

(04.SG.F01) **A. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AYLIK FAALİYET RAPORU HAZIRLAMA KLAVUZU**

**Açıklama:**

Bu formun amacı, Alt İşveren'in taahhüt ettiği işlerinin yürütülmesi sırasında iş kazası ve meslek hastalığı olmaması için uygulamakla yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kuralların hangi yön-tem ile uyacağına ilişkin raporun düzenlenmesinin nasıl yapılacağını belirlemektir.

**Raporun kapağı**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AYLIK FAALİYET RAPORU**

RAPOR No.	
RAPOR DONEMİ	
RAPOR TARİHİ	
PROJENİN ADI	

<b>HAZIRLAYAN</b>	<b>KONTROL EDEN</b>
İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi/Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi İş güvenliği Uzmanı	İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi/Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Müdürü
Adı, Soyadı ve İmzası	Adı, Soyadı ve İmzası
İşyeri Hemşiresi Sağlık Memuru	İşyeri Hekimi
Adı, Soyadı ve İmzası	Adı, Soyadı ve İmzası

## ..... AYINDA YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

..... ayında .....şantiyesinde İSG/OSG Birimi olarak aşağıda belirtilen ekip ile çalışmalar yürütülmüştür.

### ..... Projesi İSG/OSG Biriminde Görev Alan Personelin Adı ve Soyadı :

Gündüz ekibi:.....

Gece ekibi:.....

Hazırlanan, Sağlık ve Güvenlik Planı çerçevesinde;

Çalışma sahası haftalık olarak hazırlanan çalışma programı kapsamında gündüz ve gece olarak sürekli kontrol edilerek uygunsuzluklar yerinde giderilmekte ve idari karar gerektiren diğer uygunsuzluklar ise şantiye yönetimine anında bildirilerek düzeltilmektedir.

Sahada yapılan tüm çalışmalar ile ilgili Günlük İş Sağlığı ve Güvenliği Saha Raporu hazırlanmakta, hem yürütülen işler hem de ertesi gün planlanan işler ile ilgili Proje Yönetimi her gün bilgilendirilmektedir.

Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği bilincinin oluşması için işe girişlerde ve işin devamında (gerektiğinde sahada iş başında) eğitimler düzenlenmektedir. Yasal olarak verilmesi zorunlu eğitimler düzenli verilmektedir.

Sahada görülen uygunsuzluklara ilişkin Uygunsuzluk Raporları ve uygunsuzlukların çeşidine göre de Cezaî Yaptırımlar sürdürülmektedir.

Projenin Yürütümünde gerçekleştirilen Faaliyetlerin İstatistiksel Kayıtları Aşağıda Gösterilmiştir.

### Asıl İşveren ve alt işveren çalışanları ile ilgili bilgiler

Alt işverenler: ....., Özel Güvenlik ve Koruma hizmetleri....., Hazır Yemek hizmetleri....., Teknik personel: ..., Geçici Görevli: .. ve Kiralık Servis Şoförleri: .... olmak üzere toplam ..... personel çalışmıştır.

Bu ay içerisinde meydana gelen iş kazası sayısı ..... adettir. Bunlardan 3 günden fazla iş günü kayıplı bir iş kazası.....adettir.

İşe yeni giren .....adet çalışana işe giriş eğitimleri verilmiş, ayrıca aylık yasal olarak verilmesi zorunlu eğitimlere ..... çalışan ve teknik personel (beyaz yaka) katılmıştır.

Tablo. 1

	Asıl işveren	Alt işveren
Çalışan Sayısı		
Ölüm		
İş Kazası		
Ramak kaza		
Eğitim Toplam		
Eğitim (İşe giriş ve Oryantasyon)		
Diğer Eğitim (Aylık)		
İş Hastalığı		

## İş Kazaları ve İş Hastalıkları ile İlgili Veriler

.....ayı içerisinde meydana gelen iş kazaları ve iş hastalıkları sayıları ile kaybedilen işgücü sayıları tablosu:

**Tablo.2**

İŞ KAZALARI	AYLAR												
	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	
	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	
Yüksekten Düşme													
Aynı seviyeden düşme													
Malzeme düşme													
Bir şeyin batması													
Bir şeyin çarpması													
Firliyan uçuşan malzeme													
İki malzeme arasında sıkışma													
Kimyasal malzemeye maruz kalma													
Zorlama													
İş makinası kazası													
Şantiye içi trafik kazası													
Yangın													
Elektrik kazası													
<b>TOPLAM (İş Kazaları)</b>													

İŞ KAZALARI	AYLAR												
	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	
	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	
Tedaviyi müteakip iş başı yapılan iş kazası													
2 güne kadar iş günü kayıplı iş kazası													
2 günden fazla iş günü kayıplı iş kazası													

İŞ HASTALIKLARI	AYLAR											
	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı
	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
Üst solunum Yolu Hast.												
Alt solunum Yolları Hast.												
Endokrin (Hormonal) Sistem Hast.												
Gastrointestinal hastalıklar												
Göz hastalıkları												
Kulak Hastalıkları												
Kardiyovasküler hastalıklar												
Üriner Sistem												
Kas ve İskelet Sistemi Hast.												
Sinir Sistemi Hastalıkları												
Deri hastalıkları												
Diş hastalıkları												
Diğer hastalıklar												
<b>TOPLAM</b> (İş Hastalıkları)												

İŞ KAZALARI	AYLAR											
	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı	Kaza Sayısı	İş günü kaybı
	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
Çalışan sayısı												
Kaza sıklık hızı (*)												
Kaza ağırlık hızı (**)												
Kayıp İş Günü Maliyeti (L)												

(\*) Kaza sıklık hızı: 1 ayda şantiyede çalışan her 100 işçiden kaçının iş kazasının geçirdiği

(Kaz Say./İş Say.x45x4)x18000

(\*\*) Kaza ağırlık hızı: 1 ayda şantiyede çalışılan her 100 saate kaç iş saatinin kaybedildiği

(Kay i.G/İş.Sayx45x4) x100

Şantiyede meydana gelen iş kazaları konusunda İşgüvenliği Uzmanı'nın yorumu:

.....

Şantiyede viziteye çıkılan İş Hastalıkları konusunda İşyeri Hekimi'nin yorumu:

.....

**Tablo.3 Yazışma ile ilgili bilgiler**

	Alt işveren firma adı	Yazışma Nedeni	Sayısı
Uyarı Yazıları			
Ceza Yazıları			
İletişim Yazıları			
<b>TOPLAM</b>			

Şantiye Faaliyetleri içerisinde birimiz tarafından belirlenen uygunsuzluklar ve bilgilendirmelerle ilgili olarak aşağıdaki tabloda belirtildiği gibi toplam .....sayıda yazışma yapılmıştır.

**Düşmeye karşı korunma ile ilgili bilgiler**

Birimimiz faaliyetlerinden bir diğeri olan korkuluk çalışmaları ile ilgili yürütülen çalışmalarda İSG Destek Elemanı tarafından tehlikeli ve düşme riski bulunan yerler dikkate alınarak öncelik verilen boşluk, cephe ve iskele etrafına korkuluk yapılmış ve emniyet bandı çekilmiştir.

**Tablo.4**

Bulunduğu yer	Sayısı	Bulunduğu yer	Sayısı
Merdiven Boşlukları		iskele (seyyar)	
Şaft Boşlukları		iskele (Dış cephe)	
Dış Cepheler		<b>TOPLAM</b>	

**Yapılan Eğitimler ile ilgili veriler**

..... ayı içerisinde düzenlenen aşağıda dökümü yapılan üç farklı konuda toplam ..... adet personele eğitim verildi. **Tablo.5**

EĞİTİMİN KONUSU	EĞİTİMİN SÜRESİ (gün)	PERSONEL SAYISI	EĞİTİM SÜRESİ (saat)	TOPLAM EĞİTİM SÜRESİ	KİŞİ BAŞINA DÜŞEN (eğitim saati)
<b>Genel konular</b>					
İşe Giriş ve Oryantasyon					
Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler					
Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları					
İş sağlığı ve güvenliği güvenlik kültürü					
İşyeri temizliği ve düzeni					
Ergonomi					
Etiketleme ve Güvenlik ve sağlık işaretleri					
Kişisel koruyucu donanım kullanımı					
Görevlendirme ve Oryantasyon Eğitimi					

İş İzinleri					
Risk Analizi Eğitimi					
<b>Sağlık konuları</b>					
Meslek hastalıklarının nedenleri					
Hastalıktan korunma uygulanması					
Biyolojik risk etmenleri					
İlkyardım ve kurtarma					
<b>Teknik konular</b>					
Düşmelerden Korunma					
Kimyasal ve fiziksel risk etmenleri					
Elle kaldırma ve taşıma					
Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma					
İş ekipmanlarının güvenli kullanımı					
Ekranlı araçlarla çalışma					
Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri					
Yangın Söndürücü Tüpler ve Tertip Düzen					
Kaza ve yaralanma nedenleri					
Ramak Kala Bildirimleri					
İş hijyeni					
Kapalı alanda çalışmalarda riskler					
<b>TOPLAM</b>					

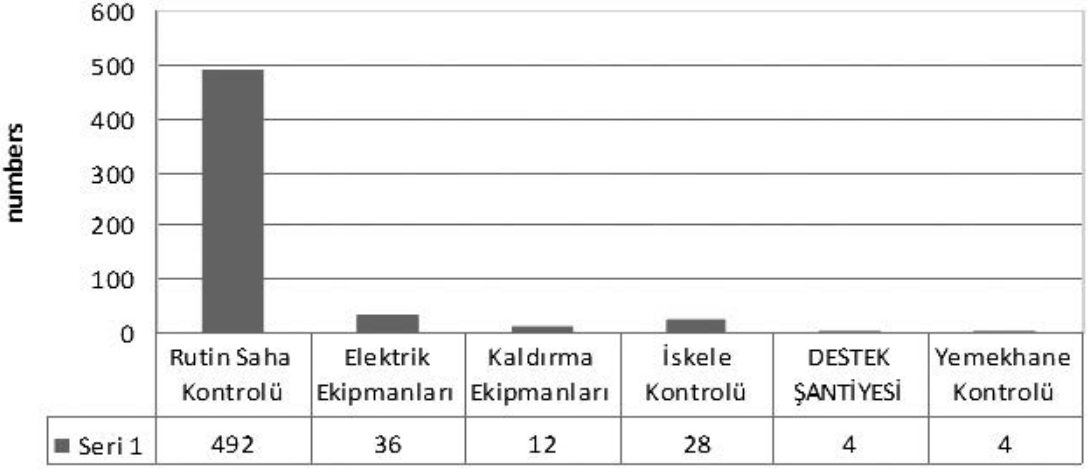
### Aylık Toplam Faaliyetler

İSGB/OSG Birimi olarak ay içinde haftalık iş planına bağlı kalınarak, sahada yürütülen çalışmalar, Elektrik Ekipmanları, Kaldırma Ekipmanları, İskele Kontrolleri, Destek Şantiyesi ve Yemekhane kontrolleri aşağıdaki tabloda belirtilen Saate yapılmıştır.

**Tablo.6**

<b>YAPILAN KONTROLLER</b>	<b>SÜRE</b>
Rutin Saha Kontrolü	
Elektrik Ekipmanları Kontrolü	
Kaldırma Ekipmanları Kontrolü	
İskele Kontrolü	
Destek Şantiyesi	
Yemekhane Kontrolü	
<b>TOPLAM</b>	

## AYLIK TOPLAM



### Periyodik Kontrol Sayısı :

Periyodik Kontroller ..... tarafından kontrol edilmektedir.

### Yönetim Toplantıları :

..... kez yönetim toplantısı gerçekleştirilmiştir. .... ayında ..... adet karar alınmış, bunlardan ..... adedi yerine getirilmiştir.

### İSIG KURUL TOPLANTISI :

..... kez kurul toplantısı yapılmıştır. .... ayında ..... adet karar alınmış, bunlardan ..... adedi yerine getirilmiştir.

### Ölçüm Hizmetleri :

.... Ayında ..... adet ölçüm yapılmıştır/Herhangi bir ölçüm yapılmamıştır.

### Uygunsuzluk İstatistikleri :

Bu ay içerisinde toplam ..... adet uygunsuzluk tespit edilmiştir.

Bu uygunsuzluklardan ..... adedi giderilmiştir.

### İSG Çalışmaları Görüntüleri :





04.SG.F03

**İYİLEŞTİRME ONERISI FORMU**

Form Düzenleme Tarihi :

Birim / Proje :

İyileştirme ve Geliştirme Önerisi :

Değerlendirme :

Oneride Bulunan

İsim :

Bölüm :

Görev :

İmza :

Değerlendirmeyi Yapan

İsim :

Bölüm :

Görev :

İmza :

04.SG.F04

**KRİTİK MALZEME ANALİZ FORMU**

MALZEME STOKKODU VEYA ADI.:

KULLANIM YERİ.:

REAKSİYONA GİRME POTANSİYELLİ MALZEME İLE GÜVENLİK BİLGİ FORMU  
KARŞILAŞTIRMA:

Kritik: Depolamada veya uygulama sahasında bulunan kimyasalların, birbirleri ile etkileşimlerinin mümkün olduğu ve bu nedenle risk olduğu durum.

VARSA GEÇMİŞTEKİ KAZA VE SORUNLAR.:

BEKLENMEDİK DURUMLARDA ETKİSİ.:

YILLIK TÜKETİM MİKTARI.:

ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME.:

İLGİLİ BÖLÜM:

İSTEGİ YAPAN.:

ONAY.:

TARİH.:



## İLGİLİ BİRİMİ :

Kaza No	Kaza Tanımları	Kaza Tipi	Ekip	Görev	Kaza Yeri	Tarih	Saat	Yaralanma Nedeni	Yaralanan Uzun	Yaralanma Türü	Kazanın Özet Açıklaması	SGK'na Bildirim Tarihi

Yaralanma Nedeni	Yaralanan Uzun	Yaralanma Türü
İki Nesne Arasında Sıkışma	Bilek	Kesik
Yüksekten Düşme	Omuz ve Kollar	Yanık
İskele Çökmesi	Baş	Elektrik Çarpması
Merdivenden/Basamaktan	Göz	Kırık / Çıkık
Düşme	Yüz	Burkulma ve İncinme
Elektrik	Boyun	Ezilme
Kimyasal Maddeler	Sırt	Solunum Yetersizliği
Düşen Malzemeler	Bel	İç Organ Yaralanma
Yangın / Patlama	Omurga	Travma
Kaldırma / Taşıma	Diş	Delinme ve Batma
Kayma, Takılma&Düşme	Göğüs	Uzun Kaybı
El Aletleri Kullanımı	Kulak	Alerji
Makina&Ekipman Kullanımı	El ve Parmaklar	Yumuşak Doku Zedelenmesi
Radyasyon	Ayak ve Parmaklar	UV Işını
Duman&Gaz	Bacak	Diğer
Göze Yabancı Nesne Kaçması	İç Organ	
Malzeme Transportu	Genital	
Araç Kullanımı	Psikolojik	
Aşırı Sıcak Nesne ile Temas	Diğer	
Soğuk		
Sabit bir Nesneye Çarpma		
Kaldırma Aktiviteleri		
Diğer		

04.SG.F07

## İŞ GUVENLİĞİ CEZA TAKİP FORMU

## CEZA GEREKÇELERİ

A	Grubu	Personele Yönelik uyarılar	D	Grubu	Toplu korumaya yönelik önlemi kaldırmışsa veya bozmuşsa
B	Grubu	Riskli yerlerde toplu korumaya yönelik tehlikeler için önlem alınmamış ise	E	Grubu	İş ekipmanının periyodik kontrolü yapılmamışsa
C	Grubu	Riskli yerlerde kişisel korumaya yönelik tehlikeler için önlem alınmamış ise	F	Grubu	Çevre sağlığına ilişkin kuralları ihlal etmişse

S. No.	İHLALIN AÇIKLAMASI	ALT İŞVEREN FIRMA	KESİNTİ MİKTARI	DÜZENLEYEN	TARİH	İMZA	TUTANAK NO & RESİM NO
Onay	Yönetim Sistemleri Uzmanı		Şantiye Şefi		Proje Yöneticisi		

04.SG.F08

**ÇALIŞAN KİŞİSEL SAĞLIK KARTI**

Adı ve Soyadı : Daha önceseyaptığı işler :  
Görevi : Daha önceki işyerindeki riskler :  
İşe Giriş Tarihi :  
Bu işindeki Riskler :  
Kullandığı KKD'lar :

TARİH	YAKINMASI	BULGULAR	TANI	Şantiyede Yapılanlar		Sağlık Kuruluşunda Yapılanlar		SONUÇ
				Verilen İlaç	Verilen İstirahat	Verilen İlaç	Verilen İstirahat	

## **05. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerine İlişkin Formlar**

Eğitime Katılım Formu

İş Başında Eğitim Formu

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Planı Formu

Eğitimi Değerlendirme Formu

Çalışanların İşe Giriş Eğitimleri Sonucu Sınav Formları

Eğitim Sertifikası Örneği

Eğitim Takip Formu





05.SG.F01

## EĞİTİME KATILIM FORMU

Tarih: .....

### KATILIMCILAR

Sıra No	Adı ve Soyadı	Görevi	Çalıştığı Bölüm	İmza
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

İşlenen Konular/Görüşler:

EĞİTİMİ VEREN (Adı-Soyadı/Görevi):

İmza:

## EĞİTİMİN

TARİHİ

YERİ

SÜRESİ

16 (Çalışma süresine dâhildir.)

## EĞİTİM KONULARI

**1. Genel konular**

Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler,  
Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,  
İşyeri temizliği ve düzeni,  
İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar

**2. Sağlık konuları**

Meslek hastalıklarının sebepleri,  
Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,  
Biyolojik risk etmenleri,  
İlkyardım ve kurtarma.

**3. Teknik konular**

Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri,  
Elle kaldırma ve taşıma,  
Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma,  
İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,  
Ekranlı araçlarla çalışma,  
Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,  
İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması,  
Güvenlik ve sağlık işaretleri,  
Kişisel koruyucu donanım kullanımı,  
İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü,  
Tahliye ve kurtarma

1. İşyerimde teorik ve pratik olarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yukarıda belirtilen eğitimlere katıldım.
2. Amirlerim ve eğitim personeli tarafından iş başında eğitim verildi. Bu eğitimlerde bana işyerimin faaliyetlerinde oluşan tehlikeler, mesleğimle ilgili alınması gereken önlemler öğretildi.
3. İşimle ilgili şahsıma teslim edilen Kişisel Koruyucu Donanımların nerede ve ne zaman kullanacağım, kullanmadığım takdirde karşılaşılabilecek tehlikeler ve uğrayacağım cezai yaptırımlar anlatıldı.

İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda verilen eğitimler, amirlerim tarafından yapılan uyarı ve kontroller ile şahsıma verilmiş olan yazılı dokümanlar doğrultusunda tüm iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uyacağımı, gerekli dikkat ve itina'yı göstereceğimi taahhüt ederim.

ADI ve SOYADI:

GOREV:

İMZA:

## İŞ BAŞINDA EGITIM FORMU

Tarih:

Tarih: ...../...../.....

