önemli bir kısmı İSG uzmanının rehberlik ve danışmanlık olduğu asli görevini yerine getirilmesi zorunluluğudur. İSG uzmanının rehberlik ve danışmanlık görevini gerektirdiklerini yerine getirmediği hallerde sorumluluğu gündeme gelecektir.

Uzmanının, işyerindeki görev ve sorumluluklarını yapmaması halinde çalışma ortamının düzeni içerisinde meydana gelebilecek iş kazaları, meslek hastalıklarından doğabilecek hukuki sorumluluğunun niteliği kusur sorumluluğu diye nitelendirilir. İSG uzmanının kusurlu davranışında, doğabilecek olan iş kazaları, meslek hastalıkları ortaya çıkmasını bilerek ve isteyerek yapması gibi durumlarla karşı karşıya kalacağı üzere, buna benzer tatsız vakaları istememekle beraber kaza ve hastalıkları önlemek içinde gerekli olan dikkati ve özeni göstermemesi şeklinde de ortaya çıkacaktır. 6331 sayılı yasanın İSG uzmanlarına yüklemiş olduğu görevleri kişisel bilgi eksikliklerinden dolayı yerine getirmemesi ve buna benzer eksik yerine getirilmesi dolayı İSG uzmanın sorumluluktan kurtulacağını söylemek de mümkün değildir. Zira yazılı mevzuat hususlarının ön gördüğü ve nace kodları ile belirlenen ilgili tehlike sınıfında çalışmak üzere uzmanlık sınavlarını vermiş ve lisansını almış şahısların gerekli bilgi ve niteliklerin mevcudiyeti kabul edilmektedir.

#### 4.3.2. İş Güvenliği Uzmanının İdari Sorumlulukları

Genel anlamıyla sorumluluk; bir şahsın hakka ve yasa uygulamasına ters düşen fiilinin, diğer taraf hakkındaki zararları sonucunda kanun önünde oluşabilecek yaptırımlara karşı karşıya kalması veya zarar gören tarafın hakkını alabilmesi için, zarar veren tarafın mal varlığına el koyabilmesi anlamına gelir. Kişinin, hukuk hiyerarşisinde olmayan bir hareketle kendinden farklı bir kişiye vermiş olduğu zarar karşısında hukuk düzeninin kayıtsız olamayacağı kesindir. Bu bakımdan bakıldığında sorumluluk çift taraflı mal varlıklarının ekonomik olarak bozulan dengeyi yeni baştan tesis edilmesiyle ve bundan ötürü için gerekli yaptırımları bir arada bulunduran hukuki bir kavram olarak karşımızda var olmaktadır.(11)

Yönetimin çalışma sahasının ve yapmış olduğu nitelikli ve sayıca hizmetlerin artmasıyla beraber bağlantılı şahısların zarara uğrama ihtimali de birbirlerine paralel olarak artmıştır. Kısa bir şekilde tanımlarsak “herkes sebep verdiği zararları karşılamak zorundadır” yorumu da anlatacak sorumluluk ilkesiyle, idare hukuku kısmında medeni hukuka kıyasla daha fazla önem arz etmektedir ve çok daha fazla bir alanı örtmektedir.(57) Kanun koyucunun bu konuda sosyal devlet ilkesi doğrultusunda adaleti sağlayıp bireysel anlamda veya bu toplulukta olabilir, hukukun adalet terazisini hakkaniyetli bir şekilde kullanıp taraflar arasında oluşan zararların karşılanması gereği, uygar ülkelerde tartışma mevzuu yapılmamaktadır. Bu tür zararların Kanun koyucu tarafından oluşsa bile zararın tazminini sağlaması gerekmektedir. Hukukun temel kurallarından biriside budur.

İdari sorumluluk alanına giren hizmet kusuru ise, “kamu çalışanın görevinin vermiş olduğu imkanlar doğrultusunda kullandığı yetkilerden ve resmi sıfatından ayrılamayan, yapmış olduğu işle alakası mevcut olan hatadan doğduğundan idare tarafından bakıldığında hizmet kusuru ve kamu çalışanı tarafından bakıldığında da görev kusuru olarak değerlendirilmesi gereken sorumluluk” olarak değerlendirilmektedir. Hizmet kusuru; idarenin sorumluluğu doğrudan olduğundan asli bir sorumluluk sebebidir. Hizmet kusurunun olup olmadığını tespit edebilmek için hatayı yapan kamu görevlisinin tespit edilmesine gerek yoktur, bu sebeple nesnel ve anonimdir. Bütün kamu tüzel kişileri için ve bütün idari eylem ve işlemler için

uygulandığından geneldir, kişisel kusur ise istisnaidir.(36) Kamu görevlisinin Anayasa (madde 129) ve 657 sayılı DMK (Devlet Memurları Kanunu) (madde 13) düzenlemeleri doğrultusunda idare tarafına bahşedilen kusurunun, idarenin hizmet kusuru adıyla nitelendirilen sorumluluğu ile iç içe geçmiş olduğu görölmektedir. Bu hal aslında görevsel kusuru oluşturmaktadır. Görevsel kusurun varlığının oluşması için; kamu yasalarına tabi bir görev, zarar verici tutum ve davranışın bu görevi esnasında, görev mecburiyetine istinaden yapılması aranmaktadır. Bu hususta hasar yani zarar hizmetin kuruluşdaki ve oluşumundaki aksilikten doğmayıp, belirli bir çalışana bağlantı kurulabilmekte yani kişisel olabilmektedir.(27)

657 numaralı Devlet Memurları Kanunu'nun "şahısların yani Kişilerin uğramış oldukları zararlar" başlığındaki 13. Mad. "*Kişiler kamu mevzuatına tabi yükümlülüklerle alakalı olarak uğramış oldukları zararlardan ötürü bu sorumluluklarını yapan çalışan aleyhine olmayıp, ilgili kurumlar veya kuruluş mercii aleyhine dava açarlar*" hükmü bulunmaktadır. Buradaki hükme istinaden; genellemek adına, memurun görevinden ötürü kişilere vermiş olduğu zararları gidermek için ancak idare aleyhine tazminat davası açılabilir. 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 makam ya da görevde olursa olsun memurun kişisel hatasından kaynaklı ve göreviyle alakası olmayan hareketlerinden dolayı üçüncü kişilerin zarar ziyana maruz kalması durumunda başlatılacak tazminat davalarını doğrudan memura yöneltilir ve idarenin sorumluluğuna gidilmez.(35)

Personelin "görev kusuru" ise geniş anlamında " bireysel yani kişisel kusuru olarak varsayılabılırse de, esasen hizmet kusuru niteliğinden oluşan mesleki ve göreve yönelik bir hatasıdır. Bu halde genelde işi yürütecek kadar yeterlikte bir çalışanın yapamayacağı veya görevi olamayan işler, 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 hareket ve hataları, görevle alakalı olarak yapılan görev kusuru diye adlandırılan 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 tartışmasızdır. (25)

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 yükümlüdür. Ancak uygulamada işverenlerin çoğunun anılan önlemleri gerektiği gibi yerine getirmedikleri görülmektedir. Yazılı uygulamada olmayan ve bilgi teknolojisinin getirmiş olduğu zaruri önlemlerin alınmaması Yargıtay tarafından işverenden kaynaklı kusurlu davranışı olarak değerlendirilmektedir. Esasen Yargıtay'a göre iş mevzuatında yer alan herhangi bir hükmün işverence ihlali özellikle kusur oluşturmaktadır.

İşi yaptıranın sorumluluğunu kusursuz sorumluluk diye nitelendirilen kararlarda ise Yargıtay'ın birbirinden farklı ilkelerden faydalandığı görüyoruz. Bu ilkeler şu şekildedir; menfaat ilkesi, hakkaniyet ilkesi ve tehlike ilkesidir. Sözü edilenlerden **menfaat ilkesi**, çalışanın emeğiyle yaptığı işin menfaatlerinden ilk önce işverenin faydalanacağı, bu sebeple oluşabilecek zararlara da en büyük katkısının da işi yaptıranın olması gerektiği mantığından kaynaklanır.(38)

**Hakkaniyet ilkesi** ise gerçekleşmesinde hiç bir şekilde kusuru olmasa da işverenin, kazaya maruz kalan çalışanın iş kazasından dolayı duymuş olduğu acının belli bir kısmından hisse alma düşüncesine dayanmaktadır. İşverenin bu katkısının hakkaniyet ilkesi doğrultusunda gerçekleşir. Burada işi yaptıran ile işçiyi ekonomik olarak karşılaştırıldığı takdirde, çalışan maddi olarak zayıftır ve iş kazasından oluşan zarara katlanma eforu daha azdır. Yargıtay'ın kullanmış olduğu ilkelerden sonuncusu ve genellikle kullandığı ise **tehlike ilkesidir**. **Tehlike İlkesine** göre bütün işlerin bir tehlikesi mevcuttur. İşveren, yapılmakta olan işi sebebiyle tehlike oluşturmaktadır.

Mevzuu bahis olan tehlikeyse, kazada herhangi bir kusur hatası tespit edilmese de işvereni vaka dahilinde sorumlu olması yeterlidir. İşverenin hizmet sözleşmesine dayalı üstlenmiş olduğu gözetme borcunun gereği yerine getirmemesi veya çalışma alanında işin getirdiği doğabilecek tehlikelere gerekli olan koruyucu tedbirleri almamasının en ehemmiyetli yaptırımını (işçinin iş sözleşmesinin ötürü haklı fesih hakkı veya işin yapılmasının kabulünü red yetkisi dışında), kazazedenin veya vefatı halinde geride kalan yakınlarının bu vakadan dolayı uğradıkları maddi ve manevi zararları tazmin etmekle sorumlu olmasıdır. Zarara uğrayan işçinin veya ölümü halinde yakınlarının; işverenin işyerinde olan iş kazası esnasında gözetme borcu ile koruyucu önlemleri alıp yükümlülüğü olan sorumluluğu yerine getirmediğinden, bu sebepten ötürü iş kazasıyla karşı karşıya kalındığını, bunlara ilaveten maddi ve manevi zarara katlandığını, borca aykırılık davranışıyla meydana çıkan zarar arasında uygun bir **illiyet** bağının var olacağını ispatlaması gereklidir.(47)

6331 numaralı yasanın 3/2 numaralı maddesinde yer alan ve işveren namına hareket ederek, iş ve çalışma alanının yönetilmesinde görev üstlenen işveren vekillerinin mevzuatın uygulama açısından işveren sayılacağı ibaresi baz alındığında iş güvenliği uzmanlarının da bu kapsamda değerlendirilmeleri gereği ortaya çıkmaktadır. İş güvenliği uzmanlarının işveren vekili olarak, İSG yönünden işyerinde ve çalışanların sahada istem dışı yüz yüze kaldığı risklerin belirlenebilmesi için gerekli incelemeler, ölçümler, kontroller ve araştırmaların yapılmasını sağlamaktadır (madde 10/4). Bunun yanı sıra, risk değerlendirmesi sonucunda alınacak iş güvenliği tedbirleriyle işi yaparken gerekli olan koruyucu donanım ve bunların ekipmanlarını belirlemektedir. 14. Maddede yer alan hükme göre de, işyerinde olan fakat yaralanma veya ölüme sebebiyet vermeyen vakalarda işyeri yada iş ekipmanlarını maddi hasara uğramasına yol açan ya da görevli işçi, işyerine yada iş ekipmanına zarar verme tehlikesi olan vakaları inceleyerek bunlarla alakalı yazılı raporlar düzenlemektedir.