Proje Adı \_\_\_\_\_  
 Eğitime Katılanların Firma Adı \_\_\_\_\_  
 Eğitimin Verildiği Çalışma Mekanı \_\_\_\_\_  
 Eğitim Tarihi \_\_\_\_\_  
 Eğitim Saati Başlangıç : \_\_\_\_\_  
 Bitiş : \_\_\_\_\_

## Eksikliği Tespit Edilen Eğitimin konusu:

1. Çalışma yeri veya iş değişikliği
2. İş ekipmanlarının değişmesi
3. Yeni teknolojinin uygulanması

## Konu ile ilgili Aktarılan Bilgiler

## Eğitime Katılanların :

Adı Soyadı	Görevi	İmzası
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		

## Eğitimi Veren in :

Adı Soyadı	Görevi	İmzası



05.SG.F05												
<b>EĞİTİM DEĞERLENDİRME FORMU</b>												
<b>EĞİTİM</b>												
Programın Adı												
Programın Tarihi												
Eğitimcinin Adı Soyadı												
<b>KATILIMCI</b>												
Adı Soyadı												
Ünvanı												
Birimi												
<b>EĞİTİM PROGRAMI</b>						<b>zayıf</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>iyi</b>
Programın içeriğe uygunluğu Programın eğitim ihtiyacını karşılaması Eğitim materyalinin içeriği/güncelliği Eğitim süresinin yeterliliği Eğitim araçlarının içeriğe uygun seçimi (Tepegöz, projeksiyon, tv, video, kamera...) Eğitim Programında Uygulanan Yöntemlerin Yeterliliği (Rol oyunları, örnek olay/vak'a çalışmaları, simülasyon, grup çalışması, beyin fırtınası, soru-cevap, tartışma ...)												
<b>EĞİTİMCİ</b>						<b>zayıf</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>iyi</b>
Eğitim Öncesi Hazırlık Katılımcılarla İletişim Katılıma Teşvik Etme Katılımcı Seviyesine Uygun Anlatma Konu Hakimiyeti/Bilgisi Eğitim Araçlarının Etkin Kullanımı Sorulan Sorulara Cevap Verme Beden Dilinin Etkin Kullanımı Süreyi Etkin Kullanımı												
<b>ORGANİZASYON</b>						<b>zayıf</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>iyi</b>
Genel Eğitim Merkezine Ulaşım (eğer servis organizasyonu yapıldıysa) Konaklama (eğer yapıldıysa) Yemek (eğer yemek organizasyonu yapıldıysa) Çay Servisi Eğitim Salonu Aydınlatma Havalandırma Sistemi (Isıtma/soğutma) Temizlik Düzen/Rahatlık Sistem (eğer kullanıldıysa)												
<b>YORUM VE ÖNERİLER</b>												

Eđitim Programı sonunda kazandığınızı dűşündüđünüz ve işinize uygulayabileceğiniz bilgi/beceriler nelerdir ?
Eđitim Programı sonunda kazandığınızı dűşündüđünüz ve işinize uygulayabileceğiniz bilgi/beceriler nelerdir ?
Programa ilişkin diğer görüş ve önerileriniz nelerdir ?

### 05.SG.F06 ÇALIŞANLARIN İŞE GİRİŞ EĞİTİMLERİ SONUCU SINAV FORMLARI:

İŞE GİRİŞ EĞİTİMİ SONUCU UYGULANACAK SINAV FORMU (Duvarcılar için) (Her bir soru 10 puandır. İşe giriş için 60 puan almak gerekir.)							
No:	Sorular					Evet	Hayır
1	Duvarcılar, düşme ve kayma tehlikesi olan ve 2 m'den yüksek yerlerde çalışırken işin gereği olarak emniyet kemerini takmaz.						
2	İnşaatта çalışanlara; işe başlamadan önce koruyucu önlem olarak tetanoz aşısı yapılmasa da olur.						
3	Seyyar iskelelerdeki çalışma platformlarının etrafına korkuluk konmadan çalışma yapılır.						
4	Şaft içi çalışmalarda yukardan düşecek parçalar için önlem almadan çalışma yapılmaz.						
5	1.5 m.'den yüksek yerlerde yapılan çalışmalarda sıpa iskeleler kullanılmaz.						
6	Duvarcılar, inşaat sahasına girdiklerinden itibaren baretsiz çalışabildiği gibi baretsiz de dolaşabilir.						
7	Blok üzerinde çalışma yapılırken; aşağıya kontrolsüz olarak moloz atılmaz.						
8	Elektrikli el aletleri ile aydınlatma gereçlerinin (projektorlerin) kablo ve fişleri, satandartlara uygun olmasa da kullanılır.						
9	Duvarcılar, elektrikli el aletleri (spiral taş motorları) ile çalışırken koruyucu siperlerini çıkartabilir.						
10	Vinç ile duvar malzemesi nakliyesi esnasında, vinç sapanı altında kimse çalışmaz ve taşınan yük bağlanan bir halat yardımı ile yönlendirilir.						
						<b>Toplam Puan</b>	

**Adı Soyadı :**

**Doğum Tarihi ve Yeri :**

**Görevi :**

**Firması :**

**Tarih :**

**İmza :**

**Çalışabilir Çalışamaz**

**Sınavı ve Değerlendirmeyi yapanın:**

**Adı Soyadı :**

**Görevi :**

**İmzası :**

<b>İŞE GİRİŞ EĞİTİMİ SONUCU UYGULANACAK SINAV FORMU (Kalıpcılar için)</b> (Her bir soru 10 puandır. İşe giriş için 60 puan almak gerekir.)			
No:	Sorular	Evet	Hayır
1	Kalıp ve kalıp malzemelerinin yanında yangın önlemleri daima alınır.		
2	Kalıp işlerinde kullanılan seyyar merdivenlerin basamak araları 30 cm' den fazla olmamalıdır.		
3	Tavanın 3 m metreden fazla olması durumunda ara çalışma platformu yapılmadan çalışma yapılır.		
4	Kalıp işlerinde elektrikli el aletleri kullanıldığında; bunların kontrolleri elektrikçi tarafından kontrol edilmeli ve üzerine kontrol edilmiştir. Etiketleri yapıştırılmalıdır.		
5	Kalıp sökülürken bütün aksların dikmeleri bir anda alınır.		
6	Kalıp sökümü esnasında; sökme işini yapan kalıpcılar dikmelere tırmanarak çalışırlar.		
7	Betonarme kalıplarında; giriş tabanları yeterli dikmelerle sabitleştirilmeden üzerinde çalışma yapılamaz.		
8	Kalıp sökümü yapılırken; söküm alanına çalışanların haricinde kimse giremez.		
9	Betonarme platformlarının döşeme kenarlarına, düşmeyi önleyecek korkuluklar yapılır.		
10	Vinç ile kalıp montajı ve sökümü esnasında, vinç çalışırken kimse kalıp üzerinde çalışmaz ve taşınan yük bağlanan bir halat yardımı ile yönlendirilir.		
		<b>Toplam Puan</b>	

Adı Soyadı :

Doğum Tarihi ve Yeri :

Görevi :

Firması :

Tarih :

İmza :

Çalışabilir Çalışamaz

Sınavı ve Değerlendirmeyi yapannın:

Adı Soyadı :

Görevi :

İmzası :

<b>İŞE GİRİŞ EĞİTİMİ SONUCU UYGULANACAK SINAV FORMU ( Elektrikçiler için)</b> (Her bir soru 10 puandır. İşe giriş için 60 puan almak gerekir.)			
No:	Sorular	Evet	Hayır
1	Düşme ve kayma tehlikesi olan ve 3 m'den yüksek yerlerde çalışırken emniyet kemeri mutlaka kullanılır.		
2	Elektrik panoları daima kilitli tutulur ve gövde koruma topraklaması yapılmadan çalıştırılmaz.		
3	Elektrikçi seyyar uzatma kablolarını daima kontrol eder, ancak TS 40 normuna uygun olup olmadığını araştırmaz.		
4	Şaft içi çalışmalarda yukardan düşecek parçalar için önlem almadan çalışma yapılmaz.		
5	Elektrik tesisat tavalının kesilmesi esnasında; kişisel koruyucu malzemeler kullanılmaz		

6	Metal gövdeli projektörler topraklamalı olmalı ve gövdeye bağlantısı yapılmalıdır. Ayrıca kaçak akım röleleri de bulunmalıdır.		
7	Şaft içindeki çalışmalarda kullanılan emniyet kemeri mutlaka yukarıdan sarkıtılan can halatına bağlanır.		
8	380 voltla çalışan elektrikli el aletleri ile aydınlatma gereçlerinin kablo ve fişleri, 5 elemanlı olması gerekmez.		
9	Elektrikli el aletleri (spiral taş motorları) ile çalışırken bazı hallerde koruyucu siperleri çıkartılabilir.		
10	Elektrikli matkap, tornavida, keski gibi sivri ve keskin el aletlerini mutlaka üzerinde taşır.		
<b>Toplam Puan</b>			

**Adı Soyadı :**

**Doğum Tarihi ve Yeri :**

**Görevi :**

**Firması :**

**Tarih :**

**İmza :**

**Çalışabilir Çalışamaz**

**Sınavı ve Değerlendirmeyi yapanın:**

**Adı Soyadı :**

**Görevi :**

**İmzası :**

**İŞE GİRİŞ EĞİTİMİ SONUCU UYGULANACAK SINAV FORMU ( Mekanik tesisatçılar için)**

**(Her bir soru 10 puandır. İşe giriş için 60 puan almak gerekir.)**

No:	Sorular	Evet	Hayır
1	Düşme ve kayma tehlikesi olan ve 3 m'den yüksek yerlerde çalışırken emniyet kemeri mutlaka kullanılır.		
2	Seyyar iskelelerdeki çalışma platformlarının etrafına korkuluk konmadan çalışma yapılır.		
3	Şaft içi çalışmalarda yukardan düşecek parçalar için önlem almadan çalışma yapılmaz.		
4	Oksijen kaynaklarında; hortum üzerinde alev geri tepme ventili olmadan çalışma yapılması yasaktır.		
5	İnce işlerin yapıldığı yerlerde kaynak yapıldığı takdirde mutlaka "Sıcak İş İzni" alınır.		
6	Oksijen ve elektrik kaynağı yapılırken kişisel koruyucu malzemelerin kullanılmasına gerek yoktur.		
7	Montaj işçileri inşaat sahasına girdiklerinde baretsiz çalışabileceği gibi baretsiz de dolaşabilirler.		
8	Elektrikli el aletleri ile aydınlatma gereçlerinin (projektörlerin) kablo ve fişleri, toprak elemanlı olmasa da kullanılabilir.		
9	Elektrikli el aletleri (spiral taş motorları ve kesme aparatları) ile çalışırken koruyucu siperleri asla çıkartılmaz.		
10	Asansör boşluklarında ve dış cephe iskelelerinde kullanılan ceraskal halatları en az 3 ayda bir kontrol edilmelidir.		



<b>Toplam Puan</b>	
--------------------	--

**Adı Soyadı :**

**Doğum Tarihi ve Yeri :**

**Görevi :**

**Firması :**

**Tarih :**

**İmza :**

**Çalışabilir Çalışamaz**

**Sınavı ve Değerlendirmeyi yapannın:**

**Adı Soyadı :**

**Görevi :**

**İmzası :**

<b>İŞE GİRİŞ EĞİTİMİ SONUCU UYGULANACAK SINAV FORMU (ince işlerde çalışanlar için)</b> (Her bir soru 10 puandır. İşe giriş için 60 puan almak gerekir.)			
<b>No:</b>	<b>Sorular</b>	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>
1	Düşme ve kayma tehlikesi olan ve 3 m'den yüksek yerlerde çalışırken emniyet kemeri mutlaka kullanılır.		
2	Dış cephe çelik iskelelerinin çalışma platformunun dış boşluk kenarlarına, malzeme düşmesini önlemek için mutlaka 15 cm genişliğinde topuk levhası konulmalıdır.		
3	Seyyar uzatma kabloları daima kontrol edilmeli ancak, TS 40 normuna uygun olup olmadığı aranmamalıdır.		
4	Şaft içi çalışmalarda yukardan düşecek parçalar için önlem almadan çalışma yapılmaz.		
5	Boyacı, halıcı ve ahşap işçilerinin çalıştığı yerlerde; yangın tüpleri olmadan çalışma yapılabildiği gibi sigara da içilebilir.		
6	Dış cephe iskelelerinde çalışma platformu en az iki kalasla yapılmalıdır ve iskeleler korkuluklu olmalıdır.		
7	Dış cephe çelik iskelelerinin koruma topraklamaları mutlaka olmalı ve periyodik ölçümler yapılmalıdır.		
8	Elektrikli el aletleri ile aydınlatma gereçlerinin (projektorlerin) kablo ve fişleri, standartlara uygun olmasa da kullanılır.		
9	Elektrikli el aletleri (spiral taş motorları ve kesme aparatları) ile çalışırken bazı hallerde koruyucu siperleri asla çıkartılabılır.		
10	Dış cephe iskelelerinde kullanılan ceraskal halatları en az 3 ayda bir kontrol edilmelidir.		
<b>Toplam Puan</b>			

**Adı Soyadı :**

**Doğum Tarihi ve Yeri :**

**Görevi :**

**Firması :**

**Tarih :**

**İmza :**

**Çalışabilir Çalışamaz**

Sınavı ve Değerlendirmeyi yapannın:

Adı Soyadı :

Görevi :

İmzası :

<b>İŞE GİRİŞ EĞİTİMİ SONUCU UYGULANACAK SINAV FORMU (Tünel Kalıpta Çalışanlar için)</b> (Her bir soru 10 puandır. İşe giriş için 60 puan almak gerekir.)			
No:	Sorular	Evet	Hayır
1	Tünel kalıplar yere dengeli konulmalı, dar ve dış kalıplara mutlaka destek konulmalıdır.		
2	Kalıp bağlantısı yetkilice kontrol edildikten ve etrafında kimse bulunmadığı takdirde kalıp kaldırılmalıdır.		
3	Tüplerin koku çıkardığı hissedildiği anda kesinlikle ateşle yaklaşılmamalı, kapatılarak havalandırma sağlanmalı veya açık havaya alınmalıdır.		
4	Gaz kaçığı kontrolü kibrit veya çakmala yapılmalıdır.		
5	Kış koşullarında tüpler tünel dışından 50 cm. içeriye konulmalıdır.Tüplerin değişimi mutlaka tünel dışında yapılmalıdır.		
6	Regülatör ve domuz kuyruğu bağlantılarında conta kullanılmaz.		
7	Tünel kalıplar indirilirken kule vince işaretçiden başkası işaret vermez, Kalıp kaldırılırken altında kimse bulundurulmaz.		
8	Kalıp taşıma aparatının kaldırma mili, her 250 kullanımdan sonra yenisi ile değiştirilmelidir.		
9	Tüplerin ocakla bağlantıları yüksek basınca dayanıklı hortumlarla yapılmalı, mekanik ve kimyasal etkilere dayanıklı hortum kullanılmalıdır.		
10	Kalıp iskele tabanındaki ters (u) şeklindeki profile, ebadına uygun ahşap takoz yerleştirilmeli, takoz uzunluğu en az 1 m. olmalı ve bu takoz döşemeye sağlamca çakılmalıdır.		
<b>Toplam Puan</b>			

Adı Soyadı :

Doğum Tarihi ve Yeri :

Görevi :

Firması :

Tarih :

İmza :

Çalışabilir Çalışamaz

Sınavı ve Değerlendirmeyi yapannın:

Adı Soyadı :

Görevi :

İmzası:

<b>İŞE GİRİŞ EĞİTİMİ SONUCU UYGULANACAK SINAV FORMU (Demir İşlerinde çalışanlar için)</b> (Her bir soru 10 puandır. İşe giriş için 60 puan almak gerekir.)			
No:	Sorular	Evet	Hayır

1	Demirciler için gereği olarak düşme ve kayma tehlikesi olan ve 2 m'den yüksek yerlerde çalışırken emniyet kemerini mutlaka kullanmazlar.		
2	İnşaatta çalışanlara; işe başlamadan önce koruyucu önlem olarak tetanoz aşısı yapılmısa da olur.		
3	Demir kesme ve bükme tezgahlarında çalışanlar elektrik kaçağına karşı lastik eldiven asla kullanmazlar.		
4	Artık ve hurda demir parçaları; toprak zemine atılmaz ve ayrı bir yerde toplanarak geri dönüşümde kullanılırlar.		
5	1.5 m.'den fazla yüksek yerlerde yapılan çalışmalarda sığa iskeleler kullanılmaz.		
6	İnşaat sahasına girildikten itibaren asla baretsiz çalışılmaz ve de baretsiz dolaşılmaz.		
7	Blok üzerinde çalışma yapılırken; aşağıya kontrolsüz olarak malzeme atılmaz.		
8	Elektrikli el aletleri ile aydınlatma gereçlerinin (projektorlerin) kablo ve fişleri, standartlara uygun olmasa da kullanılır.		
9	Boşluk kenarlarında çalışırken, emniyet kemeri kullanılması gerekmez.		
10	Vinç ile demir nakliyesi esnasında, vinç çalışırken kimse kalıp üzerinde çalışmaz ve taşınan yük bağlanan bir halat yardımı ile yönlendirilir.		
		<b>Toplam Puan</b>	

**Adı Soyadı :**

**Doğum Tarihi ve Yeri :**

**Görevi :**

**Firması :**

**Tarih :**

**İmza :**

**Çalışabilir Çalışamaz**

**Sınavı ve Değerlendirmeyi yapannın:**

**Adı Soyadı :**

**Görevi :**

**İmzası:**

**İŞE GİRİŞ EĞİTİMİ SONUCU UYGULANACAK SINAV FORMU (Beton İşlerinde Çalışanlar için)  
(Her bir soru 10 puandır. İşe giriş için 60 puan almak gerekir.)**

No:	Sorular	Evet	Hayır
1	Beton dökerken baret takmaya gerek yoktur		
2	Vibratörle beton dökerken mutlaka emniyet kemeri takılır.		
3	Beton dökümü esnasında plastik çizme giyilir.		
4	Betonda kullanılan tüm aletler, vibratör, master, kürek, el arabası,		
5	Kova vs.iş bitiminde temizlenmez.		
6	Mikser, kamyon veya traktörle beton dökülürken, beton aracını kalıptan emniyetle tutmak için takoz kullanılır.		
7	Betoncu, sıkıştırma yaparken sıkıştırma elemanının üzerinde durur.		
8	Betoncu kova üzerinde emniyet kemeri takmaz.		
9	Vibratörün elektrik kablosunda topraklama hattı bulunur.		

10	Beton dökümünden önce, korkuluk ve çalışma platformunun sağlam olduğu kontrol edilir.		
		<b>Toplam Puan</b>	

**Adı Soyadı :**

**Doğum Tarihi ve Yeri :**

**Görevi :**

**Firması :**

**Tarih :**

**İmza :**

**Çalışabilir Çalışamaz**

**Sınavı ve Değerlendirmeyi yapannın:**

**Adı Soyadı :**

**Görevi :**

**İmzası :**

<b>İŞE GİRİŞ EĞİTİMİ SONUCU UYGULANACAK SINAV FORMU (Kaynak İşlerinde çalışanlar için)</b> <b>(Her bir soru 10 puandır. İşe giriş için 60 puan almak gerekir.)</b>			
<b>No:</b>	<b>Sorular</b>	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>
1	Kaynak işi yapılırken kaynakçılar işin gereği olarak çıplak gözle ve maskesiz oluşan ışına bakarlardı		
2	Kaynakçıların elbisesi, eldiveni, önlüğü ve tozluğı yanmaz malzemeden yapılmıştır.		
3	Kaynak makinesi, arızalı olduğund kaynakçı müdahale etmeyerek onarım elemanını çağırır.		
4	Gaz kaynağı yapan kaynakçı, elbisesinde yağ ve bunun gibi yanıcı maddeler bulduğunda hemen temizlemesine yada yenisi ile değiştirmesine gerek yoktur.		
5	Elektrik kaynağı ile kesme işlerini makinesi üzerindeki elektrik redresörleri veya transformatörlerin madeni aksamları, kaçak akıma karşı uygun şekilde toplanmış ise kullanılır.		
6	Elektrik kaynağı ile yapılan kesme işi makinelerinin çıkış uçlarının veya kaynak devrelerinin birer kutbu kaçak akımlara karşı iş parçasında topraklama yapılmasına gerek yoktur.		
7	Kazan, menhol, tank, silo ve tünel gibi kapalı alanlarda yapılacak kaynak işleri havalandırma yapılmadan çalışmaya başlanabilir.		
8	Kaynak makinesi mekanizmalarının hareketli parçalarına, izole olmayan kaynak makine kablolarına kontaklarına dokunulmaz.		
9	Oksijen redüktörünü, tüpe bağlantısını kaynakçının yanında bulundurduğu anahtarla yapar.		
10	Gaz tüpü contasından gaz sızıntısı olduğu hallerde kaynakçı, redüktörün takılması ve conta somununun yükseltilmesi için tüp valfini kapatmadan da yapabilir.		
		<b>Toplam Puan</b>	

**Adı Soyadı :**

**Doğum Tarihi ve Yeri :**

**Görevi :**

Firması :

Tarih :

İmza :

Çalışabilir Çalışamaz

Sınavı ve Değerlendirmeyi yapanın:

Adı Soyadı :

Görevi :

İmzası :

<b>İŞE GİRİŞ EĞİTİMİ SONUCU UYGULANACAK SINAV FORMU (Asansör İşlerinde Çalışanlar için)</b> (Her bir soru 10 puandır. İşe giriş için 60 puan almak gerekir.)			
No:	Sorular	Evet	Hayır
1	Düşme ve kayma tehlikesi olan yüksek yerlerde çalışırken emniyet kemeri mutlaka kullanılır.		
2	Elektrik panoları daima kilitli tutulur ve gövde koruma topraklaması yapılmadan çalıştırılmaz.		
3	Seyyar uzatma kabloları daima kontrol edilerek, TS 40 normuna uygun olup olmadığı aranmaz		
4	Şaft içi çalışmalarda yukardan düşecek parçalar için önlem almadan çalışma yapılmaz.		
5	Elektrik tesisat tavaların kesilmesi esnasında; kişisel koruyucu malzemeler kullanılmaz.		
6	Bütün asansör boşluğu kapıları, montajı tamamlandıktan sonra kapıları kilitli olarak tutulmaz.		
7	Şaft içindeki çalışmalarda kullanılan emniyet kemeri takılsa bile yukarıdan sarkıtılan can halatına asla bağlanmaz.		
8	Elektrikli el aletleri ile aydınlatma gereçlerinin (projektörlerin) kablo ve fişleri, satandartlara uygun olmasa da kullanılır.		
9	Elektrikli el aletleri (spiral taş motorları) ile çalışırken koruyucu siperleri asla çıkartılmaz.		
10	Matkap, tornavida, keski gibi sivri ve keskin el aletleri çalışanların üzerinde taşınır.		
<b>Toplam Puan</b>			

Adı Soyadı :

Doğum Tarihi ve Yeri :

Görevi :

Firması :

Tarih :

İmza :

Çalışabilir Çalışamaz

Sınavı ve Değerlendirmeyi yapanın:

Adı Soyadı :

Görevi :

İmzası :

# Sertifika

Eğitime katılan kişinin adı ve soyadı	
Görev unvanı	
Eğitimin konusu	
Eğitimin süresi	
Eğitimin tarihi	
Sertifika Tarihi ve No:	

*Yukarıda yazılı konuda eğitime katıldığınız ve yapılan sınavda başarılı olduğunuz için bu belgeyi almaya hak kazanmışsınız.*



(İmza)  
Eğitimi verenin adı ve soyadı:  
Görev unvanı:  
Belge No:

05.SG.F08

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
EĞİTİM TAKİP ÇİZELGESİ**

İŞÇİNİN

ADI VE SOYADI  
GÖREVİ  
İŞE GİRİŞ TARİHİ

EĞİTİMİN			EĞİTİMİ VERENİN			EĞİTİMİ ALANIN
TARİHİ	KONUSU	SÜRESİ	ADI VE SOYADI	ÜNVANI	İMZASI	İMZASI





## **06. Acil Drum ile ilgili Formlar**

Şantiyelerde Acil Durum Eylem Planı

Acil İrtibat Numaraları Formu

Acil Durum Ekipleri Formu

Acil Durum Tatbikat ve İmza Formu

Yangına Müdahalede Acil Durum Tatbikat Senaryosu



## ŞANTİYELERDE ACİL DURUM EYLEM PLANI

Planın Ön Kapağı:

06.SG.F01

### ACİL DURUM EYLEM PLANI

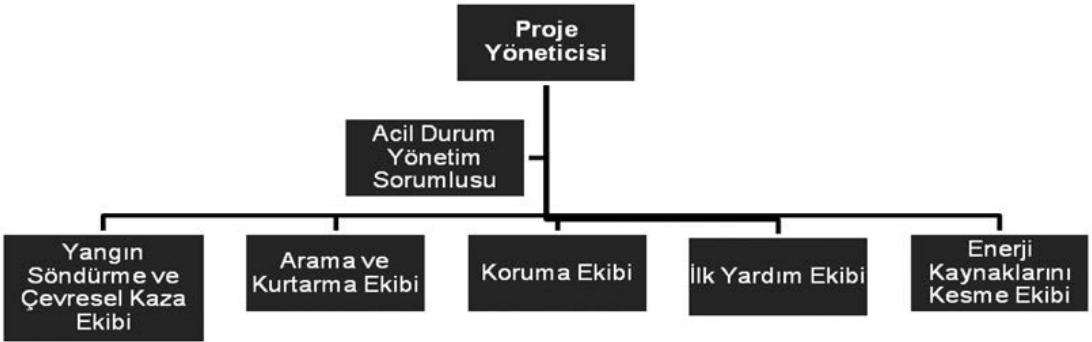
İşyeri Unvanı			
İşyeri Adresi			
Hazırlanma Tarihi	Geçerlilik Tarihi	Güncelleme Tarihi	
İşveren / İşveren Vekili Adı Soyadı			
İmza			

Hazırlayanlar	Adı Soyadı	Unvan	İmza

Bu planın amacı, şantiyede oluşabilecek;

- Kazazedenin kurtarılması ve tedavisi,
  - Çalışanların, misafirlerin ve ihtiyaç duyulması halinde yerel halkın kurtarılması,
  - Çevreye(doğaya), bina, tesis ve malzemeye gelecek zararın azaltılması,
  - Yayılmının önlemesi ve olayı kontrol altına alınması,
  - Olaydan etkilenmiş alanların güvenli hale getirilmesi,
  - Acil durum şartlarına ve olaya neden olabilecek benzer prosesler için ekipman ve kayıtların korunup saklanması,
  - Yönetime ve şirket uzmanlarına gerekli bilgilerin (sağlık, çevre, emniyet, yangın, güvenlik, risk yönetimi) sağlanması,
  - Gerekmesi veya talep gelmesi halinde yetkili mercilerle birlikte hareket edilmesi,
  - Gerektiğinde basın, yayın organları ile yetkili mercilerinin yönlendirmesi,
- gibi acil durumlardan kaynaklanan risk ve etkileri en aza indirmek için, acil duruma kontrollü bir şekilde müdahale edilmesini sağlamaktır

### Organizasyon



### Acil Durum Yönetim Sorumlusu

Şantiyede Proje Yöneticisi tarafından görevlendirilen ve acil durumlardan kaynaklanan risk ve etkileri en aza indirilmesi için önlemlerin alınması ve kaldırılmasını sağlayan, organizasyonu kuran ve organizasyon kapsamında yürütülen faaliyet ve ekiplerin koordinasyonundan sorumlu olan kişidir.

### Ekip Başı

Şantiyede acil durumda ekibi ile ilgili yürütülecek işleri için gerekli önlemlerin alınması ve kaldırılmasıyla, yetkili olan ve Acil Durum Yöneticisi Sorumlusu'nun önerisi ile Proje Yöneticisi tarafından görevlendirilen personeldir. Acil Durum Yönetimi Sorumlusu'nun eş güdümünde çalışır.

## **Yangın Söndürme ve Çevresel Kaza Ekibi**

Söndürme ekibi, şantiye bina ve tesislerde çıkan yangınlara, anında müdahale eden, yayılmasını önleyen, söndüren ve can kurtarma faaliyetlerine yardım eden, çevresel kazalara müdahale eden ve kirliliğin yayılmasını önleyen Yangın Söndürme Ekip Başılı yönetiminde yeterli sayıda (her 30 çalışanda bir) personelden meydana getirilen ekiptir.

## **Arama, Kurtarma ve Tahliye Ekibi**

Kurtarma ekibi, yangın, patlama, kimyasal sızıntı gibi şantiyeyi, işçileri ve çevreyi tehdit eden olaylarda bina ve tesislerin en kısa zamanda tahliyesini sağlayan, mahsur kalanlar ile üzerinde "Yangında İlk Kurtarıla-cak" etiketi bulunan eşyayı öncelik sırasına göre kurtaran, Arama ve Kurtarma Ekip Başılı yönetiminde yeterli sayıda (her 30 çalışanda bir) ve konusunda eğitimli personelden meydana getirilen ekiptir.

## **İlk Yardım Ekibi**

İlk yardım ekibi, yangın, patlama, kimyasal sızıntı gibi süresince yanarak ya da diğer nedenlerle (iş kazası vb.) yaralanan ve dumandan boğulma tehlikesi geçiren kimselere gerekli ilk yardımı yapan, ekip başılı yönetiminde yeterli sayıda (her 10 çalışanda bir) ve ilk yardım sertifikasına sahip personelden meydana getirilen ekiptir.

## **Koruma Ekibi**

Şantiyede görev yapan güvenlik firmasının personelinden oluşur. Vardiya sistemi ile görev yapan ekip acil durumun oluşmasını müteakip, boyutuna göre istirahatlı vardiyaların da olay mahalline çağırılması ile takviye edilir. Ek güvenlik personeli gereksinimine Acil Durum Yönetimi Sorumlusu karar verir.

Birimler dışındaki bir bölgede kurtarma/yardım çalışmasının yürütülmesi halinde grup lideri çalışılan bölgenin kontrol altına alınmasını sağlar. Buradaki kurtarma ekipmanları ile enkazdan çıkartılan malzemenin güvenliğinin sağlanması için gerekli tedbiri alır, her kurtarma ekibinden bir kişi ekip lideri tarafından güvenlik görevlisi olarak görevlendirilir.

## **Elektrik Enerji Kaynaklarını Kesme Ekibi**

Acil durumlarda mekanik ve elektrikle ilgili arızaların giderilmesini ve tehlikelerin ortadan kaldırılmasını sağlayan ve yangın çıktığı anda elektrik enerjisini kesen ekiptir.

Bu ekip, elektrik panolarının ayda bir sağlamlığının kontrolünü yapar. Su baskını sonucu ortamda biriken suyun boşatılması bu ekibin görevini alır. Ancak, su basan kısma girmeden önce o bölümüm elektriği, elektrik ekibi tarafından kesilir.

Acil durumlarda asansörde insan olmadığı tespit edildikten sonra elektrik enerjisini kesilir.

## **Acil Durumun Duyurulması:**

Şantiyede herhangi bir yangın çıkması durumunda, uyarı düğmeleri ile acil durum uyarı sistemi çalıştırılır ve olay şantiyede çalışan bütün personele duyurulur. İkaz sistemi dışında, kurtarma ekibi organizasyonu ile şantiye dolaşarak olayın duyurulması sağlanır. Yangın büyüklüğüne göre gerekli hallerde İTFAİYE (Tel:110)'ye haber verilir. Proje Yöneticisi durumdan haberdar edilir.

Şantiyede acil durum anında yaralanma meydana gelmesi durumunda, yaralanmanın boyutuna göre gerekirse uyarı düğmeleri ile acil durum uyarı sistemi çalıştırılır ve şantiye ilkyardım ekibi olay yerine çağrı-

lır. İlyardıım ekibi gerekli bilgilere de ulaşarak (kimlik, kazalının durumu vb) şantiye hekimi ve gerekli hallerde sağlık kurumlarına (Tel:111) haber verir. Proje Yöneticisi durumdan haberdar edilir.

şantiyede patlama meydana gelmesi durumunda, uyarı düğmeleri ile acil durum uyarı sistemi çalıştırılır ve olay şantiyede çalışan bütün personele duyurulur. İkaz sistemi dışında, kurtarma ekibi organizasyonuyla şantiye dolaşarak olayın duyurulması sağlanır. Olay derhal İTFAİYE (Tel:110)'ye haber verilir. İşveren/Proje Yöneticisi vekili durumdan haberdar edilir.

şantiyede kimyasal madde sızıntısı, dağılması söz konusu olduğunda, uyarı düğmeleri ile acil durum uyarı sistemi çalıştırılır ve olay şantiyede çalışan bütün personele duyurulur. Yangın ve çevresel kaza ekibi olay yerine çağrılarak yapılacak inceleme ve elde edilecek bilgilerle gerekli hallerde (sızıntının türü, sızıntının durdurulamaması, çok büyük olması vb.) İTFAİYE (Tel:110)'ye haber verilir. Aynı anda da Proje Yöneticisi'ne bu durum iletilir.

Aşağıda acil durumlarda kullanılacak aşağıda yazılı telefon numaraları, şantiyede çalışanlara duyurulur.

<b>ACİL DURUMDA ARANACAK YERLER</b>	<b>TELEFON No.</b>
..... Uygulama ve Araştırma Hastanesi	
Özel ..... Hastanesi	
Hızır Acil (Ambulans)	<b>112</b>
Yangın İhbar	<b>110</b>
Polis İmdat	<b>155</b>
Jandarma	<b>156</b>
Zabita	<b>153</b>
TEDAŞ(Elektrik Arıza)	<b>186</b>
İSKİ (Su Arıza)	<b>185</b>
Orman Yangını	<b>177</b>
Ulusal Zehir Danışma Merkezi	<b>114</b>
Valilik	<b>179</b>
Sağlık Danışma	<b>184</b>
Ruhsal Bunalım Danışma	<b>182</b>

#### **Yangın Durumunda Yapılması Gerekenler:**

şantiye bulunan tüm çalışanlar, yangın durumunda derhal uyarılacak, yangını şantiye yönetimine haber verilir veya verilir.

Acil durum uyarı sistemine basılır veya basılması sağlanır.

Çalışanlar, kendi can güvenliğini tehlikeye atmadan yangına en yakın yangın söndürücülerle ilk müdahaleyi yapar.

Elektrik yangınlarında kesinlikle su kullanılmalıdır.

Yangın noktasına gelen şantiye yangın söndürme ekibine olay ile ilgili (yangının nedeni, türü vb.) bilgi verilecek ve eğer kişi ekip üyesi değilse olay yerinden uzaklaşır.

Tahliye emri verilmesi durumunda kişiler, yangın söndürme ekibinde görevli değilse derhal "Acil Toplanma Noktası"na gidilir.

Kendi can güvenliğini tehlikeye atmadan kıymetli dosya, evrak ile parlayıcı, patlayıcı maddeleri uzaklaştırılır.

“Acil Toplanma Noktası”na giderken paniğe ve telaşa kapılmaz.

“Acil Toplanma Noktası”na giderken, tahliye için ayrılmış yollar kullanılır.

İşyeri yönetimi ve acil durum yönetimince verilecek işe dönüş emrine kadar çalışmaya başlanılmaz.

### **İlk Yardım İhtiyacı Oluştığında Yapılması Gerekenler:**

Bir kişinin ciddi yaralandığı veya tıbbi müdahaleye ihtiyaç duyulduğu görüldüğünde şantiye ilkyardım ekibine haber verilir veya verilir.

İlk yardım eğitim ve bilgisi varsa ilkyardım ekibi veya sağlık ekipleri gelinceye kadar ilk yardımı yapılabilir.

Daha sonra durum hakkında Proje Yönetici’sine haber verilir. Ya da verilmesi sağlanır.

İlkyardım ekibine ulaşamadıysanız derhal sağlık kurumlarına haber verilir veya verilir.

Sağlık kuruluşuna şantiyenin bulunduğu mahallin açık adresi düzgün bir şekilde bildirilir.

Yaralının veya hastanın durumu kısaca tarif edilir.

Yaralı veya hasta sayısı bildirilir.

Yaralı veya hastanın durumu hakkında bilgi sahibi olunur. Ayrıca, olayın gelişimi hakkında ilkyardım ekibi veya gelen sağlık görevlilerine bilgi verilir.

Gerekli ise ilkyardım ekibi veya sağlık görevlilerine yardımcı olunur.

### **Kimyasal Sızıntısı Durumunda Yapılması Gerekenler:**

Eğer sızan veya dökülen madde parlayıcı özellikte ise, ona yakın ısı kaynaklarını bölgeden uzaklaştırılır.

Çalışanlar, kendi güvenliğini tehlikeye atılmaması sağlanır ve tehlike yaratan madde varsa ve bu madde hakkında bilgi sahibi olduğunda mümkünse sızıntı kaynağından engellenir. (musluğun, vananın kapatılması vb.),

Gerekli ise acil durum uyarı verilir veya verilir.

Şantiye acil durumu ekipleri ile Proje Yönetici’sine haber verilir veya verilir.

Sızan, dağılan madde hakkında bilgili olduğunda, acil durum ekiplerine, sızan dökülen kimyasal madde hakkında bilgi verilir.

Maske, eldiven, gözlük vb. kullanarak sızıntının yayılım alanı engellenir, bariyerler konular.

Kimyasalın malzeme güvenlik bilgi formunu göz önüne alarak kimyasalın tehlikelerini izole etmek (havalandırma, soğutma vb. ) amacıyla gerekli önlemler alınır.

Kimyasalın malzeme güvenlik bilgi formunu göz önüne alarak kimyasalın tehlikelerini ortadan kaldıracak kişisel koruyucuları kullanarak ve diğer önlemleri alarak mümkünse temizleme işini yapar.

Kimyasalın kontrol altına alınamaması veya temizlenememesi durumunda İTFAİYE’ye haber verilir.

### **Çevresel Kaza Durumunda Yapılması Gerekenler:**

Kimyasal malzeme veya akaryakıt sızıntısı olduğunda, acil durum bildirimini yaptıktan sonra yangın ve çevresel kaza acil durum ekibi şantiye toplanma bölgesinde toplanılır.

Sızan kimyasal taşma kaplarının içinde ise; önce yangın veya parlama tehlikesine karşı önlem alınacak, daha sonra kimyasal malzemeler, boş varillere alınır.

Boş varillere çekilen kimyasallar atık olarak işaretlenecek ve yok edilir.

Taşma kabının içi üstübü ile temizlenir, üstübüler tehlikeli atık konteynerlerine atılarak yok edilir.

Dökülen kimyasal veya akaryakıt sızıntısı taşma kabını taşıp çevreye yayılmış ise; odun talaşı veya dolgu kumu ile çevrilecek ve emdirilir.

Daha sonra absorban malzeme ile toplanarak atık konteynerlerine atılarak yok edilir. Yerde kalan kısmı yer beton ise üstübü ile temizlenerek aynı yöntem ile yok edilir.

### **4.6 Deprem Durumunda Yapılması Gerekenler:**

#### **Deprem Anında Yapılması Gerekenler**

Deprem olduğu anlaşıldığında bina içerisinde ve çıkışa çok yakın bir noktada bulunuluyorsa dışarı çıkarak Acil Toplanma Bölgesi'nde gidilir..

Dışarı çıkılmayacak, sallantı tamamlanıncaya kadar;

Büroda çalışılıyorsa baş korunarak çelik dolapların önüne veya masanın altına cenin vaziyetinde girilir.

Yapı alanında iseniz kolon altına veya duvara yaklaşılır.

Yemekhanede bulunuyorsanız yemek masalarının altına girilir.

Bina dışında iseniz binalardan ve elektrik direklerinden uzak durular.

Çömelme işleminizi kollarınızı başınızın üzerine koyup, cenin vaziyeti şeklinde yapılı.

Bulduğunuz noktanın malzeme düşme tehlikesi uzak yerlerden olmasına dikkat edilir.

Pencereden, balkondan atlanılması için önceden eğitilir.

Deprem sırasında mümkünse, tehlike yaratmayacak şekilde makineler kapatılır.

Basınçlı gazlara ait tüplerin vanaları kapatılır.

Kazan kapatılır.

Enerji sistemleri kapatılır.

#### **Depremden Sonra Yapılması Gerekenler**

Sallantı bitiminde kaçış yollarını kullanarak panik yapmadan acil toplanma yerine gidilir.

Şantiyede bulunanların sayımını yapılı.

Mahsur kalanları kurtarılır.

Yaralı varsa ilk müdahaleyi yapılı. Gerekliyse yaralıyı hastaneye götür.



Yanıcı parlayıcı madde ve gaz kaçağı varsa kontrol edilir. (Eğer deprem gece olduysa bu tür kaçakları el feneri ile kontrol edilir. Kibrit, çakmak ve açık alev gibi maddelerle kontrol edilmemesi sağlanır.

Eğer yangın varsa Yangın Söndürme Talimatına göre hareket edilir.

Elektrikçi; elektrik tesisatını kontrol edilir. Hasar tespiti yap, hasar yoksa jeneratörü çalıştırarak enerjiyi verilir.

Bölümlerde hasar tespit edilir.

Dökülmüş ve etrafa saçılmış maddelerin temizliğini yapılır.

Herhangi bir hasar yoksa Proje Yöneticisi ve Acil Durum Yönetimi Sorumlusu'nun vereceği talimat doğrultusunda çalışmaya başlanır.

### **Toplanma Yerleri:**

A) Ofis Bölgesi Toplanma Yeri: Ofislerin önünde bulunan boş alan;

B) Kamp Bölgesi Toplanma Yeri: Yemekhanenin önünde bulunan boş alan;

C) Çalışma sahası Toplanma Yeri:.....