#### **4.3.3. İşin Durdurulması**

İSG mevzuatında iş kazası ve meslek hastalıklarına yol açan önlemlerin alınmamasının en kritik yaptırımlarından biri, işin durdurulması veya çalışma

sahasının kapatılması olacaktır. 4857 numaralı İş Yasası işin durdurulup veya çalışma sahasının kapatılması konusunda 1475 numaralı İş yasasından ve Bilim Komisyonu tarafından hazırlanmış tasarısıyla benzeşmeyen bir düzenleme getirmiştir. Gerçekten, 1475 numaralı yasaya istinaden çalışmanın durdurulması veya çalışma alanının yani işyerinin kapatılmasına mevzu bahis olabilecek işyeri, kurma izni ve işletme belgesine tabi yerlerdi. 4857 numaralı iş yasasında bahsedilen durdurma veya kapatma kararının alınabilmesi için işyerinin kurma izni ve işletme belgesine sahip olunması kuralından vazgeçmektedir. Dolayısıyla, izin ve belge almak zorunluluğu olsa da olmasa da tüm işyerlerinde işin tamamı veyahut bir kısmında fesih edilmesi ve kapatılması kuralı uygulanabilecektir.(38)

Bu kuralın birinci şartı işyerinde işçilerin hayatta kalması için tehlikeli olan bir durumun saptanmasıdır. Hayati olarak bir tehlike olmayan durumlarda İSG aksaklıkları nedeniyle bu tercih edilemez. Bu kuralın olabilmesi için mesela makine koruyucusunun bulunmaması, kullanım süresini doldurmuş buhar kazanının saatli bir bomba gibi patlayabilecek konumda olması, metan gazının standartların üzerinde olmasıyla oluşabilecek grizu patlaması tehlikesinin olasılığının bulunması gibi çalışanların hayati tehlikesi olacak ehemmiyetli bir güvenlik tehlikesinin var olması gerekir.

6645 numaralı kanun 23.04.2015 tarihi veda 29335 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” adıyla konuyla alakalı hükümlerinde işin durdurulmasına yönelik ifadeler yer almaktadır.(65) Kanunun “2/7” maddesinde “*çok tehlikeli sınıflarda bulunan ve ihaleyle alınmış işlerde, teknolojiyle gelişmesi, iş gücünün kapasitesini artırılmasıyla, imalat metodlarında yeniliği gibi kısmi hususlar sağlamadan imalat ve/veya üretim planlamalarına, iş programlamalarına zıt hareket edilerek imalat zorlaması sebebiyle ölüm tehlikesi oluşturacak biçimde çalışma şekilleri, işin durdurma sebebi sayılacağı*” belirtilmektedir. 2/8 maddesinde ise “*çalışma alanında durdurulmuş işlemlerde izinsiz olarak çalışmalar oluşturulan işveren veya vekillerine 3 seneden 5 seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı*” hükmüyle yerini almaktadır.



6331 numaralı kanunun 25. Mad. işin ne gibi durumlarda durdurulabileceği belirlenmiştir. Buna istinaden;”İşyerinde bulunan bina ve bunların eklentileri, çalışma yöntemi şekillerinde veya iş ekipmanların da çalışmalar yapanlar için, ölüm tehlikesi oluşturacak konunun tespiti yapıldığında; oluşacak tehlike son buluncaya kadar, ölüm tehlikesinin sebebi ve bu tehlikelerden oluşabilecek riskin tetikleyeceği alanla, personeller dikkat oluşturularak, işyerinin belli bir kısmını ya da hepsinde işe son verilir. Aynı yeten çok tehlikeli birimlerde mevcut olan maden, metal ve yapı işleriyle tehlikeli kimyasallarla çalışmaların yapıldığı işlerde ya da büyük endüstri kazalarının oluşabileceği çalışma alanlarında, risk değerlendirmesini yapmamış olması durumunda iş durdurulmaktadır.” Aynı maddenin 3. Fıkrasında ise işin durdurulma kararının, “ilgili mülkiyet idaresinin amirine ve işyeri tescilinin olduğu Çalışma, İş Kurumu il müdürlüğü birimine bir günlük süre içerisinde gönderilmesi gerektiğini, karar metninin, mülki idare yöneticisi tarafından kolluk kuvvetleri yardımıyla 24 saatlik zaman içerisinde yerine getirileceğini, fakat, tespit edilmiş hususların acil müdahalesi gerektiğinde yapılan işi durdurma kararını, mülki idare yöneticisi tarafından kolluk kuvvetler tarafından aynı gün süresi içerisinde yerine getirileceği” hükmü de eklenmiştir. 04.04.2015 yılında eklenen bir maddeye göre de, “çok tehlikeli sınıfta mevcut olan ve ihaleyle alınan işlerde; teknoloji üzerinden gelişme, çalışma kapasitesinin artırılması, imalat yöntemlerinde yenilikler gibi bir kısım hususları yapmadan imalat ve/veya üretim planlarına, iş programlamalarına ters davranarak üretimi zorlaması sebebiyle ölüm tehlikesi oluşturabilecek biçimde çalışma şekilleri, işi durdurma nedeni sayılacağı” ifade edilmektedir (madde 25/7 ek). Çalışmada durdurulan işlerde de izin alınmadan çalışmalar yaptırılan işveren ya da işveren vekillerininin 3 yıldan başlayıp 5 yıla kadar mahkûmiyet alacağı da belirlenmiştir.

Kanunun 5. Maddesinde ise bazı değişikliklere gidilmiş ve yeni fıkralar eklenmiştir. Buna göre, “işyerinde yapılan işin durdurulmasıyla, hangi aşamadaki işlerin risk değerlendirmesi işlemlerinin yapılmaması hususunda da işin durdurulması gerektiği, durdurma nedenlerini telafi etmek amacıyla mühürlerin geçici bir süre kaldırılıp, tekrardan çalışma ortamına izin verme şartları, çok tehlikeli iş birimlerinde sınıfında mevcut olan başında maden ve yapı olması üzere

*işyerinde acil durdurmayı gerektiren nedenler, acil durumlarda işin durdurulmasına kararı oluşuncaya kadar geçecek zaman zarfında alınacak tedbir ve korumaların uygulanması,” (madde 5/g.), ayrıca “maden işyeri olarak faaliyet gösteren hangi işletmelerin bünyesinde sığınma odalarının oluşturulabileceği ayrıca bu odaların teknik özellikleriyle ilgili usuller ve esaslar Bakanlıkça 1 yıl içerisinde oluşturulacak yönetmelikle düzenlenecektir. Bu özelliklerin, ulusal ve uluslararası standartlarda belirlenmiş olan uygun nitelikte olacağı” (mad.5/3.) hükmü getirilmiştir.*

#### **4.4.İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumlulukları**

5510 sayılı kanununun 21. maddesinde, *“iş kazaları, meslek hastalıkları ve hastalık, üçüncü bir kişinin hatası nedeniyle oluşmuşsa, sigortalı ve geride kalan hak sahipleri yapılan ya da gelecekte yapılması gerekli ödemeye tahsis edilen gelirin başlamış olduğu tarihte bulunan ilk peşin sermaye değerinin yarısı kadar, hasar ve zarara sebebiyet veren üçüncü kişilere ve şayet kusuru mevcutsa bunları çalıştıranlara rücu edilir”* hüküm olarak var olmaktadır.(1) Cezai sorumluluklar, cezaların şahsiliği ilkesine göre herkes kendi kusurundan sorumlu olmaktadır.

Burada tazminat yükümlülüğünden başka yaptırımlar olduğuna baktığımızda, ceza ve suç şahsiliği ilkesine istinaden, oluşan vaka sonunda herhangi bir zarar ortaya çıkmış ise burada kusuru olan herkes ceza davasında yargılama sürecine girebilir. Bu süreçte, işçinin vakada vefat veya vücut bütünlüğünü bozan uzuv kaybı yaşam süresini tehlike altına atan bir meslek hastalığı varsa, Türk Ceza Kanunu'nun (TCK) 85. ve 89. Maddesine istinaden kusuru oranında İSG uzmanının cezai sorumluluğuyla alakalı bir durum ortaya çıkacaktır.

İlk başta, olay sonunda işçi vefat etmişse ve İSG uzmanı buna göre taksirle sebebiyet varsa Türk Ceza Kanununun 85.maddesine istinaden sorumluluğu doğabileceği söylenebilecektir. Düzenlemeye istinaden, *“taksirle bir kişinin vefatına sebebiyet veren bir kişi, 2 seneden 6 seneye kadar hapis cezası verilir.*

*Fiil, birden fazla kişinin vefatına veya 1 yada birden fazla kişinin ölümüne beraber 1 veya birden fazla kişinin yaralanmasına sebep olmuşsa, kişi 2 seneden 15*

*seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır*”. Belirtmek gerekir ki Türk Ceza Kanununun 22.maddesine göre **taksir**, gerekli olan dikkat ve özen yükümlülüğünü göstermeme davranışının suç teşkil eden kanuni tanımlamasında belirtilen sonucu öngörülemez olarak gerçekleştirmesidir(f.2.). Şahsın yapmış olduğu fiile başlamadan kötü bir sonuçla karşılaşacağını bilerek ve bu sonucu istememesine karşın, sonucun oluşması durumundaysa **bilinçli taksir** vardır; bu durumda taksirli suçta ait olan ceza üçte birden yarısına kadar artırıldığı görülmektedir(f.3).

İSG uzmanlarına ait ceza muhakemeleri mahkemelerinde yargı sürecine neden oluşturacak diğer bir suç ise **“taksirle yaralama”** suçudur. Türk Ceza Kanununun 89.maddesindeki uygulamaya göreyse, *“taksirle bir başkasının vücut bütünlüğüne acı veren yada sağlığının veya algılama yetisinin bozulmasına sebep olan kişi, 3 aydan 1 yıla kadar hapis ya da adli para cezasıyla ile cezalandırılır”*(madde 89/f.1.).

İlgili maddede bulunan 2,3, ve 4. fıkralarındaki suç teşkil etme nedeniyle ağırlaşmış halleri sayılmaktadır. Detayda taksirle yaralama fiili, mağdur yani kazazedenin duyu organı veya organlarından herhangi bir tanesinin işleyişinin sürekli zayıflayıp iş göremez hale gelmesinin; vücut bütünlüğünde kemik kırılmasının; konuşmasında problemler yaşanmasına; surat şeklinde sabit bir iz; hayatını tehlike altına sokan bir duruma; hamile olan annenin bebeğinin zamanından daha evvel doğuma sebep vermişse, birinci fıkraya istinaden belirtilen ceza, yarısı kadar artırılmaktadır(madde 89/f.2.). Taksirle yaralama fiilinde, kazazede iyi olaması imkânsız olan rahatsızlığa ya da komaya yol açmasına; duyu ve organlarından bir tanesi özelliğini yitirmesine; iletişim konuşması ya da bebek yapma yeteneklerinin kayıp olmasına; suratının mimiklerinin sürekli değişikliğine; hamile bir annenin bebeğinin düşük yapmasına neden olmuşsa, birinci fıkrada belirtilen ceza, 1 kat artırılmaktadır(madde 89/f.3.). Fiilin vakada birden fazla kişinin yaralanmasına sebebiyet veren olmasının dahilinde ise, 6 aydan 3 yıla kadar hapis cezasına hüküm verilmektedir.(m.89/f.4.).