Belirlenen toplanma yerlerine

Bu levha asılsar.



Şantiye Şeması (İşyerinin bölümlerini gösteren bir resim düzenleyip eklenir.)

Yapılacak tatbikatlar:

Bu planının düzenli olarak takip edilebilmesi ve uygulanabilirliğinden emin olmak için yılda en az bir defa olmak üzere tatbikat yapılır. Bu tatbikatlar için önceden senaryosu hazırlanır ve yapılırken;

- Gerçek bir acil durumda beklenen alarm veya uyarı yöntemleri kullanılır.
- Gerçekleştirilecek tatbikat çalışanlarına önceden haber verilir.
- En baştan sonuna kadar tatbikat prosedürlerine uyulur.

Tatbikat, gerçek bir acil durumda müdahale edecek harici hizmetler veya temsilciler ile koordine edilmesi sağlanır.

Görülen eksiklikler ve bu eksiklikler doğrultusunda yapılacak düzenlemeleri içeren tatbikat raporu hazırlanır.

Acil durum planı, ...../...../.... tarihinde hazırlanmıştır. Acil durum planı, mevcut koşullarda bir değişiklik olmadığı takdirde ...../...../.... tarihine kadar geçerlidir.

**06.SG.F02 ACİL İRTİBAT NUMARALARI FORMU****Güncelleme Tarihi:****İlgili Birim:**

<b>İRTİBAT</b>	<b>TELEFON NUMARASI</b>

**06.SG.F03 ACİL DURUM EKİPLERİ**

Son Güncelleme Tarihi:  
Acil Durum Yönetim Sorumlusu:

**1-SÖNDÜRME EKİBİ:**

ADI VE SOYADI	EKİPTEKİ GÖREVİ	ADRESİ	İŞ TEL	EV TEL	CEP TEL
	Ekip Şefi				
	Ekip Personeli				
	Ekip Personeli				
	Ekip Personeli				
	Ekip Personeli				

**2- ARAMA, KURTARMA VE TAHLİYE EKİBİ:**

ADI VE SOYADI	EKİPTEKİ GÖREVİ	ADRESİ	İŞ TEL	EV TEL	CEP TEL
	Ekip Şefi				
	Ekip Personeli				
	Ekip Personeli				
	Ekip Personeli				
	Ekip Personeli				

**3- KORUMA EKİBİ:**

ADI VE SOYADI	EKİPTEKİ GÖREVİ	ADRESİ	İŞ TEL	EV TEL	CEP TEL
	Ekip Şefi				
	Ekip Personeli				
	Ekip Personeli				
	Ekip Personeli				
	Ekip Personeli				

**4- İLK YARDIM EKİBİ:**

ADI VE SOYADI	EKİPTEKİ GÖREVİ	ADRESİ	İŞ TEL	EV TEL	CEP TEL
	Ekip Şefi				
	Ekip Personeli				
	Ekip Personeli				
	Ekip Personeli				
	Ekip Personeli				

**ENERJİ KAYNAKLARINI KESME EKİBİ:**

ADI VE SOYADI	GÖREVİ	ADRESİ	İŞ TEL	EV TEL	CEP TEL
	Asil Üye				
	Yedek Üye				

**Onay****06.SG.F04 TATBİKAT RAPORU VE İMZA FORMU****İŞYERİNİN**

ÜNVANI

ADRESİ

**TATBİKATIN**

TARİHİ

...../...../ .....

SÜRESİ

..... saat

AMACI

KONULARI

- Yangın önleme önlemleri
- Parlayıcı madde yangını söndürme teknikleri
- Elektrik yangını söndürme teknikleri
- Organik madde (Odun, Kağıt vb.) yangını söndürme teknikleri
- İnsan ve değerli eşyanın kurtarılması ve tahliye teknikleri
- Duman zehirlenmesine karşı önlemler ve ilk yardım usulleri
- Enerji Kaynaklarını kesme usulleri
- Yangın ihbarının şekli ve önemi
- Çevresel kazalara yönelik çalışmalar

**TATBİKATTA GÖRÜLEN AKSAKLIKLAR:****TATBİKAT SONUNDA ELDE EDİLEN YARARLAR:**

**ÖNERİLER:**

**BAŞARI DURUMU:**

**SONUÇ:**

.....

**ŞANTIYE SAĞLIK VE GÜVENLİK KOORDİNTÖRÜ**

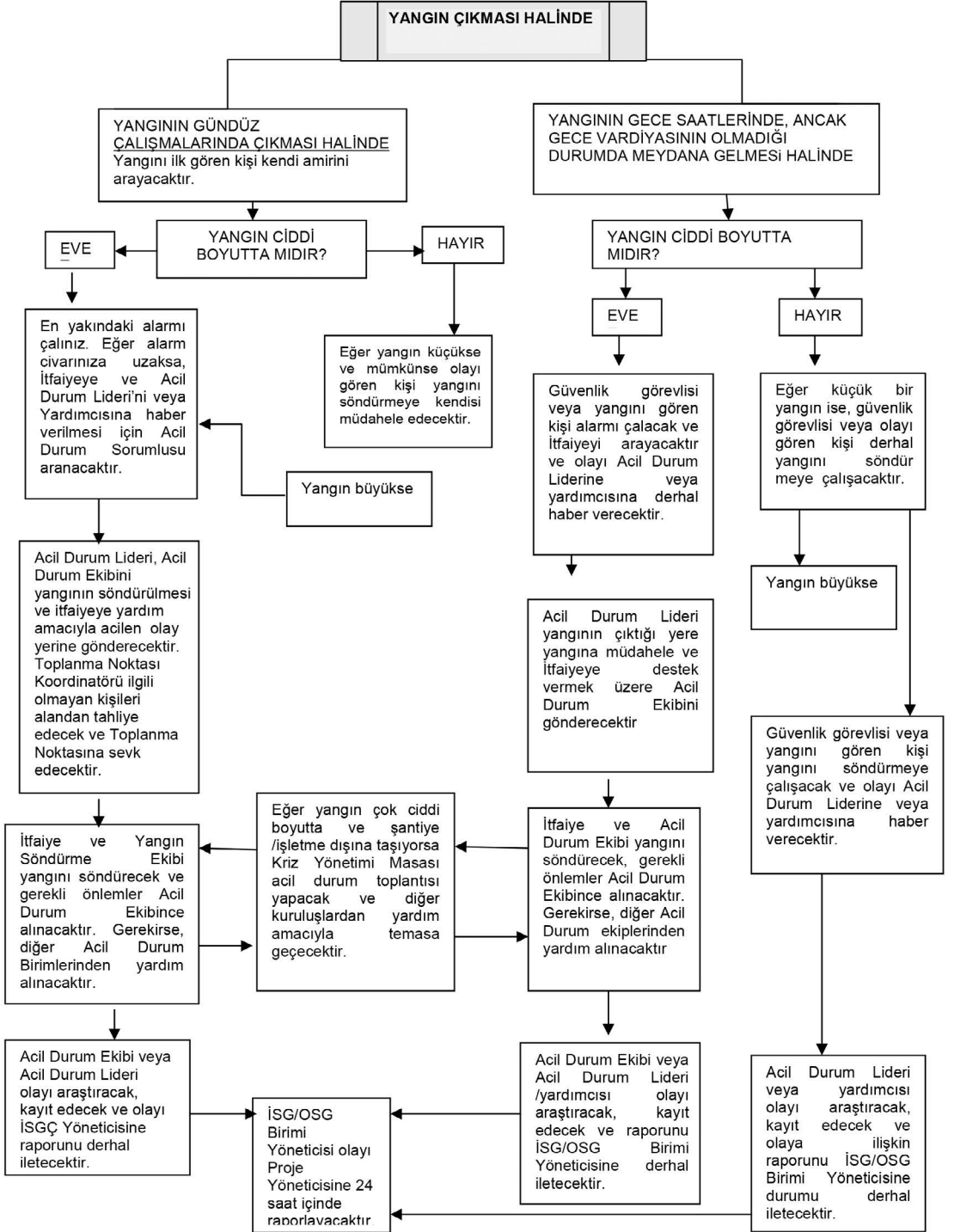
.....

**İSG/OSG Birimi Yöneticisi**

## TATBİKATA KATILAN ÇALIŞANLARIN İSİMLERİ

Sıra No	Adı Soyadı	Görev Ünvanı	İmza
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			

## 06.SG.F05 YANGINA MÜDAHELEDE ACİL DURUM SENARYOSU



## ACİL DURUM TATBİKATI (ÖRNEK SENARYO METNİ)

• Şantiyenin sosyal tesisler tarafındaki elektrik dağıtım panosunda öğle paydosu sırasında aşırı sıcaklar nedeni ile elektrik kontağı sonucunda panonun içinde unutulmuş akım şeması kağıdının tutuşmasına neden olmuştur. Bu sırada işçilerin çoğunluğu sosyal tesislerdeki yemekhanede idiler.

• Koğuşlar sorumlusu, tesadüfen 2 No.lu koğuşa geldi. Kokuyu ve daha sonra yangını fark etti. Koşarak dışarı çıkıp İdari ve Mali İşler Şefine haber verdi. Bu Koğuşlar sorumlusu panikle daha önce koğuşta unuttuğu ceketini almak için tekrar koğuşa geri koşarken, merdivende ayağı kayıp düştü.

• Mali İşler Şefi yangın söndürme ekibini arayıp, olayı haber verdi. Yangın Söndürme ekibi olay yerine gelene kadar yangın epey ilerledi.

• Kriz masası acilen toplandı. Yangının büyüme ihtimaline karşı koğuşların tahliyesine karar verdi. Bu arada itfaiyeye de haber verildi.

• Koğuşların tahliyesi için tüm personelin koğuşların ve yemekhanenin boşaltılması için hoparlörle de yayınlanarak bina tahliyesine başlandı. İçinde işçilerin bulunduğu 3, 4 ve 5.No.lu koğuşlar, acil çıkış kapılarından çıkarak toplanma yerine doğru tahliye oldu.

• Şantiye idari ofislerindeki 2 ve 3 katlı olan ofislerde çalışanlar binadaki merdiveni kullanarak aşağıya indi ve toplanma noktasına doğru gitti.

• Yangın söndürme ekibi olay yerine ulaşırken kazaya uğrayan koğuş sorumlusunu gördü, ilk yardım ekibine hemen haber verildi. İlk yardım ve Kurtarma ekibi revirden sedyeyi alarak yaralıyı hızla revire taşıdı. İlk yardım müdahalesi yapıldı.

• Yangın Ekibi, müdahaleyi etkin bir şekilde sürdürerek, yangını söndürdü. Tüm personelin tahliyesi sağlandı.

• Kaza geçiren kişinin İlk Yardım müdahalesi yapılmasını takiben tedavisi gerçekleştirildi.

• İtfaiyeye yangının söndürüldüğüne dair haber verildi.

• Yardım Koordinasyon ekibi, toplanma noktasındaki kişilere bilgi verdi, yatıştırılmaya çalıştı. Sayım yaparak kriz masasına bildirdi.

• Her katta önceden tanımlanmış olan gözlemciler, tatbikatın gidişatı ile ilgili raporlarını yönetime ilettiler.



**07. Şantiyelerdeki Elektrikli İş Ekipmanlarının ve El Aletlerinin Periyodik Kontrol  
Renk Kodlamasına İle İlgili Formlar**

Elektrikli İş Ekipmanları ve El Aletleri Giriş Kontrol Formu

Elektrik Dağıtım Panosu Kontrol Formu



07.SG.F01

## ELEKTRİKLI İŞ EKİPMANLARI VE EL ALETLERİ GİRİŞ KONTROL FORMU

Ekipmanın ve El Aletinin Türü	Seri No.	Firması	Durumu (*)	Tarih	Kullanım Yeri
<p>Yukarıda belirtilen ekipmanların bu şantiyenin ilgili talimatları ile "Elektrik İç Tesisleri Yönetmeliği" ne uygundur/uygun değildir.</p> <p><b><u>Kontrol eden Elektrik Yetkilisi</u></b></p> <p>Adı ve Soyadı: .....</p> <p>İmzası: .....</p> <p>Tarih ve Saat: .....</p>	<p>Yapılan kontrol sonucu kurallara uygun olduğu beyan edilen ekipmanların yapılacak işlerde kullanılmasına <b><u>izin verilmiştir/verilmemiştir.</u></b></p> <p><b><u>İş Güvenliği Uzmanı</u></b></p> <p>Adı, Soyadı: .....</p> <p>Tarih: .....</p> <p>İmza: .....</p>				

(\*) Uygun (v) Uygun değil (x) Mevcut değil (-)



01.SG.F. ELEKTRİK BAKIM İŞLERİ İŞ İZİNİ FORMU		İZİN No.	
Bakım yapılacak yer : Yapılacak işin tanımı : Çalışanların adı ve soyadı: Kullanılacak ekipmanlar :			
BELİRLENEN TEHLİKELER		ALINACAK TEHLİKELER	
Tehlike Kaynağı	<input type="checkbox"/>	Başlamadan Önce	<input type="checkbox"/>
Basınçlı sıvı / gaz	<input type="checkbox"/>	Alan girişinin kontrollü olması	<input type="checkbox"/>
Toksik kimyasallar	<input type="checkbox"/>	Teorik amaçlı işaretleme ve ikincil bariyerlerin konulması	<input type="checkbox"/>
Kıvılcım saçan ekipman	<input type="checkbox"/>	Sadece yetkili kişilerin işte görev alması	<input type="checkbox"/>
Tahriş edici maddeler	<input type="checkbox"/>	110 V ya da altında taşınabilir ekipman kullanımı	<input type="checkbox"/>
Çıplak alev veya elektrik kıvılcımı	<input type="checkbox"/>	İzolasyonunun sağlanması ve kontrollü yöntemi	<input type="checkbox"/>
Şıcak yüzeyler	<input type="checkbox"/>	Topraklama sistemi	<input type="checkbox"/>
Bakımsız ekipman	<input type="checkbox"/>	Etiketleme ve kilitleme yöntemi	<input type="checkbox"/>
Patlayıcılar	<input type="checkbox"/>	Uygun uyarı işaretlemeleri	<input type="checkbox"/>
Uçan parçacıklar ve kıvılcım	<input type="checkbox"/>	Diğer 1.....	<input type="checkbox"/>
Elektrik çarpması	<input type="checkbox"/>	2.....	<input type="checkbox"/>
Hareketli ekipman	<input type="checkbox"/>	<b>İş Sırasında</b>	
Dış Faktörler	<input type="checkbox"/>	Tüm çalışanların gerekli kişisel koruyucu ekipmanları	<input type="checkbox"/>
Rüzgar, hava durumu, deniz durumu	<input type="checkbox"/>	giymiş olmaları	<input type="checkbox"/>
Gürültü	<input type="checkbox"/>	İzolasyon malzemelerinin hazır olması	<input type="checkbox"/>
İş alanına emniyetli ulaşım	<input type="checkbox"/>	İşin düzgün olarak gerçekleştirilmesi	<input type="checkbox"/>
Kapalı alan	<input type="checkbox"/>	Sürekli kontrollerin yapılması	<input type="checkbox"/>
Düşme	<input type="checkbox"/>	Çalışanların elektrik şoku ilkyardım yöntemini bilmeleri	<input type="checkbox"/>
Su hareketleri	<input type="checkbox"/>	Çalışma alanında ıslaklık tehlikesinin bulunmaması	<input type="checkbox"/>
Diğer 1.....		Diğer 1.....	<input type="checkbox"/>
2.....		2.....	<input type="checkbox"/>
3.....		<b>İşten Sonra</b>	
İlgili işler - diğer iş izinleri		Tüm ekipmanların kapatılması ve jeneratör devreden çıkarılması	<input type="checkbox"/>
		Tüm ekipmanların kaldırılması	<input type="checkbox"/>
		Diğer .....	<input type="checkbox"/>
		KULLANILACAK KİMLER	
		Hepsi <input type="checkbox"/>	Solumun Maskesi <input type="checkbox"/>
		Eldiven <input type="checkbox"/>	Emniyet Kemeri <input type="checkbox"/>
			Kulaklık <input type="checkbox"/>
			Gözlük <input type="checkbox"/>
		Uygun (belirleyiniz): .....	
ÖZEL İZİN GEREKSİNİMİ		YETKİ VE KABUL	
Gaz testi.....		<b>Yetkili Elektrikçi</b>	
İzolasyon.....		Sahada belirlenen tüm kontrol önlemlerinin yeterli ve uygun olduğunu beyan ederim. Bu izin kapsamı ilgilere açıklanmıştır. İş devam edebilir.	
İskele No.....		İmza..... Tarih.....	
Risk Değerlendirme No.....		Saat.....	
Diğer.....		<b>Alt işveren yetkilisi</b>	
		Bu izin kapsamı ve kontrol önlemleri bana açıklandı. Belirlenen düzenlemelere uygun olarak çalışılması sağlanacaktır.	
		İmza..... Tarih.....	
		Saat.....	
<b>İŞİ BİTİRME/DURDURMA</b>			
İşin uygun şekilde tamamlandığını ve iş amacı ile kullanılan ekipmanların güvenli bir şekilde sahadan çıkarıldığını.			
İş Tamamlandı			
İş Güvenliği Uzmanı			
İmza..... Tarih..... Saat.....			
İş tamamlanmamıştır ve aşağıdaki durumdadır			
.....			
Bu izin iptal edilmiştir			
İş Güvenliği Uzmanı			
İmza..... Tarih..... Saat.....			





## BÖLÜM 4

# PROJE YÖNETİMİNDE GÖREV OLAN KİŞİLERİN İŞ KAZALARINDAN VE MESLEK HASTALIKLARINDAN DOLAYI SORUMLULUKLARI





Bu gün yürürlükte olan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız ileri ülkelerin mevzuatına uyum sağlamış olmasına rağmen; inşaat şantiyelerinde çalışanları, çalıştığı işin türüne göre oluşabilecek kazalardan korumak için yerine getirilmesi gerekli önlemlerin aldırılmasında ve çalışanların da alınan bu önlemlere uyumlarının sağlanmasında henüz bir başarı sağlanamamıştır. Ülkemizde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları ile bunların sonucu ölen ve sakat kalanların sayılarının diğer ülkelere oranla yüksek olması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve bu mevzuatta öngörülen önlemlere uyulmadığını doğrulamaktadır.

Yasaların yeterince uygulanamamasındaki en önemli faktör; koruma önlemlerinin gider yaratıcı unsur olarak görülüp işverenlerin ekonomik, devletin de politik nedenlerle önlem almada yetersiz kalması, çalışanların kırsal kesimden gelmiş olmaları, eğitimsiz olmaları, işi öğrenmeden şantiyelerde uzmanlık gerektiren işlerde istihdam edilmeleri, çalışanların ve sendikaların iş güvenliği önlemlerinin alınması konusunda yeterli talepte bulunmamasıdır. Diğer önemli nedenler de, mevcut iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanması noktasında işverenin bilinçli ve duyarlı olmaması, mevzuattaki teknik önlemlerin gelişen teknolojiye ayak uyduramaması, alınması gerekli önlemlerin yerine getirilip getirilmediğine ilişkin devletçe yapılan denetimlerin ve yaptırımların yetersiz kalması olarak gösterilebilir.

Gelişmiş ülkeler, iş kazaları ve bunlar sonucu ölen ve sakat kalanların sayısını geliştirmekte olan ülkelere nazaran düşürmekte başarılı olmuştur. Bunun göze çarpan başlıca nedenleri ise, iş kazası istatistiklerinin iyi biçimde tutulması, kazalara yol açan etmenlerin belirlenmesi, bunların analizlerinin ve önleme çalışmalarının kapsamlı ve düzenli bir biçimde yapılması ve en önemlisi de kazaların ve iş işle ilgili hastalıkların önlenmesine ilişkin hukuki yaptırımlar konusundaki mevzuatın iyi işlenmesidir. Her iki çalışma saatinde bir işçinin kaza sonucu hayatını yitirdiği ülkemizde ise, 6331 sayılı İSG Kanunu ile getirilen iş kazalarının ve ramak kala olaylarının kayıt tutma zorunluluğuna rağmen, işyerlerinde bu hususlara gereken önemin verilmediği açıkça resmi istatistiki verilerde görülmektedir.

Bu bağlamda eksik kalan bir başka nokta da, işyerlerinde isteğe bağlı olan "OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi" nin kurulmaması, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca bu sistemin yürütümünden sorumlu olacak, tam gün çalışacak bir iş güvenliği uzmanının işveren tarafından görevlendirilmemesidir. Oysa, konuyla ilgili uzman kişileri istihdam eden ve iş güvenliğini önemseyen işyerlerinin, diğer işyerlerinin aksine iş kazaları ile mücadelede başarılı oldukları gözlenmektedir.

İşyerlerinde oluşan iş kazalarında veya meslek hastalıklarındaki hukuki durumu, kısacası iş güvenliği mevzuatını incelemeyen önce, kaza veya hastalığı önleyici önlem ve kurallara ilişkin hükümlerin kimler tarafından uygulanması gerektiğine, sonra uygulayıcıların bu önlem ve kuralları uygulamamaları halinde

karşılaşacakları hukuki, idari ve cezai yaptırımlarının (müeyyidelerinin) neler olacağına bakmak gerekmektedir. Anayasa hükümleri yasamayı, yürütmeyi, yargıyı, idare makamlarını ve kişileri bağlayan hukuk kurallarını belirler. Hukuk sistemimiz, iş sağlığı ve güvenliği alanına, koyduğu kurallar ve bu kurallara uyulmaması halinde uygulayacağı yaptırımları belirleyerek katkıda bulunmaktadır. Çalışma hayatına en ileri standartlar getirilse ve en ileri teknik olanaklar oluşturulsa bile, eğer hukuki yaptırımlar ve denetimler yasalara yerleştirilmeseydi kağıt üzerinde kalırdı. Özellikle, yasal yaptırımlarla ve denetimlerle desteklenmediği sürece işyerlerinde risklere karşı önlem alınması güçleşmektedir. Dünyada en ileri sağlık ve güvenlik standartlarını oluşturmuş ülkelerde bile, yaptırımlar ağır olmadığı sürece uygulamalardan sonuç almak zorlaşmaktadır. Gelişmiş ülkelerde bu yaptırımların, ülkemiz yasalarında yer alan yaptırımlardan çok daha ağır olduğu görülmektedir.

### **Şantiyelerde nereler işyerinden sayılır?**

Bu soruyu sormamızdan amaç şantiyelerde oluşan bir olayın yasal olarak iş kazası ve meslek hastalığı sayılabilmesi için, o olayın öncelikle şantiyede veya eklentilerinde bulunduğu sırada olmasının gerekmesidir. Nitekim, aşağıdaki tanımda da görülebileceği gibi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu iş kazasını, işçinin işyerinde (şantiyede) bulunduğu sırada, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emzikli kadın işçinin çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, ve işçinin işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidişi ve geliş sırasında meydana gelen ve işçiyi hemen veya sonradan bedence veya ruhça özre uğratan bir olay olarak tanımlamıştır.<sup>1</sup>

İş hukukumuzda yer alan tanımların en önemlilerinden biri “işyeri” kavramıdır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda “işyeri” açıkça ve tüm unsurları gösterilmek suretiyle hükme bağlanmış, diğer kanunlarla bağlantı kurularak uyumlu hale getirilmiştir. Uygulamada sorun yaratan hususlar gerek yargı kararları ve gerek doktrindeki görüşlere paralel şekilde açıklık getirilerek çözüme kavuşturulmuştur. Bunlar yapılırken, AB’nin ve üye devletlerinin çalışma hayatına ilişkin müktesebatı da göz önünde tutularak yeni düzenlemelere tabi tutulmuştur. Böylece, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinde işyerinin kapsamı genişletilmiş ve adeta başka işverenin işyerinin de, gerekirse işyeri sayılabileceği öngörülmüştür. Şöyle ki, İş Kanunu’nun anılan ikinci maddesinin gerekçesinde belirtildiği gibi; teknolojik ve ekonomik gelişmeler ile pazar koşulları, işyerinin yapısında mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bir işletmenin amaçlarını gerçekleştirilmesi için gerekli işlerin görülmesi, işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışına taşmıştır. Bu nedenle kanun koyucu işyerinin kapsamını, kurulan “iş organizasyonu” kapsamında işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (bir ilaç fabrikasının satış elemanlarında olduğu gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duyulmuştur.

Öte yandan, işyerinin oluşabilmesi için önce bazı unsurların bir araya gelmesi gerekir. Arsa, bina, makine ve tezgah, malzeme gibi “maddi unsurlar” ile tecrübe, buluş ve müşterilerle olan ilişkiler gibi maddi olmayan kıymetler ile insan gücü, yani “hizmetler” işyerinin unsurlarını oluşturur. Ancak, bütün bunların bir araya gelmesi de yeterli değildir. İşverenin, bu unsurları belirli bir amaca ulaşmak için bir araya getirmesi, yani bir üçüncü unsur olarak “üretim” yapması da gerekmektedir.

Nitekim, İş Kanunu’nda “işyeri” tanımı; mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana getirilen bir “birim” olarak tanımlanmıştır. İşyeri sınırlarının kapsamına, “işyerine bağlı yerler” ile “eklentiler ve araçlar” da girmektedir. Özellikle, kanunun bu maddesinde bir işyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik”, “aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma”, “nitelik yönünde

1- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, m. 13.

bağlılık”, “yönetimde birlik” ve “aynı yönetim altında örgütlenmiş olma” koşulları; gerek yargı kararları ve gerek doktrindeki görüşlere paralel olarak düzenlenmiştir.

Bu olgular dikkate alınarak ve AB’ne üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddeye üçüncü fıkra olarak “işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” hükmü eklenmiştir.

İşin niteliği ve yürütümü bakımından iş yerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da (taşıt ve servis araçları, iş makineleri, ambulans v.b) işyerinden sayılmaktadır.<sup>2</sup> Başka bir ifade ile, işyeri, araçları, eklentileri ve kendisine bağlı yerler ile bir bütündür. Örnek vermek gerekirse, bir işçi şantiyede değil de o işyerine ait taşıtında veya sosyal tesislerinde (yemek yeme yerleri, yatma yerleri, banyo, wc. vb.) bir iş kazasına uğramış olsa, bu durum, işçinin haklarından yoksun kalmasına engel değildir.

Esasen işyeri, 6331 sayılı yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda da benzer şekilde tanımlanmıştır. Kanuna göre işyeri; “mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin şantiyede ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyon” olarak tanımlanmıştır.<sup>3</sup>

### **Çalışan (işçi) kime denir?**

Genel anlamda işçi, geçimlerini başkasının emrine verdikleri işgüçleriyle kazananları, Yargıtay’ın deyimiyle, “emeği ile çalışanların” dolaylı ya da dolaysız yolla üretici bir eylem içerisinde bulunanları tanımlar. Öte yandan, iş hukukunu düzenleyen diğer yasalarda,<sup>4</sup> farklı işçi tanımları yer almaktadır. Ancak, iş hukukumuzda yer alan diğer iş yasaları yönünden bir kimsenin işçi sayılmaması; buna karşılık, o yasalar tarafından işçi sayılmayan bir kimsenin, İş Kanunu yönünden işçi sayılması pekala mümkündür.<sup>5</sup>

4857 sayılı İş Kanunu’nda işçi tanımı yapılırken, 2821 sayılı Kanunun 2. maddesinde olduğu gibi, iş sözleşmesine dayanarak çalışma yeterli görülüş, iş sözleşmesinin unsurları olan “herhangi bir işte” ve “ücret karşılığında çalışmak” ibarelerine ayrıca yer verilmemiştir. İşçi tanımında, işgücünü işverene sunan bir varlık olarak “gerçek kişi” özelliği vurgulanmıştır.

6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ise işçi ifadesi yerine kamu çalışanları da kapsanacak şekilde “çalışan” ifadesi kullanılmıştır. Çalışan tanımı, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişilerdir.<sup>6</sup> Dolayısıyla 2012 yılından itibaren artık mevzuatımızda kamu çalışanları da “memur” değil, “çalışan” tanımı ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin kapsamına alınmıştır.

AB müktesebatında, işçi ve işveren arasındaki hukuki bağı açıklamak üzere “iş sözleşmesi” veya “iş ilişkisi” deyimleri kullanılmıştır. Örneğin AB hukuk kaynaklarında, hatta yönergelerinin başlıklarında bile<sup>7</sup> “iş sözleşmesi” ve “iş ilişkisi” deyimleri özdeş olarak kabul edilmiştir. İş ilişkisi deyimini, iş sözleşmesi dışında başka sözleşmeleri de içeren ve hedef alan bir ilişkiyi kapsamış, dolayısıyla işçi kavramı genişletilmiştir. İş

2- 4857 sayılı İş Kanunu, m. 2/II, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, m. 11, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, m. 2/VIII.

3- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, m.3/h.

4- Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

5- Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, 6. Baskı, Ankara, 1986, s. 83.

6- 6331 sayılı İş Sağlığı v Güvenliği Kanunu, m. 3/b

7- Avrupa Birliği’nin 91/533, 91/383, 99/70 sayılı Yönergelerinde olduğu gibi.

Kanunu'nda, AB müktesebatına uygun şekilde, işçi ve işveren niteliğinin kazanılmasında iş sözleşmesine göre çalışmanın varlığına bakılacağı vurgulanmış, ayrıca kurulan hukuki bağın iş ilişkisi olarak ifade edileceği de birinci fıkrasında düzenlenmiştir. Söz edilen fıkraya göre, işçi sayılabilmek için, "iş sözleşmesine dayanarak çalışma"nın gerçekleşmesi aranmaktadır.

Oysa, burada söz konusu olan, "geçerli bir iş ilişkisinin" varlığıdır. Ancak her iş ilişkisi, işçi sayılmak için yeterli değildir. Yürürlükteki hukuk düzeninin temel görüşleriyle bağdaşmadığı durumlarda, geçerli bir iş ilişkisinin doğması ve giderek, ilgili bir kişinin işçi sayılması düşünülemez. Örneğin, tutuklu ve hükümlü olarak çalışmanın, serbest iradeyle kurulmuş bir iş sözleşmesinin yerine, yasa hükmüne dayandığı durumlarda, iş hukuku anlamında bir iş ilişkisi söz konusu değildir. Yani, bunlar işçi sayılmaz.<sup>8</sup> Bunun gibi atanma işlemine dayanarak çalışanların, yani memurların da işçi sayılması söz konusu değildir.

Öte yandan, AB müktesebatında işçi, esas itibarıyla iş sözleşmesine göre bağımlı çalışanlar olarak kabul edilmiş olmakla beraber; doğrudan bir işi görme borcuna dayanmayan, amacı "eğitim" olan ve işyeri ortamında ilişki kurulan kimselerin yani cıraklar ve staj yapan öğrencilerin de iş sağlığı ve güvenliği konularında "çalışan" kavramına dahil edilmesini benimsemiştir. Bu kişiler de işçilere uygulanan koşullardan yararlandırılmıştır. Bu açıdan bakıldığında, ülkemizde de AB müktesebatına paralel bir düzenleme getirilmiş ve 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 2. maddesi ile cırak ve stajyerler de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yararlanacak kimseler arasına alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre "işçi", bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye denir. (İş Kanunu, m. 2/1) Buna göre, "işçi, geçerli bir iş ilişkisine dayanarak çalışan kişidir" biçiminde bir tanım getirmek olanaklıdır.<sup>9</sup> O halde, bir kimsenin işçi sayılabilmesi için göz önüne alınacak husus, o kişinin işyerine iş sözleşmesi ile bağlı olup olmadığı, hizmet ilişkisinin iş sözleşmesinden doğup doğmadığıdır. Bu bakımdan, örneğin Yargıtay, Ordu Yardımlaşma Kurumu'na ait bir iş yerinde çalışan muhasebeciyi işçi olarak kabul etmiştir. Keza, yine Yargıtay, Belediye'de sözleşmeli olarak çalışan Hukuk Müşaviri'ni de işçi saymıştır (Yargıtay 9.HD., 11.3.1969, 12706 E., 2602 K.).

Diğer bir önemli husus da, yapılan işin belirli ya da belirsiz süreli olması işçi kavramını etkilememesidir. Kişinin kısa bir süre çalışmış olması da işçi sayılmasına engel değildir. Örneğin, bir kimsenin bir aydan az bir süre çalışmış olması kendisinin işçi sayılmamasını gerektirmez. (Yargıtay 9.HD, 13.10.1969 T, 7308 E, 9795 K.).

Tüm bunlara rağmen, bugün yürürlükte olan hukuk düzenine göre çalışanın niteliğini belirleme yetkisi, mahkemeye ait bulunmaktadır.

### **İşverenin tanımı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında nasıl yapılmıştır?**

4857 sayılı İş Kanunu'na göre en basit anlamıyla işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişidir. Geniş tanıma göre ise işveren; bir iş sözleşmesine dayanarak gerçek kişiyi (işçi) çalıştıran gerçek ve tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır. İşveren gerçek kişi olabileceği gibi, şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, devlet veya kamu iktisadi teşebbüsü gibi özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir. Tüzel kişinin mutlaka özel hukuk tüzel kişisi olması gerekmez. Kamu hukuku tüzel kişileri de işveren olabilirler. Her iki halde de, özel veya kamu işlerinde tüm hukuki işlemler, tüzel kişinin organları (yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müdürler, şefler vb.) tarafından yerine getirilir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işveren tanımına "çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar" şeklinde yer verilmiş ve gerek kamu gerekse özel sektörde kendi özel kanunlarındaki hukuki statüsü ne olursa olsun, çalışan istihdam eden her kurum, kuruluş ve işletme; "işveren" tanımı kapsamına alınmıştır. Keza, 5510 sayılı Kanun'un 12. maddesi ile sigortalı sayılan

8- Ancak, Yargıtaya göre hükümlülerin cezaevi dışında üçüncü kişilere yaptıkları işler hizmet akdine dayanır ve geçerlidir.

9- Murat Demircioğlu, Tankut Centel, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 7.Basım, İstanbul, 1999, s.39.

kişileri çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların “işveren” sayılacakları hükme bağlanmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda “işveren” tanımına yer verilmemiş ancak, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren kavramını 4857 sayılı İş Kanunundaki tanımı ile ilişkilendirilmiştir. (6356 sayılı Kanun, madde: 2/3. fıkrası)

İşveren kavramı konusunda önemli bir husus da, işveren olmak için mülk sahibi olması gerekir gerekmemesidir. İş Kanunumuz, işverenin işyerine malik olmasına değil çalıştıran olmasına önem vermiştir. Örneğin, bir binanın yıkımı işinde işveren, binanın maliki değil, yıkım işini eser sözleşmesi gereğince üstlenen kişidir.<sup>10</sup> Yine başka bir örnek, ihale edilmiş işlerde işveren, ihale makamı olmayıp ihaleyi alan yüklenicidir.<sup>11</sup> Başkasına ait bir gayrimenkulde kira karşılığı içerisinde kendi adına işçi çalıştıran özel veya kamu tüzel kişisi de işverendir.

### **Şantiye çalışma alanlarında alınan önlemlerin sürekli sağlanmasını isteyen “Çalışan Temsilcisi” kimdir?**

Çalışan temsilcisi, 6331 sayılı yasa ile getirilen yeni bir kavramdır. İnşaat şantiyelerinde bulunması gerekir ve atama yolu ile görevlendirilen çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı olarak tanımlanır.<sup>12</sup> Bu kişi/kişilerin önemli özelliği, işyerinin herhangi başka bir iş ile uğraşmaması, ya da başka bir işle meşgul iken iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talimat verildiğinde yaptığı işi bırakarak derhal sağlık ve güvenlikle ilgili verilen talimatı yerine getirmesidir. Zira, anılan yasa çalışan temsilcisinin tanımını yaparken Destek elemanlarında olduğu gibi “asli görevinin yanında” iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma ve izleme görevini yapar dememiştir.

İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler göz önünde bulundurarak çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla;

- İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
- İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı çalışan temsilcisini görevlendirir:

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda “Baş Temsilci”, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.<sup>13</sup>

Çalışan Temsilcisi; 6331 sayılı yasa ile işyerlerindeki tüm çalışma alanlarını kontrol etmekle, güvensiz olan çalışmaları/ortamları belirlemekle, bunları üstlerine bildirmekle, gerekli önlemleri fiilen alınmasını ve önlemlerin sürekliliğini sağlanmasını istemekle sorumlu kılınmıştır. Ayrıca, bu kişi/kişiler, İş Sağlığı ve Güvenliği hakkında verilen tüm eğitimlere katılmak, İşyerindeki İş Güvenliği Uzmanı’nın ve İşyeri Hekimi’nin verdiği, iş güvenliği ile ilgili talimatları derhal yerine getirmek, uygunsuz çalışan kişilerin uyarılması için işyerindeki İş Güvenliği Uzmanı’na bildirmek, İşyerinde alınan önlemlerin sağlamlığını ve güvenilirliği sürekli kontrol

10- Yargıtay 9 uncu HD’ nin 11.12.1980 tarihli, 5471 Esas ve 7293 Sayılı Kararı.

11- Yargıtay 9 uncu HD’ nin 16.11.1971 tarihli, 19927 Esas ve 22661 Sayılı kararı.

12- 6331 sayılı İSG Kanunu, m:3/1c

13- 6331 sayılı İSG Kanunu, m:20/1,2

etmek, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ve diğer konulardaki sıkıntılarını işyerindeki İş Güvenliği Uzmanı'na bildirmek, işyerindeki tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işyerindeki İş Güvenliği Uzmanı'na öneride bulunmak, işyerine bir iş ekipmanı alınacağı zaman çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüş bildirmek zorundadır.<sup>14</sup>

Bu itibarla, çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.<sup>15</sup> İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici önlemler hakkında bilgilendirilir. Çalışan temsilcisi, bir şantiyede ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan herhangi bir işçinin; İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na, başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep etmesi halinde Kurulun aldığı kararı işçiye bildirir.

Çalışan Temsilcileri, işyerindeki ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişilerin (Destek elemanlarının) kimler olduğunu bilmesi gerekir. Bu kişi/kişilerin görevlerini yürütmeleri nedeniyle, hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.<sup>16</sup> İşveren seçim veya atama yoluyla görevlendirilen çalışan temsilcilerini işyerinde ilân eder.

### **Şantiyelerde çalışanların sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilen “Destek Elemanı” kimlerdir?**

Destek elemanları, asli görevinin yanında şantiyede çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım (yangına giriş elbisesi, hava tüplü solunum cihazı veya tahliye cihazı, ilk yardım için sedye,ambu cihazı, delme ve kesme el cihazı vb.) ve yeterli eğitime sahip kişilerdir. Bu tanım da 6331 sayılı yasa ile getirilmiştir.<sup>17</sup>

İşveren (Proje Müdürü); risk değerlendirmesini, sağlık ve güvenlik ile ilgili koruyucu ve önleyici önlemlerini, ölçüm, analiz, teknik kontrol sonuçlarını, tutulan kayıtları, raporları ve teftişten elde edilen bilgileri, destek elemanlarına bildirir.

Şantiyelerde proje yönetiminde yer alan kişilerden Sağlık ve Güvenlik Koordinatörü, destek elemanlarının aşağıdaki konularda önceden görüşlerini alır.<sup>18</sup>

- İlk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.
- Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici önlemlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.
- Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.
- Çalışanların bilgilendirilmesi.
- Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

Bu kişiler görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.<sup>19</sup>

14- 6331 sayılı İSG Kanunu, m:18/1b, 20/3

15- 6331 sayılı İSG Kanunu, m:17/2

16- İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, RG:29.08.203/28750

17- 6631 sayılı İSG Kanunu, m: 3/1ç

18- 6331 sayılı İSG Kanunu, m:18/2

19- 6331 sayılı İSG Kanunu, m:20/4

## Şantiyelerde yapılan işlerin bir bölümünde görev alan Alt İşverenlerin (Taşeronların)<sup>20</sup> hukuki durumu nedir?