Taksirle yaralama fiil suçu soruşturulma ve kovuşturulma aşamaları şikâyete bağlı olmaktadır. Fakat, birinci fıkra kapsamına girmekte olan yaralama suçu hariç, oluşan suçun bilinçli taksir dahilinde işlenmesi halindeyse şikâyet unsuru aranmaz (madde 89/f.5.).

Daha öncede belirtilenler gibi İSG uzmanı iş kazası oluşmadan evvel yapılması gerekli olan tedbirleri onaylı deftere yazılması sorumluluk yükünden kurtulması açısından ehemmiyetli bir delil oluşturmaktadır. Bunlarla beraber İSG uzmanının cezai sorumluluğu belirlenirken bir tek onaylı defterle kalmamak gerekli, deliller bütünlük içerisinde değerlendirilmesidir. Bundan dolayı ek olarak e-posta, çift taraflı yazışmalar, resimler veya video kamera kayıtları gibi faktörlerin beraber değerlendirilmesi gerekmektedir(56).

#### **4.4.1. Cezai Sorumluluk Kavramı**

Türk Ceza Yasasında mevcut olan maddelerin amacı, vatandaşı suç işlemeden caydırmak, vermiş olduğu zararları ödetmek, suçlu olan kişileri doğru yola sokma ya da toplum bütününe koruma düşüncesi var sayılabilir. Suç olacak durumu ortaya çıkma ihtimali sonrasında alabileceği cezadan ötürü ve verilecek cezai müeyyidesi hukuki yükümlülüğü altında bulunurken, diğer bir taraftan da yasada olan farklı ya da daha ağır şartlarda müeyyideye karşı karşıya kalmamak konusunda sübjektif bir hak elde edecektir. (24) Türk Ceza Yasası kuralı ise kanun koyucu, suçları ve cezaları tespit etme, suç gerçekleştiği takdirde harekete geçme, suç isnad edilenin cezalandırması amaçlı gerekli olan yetkileri tanınmasının yanında, faile ise gerekli kurallara zıt hareket etmemesi, böyle bir durum olursa, kanun koyucunun cezalandırma hakkına engel teşkil etmeme görevini yüklemektedir. Sonucunda ise, Ceza hükmüyle kanun koyucuya suç faili ikilemi arasında hukuki bir ortam oluşmaktadır.(24)

İşverenin ceza sorumluluğu bu husustaki, yani iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusundaki ihmali davranışından kaynaklanır. Gerçekten işverenin almadığı bir tedbir nedensel olarak çalışanın kazaya uğramasına veya mesleki

hastalıklara uğramasına neden olmakta; bu durumda ceza hukukunun koruduğu bir değere zarar vererek ceza sorumluluğunu gündeme getirmektedir.

Ölümlü veya yaralanmalı iş kazası ve meslek hastalıklarında, işverenden 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. İşverenden 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. İşverenden kendisine yüklenen bu yükümlülüklere uygun hareket etmesini, yani ihmali harekette bulunmaması beklemek için, bu yükümlülüklere uygun davranma imkanına sahip olması gerekir. Kişi, yerine getirme imkanı olmayan bir yükümlülüğe uygun hareket etmediği için, bu ihmalden sorumlu tutulamaz. (59) 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.(9)

#### **4.4.2. İdari Para Cezalarının Uygulanması**

23 Nisan 2015 tarihinde yürürlüğe konulan 6645 sayılı yasanın 4. Maddesine istinaden, çalışanlarına, standartlara uygunsa ve CE ibareli KKD (Kişisel Koruyucu Donanım) temini yapmayan işyerleri sigortalı kişi başı 774 TL, yeraltında maden işyerlerinde işçilerin çalışma sahasını ve giriş çıkış yönlerini göstermekte olan takibat otomasyonunu kurmayan işletmelere kişi başı 774 TL ödeyeceği belirlenmiştir. Ayrıca (İPC) idari para cezası tüzel kişiliği olmayan kamu, kurum,

kuruluşları unvanına da yazılabileceği hükmü de var olmaktadır(madde 4/2). İdari para cezaları şu şekilde belirlenmiştir (madde 4/3);

*a- 10 kişiden az personeli olan işyerlerinden;*

- 1- Az tehlikeli sınıflarda mevcut olanlar için aynı miktarda,*
- 2- Tehlikeli sınıflarda mevcut olanlar için % 25 hissesinde artırılarak,*
- 3- Çok tehlikeli sınıflarda mevcut olanlar için % 50 hissesinde artırılarak,*

*b- 10 ila 49 personeli bulunan işyerlerinden;*

- 1- Az tehlikeli sınıflarda mevcut olanlar için aynı miktarda,*
- 2- Tehlikeli sınıflarda mevcut olanlar için % 50 hissesinde artırılarak,*
- 3- Çok tehlikeli sınıflarda mevcut olanlar için % 100 hissesinde artırılarak,*

*c- 50 ve daha fazla personeli bulunan işyerlerinden;*

- 1- Az tehlikeli sınıflarda mevcut olanlar için % 50 hissesinde artırılarak,*
- 2- Tehlikeli sınıflarda mevcut olanlar için % 100 hissesinde artırılarak,*
- 3- Çok tehlikeli sınıflarda mevcut olanlar için % 200 hissesinde artırılarak, uygulanır.*
- 4-İşin durdurulması dahilinde de, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı alakalı İPC uygulanmaz.*

#### **4.5. Türk Ceza Kanunu Anlamında Sorumluluğu**

İşverenin meydana gelen işçinin vefatı veyahut yaralı olan iş kazalarında ceza sorumluluğunun İSG yükümlülüklerini yerine getirmemesinden, yani kendisine yüklenen hukuki yükümlülüğü yerine getirmeyerek, ihmali hareketi ile neticeye sebebiyet vermektedir. İşverenin ihmali hareketi, kasıtlı olacağı gibi taksirli de olabilmektedir. Bu suretle meydana gelen netice, kasten ihmali hareketle gerçekleşebileceği gibi taksirli ihmali hareketle de gerçekleşebilir. Fakat işi

yaptırının, İSG sorumluluklarını yapmayarak işlediği ihmali hareketinin kasıtlı olması, mümkün olmakla birlikte, uygulamada iş kazaları ve meslek hastalıkları daha ziyade işverenin taksirli hareketinden kaynaklanmaktadır.(45)

#### 4.5.1. Taksirle Adam Öldürmeden Doğan Sorumluluk

Taksir, Arapça bir isim olan *kasr* kökünden gelir, ''*kısaltma, bir işi eksik yapma, herhangi bir olguyu yapabilirken çekinip yapmama, (çoğulu) kusur etme, kabahat suç, günah*'' anlamlarını ihtiva etmektedir.(23) Hukuki çerçevede taksir kelimesinin karşılığı, olgunun fail tarafından öngörülebilir olmasına rağmen öngörülmemesi (bilinçsiz taksir) ya da neticenin fail tarafından öngörüldüğü halde istenmemesi (bilinçli taksir) şeklinde ortaya çıkabilir.(21)

TCK'nın mad.21/1'in birinci cümlesinde "*Suçun olması için kastın varlığına bağlıdır*" hükmüne yer verilmiş, Türk Ceza Kanununun mad.22/1'de ise "*Taksirle işlenen fiiller, yasanın açıkça belirttiği hallerinde cezalandırma yapılır*" ifadesine yer verilerek suçların kural olarak kasten işlenen, taksirle işlenen suçların ise istisnai nitelikte olduğu ortaya koyulmuştur.(62)

Meydana gelen iş kazalarının çoğunun esasında daha önceden de meydana geldiği bilinmektedir. Bu itibarla meydana gelen kazaların çoğunda işveren İSG yükümlülüklerine uymayıp, 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. Maddesi ile taksirle yaralama suçunu düzenleyen 89. Maddesinin 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 sonucu ortaya çıkaran olguyu bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesi gerekir.(16) Bu itibarla hareketin iradi olmaması halinde, artık ancak kaza veya tesadüften söz edileceğinden taksirden söz edilemez (21). Taksirin varlığından bahsedebilmek için hareketin bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi gerektiği için, bu unsur yönünden kast ve taksir arasındaki fark bulunmamaktadır. Fakat kastta bilmek ve istemek 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.(39)

Meydana gelen iş kazalarında işveren, kendisine yüklenen hukuki yükümlülüğe uygun hareket etmeyerek, bir iradi davranış sergilemektedir. Bu itibarla işi yaptırmanın İSG yükümlülüklerini yapmaması 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.(45)

İşverenin ihmal hareketi, kendisine yüklenen İSG sorumluluklarını icrai hareketi ile müspet davranması gerekirken bu hususta hareketsiz kalarak ihmali olarak hareket etmektedir. Ancak bu ihmali hareketi istemediği bir neticeye ilişkin olduğundan, yani netice iradi olmadığından kasttan 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'nun mad.417/2 tarafından işverene yüklenen İSG yükümlülükleridir. İşverenin özen yükümlülüğünün kaynağı tespit edildikten sonra, somut vakada hakim, dikkat ve özen yükümlülüğü gerektirdiği davranış şeklini belirler, yani kişiye yüklenen bu özen yükümlülüğünün 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.(37) İşverenin kişisel özellikleri ise, kusurunun tayininde dikkate alınacaktır.

Taksirle işlenen hareketin bir kişiden daha fazla ölüme veya bir ya da birden fazla kişilerin vefatıyla beraber bir ya da bir kişiden fazla kişilerin yaralanma sebebi vermesi durumunda verilecek hapis cezası, birinci fıkrada yer alan cezanın üst sınırının artırılması suretiyle 2 yıldan 15 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.(48) Bu çerçevede suçun bilinçli taksirli hareketle işlenmesi halinde, diğer indirim nedenleri dışında, 2 yıl 8 aydan, 22 yıl 6 aya varan hapis cezası ile karşı karşıya kalınacaktır.

İlgili maddenin 2. fıkrasında bir kişiden fazla kişinin vefatıyla bir veya birden fazla insanın vefatıyla beraber bir veyahut birden fazla insanın yaralanması verilecek ceza bakımından bir ayırımı tabi tutulmamış, her ikisi için de aynı ceza öngörülmüştür. Örneğin, taksirli hareketin neticesinde 2 kişinin ölümü ile tek kişinin ölümü, bir kişinin yaralanması sonucunda verilecek ceza için öngörülen sınırlar aynıdır.

Dolayısıyla düzenlemenin, adaletli bir cezalandırma sistemini getirmediğini belirtmek isteriz. Gerçi, verilecek ceza için öngörülmüş 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 öngörülmüş alt ve üst sınır arasındaki farkın bu denli geniş olmasının hakimin keyfi hareket etmesine sebebiyet verebileceği söylenebilir.(54)

Taksirli hareketle birden fazla kişilerin ölümü yada ölümlerle beraber 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 mevzuatımıza alınan 6645 numaralı “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*”un 2. Mad. çok tehlikeli sınıflarda mevcut olan ve ihale usulü yapılan işler; bilim ve teknoloji üzerinden gelişme, insan gücü kapasitesinin fazlalaşması, üretime katkı sağlayacak yeniliklerin yapılmadan üretim veyahut imalat planlarına, yapılmış olan iş programlarının dışında hareket edilerek fazla üretim yapmak nedeniyle çalışanların zorlanması ve buna mukabil ölüm tehlikesi oluşacak şekilde çalıştırma stilleri, işin durdurma sebebi varsayılacağı ve çalışma alanında durdurulan işlerde izin alınmadan yapılan işveren veya vekiline 3 seneden 5 seneye kadar hapis cezası verileceğini hüküm altına almıştır.