ILO tarafından tespit edilen alt işveren (taşeron) işçilerinin sayısının, dünya genelinde 200 milyonu aşkın olduğu varsayılmaktadır. Bilindiği üzere, alt işverenler de bir işverendir. Çünkü kendilerinin yönettiği işyerinde işçi çalıştırmalar. Bu nedenle, aynı işyerinde esas işverenle diğer işveren olan alt yüklenici arasındaki hukuki ilişki önem kazanmaktadır. Zira, alt yüklenicilerin çalıştırdığı işçiler, diğer işçilere yani asıl işveren işçilerine göre daha kısa süreli işlerde çalışmakta, daha az ücret almakta, sosyal güvenlik ile sendikalaşma gibi hakları sınırlandırılmış bulunmaktadır. Ülkemizde kesin resmi veriler bulunmamakla beraber, bu statüdeki işçilerin yaklaşık % 60'ının inşaat sektöründe çalıştığı sanılmaktadır.

Bundan 20-25 yıl öncesine kadar inşaat işlerinde faaliyet gösteren firmalar, sadece özel uzmanlık gerektiren işlerde alt işveren (taşeron) firma işçilerini çalıştırmakta iken; son yıllarda inşaat işinin tümünü asıl işveren parçalara bölerek alt işveren firma işçilerine yaptırmaktadırlar. Kanımızca bunun esas nedeni, işverenin ağır rekabet ortamında işgücü istihdamı konusundaki maliyeti düşürmek istemesinden kaynaklanmaktadır.

Önceleri işletme içinde üretimde yer almayan (örneğin; temizlik işleri, ofisboy hizmetleri v.b.) çalışanların işten çıkarılarak, bu işlerin bir alt işverene (taşerona) devredilmesiyle taşeron işçi çalıştırma sistemine geçilmiştir. Bu uygulama ile özellikle fabrikalarda ilk kademe yöneticileri arasında bulunan eski formen ya da ustabaşı gibi uzman kişilere taşeron firma kurularak, onlara önceleri nakliye, temizlik, yemek ve güvenlik işleri gibi sadece yardımcı hizmetlerin verilmesiyle taşeronlaşma başlamıştır. Daha sonraları bu uygulama asıl işverence, ucuz işçi çalıştırıp maliyeti düşürmek amacıyla, yaptığı esas işini, yani üretimini parçalara bölerek her bir bölümünü ayrı ayrı alt işverenlere yaptırmaya dönüşmüştür. Ancak, yukarıda da değinildiği gibi, son 30 yıldan beri artık sadece fabrikalar değil tüm inşaat işyerleri de yapacağı iş parçalarına bölerek, yardımcı işleri dahil tüm işlerini alt işverenlere yaptırmaya başlamışlardır.

Alt işverene iş verilmesi, çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 1970'lerden bu yana yaşanan ekonomik krizler ve değişen personel yönetimi, personelde esneklik gereğini ortaya çıkarmıştır. İşverenlerin özel ilgisini gerektiren alanlarda, kendisine ait personel istihdamı yerine kendisinin uzman olmadığı uzman kuruluş eliyle yaptırma, işgücü maliyetlerini azaltma veya sorunsuz, sürekli istihdam anlayışı gibi düşünceler ile günümüzde "Alt işveren (Taşeron) ve Tedarikçi Yönetimi" önemli bir unsur haline gelmiştir. Bunun sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, dolayısıyla kullanılamaz hale getirilmesi gibi bir çok haksızlıkları da beraberinde getirmiştir.

İşverenler tarafından kötüye kullanılan alt işverenlik, işletmelerin faaliyetlerini sürdürebilmesinde giderek önem kazanmıştır. 2003 yılından bu yana 1475 sayılı İş Kanunu'nun yerini alan 4857 sayılı yeni İş Kanunu, yaşanan bu haksızlıkları gidermek üzere hazırlanmış ve oldukça tartışmalı bir süreçten geçerek yasalaşmıştır.

4857 sayılı İş Kanunumuzla (m. 2/6 fıkrası ile), bu kişilere getirilen "alt işveren" deyimini; 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda "diğer bir başka işveren", yine 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda "aracı" olarak ifade edilmişti (SSK m. 87).<sup>21</sup> Bu güne kadar olan uygulamalarda Yargıtay'ın tespitleri, muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle ortaya konulması ve hukuki sonuçları bakımından

20- Taşeron (Fr. Tasheron); bir işin bir bölümünü genellikle sadece işçilik olarak üstlenen, sermaye ve ekipmanı az, teknik kadrosu bulunmayan küçük yapımcı. Firuzan Baytop, Türkçe'de batı kökenli yapı terimleri, YEM Yayınları, 1994.

21- Aracı, bir işte veya bir işin bölüm ve eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı işçi çalıştıran üçüncü kişiye denir. Örneğin, bir inşaat müteahhitinin (yüklenicinin) yapımını üstlendiği inşaatın kaba yapı, elektrik ve su tesisatı, ahşap işleri, boya işleri gibi işlerini bir başka kişilere vermesi halinde inşaat müteahhiti (**asıl işveren**), işçileri ile birlikte diğer işlerin yapımını üstlenen kişiler ise, alt müteahhit (**alt işveren, aracı**) durumundadır.

önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere, alt işveren müessesesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nda yeniden düzenlenmesi uygun görülmüştür. Buna paralel olarak, 5510 sayılı Kanun'da da bu konuda hüküm getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı, mevcut esaslar korunmakla beraber, görüş ayrılıklarına neden olan Yargıtay kararlarında da muvazaalı<sup>22</sup> işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması sonucu; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat verilmemesi için daraltıcı etkiye sahip bir hüküm haline getirilmiştir.

Şöyle ki, İş Kanunu tanımına göre "bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denmektedir."<sup>23</sup>

Bu hükme göre, bir şantiyede asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için üç unsur bulunmaktadır:

1. İşverenin, kendi şantiyesinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde (kapı güvenliği, yemek işleri, temizlik işleri, işçilerinin işyerine getirilip götürülmeleri işleri v.b.gibi) işlerin verilmiş olması,

2. Asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği olan işlerde (inşaat şirketinde demir, kalıp, beton, duvar işleri v.b.gibi) işlerin verilmiş olması,

3. Teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde (inşaat şirketinde kazıklı hafriyat işleri, elektrik ve mekanik tesisat işleri, uzay çatı gibi) iş verilmiş olması gerekmektedir.

Bu itibarla, İş Kanunu'nun alt işverenle ilgili 3 üncü maddesi uyarınca çıkarılan "Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 6. maddesine göre, (27.09.2008 Tarih ve 27010 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanmıştır) bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin "asıl işin bir bölümünde" işletmenin ve işin gereği olan işler ile uzmanlık gerektiren işlerde veya "yardımcı işlerinde" iş alan alt işverenler, işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmuş olacaktır. Buna karşı şantiyede yürütülen asıl ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, örneğin tekstil fabrikasında bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır. Bu bakımdan, *işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek asıl işveren - alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır.*<sup>24</sup>

Öte yandan, alt işveren ile asıl işveren arasındaki hukuki ilişki, kural olarak aralarında yaptıkları akde diğer bir tanımla sözleşmeye dayanır. Sözleşme, bir hukuki sonuca ulaşmak amacıyla, birden çok kişinin karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile meydana gelen çok taraflı bir hukuki işlemdir. Akit ve mukavele terimleri de günlük yaşamda ve hukuk uygulamasında kullanılmaktadır. Tüm bu terimler sözleşme kavramı ile aynı anlamdadır. Sözleşmelere dair düzenlemelerin yer aldığı kaynak, kişiler arasındaki borç ilişkisini düzenleyen 6098 sayılı T. Borçlar Kanunu'dur. Bu Kanuna göre, asıl işverenle alt işveren arasında yapılan sözleşmeye "eser sözleşmesi" denilmektedir. Eser sözleşmesi, asıl işverenin (iş sahibinin) vermeyi taahhüt ettiği ücret karşılığında, alt işverenin (yüklenicinin) asıl işverene ait eseri (yapmayı taahhüt ettiği işi) yapıp teslim etmeyi borçlandığı sözleşme türüdür. Eser sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen ve içeriği bakımından kanunda iş görme borcu doğuran sözleşmeler başlığı altında düzenlenmiştir.<sup>25</sup>

22- Muvazaa: Tarafları, üçüncü kişileri aldatmak amacıyla kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç doğurmayan bir görünüş yaratmaları. Sözlük anlamı: Danişıklı döğüşüklü.

23- 4857 sayılı İş Kanunu, m. 2/6

24- 4857 sayılı İş Kanunu, m. 2/7 son cümle.

25- 6098/mad: 470- Eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.



Eser sözleşmesinin en çok uygulandığı alan, inşaat sözleşmeleridir. T. Borçlar Kanununda “inşaat sözleşmesi” adı altında ayrı bir düzenleme yapılmamış, sadece eser sözleşmesiyle ilgili bazı maddelerde inşaat sözleşmelerinden dolayı olarak söz edilmiştir. Niteliği gereği bir eser sözleşmesi olan inşaat sözleşmesi, iş sahibinin ödemeyi borçlandığı bir bedel karşılığında yüklenicinin taşınmaz bir yapı eseri meydana getirip teslim etmeyi borçlandığı sözleşme olarak tanımlanabilir.

Inşaat sözleşmesi temelde alt işveren (yüklenici/müteahhit) ve asıl işveren (iş sahibi) olmak üzere karşılıklı iki taraftan oluşur. Asıl işveren, inşaatı ismarlayan taraftır ve gerçek veya tüzel kişi olabilir. Alt işveren (Yüklenici) ise ismarlanan inşaatı yapmayı yüklenen taraftır. Alt işveren, gerçek kişi olabileceği gibi, tüzel kişi ve özellikle anonim, limited veya kollektif şirket şeklinde bir ticari ortaklık da olabilir. Alt işverenlerin adi ortaklık şeklinde bir araya gelip inşaatı birlikte yapmaları da mümkündür ve bu durumun uygulamada en çok görülen türleri, “ortak girişim (joint venture)” ve “konsorsiyum” halleridir. Bir inşaat projesinde tasarımcılar, alt işverenler, malzeme-ekipman sağlayanlar (tedarikçiler), banka ve sigorta şirketleri gibi pek çok taraf vardır.

Yukarıda da değinildiği gibi, halk arasında taşeron, bazı kuruluşlarda uzman ekip veya alt yüklenici ya da alt müteahhit olarak adlandırılan bu alt işverenler, asıl işverenin verdiği iş ile bağımlı olarak kendi adlarına hareket ederler. Bu nedenle, esas işverenle aralarında çıkacak anlaşmazlık, ancak akdettikleri eser sözleşmesi hükümleri içerisinde çözümlenir.

### **Şantiyelerde yapılan işlerin bir bölümünde görev alan Alt İşverenlerin sorumluluğu var mıdır?**

Genel olarak alt işveren çalışanın iş sözleşmesindeki sorumluluğuna ilişkin hükümlere tabidir. Alt işverenler, yapacağı işi ya kendisi ya da kendi işçisine yaptırmak zorundadır. Ancak, eserin meydana getirilmesinde alt işverenin kişisel özellikleri önem taşıyorsa, işi başkasına da yaptırabilir. Aksine âdet veya anlaşma olmadıkça alt işveren, eserin meydana getirilmesi için kullanılacak olan araç ve gereçleri kendisi sağlamak zorundadır. (T. Borçlar Kanunu, m. 471).

Alt işveren, kendi çalıştırdığı işçilerine karşı işveren durumundadır. Bu nedenle de, asıl işveren için İş Kanunu’nda öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar, alt işveren için de geçerlidir. Ancak, bunun geçerli olabilmesi için asıl işveren ile alt işveren arasında yaptıkları eser sözleşmesi söz konusu hususların yer almış olması gerekir. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmede yer alan bu hususlar emredici niteliktedir. Aksine başka türlü işlem yapılamaz. Taraflar birbirlerine yaptıkları sözleşmedeki hükümlerle bağlıdır. Ancak bu durum, alt işveren işçilerini ve hak sahiplerini bağlamaz.

Nitekim, Yargıtay bir kararında, asıl işveren ile alt işveren arasında imzalanan teknik şartnamede her türlü sorumluluğun işi yapan firmaya (alt işverene) ait olacağı kararlaştırılsa bile bu hükmün işçiyi bağlamayacağı gerekçesiyle, alt işveren işçisinin uğradığı iş kazasından asıl işverenin de sorumlu olacağını kabul etmiştir. Bu nedenle, alt işverenler, çoğunlukla mali güçleri iyi olmadığından, uygulamada iş sözleşmesindeki taahhütlerini yerine getirememektedirler. İşte bu nedenle kanun koyucu, işçileri korumak ve onlara güvence vermek amacıyla, esas işvereni de alt işverenle birlikte sorumluluk altına sokmuştur.<sup>26</sup>

Bu bakımdan, işçi mağdur durumda kaldığında alt işverene veya asıl işverene, birlikte veyahut bunlardan yalnız birine başvurma olanağına sahiptir. Ancak, işçi birinden aldığı miktarı diğerinden isteyemez. Asıl işveren, alt işverenin işçisine ödediği miktarı alt işverene rücu edebilir. Esasen, buradaki sorumluluk hukuki sorumluluktur. Asıl işverenin cezai sorumluluğu bulunmamaktadır. Diğer bir anlatımla, asıl işveren-alt ilişkilerindeki birlikte sorumluluk kuralı, sadece mali ve hukuki yönden uygulanır. Cezai sorumluluğu ise (gerek iş kazasında hapis cezası, gerekse idari para cezası) kişisel olduğu, bu nedenle alt işverenin fiilinden dolayı oluşan iş kazasının veya idari para cezasından asıl işverenin sorumlu tutulmasının ceza hukukunun evrensel ilkelerine aykırılık oluşturduğu göz önüne alındığında, alt işverenlerin neden olduğu iş kazalarından dolayı

26- 4857 sayılı İş Kanunu, m. 2/6

ölüm ya da yaralanma meydana gelmişse veya idari para cezasında dolayı borçlanılmışsa asıl işverenlerin de sorumlu tutulması mümkün değildir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumluluğu; sadece alt işverenin yapacağı iş altı aydan fazla sürdüğünde ve çalışan sayısı 50'den fazla olduğunda koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulması halinde husule gelir.

### **Asıl işverenin, kendi şantiyelerinde yapılan işlerin bir bölümünde görev alan alt işveren işçisine karşı sorumluluğu var mıdır?**

Asıl işverenin, alt işveren işçisine karşı sorumluluğu ise bazı koşullarda sınırlıdır. Bu sınır; alt işverenin sorumluluğunu doğuran yükümlülüğün kaynağına (iş sözleşmesi ve İş Kanunu), yüklemden yararlanan kişiler (işçiler) ve onların çalıştıkları işyerine göredir. Bu işçiler, asıl işverene ait işleri ile ilgili olmak üzere, İş Kanunu'ndaki deyimini ile "sadece o işyerinde ve eklentilerinde" çalışma zorunluluğu vardır. Bunlardan birinin dahi bulunmaması durumunda asıl işverenin birlikte sorumluluğu bulunmamaktadır. Örneğin, alt işveren işçisi asıl işverene ait şantiyede yapmakta olduğu işle ilgili olmadığı halde, başkasına ait bir şantiyede yapmakta olduğu işle ilgili bir iş kazası geçirmişse; alt işverenin işvereni, yani asıl işveren meydana gelen iş kazasından birlikte sorumlu değildir.

Asıl işverenin sorumluluğu konusunda üzerinde durulması gereken diğer bir husus da, asıl işveren bir işi alt işverene (taşeron) verirken, alt işverenin işçilerini (işveren vekili tarafından) yakından kontrol ve murakabe etmek zorunda olduğudur. Aksi halde, örneğin, iş güvenliğine ilişkin önlem ve kurallara uyup uymadığını kontrol ve murakabe etmezse, asıl işveren de alt işverenle birlikte sorumlu olacaktır. Bu nedenle, İş Kanunu ile alt işverenlik ilişkisinde iki temel yasak getirilmiştir. Öncelikle, daha önce o şantiyede işçi olarak çalışan bir kişi ile alt işveren ilişkisi kurulamamasıdır. İkinci olarak da, asıl işveren işçileri alt işverene devredilecek olursa asıl-alt işveren ilişkisi kurulamamasıdır. Ancak, daha önce kurulan bu tip ilişkiler, süreli veya süresiz olsun devam edebilecektir. Madde metninden anlaşılan bu yasaklar, zamanla içtihat birliği ile zor da olsa düzeltilebilir. Ancak, önümüzdeki süreçte çok sıkıntı yaşanacağı da açıkça görülmektedir.

Asıl işveren işçilerinin, alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamayacak veya daha önce o şantiyede çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacak işlem görecektir.<sup>27</sup> Böyle bir durumda tarafların muvazaa iddia etmesine gerek yoktur ki, mahkemeler değil, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu hususu doğrudan kendi başına inceleyecektir. Bu madde kapsamından amaç; yukarıda da belirttiği üzere, işçinin haklarının, alt işverenin araya girmesini sağlayarak sınırlandırılmasının engellenmesidir. Aslında Yargıtay bu konuda uzun zamandır bir içtihat oluşturduğundan, Alt İşveren Yönetmeliği'ne "kanuna aykırılık veya muvazaa kanaatini oluşturan delillerin bulunması hâlinde, söz konusu belgeler gerekçesi ile birlikte incelenmek üzere Bölge Müdürlüğü'nce İş Teftiş Grup Başkanlığı'na intikal ettirilir" hükmü konulmuştur.

Sonuç olarak, şantiyelerde çalışanların sağlığına ve güvenliğine ilişkin önlemleri alma yükümlülüğü işverene ait olduğundan, bu konuda belirtilen sorumluluklar alt işverenler bakımından da geçerlidir. Alt işveren işçisinin iş kazası geçirmesi halinde alt işveren sorumlu tutulacaktır. Alt işverenin (taşeronun) sorumluluğunun bulunduğu her durumda birlikte sorumluluk esasları uyarınca asıl işveren de sorumlu olacaktır. Dolayısıyla, kaza geçiren işçi tazminat talebini alt işverene (taşeron) yöneltebileceği gibi asıl işverenden de talep edebilecektir. Bu taktirde, asıl işveren ödediği tazminat miktarını rücu yoluyla alt işverenden isteyebilir.

27- 27.09.2008 Tarih ve 27010 Sayılı "Alt İşveren Yönetmeliği".

İş Kanunu'ndaki alt işverenle ilgili önemli hususlardan biri de; asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağı veya daha önce o şantiyede çalıştırıldı ise, o kişiyle alt işveren ilişkisi kurumayacağıdır. Eğer böyle bir durum varsa, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görecektir.

### **Şantiye proje yönetiminde görev alanların “işveren vekilleri”nin hukuki sorumluluğu nedir?**

Bilindiği gibi, çağımızda çalışanların sağlığı ve güvenliği artık bir yönetim sistemi haline dönüştüğünden,<sup>28</sup> işveren kendinden başka kişilerle birlikte çalışıyorsa, işyerlerinde önlem alma veya aldırma görevini yönetimde yardımcı kişilere, kendine ait yetkileri onlara devreder. Çünkü, işveren çok yönlü olan görev ve sorumluluklarını tek başına yapamayacağı için başkalarının yardımına ihtiyaç duymaktadır. Özellikle, kamu kuruluşları ile çok büyük iş hacmine sahip şirketlerin veya özel kişilerin, işlerini gördürebilmeleri ve işyerinde kendileri gibi hareket edebilmeleri için yardımcı kişilere ihtiyacı bulunmaktadır. Bu yardımcı kişilerin de işverene ait yetkilerle donatılmaları gerekir.

İşte bu yüzden “işveren vekili” müessesesi doğmuştur. İş Kanunu'nun 2/4. maddesi uyarınca “işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili” denir.<sup>29</sup> 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da buna benzer bir tanım yapılırken;<sup>30</sup> 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda İş Kanunu'na paralel ancak farklı bir tanım benimsenmiştir.<sup>31</sup>

Görüldüğü gibi, İş Kanunu, işveren vekili kavramını oldukça geniş tutmuş ve işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseleri işveren vekili saymıştır. Aynı durum 6331 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun için de geçerlidir. İşin bölüm ve niteliklerine göre ustabaşı, formen, şef, amir, müdür ve genel müdür gibi isimler alan bu kişiler, işçilere karşı işveren görünümündedirler. İşverene ait yetkilerle donatılmış oldukları için, İş Kanunu, m. 2/5'de işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların, işveren vekili olan bu kişiler hakkında da uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bu itibarla, işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluğun işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı hükmü karşısında, işveren vekillerinin de işçiyi koruma yükümlülüğü olduğunun kabulü gerekir. Bunların işveren adına hareket etmesi koşulu, işveren vekilinin temsil yetkisine sahip bulunması gerektiğini ortaya koymaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/4. maddesi hükmüne karşılık, işveren vekili kavramı Sendikalar Kanunu'nda oldukça dar tutulmuştur. Sendikalar Kanunu'nun 4101 sayılı Kanunla 1995 yılında değiştirilen 2 inci maddesi, işveren sayılan gerçek veya tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe yönetmeye yetkili olanlara işveren vekili denileceğini belirttikten sonra, bu kanunun uygulanmasında bunların da işveren sayılacakları hükmünü koymuştur.