#### **4.5.2. Taksirle Adam Yaralamadan Doğan Sorumluluk**

Türk Ceza Kanununda “*Kişilere Karşı Suçlar*” kısmında “*Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar*” bölümü altında yer alan “Taksirle Yaralama”yı suç olarak düzenleyen 89 uncu Maddenin birinci fıkrasına istinaden, “*Taksirle bir başkasına ait vücut bütünlüğüne acı veren ya da sağlığının veya algılama yetisinin bozulmasına sebep olan kişi, 3 aydan 1 seneye varan hapis veya adli para cezasıyla cezalandırılır*”. Buna göre fail taksirli hareketi ile kendinde farklı bir kişinin vücut bütünlüğüne acı vermesi ya da sağlığının veya algılama yeteneğinin bozulmasına sebep olması halinde 3 aydan 1 yıla kadar, bilinçli taksirle hareketi gerçekleştirmesi halinde ise, madde 22/3’de öngörülen artırım ışığında 4 aydan 1 yıl 6 aya varan hapis ya da para cezasıyla cezalandırılacaktır.

Türk Ceza Kanununun madde,22/3’e göre, suçun bilinçli taksirle yapılmasıyla 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 fıkrası çerçevesinde belirlenecek, ardından da nitelikli hali için öngörülen oranda artırım yapılacaktır.(59) 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 fıkra göre ise, bir kat daha artırılabilecektir. 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 kadarıyla hapis veya idari para cezaları olacaktır.

Kanunun 4. fıkrasında ise, taksirle öldürme suçunda olduğu gibi taksirli hareketin bir kişiden fazla yaralanmasına mehil vermesi haliyle düzenlenmiştir. Bu durumda verilecek ceza 6 aydan üç seneye varan hapis cezasıyla cezalandırılır. 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 istinaden taksirle yaralama suç oluşturan unsurun soruşturma ve kovuşturma şikayete bağlanmıştır. Bununla birlikte, şikayet koşuluna bir istisna getirilmiştir. Fıkranın 2. cümlesine göre, “... birinci fıkra kapsamı dahilinde yaralama suçu hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi durumunda şikayet aranmaz.” Yaralamanın temel halleri hariç, tüm hallerinde, yani nitelikli hallerinde eğer neticeyi meydana getiren hareket bilinçli taksirli ise, şikayet şartına gerek olmaksızın re’sen soruşturma ve kovuşturma tabi olacaktır. Diğer açıdan ise taksirle yaralama suçunun nitelikli halleri de dahil olmak üzere soruşturulma ve kovuşturulma şikayete bağlıdır. Taksirle yaralama suçu bilinçli taksirli hareketle işlenirse, ancak taksirle yaralama suçunun temel hali bakımından şikayet şartı aranmaktadır. (59)

Bilinçli taksirli hareketle yaralamanın temel halinde, suçun nitelikli hallerinden ayrık tutularak şikayetin aranması, öğretide, işverene kişisel ve ekonomik yönden bağlı olan işçinin şikayet hakkı konusunda tam bir irade serbestisi hareket edemeyeceği gerekçesiyle eleştirilmiştir.(58) Ancak belirtmek gerekir ki, iş kazalarının birçoğu esasında tekrarlanan 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.

#### **4.6. İş Güvenliği Uzmanının Hukuki Sorumlulukları**

Meydana çıkan iş kazaları, meslek hastalığı kısmından işverenin hukuki yükümlülüğü hususunda birbirinden farklı doktrinler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, işverenin hukuki sorumluluğunun gerçeği kusursuz sorumluluğa dayanır; diğer görüşe göre ise işverenin hukuki sorumluluğu kusur sorumluluğudur. İş güvenliği uzmanının yasa doğrultusunda hukuk, sorumluluğu mevcuttur. Olası bir iş kazası sonucunda aynı şekilde yargılama süreçlerine tabi olmaktadır.

##### **a. İşverenin İş Güvenliği Uzmanına Rücu**

İSG uzmanı, kanunlardan dolayı sorumluluklarını yerine getirmemesi dolayısıyla işletmeye zarar ettirebilir. Bu sebepten dolayı İSG uzmanları yükümlülüklerinden ödün vermesi eksik veya hiç yapmaması , ikili sözleşmeden doğan işverene karşı gerekli sorumluluklarını yürütülmesindeki ihmallerinden ötürü işverene karşı sorumludur (İSG yasası mad.8/f.3;Uzmanlık. Yönetmeliği madde 11/f.2). İşi yaptıranın iş kazası yada meslek hastalığı ihtimali sonunda ortaya çıkacak olan ödemeleri şu şekilde sıralayabiliriz. Maddi, Manevi tazminat, vefat sonucu arkada kalan dul ve yetim veya ana babaya destekten yoksun kalma tazminatlarını İSG uzmanına kusuru oranında rücu edilebilmektedir. Türk Borçlar Kanununun madde 115/f.3 hükmüne istinaden İSG uzmanına, işverenle arasındaki sözleşme doğrultusunda bile olsa kusur oranı hafif bile belirlenmesinde kazası ve meslek hastalığına sebebiyet verme sorumluluğundan kurtulabilmesi mümkün değildir. Mevzu bahis mevzuata göre “uzmanlık ihtisası olan bir hizmet, meslek ya da sanat, ancak kanun veya yetkili mercii tarafından verilmiş izinle yürütülüyorsa, borçlunun hafif kusuru üzerinden sorumlu olamayacağına istinaden daha evvelden oluşan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür”, Buna benzer risklerle karşı karşıya kalmamak için İSG uzmanlarının mesleki sorumluluk sigortası poliçesi kestirmelerinde fayda bulunmaktadır. Ehemmiyetle belirtmek gerekir ki, İSG uzmanıyla işçiler arasında

herhangi bir sözleşmesel veya organik bir bağ olmadığından dolayı, İSG uzmanına karşı zararların paylaşılması için özellikle haksız fiilden dolayı bir zarar mevcutsa başvurulabilirler.

### **b. Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Güvenliği Uzmanına Rücu**

Çalışma bakanlığına bağlı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), İş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı olarak yaralanmış olan çalışana çalışılmayan günlerden dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Meslekte hayatını idame etmek için kazanma gücünü yani hastane heyet raporunun % 10'un üzerinde kaybeden kazazedenin sürekli iş göremezlik geliri almaya, % 60 doktor heyet raporu 1800 iş gününde sigortası mevcut ise malul sayılan kazazedeye ise malullük aylığı bağlanmaktadır. Ayrıca iş kazaları, meslek hastalıkları sonucunda vefat eden sigortalının bakmakla yükümlü olduğu ailesine de ölüm geliri tahsis edilmektedir. Ayrıca SGK genel sağlık sigortası bünyesinde sağlık hizmetleri sunulmaktadır. Mevcut olan durumlar için SGK yapmış olduğu gider ve masraflar için "üçüncü kişi" olan İSG uzmanına kusuru hissesinde rücu edilebilecektir.

### **c. Yetki Belgesinin Askıya Alınması**

İSG uzmanlarının hukuki sürece dayanarak görevlerini yapmamasından dolayı sebebiyet vermiş olduğu iş kazası veya meslek hastalığına karşın yetki belgelerini askıya alınmasıdır. Meslek kanunu olan 6331 numaralı yasanın 8. Mad. 4. fıkrasına istinaden, "*çalışanın vefatı veya maluliyetiyle sonlanacak biçimde vücut bütünlüğünün değişmesine sebep olan iş kazaları yada meslek hastalıklarının oluşması ihmali olduğunun tespiti yapılan işyeri hekimi ya da uzmanının yetki belgesi askıya alınır*" şeklinde yorumlanmıştır.

İsg uzmanın yetkilerini iptali ve itiraz askıya alma süreçlerini mevzuatta Uzmanlık Yönetmeliği madde 34'de detaylandırılmaktadır. Şu şekilde; "*Bu Yönetmelik doğrultusunda yetkilendirilmiş ya da belgelendirilmiş kişi veya kurumların belgelerinin geçerliliği ihtar puan toplamının, kişiler için 100 puan*

*kurumlar içinde 200 puana ulaşılması durumunda 6 ay süre için yetkileri askıya alınır'' (fıkra 1) yorumlanmıştır. Ayrıca kazazedenin vefat ya da yaralanma sonucunda malul olması halinde son bulacağı takdirde kanunda yazdığı gibi çalışanın vücut bütünlüğünü değişmesine neden veren iş kazaları, meslek hastalıklarının oluşmasında mahkeme kararıyla netleşen İSG uzmanının yetki belgesi 6 ay süreyle askıya alınmaktadır. Bu süreç boyunca İSG uzmanının İSG-KÂTİP elektronik sistem üzerinden yapılmış bütün sözleşmeleri, sürecin başından itibaren işlem yapmaksızın iptal edilir(f.2). Anlaşılacağı gibi Yasada yeri olmayan bu 6 aylık süreç Yönetmelikte belirlenmiştir.*

#### **d. Cezai Sorumluluk**

Burada suç ve ceza oluşumunda kusuru belirlenen herkesin ceza davası sürecinde Yargıtay'ın bu konulardaki doktrini suç ve cezaların şahsiliği ilkesi doğrultusunda, kusuru mevcut bütün kişiler için ceza davalarında yargılanabilir. Bu sebepten, iş kazası sonucu personelin yaralanması veya ölümüyle sonuçlanmış işe TCK 85 ve 89. maddeleri yargılama süreci başlayıp belirlenecek olan kusur oranlarında İSG uzmanının cezai sorumluluğu gündeme gelecektir.

İş kazaları, meslek hastalıkları sonunda işçi vefat etmişse ve İSG uzmanı bu durumun sonucuna taksirle neden vermişse Türk Ceza Kanununun madde 85'e göre yargılanma sürecine girebilir. Düzenlemeye göre, *“taksirle bir insanın vefatına neden olan kişi, 2 seneden 6 seneye varan hapis cezasıyla cezalandırılır.*

*Fiil, birden fazla kişinin vefatına veya bir ya da birden fazla insanın ölümüyle beraber bir veya birden fazla insanın yaralanmasına sebep olmuşsa, kişi 2 seneden 15 seneye varan hapis cezasıyla cezalandırılır”.* Nitekim, TCK'nun madde 22'ye göre taksir, dikkat ve özen yükümlülüğü aykırılığı dolayısıyla, burada hususun suç; yasal olarak tanımlanmasında gösterilen sonucu öngörülemez var olmasıdır (f.2). Şahsın tahmin ettiği olumsuz sonucu istememesine karşılık, olumsuz neticenin oluşması durumundaysa bilinçli taksir mevcuttur; Bunun sonucunda taksirli suça göre cezanın karşılığı üçte birden yarısına varan süreç artırılmaktadır (f.3).

İSG uzmanlarının ceza muhakemeleri üzerinden mahkemede yargılanmalarına sebep olacak diğer bir suçsa taksirle yaralama suçudur. Türk Ceza Kanununun madde 89'daki düzenlemeye istinaden, *“taksirle başkasının vücut bütünlüğüne acı veren ya da sağlığının veya algılama yetisinin bozulmasına sebep veren kişi, 3 aydan 1 seneye varan hapis ya da adli para cezasıyla cezalandırılır”* (madde,89/f.1.).

İlgili yasa maddesinin 2,3 ve 4. Fıkralarında ise suçun sonucunda sebebiyle ağırlaşmış halleri verilmiştir. Verilenlere istinaden taksirle yaralama oluşumu, kazazedenin duyu ve organlarından bir tanesinin görevini yapamaması sürekli zayıflamasına, vücut bütünlüğünde kemik kırılmasına, konuşma yetisinde sürekli problemlere, yüzünde sabit bir ize, hayatını sıkıntıya sokacak bir hususa, hamile bir annenin bebeğinin erken doğumla dünyaya gelmesine sebep olmuşsa, birinci fıkraya istinaden tespit edilen ceza, yarısı oranında artırılmaktadır. (madde,89/f.2). Taksirle yaralama fiili, kazazedenin iyi olması imkansız olan durumlarda koma sürecine girmesine, duyu ve organlarının birinin görevini yerine getirememesi, konuşma veya doğurganlık bebek yapma imkanlarında sorunlar oluşup kaybolmasına, surat şeklinin sürekli değişikliğine, hamile bir annenin bebeğinin düşük yapmasına sebep olduysa, birinci fıkraya istinaden tespit edilen ceza, bir kat artırılmaktadır (madde,89/f.3.). vakada olayın bir kişiden daha fazla çalışan veya ortamda bulunanlardan yaralanmasına sebep olması durumundaysa,6 aydan 3 seneye varan hapis cezasıyla hüküm olunur (madde 89/f.4.).

Taksirle yaralama suçu isnat edilen kişi hakkında kovuşturmayla soruşturma süreçleri şikâyete bağlı olmaktadır. Fakat, 1. fıkra kapsamı hususunda olan yaralama durumları hariç, suçun bilinçli taksirle işlenilmesi durumunda şikâyet aranmaz (madde 89/f.5.).

İSG uzmanın vaka oluşmadan önce onaylı deftere gerekli olan eksiklikleri yazması sorumluluktan kurtulmasında ehemmiyetli bir delil olarak yasal sürece yansiyacaktır. Bu şu demek değildir ki İSG uzmanının doğabilecek olan cezalardan onaylı defter tek başına yeterli değildir, resmin bütününe bakıp o şekilde

değerlendirmek gerekmektedir. Onaylı defteri destekleyici delil olan e-posta, karşılıklı yazışmalar, resimler ve video kayıtları gibi bir çok hususu da beraber değerlendirmek gerekir(56).

#### **4.6.1. Hukuki Sorumluluk Kavramı**

İş yasası tahammüllerine göre, çalışma sahasındaki işin güvenliğine yönelik tedbirlerin alınmasını gerekliliğini yapmak, İşçiyle işveren arasında yapılan iş sözleşmesinden ötürü 4857 yasanızın ilgili maddesinde de işçi iş görme borcunu işverene karşı yerine getirmek zorundadır. Bu borcun dışında, çalışma sahasında işçinin korunması içinde kanun koyucunun bununla ilgili düzenlemeler yapması gerekmektedir, sosyal devlet ilkesi olarak bu devletin temel bir borcu olmaktadır. bununla ilgili gerekli düzenlemeleri yasa kanun tüzük tebliğ şeklinde ülkemizde de çıkarılmaktadır. (43) Bu süreçte yasaya aykırı olarak hareket ve caydırma amaçlı İdari para cezaları uygulanmaktadır. İlgili teşkilat ve gerekli olan bütün kurum ve kuruluşları kurup gerekli olan denetimleri de yapmakla yükümlülükleri vardır. İşverenin çalışanı gözetme borcunun kaynağı ise işçi ile işveren arasında iş sözleşmesiz özel hukuktan doğan hukuki niteliğidir(49). İşverenin işçiyi gözetmesinin kapsamında; çalışana hasar vermektan kaçınmak, işçinin kişiliğini korunması, kalp kıracak davranışlardan kaçınmak, çalışana zararı dokunan hususlarda onu ikaz etmek, işçiyi bilgilendirmek, çalışanın maruz kalabileceği riskleri göstermek ve işçiyi bunlara karşı korumaktır. Dolayısıyla çalışanı gözetme borcu dahilinde işçinin İSG bakımından gözetilmesi, işverenin gözetme borcunun olmazsa olmaz bir bütünü olduğu söylenebilir.(68)

Ülkemizdeki hukuk sistemimiz gerekli olan işveren sorumluluğunu kusursuz sorumluluk doğrultusunda ilkesine dayandırmaktadır. İşveren burada kendisi ve üçüncü kişilerin kusurları açısından sorumlu tutulmaktadır, bunlardan dolayı oluşabilecek tüm zararları ödenmesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Oluşan olumsuz bir vakada zarar gören çalışanın hatası olduğu taktir de, yaşanan vakayla sınırlı olmak koşuluyla sonucu çalışana bağlanmakta, oluşan zarar ziyanın Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından finanse edilmeyen kısmından, hatası oranının dışında kalan kısmını talep edip rücu etme hakkına sahiptir. İşveren ise çalıştıran niteliğiyle



diş kazası sonucu ölen veya sakat kalanın bütün masraflarını hastane tedavi ilaç ve geride kalanlara maaş ve buna benzer bütün masraflarından sorumludur.(41)

Doktrinde işverenin, işçinin iş kazaları, meslek hastalıklarından dolayı sorumluluğun niteliği kusursuz sorumluluk olduğu görüşünde olan yazarların bir kısmı bunu “yasal boşluğu doldurma” yöntemine, bazıları “hakkaniyet” esasına, diğerleri ise “tehlike yaratma ilkesine dayandırmaktadır. Dolayısıyla kusursuz sorumluluğu savunan kişilerin ileri sürdükleri savlar arasında ortak görüş birliği olmadığı söylenebilmektedir.

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.

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.(28)

#### **4.6.2. Tazminat Davaları**

İşveren, çalışma sahasında İSG tedbirlerini almaması sonucu olası bir iş kazaları, meslek hastalıklarına tutulan işçiye ya da bu sebeplerle ölen çalışanın desteğinden yararlanamayanlara bir kısım tazminatlar öder. İş kazasına veya meslek

hastalığına tutulan çalışanın sigortalılığı dolayısıyla 5510 numaralı SSGSS yasası doğrultusunda kendisine gerekli sağlık yardımlarını madde 63'e göre yapılır, Ayrıca geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneklerini kurumdan tahsis edilir madde 18-19.133 Aynı şekilde, kurum mevzuatına uygun ise çalışanın bu sebeplerden dolayı ölümü halinde geride kalan hak sahiplerinde gelir bağlanır. Fakat bu tür yardımlar ve ödenekler götürü niteliklerinden ötürü bir çok kez kazazedenin hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamazlar. Bunun gibi, SGK'nca zarara uğrayan işçinin veya desteğinden yoksun kalanların manevi hasarlarını tedarik edecek herhangi bir ödeme de yapılmaz. (33)

İşçinin iş kazasından doğan zararlarını bazı durumlarda işveren doğrudan doğruya ödemek zorunda kalabilir. Bu durumlar özetle SSGSS kapsamı dışında olan (madde 6) iş sözleşmesiyle işçilere kurumca bir ödeme yapılamayacağından bütün zararların tazmini için çalıştırana başvurulabilir. Hemen belirtmek gerekir ki, işçinin zarara uğramasının ardından meydana gelen mağduriyeti, özellikle de mal varlığında meydana gelen zararı herhangi bir şekilde karşılanmış ise artık bir zarardan konuşmak olası olmayacaktır. Aynı şekilde 97. maddeye göre iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı hak olarak elde edilen gelir ve aylıkların, hakkı yaratan vakanın meydana geldiği tarihinden başlayarak beş sene içerisinde istenmezse zaman aşımına uğrayacağı kuralına bağlanmıştır. Buna karşılık çalıştırının gözetme borcuna aykırılıktan oluşan zamanaşımı süresi on yıl olmaktadır. Yasal süresinde Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmayan kişi on yıllık zamanaşımı süresi içinde zararın tümünü işverenden isteyebilmektedir. (68)

Maddi ziyan, bir kişinin mal varlığında isteği dışında meydana gelen azalmadır. 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.(34)

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. (42) 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.(71)

İş kazasından kaynaklanan maddi zararın tedariki, İSG önlemlerini yerine getirmeye riayet etmeyerek işçisinin iş kazasına uğramasına sebep olan çalıştırandan maddi tazminat kısmı olarak gerekli müeyyideyi parasal karşılığı alınarak, bedensel zarara uğramış çalışana ya da 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 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.(43)

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. (5)Ancak işçi doğrudan doğruya işverene başvurarak da dava açabilir. Borçlar Kanunu'nun 43/1 mad. hakim tazminatta nelerin kapsadığını davanın şeklini, durumunun gerekliliğini ve büyük ölçekte hatanın ağırlığını göz önünde bulundurarak 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.(68) 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.(67)

#### **4.6.2.1. 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 incelemeler neticesinde elde edilen bulgular ve görüşleri havi kaza dosyası yardımcı olabileceği gibi gerekirse resen bilirkişi araştırması da istenebilir.(28)

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 tazminatın miktarı tespit edilirken, çalışanın uğradığı zararda hatasının olup olmadığının, hasar nedeniyle birtakım çıkarlar elde edip etmediğinin de araştırılması gerekir.(28) Kanunun 51. Maddesine göre, hakimin, tazminat kapsamının ödeme biçimi, dava durumunun gerekliliğinden ve öncelikli kusur ağırlığını göz önünde tutarak belirlediğini ve belirlenen tazminatı irat şeklinde ödenmesine hükmedildiğinde, borçlunun garanti göstermekle yükümlü

olduğu ifade edilmektedir. Tazminat indirimi, Borçlar Hukuku'nun 52'nci Mad . hükümlerinde öngörölmüştür. Bu maddeye göre; Kazazedenin hasarı oluşturan fiile rıza göstermiş veya hasarın doğmasında veya fazlalaşmasında etken olmuş veyahut tazminat yükümlüsü bulunan kişinin maddi durumuna ciddi yük getirmişse hakim, tazminatı indirip veya tamamını da ortadan kaldırmaya yetkilidir. Oluşan kayba az hatasıyla neden olan tazminat sorumlusu, tazminatı ifa ettiğinde yoksulluğa neden olacak ve hakkaniyet ilkesi doğrultusunda dava sonunda hâkim tazminatla ilgili bedeli düşürebilir.”

Hasarın 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.(43) 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 öngörölmüştür. Zarar görenin durumunu dikkate alan indirim sebepleri ise muvafakat ve müterafik kusur olarak madde. 44/1 hükmünde düzenlenmiştir. (33) Hal ve şartların icabına ilişkin indirim sebepleri ise madde. 43/1 hükmünde belirtilmiştir.

Kişinin kendi kusuru (ya da müterafik kusuru) mantıklı bir kimsenin kendi menfaati için koruması, gerekli olan ancak düşüncesizce yapılan bir harekettir. Zarara uğrayan, zararın oluşmaması ya da doğmuşsa fazlalaşmaması için gerekli özeni göstermemişse veya tersine zararın meydana gelmesine bizzat razı olmuşsa, zararı kısmen veya tamamen üzerine almalıdır.(43) 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.(43)

#### **4.6.2.2. 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 tazminat davası talebi Borçlar Kanunu'nun 56. maddesinde hükme bağlanmıştır. Buna istinaden, "Hâkim, bir kişinin beden bütünlülüğünün hasar görmesi esnasında, vakanın hususlarını göz önünde tutarak, hasar görene münasip belli bir miktar para karşılığının manevi tazminat niteliğinde ödeme yapılmasına karar verebilir." hükmü yer almıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında "Ağır cismani zarar ya da vefat durumunda, hasar görenin ya da vefat edenin kan bağı olanlara da manevi tazminle münasip belli bir para miktarının ödenmesi olarak kararı verebileceği" hükmü bağlanmıştır.(64) Manevi tazminatın amacı, bir kimsenin tecavüz sonucunda kişilik haklarında meydana gelen manevi zararın, yani derin acı ve üzüntülerin bir miktar para ile giderilmesidir.