İşveren vekillerinin sorumluluk ve zorunlulukları yönetim konusundaki yetki ve görevleriyle sınırlı olmasına rağmen, gözetme borcu çerçevesindeki bazı zorunlulukların, (astı statüsündeki işçileri gözetme borcu yükümlülüklerinin) tüm işveren vekillerinin görev ve yetkisi dahilinde olduğunun kabul edilmesi gerekir.

28- OHSAS-18001 (Occupational Health and Safety Assessment System).

29- İş Kanunu m. 1/II., 506 SSK, m. 4/II, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 2/II.

30- 6331 Sayılı İSG Kanunu m.3/(2) “İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır...”

31- 5510 Sayılı Kanun'un 12 nci maddesine göre; “İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününe yönetim görevini yapan kimse”, işveren vekilidir. Bu Kanunda geçen işveren deyimini, işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.

Bu tanımlamalarda üç unsur görülmektedir. Bunlardan birincisi, işverenin hareket alanının yapılan iş, işyeri ve işletmeyle sınırlı kalmasıdır. İkincisi, işveren adına aldığı yetki ile işini yapmasıdır. Üçüncüsü ise, yapılan işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görevi oranında yetkili olmasıdır. Bu nedenle, işveren vekili, kural olarak işi yapan değil yöneten olduğu için ve yönetmeyi kendi adına değil işveren adına yaptığı için işçi olmasına karşın, işçiden ayrı özelliktedir. Bununla beraber, işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve vebeleri ortadan kaldırmaz.

İşveren vekili, işin ve işyerinin yönetiminde, tıpkı işveren gibi hareket etmektedir. Bu durum, özellikle İş Kanunu'nun cezaya ilişkin hükümlerinden de açıkça anlaşılmaktadır.<sup>32</sup>

İşveren vekili, işverene ait yetkilerle donatılmış olduğu için 4857 sayılı İş Kanunu, "işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır" hükmü ile işveren vekilini tıpkı işveren gibi görmektedir. Aynı şekilde 6331 sayılı Kanunun uygulanması bakımından işveren vekilleri Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılmakta; bu nedenle bir şantiyede çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunması ve gözetilmesi bakımından işveren gibi sorumlu tutulmaktadır. Bu nedenledir ki, İş Kanunu ve 6331 sayılı Kanun'un idari ceza hükümlerine ilişkin maddeleri işveren vekillerine de uygulanır.

İşyerlerinde önlem alma veya aldırma görevi; işveren kendinden başka kişilerle birlikte çalışıyorsa, kendine ait yetkileri onlara devretmişse bu kişilere aittir. Dolayısıyla, bu kişiler meydana gelebilecek kazalardan da sorumlu olurlar.

Sonuç olarak, çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin alınmasından 6331 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri gereği işveren yükümlü olduğundan, bu yükümlülüğü yerine getirmeyen şantiyelerde proje yönetiminde görev alan yöneticinin işveren vekili olarak da sorumluluğu bulunmaktadır.

### **İşverenin/işveren vekillerinin (proje yönetiminde yer alan yöneticilerin) şantiyelerde önlem alma yükümlülüğü**

Daha önceki sayfalarda de açıklanmaya çalışıldığı gibi, gerek İş Kanunu'nda gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İş Kanunu, işveren vekili kavramını oldukça geniş tutmuş ve işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseleri proje yönetiminde yer alan özellikle üst yöneticileri, işveren vekili saymıştır. Dolayısıyla anılan Kanunlarda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. Bu nedenle işveren vekillerinin, iş ilişkisi içinde çalışanı korumak, ona yardımcı olmak, çalıştırdığı işçinin kendisine ve başkalarına zarar verici davranışlarını önlemek gibi yükümlülükleri vardır. O halde bu kişiler, işçinin vücut bütünlüğünü ve sağlığını korumakla yükümlüdür. Burada üzerinde durulması gereken husus, alınması gerekli önlemlerin, yönetmeliklerde öngörülen önlemlerle sınırlı olmamasıdır. Çünkü işverenler, bilim ve teknolojik ilerlemelerin gerektirdiği her türlü önlemi almak zorundadır. Öyle ki, Yargıtay'ın bazı kararlarında bu hususa açıkça yer verilmektedir. Buna göre, "... çalışan insanın beden ve ruh tamlığının korunması ve özellikle, işyerinde yaşamının güvence altına alınması için yararlı her önlem, gerektirdiği gider ve zahmet ne olursa olsun işverenin koruma önlemi alma ödevi çerçevesine girer".<sup>33</sup> Diğer bir Yargıtay kararında da; genellikle işverenin işçilerin güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlayacak önlemleri almakla yükümlü olduğuna ilişkin mevzuatta öngörülmuş önlemleri değil, insan yaşamına saygı gereği günümüz bilim ve teknolojisinin öngördüğü tüm önlemleri dahi alması gerektiği hususu üzerinde durulmaktadır.

32- İş Kanunu'nun 97 – 107 nci maddeleri ile İSG Kanunu'nun 26. maddelerine bakıldığında uygulanacak tüm cezaların işveren vekiline de yönelik olduğu görülecektir.

33- Yargıtay 10 uncu HD'nin; 2.8.1977 Tarih ve 4176 Karar Sayılı Kararı.

Nitekim İş Kanunumuz 2012 yılına kadar her işvereni, işyerinde çalışan işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü kılmıştı.<sup>34</sup> 30.6.2012 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanun ile işyerinde çalışanların işten kaynaklanan kaza ve hastalıklara karşı koruma yükümlülükleri daha da genişletilmiştir. Öyle ki, işveren vekilleri; çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak, bu amaçla mesleki risklere karşı her türlü önlemi almak, risk değerlendirmesi yapmak, çalışanı bedenine uygun işlerde çalıştırmak, işyerinde oluşan uygunsuzlukları çalışanların sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınan önlemleri izlemek, risklerden korunma ilkelerini belirlemek, şantiyede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu-önleyici hizmetleri vermek ve uzman personel çalıştırmak, acil durumlar ve yangınlara karşı gerekli önlemleri almak, çalışanların sağlık gözetimini yapmak, şantiyede iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini yapmak ve çalışanlarını sağlık-güvenlikle ilgili konularda eğitmek ve bilgilendirmek zorundadır.<sup>35</sup>

Konuya ilk önce işveren vekillerinin, çalışanları yapmakta oldukları işler nedeniyle uğrayacakları iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korumaya ilişkin hükümlerinin, Türk İş Hukuku'ndaki yerinden başlamak gerekir. İşçiyi kazalara ve hastalıklara karşı koruma, İş Hukukumuzda "işverenin, işçiyi gözetme borcu" olarak kabul edilmektedir.<sup>36</sup> İşverenin bu borcu ve bu borca uymaması halinde doğacak sorumluluk yalnızca İş Hukuku'nda değil, Borçlar Hukuku'nda da yer alan konulardan biridir.

İnsan sağlığının bozulmasına neden olan etkenler çok çeşitlidir;

1. Fiziksel etkenler (gürültü, aydınlatma, sıcak, soğuk, nem gibi)
2. Kimyasal etkenler (teknolojinin özelliklerine göre değişen, sayıları ve nitelikleri farklı sağlığa zararlı, zehirli ve tehlikeli kimyasallar)
3. Biyolojik etkenler (genel olarak insan sağlığını bozan mikroplar ve parazitler vb.)
4. Mekanik etkenler (çarpma, yırtılma, yaralama, batma, kanama, kırık, burkulma vb.)
5. Ergonomik etkenler (duruş-oturuş bozuklukları gibi) kemik ve kaslarda bozukluklara yol açarlar. Ağır kaldırma esnasındaki bel kemiği bozuklukları vb.

Mal ve hizmet üreten işçi ile işveren arasındaki ilişki, İş Kanunu gereği bir sözleşmeye dayanır. Bu sözleşmeye "iş sözleşmesi" denir.<sup>37</sup> Bu sözleşmeden dolayı işveren, işçiye karşı ücret ödemek ve işçinin sağlığını bozan, yukarıda sayılan etkenlere karşı gerekli özeni göstermek zorundadır. Bu özen borcu gereği işverenin, iş ilişkisi içinde çalışanını korumak, ona yardımcı olmak, sağlığına zarar verici davranışlardan kaçındırmak gibi yükümlülükleri vardır. Aslında bu yükümlülük, 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 77. maddesi ile 6331 sayılı Kanun hükümlerinin amir hükmüdür. Bu hükümlere paralel işverenin işçisini gözetme borcuna ilişkin hükümlere T. Borçlar Yasası'nda da yer verilmiştir.<sup>38</sup> İşveren, çalışan ile yapılan iş sözleşmesine göre,

34- 4857 sayılı İş Kanunu, mülga m. 77.

35- 6331 Sayılı İSG Kanunu m.4, 5, 6, 10, 11,14, 15, 16, 17.

36- Kenan Tunçomağ, İş Hukuku, Cilt 1, 3. Basım, İstanbul, 1986, s. 284; ayrıca Bkz. İlhan Ulusan, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Vedat Kitapçılık, 1. Baskı, İstanbul, 1990, s. 20; Murteza Aydemir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü, Ankara, YODÇEM Yayını, No.13, 2000, s. 4.

37- İş Kanunu m. 8: İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekilde tabi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.

38- 6098 sayılı Borçlar Yasası m.417: İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almaya yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

işin niteliğine ve adalete uygun, kendisinden çalışma istendiği için işçinin karşı karşıya kaldığı tehlikelere karşı gereken her türlü önlemleri almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmaya zorundadır. Kısaca işveren dolayısıyla işveren vekili olarak proje yönetiminde yer alan kişiler, işçinin yaşamını tüm yönleri ile korumakla yükümlüdür. Çünkü, işyerlerindeki kuralları işverenler koymakta, kararları işverenler yerine getirme zorundadır. Dolayısıyla, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturulması görevi öncelikle işverenlerindir.

Şantiyelerde çalışanların sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu işveren vekillerinin işçiyi gözetme borcunun doğal sonucudur. Bu nedenle, işçinin korunma önlemlerinin tamamını istememesi ya da bir kısmını istemesi, önlem alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İşveren vekillerinin önlem alma görevi, hem işçiye hem de devlete karşı bir zorunluluktur. Devlete karşı sorumluluğu önce 4857 sayılı İş Kanunu ile Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 173-180. maddelerinde; işçiye karşı sorumluluğu ise 6098 sayılı T. Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu borç daha geniş kapsamlı olarak işverene/ işveren vekillerine yüklenmiştir. Bu sorumluluk, yukarıda da belirtildiği gibi "işverenin özen borcu/işçiyi gözetme borcu" olarak da tanımlanmaktadır. Bu borç, yasalarla objektif ve vazgeçilmez ölçütlere bağlanmış olduğundan, işveren için emredici niteliktedir. Bu nedenle, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin tüm yasal düzenlemeler, Türk İş Hukuku'nda çok sayıda yasa ve yönetmelikler ile işvereni önlem almaya zorlamaktadır. İşveren, çalışanın (işçinin) sağlığını ve güvenliğini korumakla yükümlü olduğu gibi, çalışanın (işçisini) diğer çalışanlarının (alt işveren çalışanı) ve şantiyede bulunan üçüncü kişilerin de sağlığını ve güvenliğini korumakla da yükümlüdür. Dahası işverenin/işveren vekillerinin, çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruması aynı zamanda Anayasal bir yükümlülüktür. (Anayasa, mad: 56- Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.)

Çalışma hayatına ilişkin getirilmiş olan bu düzenlemeler, tüm bireylerin doğrudan yararlanabilecekleri haklar değildir. Çünkü, var olan mevzuat hükümleri, çalışma faaliyeti içinde bulunan, çalışan (işçi) ile çalıştırılan (işveren) arasında iş ilişkisinden (iş sözleşmesinden) doğan faaliyetlerin yürütülmesi sırasında, bazı nedenlerden dolayı oluşabilecek birtakım olumsuz durumların zararlarından çalışanı korumak amacı ile oluşturulmuş kurallar topluluğudur. Bunun amacı, çalışanın iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmasını içermektedir.

İşverenin/işveren vekillerinin, çalışanı gözetme diğer bir deyişle özen borcuna ilişkin yasal mevzuatını iki ana başlıkta toplayabiliriz;<sup>39</sup> Birinci ana başlık, özel hukuk karakteri taşıyan ve işverenin işçiyi gözetme (çalıştırdığı kişileri işyeri risklerinden - kazadan ve meslek hastalığından koruma) borcuna ilişkin hükümlerden doğan yükümlülüğüne ilişkin mevzuattır. Diğer bir ana başlık da, kamu hukuku karakteri taşıyan ve işverenin işçiyi gözetme borcuna ilişkin hükümlerden doğan yükümlülüğüne ilişkin mevzuattır.

Önce, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin varlığından doğan ve özel hukuka dayanan işçiyi gözetme borcuna ilişkin hükümlerden doğan işverenin yükümlülüğü üzerinde durulacaktır. İş sözleşmesi, bilindiği gibi işçi ile işveren arasında kişisel ilişki niteliğindedir. Bu niteliğin gereği olarak da işçi, işverenin ve işyerinin çıkarlarını en iyi biçimde korumak, zarar vermekten kaçınmak için çaba göstermelidir. İşveren de, aralarındaki kişisel nitelikte mevcut olan hizmet ilişkisi gereği, işçiye zarar verilmemesine karşı elinden gelen özeni göstermelidir. İşçiye bu özeni gösterme sorumluluğu işveren ve işveren vekiline aittir.

O halde, işveren vekili olarak proje yönetiminde yer alan kişiler, çalışanların işini gördüğü sırada zarara uğramaması için gerekli önlemleri almak, alınıp alınmadığını kontrol etmek ve işyerinde oluşabilecek riskler konusunda eğitmek zorundadır. Bu nedenle, her türlü önlemleri almak ve onu denetlemek işverenin/işveren vekillerinin yükümlülüğündedir. Başka bir deyişle, iş sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcu, işvereni/ işveren vekillerini şantiyede işçinin hayatını ve sağlığını, beden bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılar. Bu itibarla, işveren vekili olarak proje yönetiminde yer alan kişilerin söz konusu yükümlülüklerine ilişkin işçiyi gözetme borcu, iş güvenliğini de içine alan geniş kapsamlı bir borçtur.

39- Tunçomağ, a.g.e., s. 285.

Görüldüğü gibi, işveren vekilleri şantiye tehlikelerine karşı gerekli önlemleri almak; yani işveren, işçiyi tehlikelerden koruyacak önlemleri; örneğin, bir inşaattaki düşeme kenarından kayma ve düşme tehlikesine karşı dış kenar boşluklarına korkuluk yapma, ya da emniyet kemeri verme, yer karanlık ise aydınlatmak zorundadır. Ayrıca, işçilerine sağlığa uygun çalışma yeri ile, işçinin işverenle birlikte ikamet etmesi halinde yatacak yer (koğuş, yatakhane) sağlamak zorundadır. Burada sözü edilen gerekli güvenlik önlemleri sadece teknik nitelikteki olanları değil, gerekli yönetim ve denetim için örgütlenme önlemlerini, işçilerin davranışlarına ilişkin talimatları ve onların belirli tehlikelere karşı uyarılmalarını da kapsar. Özetle, işveren işyeri bina ve eklentilerinde sadece var olan tehlikelere karşı değil, var olabilecek işletme tehlikelerine karşı da koruyucu önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yukarıda sayılan önlemleri alma, diğer bir anlatımla işçiyi gözetme borcuna bir sınır getiren mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi 6098 sayılı Türk Borçlar Yasası ile yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlükten kaldırılan bu maddeye göre işveren, "teknik yönden mümkün olan bütün önlemleri" sadece, "işin mahiyeti ve hizmet ilişkisinin özelliği yönünden ve adalete uygun olarak kendisinden beklenen önlemleri" almakla yükümlü idi. Burada üzerinde durulması gereken husus adalete uygun olarak (hakkaniyet dairesinde) işverenden istenebilecek önlemlerin derecesinin tespit edilmesiydi. O halde, burada karşılıklı bir çıkar dengesinin kurulması gerekiyordu. Taraflardan birisi olan işçinin yaşam bütünlüğü ve sağlığı, diğer taraf olan işverene yüklenebilecek önlem alma borcun parasal yükü ve organizasyonu. Bu madde ile bu dengenin adalete uygun kurulabilmesi amaçlanmıştır. Ancak, burada işverenin mali gücünün kendi başına hiçbir zaman gereken önlemlerin derecesini tayin etmede belirleyici bir kıstas olup olamayacağı da tartışma konusu olmaktadır. Çünkü, insan sağlığı ve hayatı her şeyden üstün tutulması gereken bir değerdir. Bu değerın parasal bir karşılığı olmaması gerekir. Bu nedenle, işveren, yapacağı işte deneyimi ve eğitimi olmayan bir işçinin bile kolayca görebileceği işletme tehlikelerine karşı önlem alarak gidermek zorundadır. Kaldı ki, önlemlerin alınmasında getirilen "adalete uygunluk" sınırılması, yapılacak toplu iş sözleşmelerine konacak ayrıntılı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerle her zaman kaldırılabilir. Diğer bir anlatımla, toplu iş sözleşmesinde öngörülen çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri artık işverenin "işin mahiyeti noktasında hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede" önlemler olmayacak, mutlaka yerine getirilmesi gereken önlemler olacaktır. Çünkü, toplu iş sözleşmesine giren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler, artık işverenin çalışanını gözetme borcunun ayrıntısını düzenleyen iş sözleşmesi hükümleri arasında sayılacaktır. Bu durumda, işverenin yükümlülüğü bu konudaki genel hükümlere göre değil, toplu iş sözleşmesinin ilgili hükümlerine göre tespit edilecektir.

Nitekim, Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesiyle, önceki (mülga) 332. madde hükmündeki "hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede" kaldırılarak, İş Kanunu mülga 77. madde hükmüyle özdeş şekilde "işveren, şantiyede iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak" yükümlülüğünü getirmiştir. 6331 sayılı yasa ile daha da genişletmiştir.<sup>40</sup> Bu düzenlemelerle, işverenin mali gücü önlem düzeyini belirlemede bir kriter olmaktan çıkarılmıştır.

Türk Borçlar Kanunu 417. madde hükmü bir özel hukuk kuralı koyduğu için, ona aykırılık halinde sadece özel hukuk yaptırımı uygulanır. Diğer bir anlatımla, özen borcunu yerine getirmeyen işveren işçisinin uğradığı zararı, tazmin ile yükümlüdür. Sonuç olarak, önlem alınmaması nedeniyle kazaya uğrayan işçi, işverene yönelir ve ondan uğradığı zararın tazminini ister. (6098 sayılı Kanun, mad:417/3.fıkra) Yani, işçinin muhatabı işverendir. Ancak, bu hüküm işverenin işyerindeki çalışma alanlarında çalışanların sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümlülüğünü yerine getirmesine yeterli değildir. Çünkü, işçi işverenin kendisini işten

40- 6331 Sk m.4/1.a,b,c,ç,d.....mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar, risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

atması korkusuyla veya ondan çekindiği için ya da haklarını bilmediği için bu özel hukuk hükümlerini ileri süremeyebilir. Bu yüzden devlet, daha güçlü daha etkili olacak araçlar aramak zorunda kalmış, özel hukuk hükümleri yanında, önlem alma yükümlülüğünü devletin zabıta kuvveti ile veya cezalandırmasıyla, zorlayıcı kamu hukuku niteliği taşıyan koruyucu hükümlere de yer vermiştir. Bu nedenle, kamu hukuku niteliği taşıyan, iş sağlığını ve güvenliğini koruyucu mevzuata göre işverenin muhatabı işçi değil, kazaları ve meslek hastalığını koruyucu önlemleri yerine getirilip getirilmediğinin kontrolünü devlet üzerine aldığından, işçinin zarara uğramaması için işverenin muhatabı da devlettir.