İş kazası sonunda sakatlanan çalışanın veya ölmesi halinde geride kalanların işverenden manevi tazminat istemesi için, iş kazası sonucu bir yaralanma ya da sakatlığın oluşması durumunda veya işçinin öldüğünü, bir manevi hasarın oluştuğunu, bedensel ziyan veya ölümüyle manevi hasar ilişkisinde uygun nedensellik bağının olduğunu, yaralanma veya ölümün hukuka aykırı olduğunu ispatlamaları gerekir. 56. maddeye göre manevi tazminat talep edebilmesi için çalıştırmanın kusurlu bulunması gerekmez. Çünkü 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.(29)

Vücut bütünlüğü ihlal edilen işçi ölmemişse yani yaralanmış veya sakatlanmışsa manevi tazminat talebi sadece cismani zarara tabi olmuş bu işçiye

aittir. Zira bu hak kişiye bağılı 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.(43)

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 olayda değişkenlik göstereceğinden hakim takdir hakkını kullanırken önemli olan sebepleri kararında nesnel kriterlere göre soru işaretine gerek kalmayacak şekilde göstermelidir. Ancak burada amaç manevi acının kısmen de olsa para ile karşılamaktır. Bu yüzden verilecek miktara ulaşılması istenilen tatmin edici etkilerine ulaşmak için gereği kadar olması lazım gerekmektedir.(29)

Manevi tazminata ilişkin olarak işçi ancak hayatı, fiziki ve ruhani bütünlüğü, özgürlüğü, özel hayatına ve mesleki itibarına, gibi kişilik hakları işi veren tarafından haksız olarak tecavüze uğrarsa manevi tazminat adıyla belli 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.(33)

#### 4.6.3. SGK Rücu Davaları

Rücu hakkı doktrinde, “farklı bir kişiye ait olan borcu yerine getiren şahsın malvarlığında oluşan kaybı giderilmesi için tazminat niteliği olarak bir talep hakkı” ya da “tediye bulunan şahsın ödediğini, reel de ödenmesi gerekli olanlardan iade alabilme imkanı” gibi tanımlamalarla yorumlanmaktadır. Halefiyet, alacaklı ile ifade bulunan üçüncü kişi arasında, rücu hakkı ise borçlu ile ifade 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 doğmuş olan yeni bir hak olmasıdır. Bunun sonucunda da olarak, halefiyette borç bütün unsurlarıyla devam eder.(46)

Rücu hakkı, hak sahibi kişinin şahsiyetinde doğmuş ve önce bulunan alacak haklarına bağlı olmayan yeni bir hak olduğu için, zaman aşımı süresi hak doğduğu andan itibaren işlemeye başlayacaktır.

Alacak hakkının ifayla son bulması nedeniyle, ona bağlı olan haklarında intikalinde mevzu bahis olmayacaktır. Rücu sahibi olan alacaklının yararlandığı imtiyazlardan ve yetkilerden yararlanamayacaktır. Bununla birlikte, rücu hakkı sahibi, bu hakkı kullanabilmek için sadece alacaklıya ifade bulunduğunu ispat etmekle yetinmemelidir; rücu mevzu bahis olan hukuki sebebi de (nedensiz zenginleşme, vekâletsiz iş görme gibi) ispat etmelidir. Oysa halefiyette üçüncü şahsın kural olarak ifayı ispat etmesi yeterlidir.(7)

İşverenin Kurum’a karşı sorumluluğu belli eylem ve davranışlarla sınırlıdır. Maddenin öngördüğü sorumluluk durumları sırasıyla; işverenin kastı ve işverenin çalışanların sağlıklarını koruma ve İSG mevzuatına ters 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. SSGSSK bu rücu nedenine yer verilmemiştir. İşverenin kastı, SSGSSK'nin 21. maddesinde açıkça rücu nedenlerinden biri olarak sayılmıştır. Buna göre;(63)

“İş kazaları, meslek hastalıkları veya hastalık, üçüncü bir şahsın hatası nedeni ile oluşmuşsa, çalışana ve geride kalanlara yapılmış ya da ileride gereği kadar yapılacak öngörülen ödemelerle bağlanan gelirin ilk başladığı günden itibaren ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarar ziyana neden olan üçüncü şahıslara ve eğer hatası mevcutsa bunları çalıştırmış olanlara rücu edilir. İş kazaları, meslek hastalıkları ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idare kısmı üzerinden görevi tevdi edilmiş kişilerin görevlerinin gereği yapmış oldukları eylemler neticesinde oluşmuşsa, bu eylemlerden ötürü haklarında kesin yargı mahkûmiyet kararı bulunanlar dahil olmaması üzere, çalışan veya geride kalanlara yapılmış ödemeler ya da bağlanmış olan gelirleri için kurumuna ya da ilgili şahıslara rücu edilmez. Bunun dışında iş kazaları ya da meslek hastalıkları sonucu vefat durumlarında, bu yasaya istinaden geride kalanlara tahsis edilecek gelir ve ödeneklere istinaden, iş kazaları ya da meslek hastalıklarının oluşmasında hatası tespit edilen hak sahiplerine ya da iş kazası neticesinde vefat eden kusurlu çalışanın hak sahiplerine, Kurumca rücu edilmez.” Çalışan ya da hak sahipleri, tazminat davası üzerinden hukuki süreci başlamış, o dava sürecinde tazminat hesapları oluşturulmuş ve bu hesap raporuna dayandırılarak verilen hüküm katılmış ise; halefiyet kuralı gereğinden ötürü, rücu davasında yeni baştan tavan hesaplaması yapılmasına gereği bulunmamaktadır Ancak; çalışan tarafından işverene açılan tazminat davasında, muvazaanın varlığı durumunda, o davaya konu maddi tazminat miktarı, Kurum'un rücu alacağına en yüksek tabını oluşturan ölçünün hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır. Çalışanın veya geride kalan hak sahiplerinin açmış olduklarını tazminat davası süreci boyunca taraf olmayıp ta rücu davasında taraf olanlar için, yeniden tavan hesabı oluşturulması gerekmektedir. Yargıtay, yeni oluşturacak tavanda, eski verilerin (tazminat davası esnasında geçerli olacak asgari ücret tutarı gibi) esas alınması gerektiği görüşünü savunmaktadır.. 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 geçerliliği olan asgari ücret meblağı gibi) baz alınması gerektiğini kabul etmektedir.(10)

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 belirtmelidir. Aksi taktirde; raporunun, hükme dayanak yapılması olası değildir. Maddi olgular tam ve eksiksiz olarak saptanmadan dosya bilirkişiye gönderilmiş ise, eksiklikler bilirkişice belirlenmeli ve tamamlanmak üzere mahkemesine iade edilmelidir. Kusur incelemesi, muhakkak işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında bilirkişi olan bilirkişilerce yapılmalıdır.(10) Bilirkişiler tarafından mahkemeye sunulan kusur raporlarında, iş güvenliği mevzuatına göre, işverenin alması gerekip de yerine getirmediği önlemlerin nelerden ibaret olduğunun ayrı ayrı irdelenmesi zorunludur.(10)

İş güvenliği uzmanları, gördükleri eğitimle mesleki tecrübeleri doğrultusunda çalışma alanında kaza olasılığı yaratabilecek risklerin belirlenmesi, almaları gereken tedbirlerin saptanması görevini yapmakla sorumludurlar. İşyerinde bu konuya ilişkin bildirimlerini ilk önce işverene yazılı metine çevirerek, Çalıştırmanın tedbir almaması durumundaysa yaşamsal tehlike gösterenleri Bakanlık departmanlarına bildirmekle yükümlüdürler. Konuyla alakalı 29.12.2012 tarihli çıkan İSG Uzmanlarının görev tanımları, yetki sorumlulukları ve diğer eğitimleri hakkında yönetmeliğinin 10. Mad.

yapılan düzenlemeleri de bu husustadır. Bununla beraber, işçinin vefatı veya sakatlığıyla sonuçlanan iş kazalarının oluşmasında ihmali belirlenen uzman veya hekimin yetki belgeleri askıya alınacaktır. Kanun hükmünde belirtilmemekle beraber, aynı yönetmeliğin İSG uzmanının yükümlülüklerini saptayan 11. Mad. askıya alma durumuna altı aylık bir zaman belirleyerek kısıtlama getirmekte ve askıya alma kararını katilemiş yargı kararına ve 5510 sayılı kanunun 25. maddesindeki maluliyet (sakatlık) ölçütlerine bağdaştırmaktadır.. Bununla birlikte, 2015 yılında gerçekleştirilen yeni düzenlemeyle bu madde değiştirilerek; İSG uzmanının, çalıştırana yazılı olarak iletilen İSG ilgili alınması gereken önlemlerden ivedi durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlikesi olanları belirlenecek olağan bir zaman içinde işveren tarafından ifa edilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak iletmekle sorumlu olduğu hükmü getirilmiştir. Bununla birlikte uygulamayla ilgili belirsizliklerin halen tam olarak giderilebildiği söylenememektedir.

İşyerlerinde yaşanan riskler çalıştıranların konuya yaklaşımının oldukça pasif olunması, çalışanlarda güvenlik bilgisinin yetersizliği, rakip işyerlerine karşı sağlanan koşullar, maliyet baskısı, biçimsel olmayan istihdam, bazı sektörlerde değişebilen şartlar ve maksimum işgücü devri gibi birçok negatif koşullarda çalışan iş güvenliği uzmanlarının, getirilmiş olan bu ağır yükümlülükleri mesleki bağımsızlığını koruyarak yerine getirebilmeleri aşamasında kuşkular ortaya çıkmaktadır. Özellikle, ciddi tehlike ortaya çıkan durumlarda işverene yapacağı yazılı bildirim ardından işveren tarafından önlem alınmadığında, Bakanlığa iletim sorumluluğunun yerine getirmesiyle başına gelebilecek, uzmanın işine son verilme negatif durumlara karşı iş güvenliği uzmanına iş teminatı getiren herhangi bir koruyucu mevzuata yer verilmediği de belirtilmektedir. İşini kaybetme korkusuyla bu bildirim iletmeyen uzmanın, yasalar nezdinde cezai sorumluluğunun süreceğine kuşku götürmediğine göre, uzmanlar, işverenin psikolojik baskısıyla işçilere karşı vicdani sorumluluğu ile yasal sorumluluğu arasında kalmış olduğu da ifade edilmektedir. (73)

Bununla birlikte, bildirim yapmadığı belirlenen İSG uzmanının belgesi 3 ay, sonrasındaysa 6 ay daha askı sürecine alınmaktadır. Bu bildirim yapılmasından ötürü işvereni tarafından İSG uzmanının iş sözleşmesine son verilememekte ve bu şahıslar hiçbir durumda hak kaybına uğratılmamakta, zıt durumda işveren hakkında 1 yıllık sözleşme ücreti meblağından az olmamak koşuluyla tazminata hükmedilmektedir. İSG uzmanının iş yasaları ve öteki yasalara göre sahibi olduğu hakları saklı olduğundan açılacak davada, art niyetle gerçek olmayan bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla belirlenen şahsın yetki belgesi 6 aylığına askıya alınacağı da belirtilmektedir.(2)

#### **4.7. İş Güvenliği Uzmanının İş Kazasındaki Kusuru**

İşyerlerinde İSG tedbirlerinin alınması işverenlerin sorumluluğudur. Bununla birlikte iş güvenliği uzmanları İSG mevzuatında belirlenen sorumluluklarını yerine getirmemeleri hususunda oluşan iş kazasından ötürü sorumlu olabilmektedirler. Ancak iş güvenliği uzmanının kusurunun belirlenmesinde mevzuattan kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirip getirmediği büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda iş güvenliği uzmanları, İSG 'yle alakalı noksanlık ve aksaklıkları, önlem ve önerileri belirleyerek bunları onaylı deftere yazmalıdırlar. Nitekim Yargıtay bir iş kazası davasında, iş kazasına konu aksaklıkları tespit eden ve onaylı deftere kaydederek vazife ve mesuliyetini yerine getiren İSG uzmanına kaza sebebiyle kusur izafe edilemeyeceğine yönelik aşağıdaki şekilde hüküm kurmuştur. **“Dava: Taksirle öldürme suçundan sanıklar A.Ö., K.B., A.G. ve A.D.’nin mahkum edilmesine dair hükümler.**

**Dosya tetkik edilerek gereği düşünüldü:**

**Karar: Yapılan yargılamaya ve delillerin toplanıp karar yerinde gösterilmesine istinaden, mahkemenin kovuşturma neticesine uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine, incelenen dosya kapsamına göre;**

**Vakanın vuku bulduğu tarihte, sanık A.Ö.’nün fabrika genel müdürü, sanık K.B.’nin paketleme bölümü genel müdürü, sanık A.D.’nin İSG uzmanı, sanık A.G.’nin ise makinelerin bakım ve tamiratından mesul olduğu S.S.Gıda Sterilizasyon Sanayi ve Dış Ticaret Anonim Şirketinde paketleme bölümünde**

işçi olan ölenin değirmen bölümünden gelen baharatları çuvallara doldurduktan sonra dikiş makinesi ile çuvalların ağız kısmını dikerek çalıştığı esnada, tutma sapı izolesi kırık kısmı bantla sarılı olan, elektrik hattının bağlı olduğu panoda kaçak akım rölesi bulunmayan ve elektrik kablolarında topraklama sistemi olmayan dikiş makinesindeki kaçak elektrik akımına kapılarak öldüğü olayda; Sanık A.Ö.'nün şirketin genel müdürü olduğunu, makinelerle ilgili arızaların ilgili birim yetkililerine yapıldığını, kendisinin bu konuda bilgilendirilmediğini, şirketin iş güvenliğinden mesul olduğunu, iş güvenliği uzmanı olarak sanık A.D.'nin görev yaptığını beyan ettiği, sanık K.B.'nin, söz konusu şirkette paketleme müdürü olarak görev yaptığını, makinelerdeki arızaların bakım ve onarımdan sorumlu kişilere bildirildiğini, elektrik sistemindeki aksamadan bilgisinin olmadığını beyan ettiği, sanık A.D.'nin, sözleşmeli iş güvenliği uzmanı olarak 01.01.2011 tarihinde bahsi geçen şirkette çalışmaya başladığını, işyerinde, çalışanların elektrik aksamından doğabilecek tehlikeleri saptadığını ve işverene bu konular hakkında gerekli ikazlarda bulunduğunu ilettiğini, sanık A.G.'nin, fabrikadaki makinelerin bakım ve onarımından mesul olduğunu, olaya konu dikiş makinesi ile ilgili kendisine bir bildirimde bulunulmadığını, dikiş makinesine elektrik sağlanan panoda kaçak akım rölesinin olmadığını, olaydan sonra kaçak akım rölesinin taktırıldığını, olay tarihinde makinenin tutma sapının bantlarla sarılmış olduğunu gördüğünü, yapılan onarımı kimin yaptığını bilmediğini beyan ettiği, tanık S.A.'nin beyanlarında ölen ile birlikte 6 aydır paketleme bölümünde çalıştıklarını, makinede elektrik kaçağı olduğunu alakalı yetkililere bildirdiğini, müdürlerin bahsi geçen makinenin arızalı olduğundan bilgileri olduğunu söylediği, tanık İ.T.'nin değirmen bölümünde çalıştığını, ölen ve S.A.'nin çalıştığı makinenin sürekli arıza yaptığını , makinenin bulunduğu bölümde acil stop düğmesinin olduğunu ancak acil stop düğmesinin uzun zamandır bozuk olması nedeniyle makinenin üst katta bulunan düğmeden kapatılabildiğini beyan ettiği, tanık F.A.'nin beyanlarında, anılan fabrikanın ham madde bölümünde ustabaşı olarak çalıştığını, olaydan sonra genel müdürün, şirket avukatı, İSG uzmanı ve elektrik mühendisiyle vakaya konu makineyi incelediğini, fabrikada görevli olmayan elektrik mühendisinin,

makinenin topraklama sisteminin olmadığını saptadığını beyan ettiği, söz konusu olan şirkete ait dosyada mevcut onaylı deftere, şirkette açık uçlu kabloların bulundurulmaması, ünitelerde bulunan elektrik panolarına kaçak akım rölesi takılması ile elektrik tesisat ve topraklama sistemlerinin yılda en az bir kez kontrol edilmesi gerektiği İSG uzmanı sanık A.D. tarafından kaydedildiği, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Yönetmeliği'nin 7. maddesinin 4. fıkrasında, onaylı deftere kaydedilen saptanan ve önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılacağına iletilmesi karşısında;

1- Vazife mesuliyeti kapsamında; işyerindeki vakaya konu noksanlıkları saptayan ve onaylı deftere maddeler halinde kaydederek vazife ve mesuliyetini yerine getiren İSG uzmanı sanık E.Y'ye vaka nedeniyle kusur eklenmemesi gözetilmeden beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi,

2- İSG uzmanı tarafından, olayın vuku bulduğu tarihten önce, olaya konu olan noksanlıkların saptanarak onaylı deftere kaydedildiği ve yönetmelik gereğince onaylı deftere kaydedilen önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılması ile tanık beyanlarından, vakaya konu olan makinenin uzun zamandır arızalı olduğunun, bakım ve onarımının yapılmadan kullanılmasına devam edildiğinin anlaşılması karşısında; sanıklar Ö.A. ve E.Y. hakkında bilinçli taksir koşullarının oluştuğu gözetilmeksizin hatalı değerlendirme sonucu bilinçli taksir nedeniyle verilecek cezada artırım yapılmaması,

3-Fabrikada çalışan işçi sayıları da dikkate alınarak fabrika genel müdürü E.Y.'nin fiili denetim sorumluluğu olup olmadığına şüphe bırakmayacak şekilde tespit edilmesinden sonra kusurunun bulunması durumunda bilinçli taksir hükümleri de değerlendirilmek koşuluyla hukuki durumunun belirlenmesi yerine eksik kovuşturmayaya dayalı olarak taksirle öldürme suçundan cezalandırılmasına karar verilmesi

Kanun'a uymayıp, hükmün yukarıda belirtilen nedenden ötürü bozulmasına, 18.01.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verilmiştir.”

Yukarıdaki Karar'dan da anlaşılacağı üzere Yargıtay iş kazasına neden olan aksaklıkları tespit eden ve onaylı deftere yazan iş güvenliği uzmanının görev ve

sorumluluğunu yerine getirdiğinden bahisle kusur izafe edilemeyeceğine karar vermiştir.

Sonuç olarak iş kazası, günümüzde hem farklı şekillerde hem de oran bakımından hızla sayılar yükselmektedir. Nitelik üzerinden artış, kazalardan dolayı hasarların büyüklüğünü belirtmektedir. Nicelik bakımındansa artış ise, kaza sayılarının gün geçtikçe çoğalmasındadır. İş kazalarında görülen bu sayı artışları, kamuoyunda çok ciddi geri dönüşlere, sosyal olaylara yol açmaktadır. Oluşan bu durumlar, ülkemiz konjonktüründe ciddi bir şekilde ele alınması ve bir an önce gerekli olan hukuki, teknik ve bilimsel önlemleri alınması gerekmektedir.

İşyerlerinde iş kazalarının önlenmesi hem çalışanlar hem de dolaylı olarak toplum açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu amaçla öncelikle yapılması gereken, iş kazalarının nedenlerini ortadan kaldırmaya yönelik teknik ve organizasyonel önlemleri almaktır. Bu önlemlerin alınmasında çalıştıranlar, İSG uzmanlarıyla işyeri hekimlerinden yararlanmaktadır. İşverene iş sağlığıyla ve emniyetiyle alakalı hususlarda rehberlik ve danışmanlık yapması üzerine işyeri hekimi ve uzmanı görevlendirilir. İşyeri hekimi ve uzmanı göreviyle ilgili kanuni ve teknik gelişmelere dikkat ederek iş sağlığı ve emniyetiyle ilgili noksanlıklara istinaden, önlem ve önerileri belirleyerek bunları çalıştıran onaylı deftere yazmalıdır. Aksi takdirde iş güvenliği uzmanlarına mevzuattan kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirmediğinden hareketle kusur izafe edilebileceği değerlendirilmektedir.(3)

## SONUÇ

Sağlıklı ve emniyetli iş ortamlarının oluşturulması, sürekliliğinin sağlanarak geliştirilmesi işverenin sorumluluğundadır. İşte bu 6331 numaralı İSG yasasının 4. Mad. net bir şekilde anlatıldığı üzere işveren, personelin işle alakalı sıhhat ve emniyetini sağlamakla yükümlüdür, iş kaynaklı risklerin önlenerek, eğitim verilmesi de dâhil olmak üzere her türlü önlem ve organizasyonun alınması, gerekli tüm teçhizatların tedarik edilmesini sağlamak, sağlık ve emniyet tedbirlerinin değişkenlik gösteren durumlara göre uygunluğunun yerine getirmek, mevcut olan sorunlu hususların giderilmesi için çalışmalar yapmaktadır. Çalışma ortamında alınan İSG önlemlerine riayet edilip edilmediğini takip etmek, denetlemekle ve uygun olmayan durumların giderilmesini sağlamak, riziko analizi yapmak ya da yaptırmak, personele vazife verildiğinde işçinin sağlık ve emniyet penceresinden işe müsaitliğinin göz önüne alarak aynı zamanda çalışanlara sağlık ve güvenlik tedbirleri eğitimi verilmeyen personellerin yaşam tehlikesi olan bölümlere girmemesi için gereği olan tedbirleri almak zorundadır.

Bununla birlikte; çalışma hayatındaki istenmeyen durumların önlenmesi, önlenemese bile asgari seviyelere çekilmesi topyekûn bir mücadele gerektirmektedir. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve işverenlerden oluşan üçlü sac ayağının bir parçası eksik kalırsa, iş güvenliği konusunda verilen mücadelenin başarıya ulaşması mümkün olmayacaktır.

Bu aşamada, işverene İSG ile ilgili konularda yol göstermesi ve kılavuzluk yapması için görev verilir. İş güvenliği uzmanları, vazife verilen işyerinde görev tanımında bulunan mevzuattaki, teknik olan yenilikleri dikkate alarak varsa İSG ile alakalı aksaklıkları, önlem ve önerileriyle belirleyerek bunları onaylı deftere yazmak suretiyle işverene bildirmelidir. Bu görevini yerine getirmemesi durumunda iş güvenliği uzmanlarına meydana gelen iş kazaları neticesinde, mevzuattan kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirmemesi gerekçesiyle sorumluluk ve kusur atfedilebileceği unutulmamalıdır.



## KAYNAKLAR

- (1) 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.Asp?MevzuatKod=1.5.5510&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0> Erişim Tarihi: 19/06/2019
- (2) 6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6645.html> Erişim Tarihi: 19.06.2019
- (3) AKMAN, Abdurrahman, **İş Güvenliği Uzmanının İş Kazasındaki Kusuru, Yaklaşım**, Ekim 2016, Sayı: 286
- (4) AKPINAR , T, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Bursa. 2014
- (5) AKYİĞİT Ercan, **İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2008
- (6) ALPER, Yusuf, **Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı İş güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması**, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2012
- (7) ARASLI Utkan, **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar I**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2002
- (8) ARICI, Kadir, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, 1999
- (9) ARTUK , Mehmet Emin, ve GÖKCEN Ahmet ve YENİDÜNYA , A. Caner, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Adalet Yayınevi, İstanbul,
- (10) ASLANKÖYLÜ , Resul, **Karşılaştırmalı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu El Kitabı**, Legal Kitabevi, Ankara, 2013

- (11) ATAY , Ethem, **İdarenin Sorumluluğu ve Tazminat Davaları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003
- (12) BAŞBOĞA Şahbaz Z. **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar**, Beta Yayınları, İstanbul. 2010
- (13) BAYBORA, Dilek, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Eskişehir, 2012
- (14) BAYCIK, Gaye: **“Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”**.2011 İş güvenliği uzmanının yaşamsal veya acil bir tehlikenin varlığı halinde işverenin onayı olmaksızın işi durdurma yetkisine sahip olması gerektiği yönünde 2011
- (15) BULUT, M, ve OLGAÇ, C. **İş Kazaları Meslek Hastalıkları Uygulamaları ve Rücu Davaları**, Ankara. 2013
- (16) CENTEL Nur, ve ZAFER,Hamide ve ÇAKMUT , Özlem, **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, Beta Yayınları, İstanbul, 2011
- (17) CEYLAN, Hüseyin, ve BAŞHELVACI, Volkan S. **“Risk Değerlendirme Tablosu Yöntemi İle Risk Analizi: Bir Uygulama”**, Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, 2011
- (18) ÇETİNDAG, Şerif, **İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum**, TİSK Yayınları No:86, 2010
- (19) ÇİÇEK, Özal ve ÖÇAL, Mehmet **“Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”**, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2015

- (20) ÇOLAK M, **İş Kazasına Bağlı Yaralanmalar ve İşyeri Hekiminin Bazı Yükümlülükleri**, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Sayı 109, Ocak 2013, İstanbul. 2013
- (21) DEMİRBAŞ Timur, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005
- (22) DEMİRCİOĞLU, Murat : **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**. Güncellenmiş 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2013 ( İş Güvenliği Uzmanlığı)
- (23) DEVELİOĞLU Ferit, **Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat**, Aydın Kitap evi, Ankara, 2010
- (24) DÖNMEZER, Sulhi ve ERMAN, Sahir, **Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku II**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1997
- (25) DURAN, Lütfü, **Türk Kamu Personelinin Mali Sorumluluğu**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1974
- (26) DURDU, Halil İbrahim, **İş Kazalarının Ekonomik Analizi ve Bazı Sektörler Bazında Değerlendirilmesi**, Sosyal Güvence Dergisi ,2015
- (27) DÜREN, Akın, **İdare Hukuku Dersleri**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979
- (28) EKİN Ali, **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)**, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2011

- (29) EREN Fikret, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Legal Kitabevi, Ankara, 2014
- (30) FİVE Steps to Risk Assessment, HSE, 3 (<http://www.hse.gov.uk/pubns/indg163.pdf>). Erişim Tarihi: 19.08.2019
- (31) GEREK N, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, Eskişehir. 2012
- (32) GEREK, H. Nüvit, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Eskişehir, 2006
- (33) GÖKCAN Hasan Tahsin, **Haksız Fiil Hukuku ve Maddi Manevi Tazminat Davaları**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2013
- (34) GÖKYAYLA K. Emre, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2004
- (35) GÜÇLÜ, Yaşar, **Danıştay ve Yargıtay İçtihatları Işığında İdari Yargı Kararlarının Uygulanması**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2010
- (36) GÜNDAY, Metin, **İdare Hukuku**, İmaj Yayınevi, Ankara, 2004,
- (37) GÜNDEL, Ahmet, **Yeni Türk Ceza Kanunu Açıklaması II**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009
- (38) GÜZEL, Ali ve OKUR Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 2012
- (39) İÇEL, Kayıhan vd., **Suç Teorisi**, Beta Yayınları, İstanbul, 2000

- (40) İNCİRLİOĞLU Lütfü **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, Legal Hukuk Kitapları Serisi, Edirne. 2007
- (41) İNCİROĞLU Lütfü, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, Legal Kitabevi, İstanbul, 2008
- (42) KAPLAN Emine Tuncay, **İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Dayınlarlı Hukuk Yayınları, Ankara, 1992
- (43) KAPLAN Seylen, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, Eskişehir. 2012
- (44) KARAKAŞ İsa **İş Kazası Uygulamaları İş Göremezlik Sağlığı ve Güvenliği**, Ünite 4, Ana Maddi Manevi Destekten Yoksun Kalma İle SGK Rücu Davaları 2. Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara 2015
- (45) KAYMAZ, Seydi ve GÖKCAN Hasan Tahsin, **5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006
- (46) KILIÇOĞLU Ahmet M, **Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1979
- (47) KILIÇOĞLU Ahmet M., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014
- (48) KOCA, Mahmut ve ÜZÜLMEZ İlhan, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011
- (49) MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, **İş Hukuku**, Turhan Kitapevi, Ankara, 2008

- (50) OLGAC, C ve BULUT, M. **Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi**, Matsa Basımevi Tisk Yayın No 327, Ankara 2012
- (51) ORHAN Sadettin **İş Kazalarında SGK deneitn süreci**  
[http://www.sadettinorhan.net/is\\_kazas305\\_skg\\_denetimi.html](http://www.sadettinorhan.net/is_kazas305_skg_denetimi.html), Erişim Tarihi : 10.06.2019
- (52) ORHAN, Serdar ve ÖZKAN Elifnaz ve UYSAL Sezgin, “**Dışarıdan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti Sağlama Modellerinden Biri Olarak Türkiye’de Uygulanan Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Hizmetlerinin Etkinliği:Örnek Bir Uygulama**”, İşletme Bilim Dergisi, Sayı 5, 2017
- (53) ORHAN, Serdar, **İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu**, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2015
- (54) ÖZBEK, Veli Özer, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010
- (55) ÖZDEMİR C.S. **6331 İş Kazasının Sosyal Güvenlik Yönünden Unsurları**, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi, Sayı 321, Ocak 2015, İstanbul. 2015
- (56) ÖZDEMİR, Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat kitapçılık 2014
- (57) ÖZDEMİR, Necdet, **Hizmet Kusuru Teorisi ve İdarenin Sorumluluğu**, Yeni Desen Matbaası, Ankara, 1963
- (58) ÖZEN, Muharrem, ve TOZMAN, Önder, “**5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Cezai Sorumluluğu**” Sicil İş Hukuk Dergisi, Haziran 2008

- (59) ÖZGENÇ , İzzet, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2012
- (60) ÖZKILIÇ, Özlem, **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, Ankara, 2005
- (61) Resmi Gazete **İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği** 29.12.2012, 28512.  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm> Erişim tarihi: 19/08/2019
- (62) Resmi Gazete 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> Erişim Tarihi: (17.06.2019)
- (63) Resmi Gazete 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> Erişim Tarihi: (19.06.2019)
- (64) Resmi Gazete 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> Erişim Tarihi: (19.06.2019)
- (65) Resmi Gazete İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde 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> Erişim Tarihi: (17.06.2019)

- (66) SARDAN, Serdar **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar, Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001**. Ankara 2005
- (67) SERATLI Gaye Burcu, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Legal Kitabevi, Ankara, 2003
- (68) SÜZEK Sarper, **İş Güvenliği Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012
- (69) SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, İstanbul, 2011
- (70) ŞAKAR, Müjdat, **İş Hukuku Uygulaması**, İstanbul, 2018
- (71) TUNCAY A. Can ve EKMEKÇİ Ömer, **Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008
- (72) YALÇIN, F., KANBUR S. ve DOĞAN, A.R. (2016). *Türkiye de İş Kazaları Sonuçlandırma Algoritması*. 8. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi. İstanbul 2016
- (73) YILMAZ , Fatih, **“6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri” TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 2013
- (74) YİĞİT, Abdulvahap, **İş Güvenliği**, Bursa, 2013



## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

**Adı, Soyadı** : Emin YILMAZ

**Uyruğu** : Türkiye (T.C)

**Doğum Tarihi ve Yeri** : 17/05/1977 **Medeni Durumu** : Evli

**Tel:** +90 212 652 76 23 **Fax:** +90 212 652 76 **e-mail:** eminyilmaz77@hotmail.com

**Yazışma Adresi** : Barbaros Hayrettin Paşa Mah.1993.Sok.Prestige

Konutları A 2 Blok No:31A D:1 Esenyurt İstanbul

### EĞİTİM

**Yüksek Lisans** : İstanbul Ticaret Üniversitesi Muhasebe ve Denetim (Tezsiz) 2018

**Lisans** : Anadolu Üniversitesi İşletme 2011

**Ön Lisans** : Atatürk Üniversitesi İş Sağlığı Güvenliği 2015

**Ön Lisans** : Anadolu Üniversitesi Halkla İlişkiler 2009

**Lise** : Necip Fazıl Kısakürek Lisesi 1995

### İŞ DENEYİMLERİ

Mali Müşavir (Aday Meslek Mensubu),

Sosyal Güvenlik Müşaviri,

Tv Program Yapımcılığı (Ulusal ve Yerel Kanallarda Uzman Görüş Alma),

Sosyal Güvenlik Müşavirleri Derneği (SGMD) Başkan Yardımcılığı,

İstanbul Aydın Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi Öğretim Görevlisi

### YABANCI DİL

İngilizce

## ORIJINALLIK RAPORU

% **11**

BENZERLIK ENDEKSİ

% **8**

İNTERNET  
KAYNAKLARI

% **4**

YAYINLAR

% **8**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

## BIRINCIL KAYNAKLAR

**1**

**Submitted to Marmara University**

Öğrenci Ödevi

% **1**

**2**

**isgrehberi.org**

İnternet Kaynağı

% **1**

**3**

**Submitted to Beykent Üniversitesi**

Öğrenci Ödevi

% **1**

**4**

**Submitted to Istanbul Aydın University**

Öğrenci Ödevi

<% **1**

**5**

**www.seckin.com.tr**

İnternet Kaynağı

<% **1**

**6**

**dergipark.org.tr**

İnternet Kaynağı

<% **1**

**7**

**www.isgforum.net**

İnternet Kaynağı

<% **1**

**8**

**tuisafdorg.files.wordpress.com**

İnternet Kaynağı

<% **1**

**9**

**Submitted to Bahcesehir University**

Öğrenci Ödevi

<% **1**