Görüldüğü üzere, her iki nitelikteki hükümler de aynı amaca hizmet ederler. Amaç, işyerinde (şantiyede) çalışanların korunmasıdır. Aralarındaki fark; yukarıda da belirtildiği gibi özel nitelikli hükümlerin işçi ile işveren, kamu nitelikli hükümlerin ise işveren ile devlet arasındaki yükümlülükleri düzenlemesinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, T. Borçlar Kanunu hükümlerine aykırılık halinde özel hukuk müeyyideleri (yaptırımları), kamu hukuku hükümlerine aykırılık halinde ise kamu hukuku müeyyideleri, (özel hukuk müeyyideleri ile birlikte veya ayrı ayrı olarak) uygulanır.

Öte yandan, işverenin hem kamu hukukuna hem de özel hukuka dayanan, tüm çalışanların sağlığına ve güvenliğine ilişkin yükümlülüğü; insanın en temel haklarından birisi olduğundan daha önce de belirtildiği gibi Anayasamızda da yer almıştır.<sup>41</sup>

Demek ki, işveren vekillerinin kamu hukukuna dayanan işçiyi gözetme borcunu düzenleyen ana kural, önce İş Kanunu'nun mülga 77. maddesi ile ve daha sonra bunun yerine yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde yer almıştır. 6331 sayılı Kanunu ile artık mülga olan İş Kanunu m.77 hükmüne göre, "işverenler, işyerlerinde iş sağlığını ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araçları ve gereçleri noksanz bulundurmamakla yükümlüdürler".

Danıştay 10. Dairesinin 2004/1942 Esas Sayılı ve 24.05.2004 tarihli kararı ile yürütmesi durdurulan 2004 yılında çıkarılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği nin 5. ve 6. maddelerinde de buna paralel hükümler bulunmaktaydı. İşverenlerin kamu hukukuna ilişkin gözetme borcunu düzenleyen İş Kanunu'nun mülga 77. maddesini izleyen 78. maddesinde de, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler nedeniyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarılacağı hükme bağlanmıştır.

Gerçekten, sözü edilen mülga 77. madde, 6331 sayılı Kanunu'nun 4. maddesi ile yeni T. Borçlar Yasası'nın 417. maddesi; mülga 818 sayılı Kanunun 332. maddesine oranla, önlem alma unsurunu çok daha yoğun biçimde vurgulamaktadır. Çünkü, bu maddenin mülga 818 sayılı BK' nun 332. maddesinden farkı ve önemi, bir önlemin "hakkaniyet dairesinde" işverenden istenilip istenilmeyeceği değil, gerekli olup olmadığıdır.<sup>42</sup>

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ise işverenin İş Kanunu ve T. Borçlar Kanunu'nda belirtilen yükümlülükleri daha da açılarak kapsamlı ve anlaşılır hale getirilmiştir. Kanunda işverenin gözetme borcunu ifade eden 4. madde hükmüne göre; işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlü tutulmuştur:

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü önlemin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak.

b) İşyerinde çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak.

41- T.C. Anayasası m. 56

42- Eren, a.g.e., s. 21.



c) Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli önlemleri almak.

Yukarıdaki mevzuat hükümlerinden de anlaşılacağı üzere, işverenin kamu hukukundan doğan çalışanını (işçisini) gözetme borcunun kapsamı geniş tutulmuştur. Bu hükümlerde herhangi bir sınırlama ve koşul getirmeksizin, bir önlemin alınması iş güvenliği açısından “gerekli” ise bu önlemin alınması zorunluluk olduğu anlatılmaya çalışılmıştır.

Özetlersek; önlemleri almadığından iş kazasına neden olan işverenin işçiyi gözetme borcundan dolayı devlete karşı sorumluluğu, tazminat ödemekle birlikte olayda kusurlu olduğu tespit edilen işveren vekillerinin hapis veya para cezası ödemesi şeklindedir. Bunlara, iş kazası olmasa dahi denetime gelen teftiş yetkili kişinin (İş Müfettişinin) iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerine uyulmadığını tespit etmesi halinde işyerinin kapatılması, işin durdurulması ve işçilerini çalışmaktan alıkonulmaları gibi (idari) ya da işveren veya vekillerinin cezalandırılmalarına ilişkin (cezai) yaptırımları da ekleyebiliriz.

### **İşverenin/işveren vekillerinin (proje yönetiminde yer alan yöneticilerin) şantiyelerde önlem alınması ve uygulanmasında organizasyon yapma ve yönetme yükümlülüğü**

İşyerlerinde (şantiyelerde) önlemlerin alınıp alınmadığının kontrol etmek, işyerindeki riskleri değerlendirmek ve bu riskleri değerlendirip sonucunda alınması gerekli önlemleri belirlemek, meydana gelecek her türlü tehlikeli, önemsiz de olsa, yani yaralanma olmasa dahi zaman veya malzeme kaybına yol açan iş kazalarının nedenleri ile ayrıntılarını içeren bilgilerin yer aldığı raporları düzenlemek, bu tür kazaların tekrarını ya da daha büyük kazaları engelleyecek önlemlerin alınmasını sağlayacak girişimlerde bulunmak zorunda olan işverenin, mevzuatta belirtilen bu yükümlülüklerinin altından bizzat kalkmasının olanağı bulunmamaktadır. Bunun için, işverene getirilen bu yükümlülüklerden doğan bu sorumluluk; çalışan sayısı elliden fazla ise 6331 sayılı Kanun’un 22. maddesi ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik” hükmü uyarınca oluşturulan organizasyonda yer alan kişiler arasında koordinasyonun sağlanması için özel bilgi ve deneyimleri bulunan ve iş güvenliğinden sorumlu olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sertifikalandırılmış İş Güvenliği Uzmanına yaptırılarak yerine getirilir.<sup>43</sup>

İşverenin önlem alma ve uygulanmasında organizasyon yapma sorumluluğuna, İş Kanunu’na 5763 sayılı kanun ile 15.5.2008 tarihinde eklenen bir hüküm ile şantiyede bir iş sağlığı ve güvenliği birimi kurma yükümü de eklenmiştir. Bu yükümlükler, 6331 sayılı Kanun ile çalışan sayısı kaç olursa olsun bütün işyerleri için geçerli hale getirilerek genişletilmiştir.<sup>44</sup> Anılan bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda,

43- Resmi Gazete Tarihi: 29.12..2012 tarih ve 28512 sayılı “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik”; Resmi Gazete Tarihi: 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”.

44- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; madde 6 – (1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi

işverenin yetkili kıldığı şantiye proje yönetiminde yer alan işveren vekillerinin idari sorumluluğu yanında, bundan sonraki kısımda belirtileceği gibi, idari para cezaları ile işyerini kapatma veya işi durdurma cezaları söz konusu olabilecektir.

Bu cezaların verilmesi için şantiyede mutlaka iş kazasının olması veya meslek hastalığının ortaya çıkması gerekmez. Devletin denetim ve teftişe yetkili müfettişinin, işyerine geldiğinde mevzuatta öngörülen önlemlere uyulmadığını görmesi yeterlidir. Bu taktirde, 6331 sayılı Kanun'un 26. maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline idari para cezası uygulanır.

Bu itibarla, işverenler çalışan sayısı kaç olursa olsun işyerlerinde (ister sanayiden ister ticaretten sayılan işyeri olsun) bir sağlık ve güvenlik birimi oluşturmak zorundadırlar.<sup>45</sup> Sağlık ve güvenlik birimini kendi kurabileceği gibi diğer işverenlerle birlikte ya da kurulmuş olanlara ortak olabilirler. İşverenler, şantiyede sağlık ve güvenlik hizmetlerini verme yükümlülüklerini, işletme dışında bu amaçla kurulmuş olan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alma yoluyla da yerine getirebilirler.

Sağlık ve güvenlik biriminde; en az bir işyeri hekimi ile birlikte en az bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru ile en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi zorunludur. İşveren, sağlık ve güvenlik biriminin çalışma saatleri ile görev, yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdürler.

İşveren, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli önlemlerin belirlenmesi, bu önlemlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere; işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla işyeri hekimi görevlendirmek ve bu görevlerin yapılması için gerekli yer, donanım ve personeli temin etmekle yükümlüdürler.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyerlerinde sunulması ve bu hizmetleri sunacak kişi ve kuruluşlarının niteliklerinin belirlendiği bu düzenlemelerin kapsamı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile daha da genişletilmiş; iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmeye ilgili çalışan sayısı 50 ve sanayiden sayılan sınırlamaları kaldırılarak çalışan sayısı kaç olursa olsun kamu veya özel sektöre ait bütün işyerinin çalışanlarına bu hizmetleri verme yükümlülüğü getirilmiştir.

### **İşverenin/işveren vekillerinin (proje yönetiminde yer alan yöneticilerin) şantiyelerde çalışanları uyarma ve kurallara uymaya zorlamada sürekli denetleme yükümlülüğü**

İşverenin/işveren vekillerinin mevzuatta öngörülen önlemleri şantiyede almış sayılabilmesi için, çalışanın (işçisinin) sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli her türlü önlemi alması, gerekli araçları ve gereçleri noksansız bulundurması yeterli değildir. İşverenin ya da vekili olan iş güvenliği uzmanının, aynı zamanda bunlara uyulup uyulmadığını da denetlemesi gerekmektedir. Bu durum, kanun ve tüzüklerden kaynaklandığı gibi, Yargıtay'ın kararlarında da açıkça yer almaktadır. Yargıtay'ın bir kararına göre;<sup>46</sup> *"her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün sadece önlem almakla yetinilebileceği anlamı taşımadığı, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme ve giderek*

---

veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

(2) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir.

(3) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

45- 29 Aralık 2012 tarih ve 28512 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği".

46- Yargıtay 10 uncu HD:nin E.1978/2077,K.1978/7689,T.31.10.1978 Sayılı Kararı.

*önlemlere uyulmasını temin anlamında bulunduğu da kuşkusuzdur. Başka bir deyişle, işveren işyerinde, geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır. Bu zorunluluk sonucu olarak iş yerinde işveren tarafından tam anlamı ile geniş bir kontrol mekanizması kurulmalıdır.”* Demek ki, işverenin/işveren vekillerinin çalıştırdığı işçilerini alinan önlemlere ve kurallara uymaya zorlaması hem insani, hem de yasal görevidir.

Keza, kişisel koruyucu donanımların işçi tarafından kullanıp kullanılmadığını, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme görevi de işverenin sorumluluğu içindedir. Aksi halde, olabilecek iş kazalarından işveren sorumludur.

Örneğin; şantiye sahasında taşlama tezgahında çalışan işçiye, işveren tarafından gözlük verilmesi ve tezgahta çalışırken gözlüğünü takması için uyarı levhasını asmış olması, tam yeterli değildir. İşçiye bu gözlüğü takmadan işini yapmaya başlamaması gerektiği konusunda eğitim vermek ve uygulamak işverenin görevidir. Bu nedenle, işveren işçiye gözlüğünü verdim, bununla ilgili uyarı levhasını duvara astım diyerek sorumluluktan kurtulamaz. İşçiye gözlüğünü taktırmak zorundadır. Yine, Yargıtay Kararına göre; *“bir iş yerinde uyarı levhasının bulunması işvereni sorumluluktan kurtaran mutlak nedenlerden biri değildir. Önlemlerin yeterince uygulanıp uygulanmadığının da işyerinde etkin bir biçimde denetlenmesi gerekir”*.<sup>47</sup> Dolayısıyla, işverenin işçiyi tehlikelere karşı alınmış önlemlere uyarlamakla kalmayıp işyerindeki iş güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığını denetleme görevi bulunmaktadır.

İşverenin şantiyede iş güvenliği önlemlerinin alınması, bunlara uyulup uyulmadığını denetlemesi görevi yanında, işçinin yapacağı işe ilişkin kendisine yazılı ve sözlü talimat vermesi, önceden alınabilecek önlemler konusunda işçilerin eğitilmesi, (eğitim konusu müteakip satırlarda daha ayrıntılı anlatılacaktır) şantiyede makine ve cihazların çevresine uyarı levhalarının konulması, herhangi bir iş kazası sonucu şantiyede yapılan bilirkişi incelemelerinde işverenin kusuru açısından çok önemlidir.

### **İşverenin/işveren vekillerinin (proje yönetiminde yer alan yöneticilerin) şantiyelerde çalışan alt işveren işçileri dahil eğitime yükümlülüğü**

Şantiyede çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi de işverenin/işveren vekillerinin önlem alma yükümlülüğünün bir parçasıdır. 6631 sayılı İSG Kanunu yürürlüğe girmeden önce 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 77. maddesi gereğince *“işverenler; işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler.”* Bu amaçla, şantiyelerde çalışan alt işveren işçileri dahil tüm çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli önlemler konusunda işyerlerinde alınan eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlü idiler.<sup>48</sup> 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesi ise işverenin çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitime yükümünü Kanunun 16, 17, 18. ve 30. maddeleri gereği çıkartılan yönetmelik ile daha da genişletmiştir. Sözü edilen madde hükmüne göre işveren;

(1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

47- Bkz. İş Kanunu, m. 77/2; ayrıca, Yargıtay 10 uncu HD'nin 24.11.1980 gün ve E.5899, K.6795 Sayılı Kararı.

48- 07.04.2004 Tarih ve 25426 Sayılı “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”.

(4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.<sup>49</sup>

Yukarıdaki hükümlere göre, şantiyede gerekli önlemlerin alınması ile bu önlemlerin uygulanmasından doğacak tehlikeler ve bu hususta önceden alınabilecek önlemler konusunda çalışanları bilgilendirmek, çalışanlara uymaları gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini öğretmek işverenin ödevi ve görevidir. İşverenin bu görevine, iş güvenliği kurallarının uygulanmasına ilişkin eğitimlerin yapılması kadar; bilim ve teknikte meydana gelen ilerlemeler başta olmak üzere, iş yapım süresinde yaşanan aksaklıkların giderilmesi dahil tüm konularda eğitmek de girer. Çünkü işverenler, bilim ve teknolojik ilerlemelerin gerektirdiği her türlü önlemi almak kadar, bu nedenle oluşabilecek tehlikeleri de öğretmek zorundadır.

Bir şantiyede asıl işveren, alt işverene ait çalışanlarını da çalıştırıyorsa, alt işverene ait bu çalışanların eğitimlerinden, asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur. İşveren, geçici iş ilişkisi ile işçi çalıştırıyorsa, onlara da kendi çalışanları ile birlikte gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. İşverenler, çalışanlarına, iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Tüm bunları yerine getirmemekten dolayı işverenin idari, cezai ve hukuki sorumlulukları doğmaktadır. Yargıtay'ın kararlarında da eğitimin önemine vurgu yapılmaktadır. Yargıtay 10 uncu Hukuk Dairesi'nin 23.03.1982 gün ve E:1498 ve K:1701 sayılı kararına göre; *"işçiyi eğitmeden çalıştırmaya başlayan işveren, meydana gelen iş kazasından sorumludur"*. Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi'nin 16.6.2004 Tarih ve 2004/21-365 Esas, 2004/369 Karar sayılı kararında; *"iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim, bir kısım mevzuat ve hükümlerini içeren belgelerin verilmesiyle değil, eylemli olarak bu bilgilerin aktarılması ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir"* denilmektedir. Sonuç olarak; işyerlerinde önlem alınması, çalışanların önlemlere uyup uymadıklarının denetlenmesi ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için en önemli gerekliliklerdir ve bunların yerine getirilmesi işverenin sorumluluğundadır.

### **İşveren/işveren vekillerinin (proje yönetiminde yer alan yöneticilerin) çalışanlarını bilgilendirme yükümlülüğü**

Şantiyede çalışanların sağlığının ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla çalışanları ve çalışan temsilcilerini işverenin özelliklerini de dikkate alarak onların karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri hakkında, koruyucu ve önleyici önlemleri alır.

Şantiyede ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, çalışacağı işinde karşılaşılabilecekleri tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

Başka işyerlerinden çalışmak üzere şantiyeye gelen çalışanların karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri hakkındaki bilgileri almalarnı sağlamak üzere, bu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

Risk değerlendirmesi, çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

49- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, mad:5(4) RG: 15.05.2013/28648

## **İşverenin/işveren vekillerinin (proje yönetiminde yer alan yöneticilerin) resmi makamlara bildirim yükümlülüğü**

(a) Proje sorumlusunun yapı işine başlamadan önce yapı işine ilişkin bilgileri bildirim yükümlülüğü:

Proje sorumlusu; yapı işinin 30 işgününden fazla süreceği ve devamlı olarak 20'den fazla çalışan istihdam edileceği ya da İşin büyüklüğü 500 yevmiyeden fazla çalışma gerektireceği durumlarda yapı işine başlamadan önce; aşağıdaki bilgileri içeren bildirim, bir yazı ekinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne vermekle yükümlüdür.

Uygulanacak inşaat projesine ilişkin bilgiler:

- Bildirim tarihi,
- İnşaatın açık adresi (mahalle, cadde, sokak, numara, ada, parsel, semt, ilçe ve il adları),
- İşverenin ad ve adresi(mahalle, cadde, sokak, numara, ada, parsel, semt, ilçe ve il adları),
- Proje tipi (köprü, bina, alışveriş merkezi, yol gibi)
- Görevlendirilmesi halinde proje sorumlusunun adı ve adresi,
- Proje hazırlık safhasındaki sağlık ve güvenlik koordinatörünün veya koordinatörlerinin adı ve adresi,
- Proje uygulama safhasındaki sağlık ve güvenlik koordinatörünün veya koordinatörlerinin adı e adresi,
- İşin planlanan başlama tarihi,
- Planlanan çalışma süresi (inşaatın muhtemel bitiş tarihi),
- Yapı alanında çalışacağı tahmin edilen azami çalışan sayısı,
- Yapı alanında bulunması muhtemel yüklenicilerin (Alt işverenler, kendi nam ve hesabına çalışanlar ile tedarikçilerin) sayısı,
- Belirlenmiş olan yükleniciler(Alt işverenler, kendi nam ve hesabına çalışanlar ile tedarikçiler) hakkında bilgi.

Bu bildirimde belirtilen bilgilerin yer aldığı levha, açıkça görünecek şekilde şantiyenin uygun bir yerine konulur. Gerektiğinde bu bilgiler güncellenir.

(b) Şantiyelerde meydana gelen iş kazasını ve meslek hastalığını ilgili makamlara bildirme yükümlülüğü:

İşverenin/işveren vekillerinin meydana gelen iş kazasından dolayı yükümlülükleri, iş kazalarını önlemek kadar, iş kazalarının olumsuz sonuçlarını azaltmak bakımından da devam etmektedir. Türk İş Hukukuna eklenen çeşitli hükümlerle, çalışanların geçirdikleri kazaların sonuçlarından mağdur olmalarını engellemek ve kaza sonuçlarına karşı kazazedenin korunması, yani, sağlığına çabucak kavuşması dolayısıyla işyerine ve topluma kazandırılma şansının artırılması için bir takım düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemelere göre; örneğin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 7. maddesine göre,<sup>50</sup> "işverenin işe

50- "Sigorta hak ve yükümlülükleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

- a) (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya, meslekî eğitime veya zorunlu staja başladıkları tarihten,
- b) (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan, gelir vergisi mükellefi olanların gelir vergisi mükellefiyetinin başladığı tarihten; şirket ortaklarının şirket ortaklıklarının tescil edildiği tarihten; gelir vergisinden muaf olanların ise esnaf ve sanatkâr sicili ile birlikte kanunla kurulu meslek kuruluşlarına usûlüne uygun kayıtlı oldukları tarihten; tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için tarımsal faaliyetlerinin kanunla kurulu ilgili meslek kuruluşlarınınca tescil edildiği tarihten; köy ve mahalle muhtarları için seçtikleri tarihten,
- c) (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, göreve başladıkları veya okullarında eğitime başladıkları tarihten, itibaren başlar.

*aldığı işçi kendiliğinden sigortalı olduğu için işveren işçiyi işe başlatmadan önce örneği kurumca hazırlanacak işe giriş bildirgeleriyle Kurum'a doğrudan bildirmekle veya bu belgeleri iadeli-taahhütlü olarak göndermekle yükümlüdür. Ancak, inşaat işyerlerinde işe başlatılacak kimseler için işe başlatıldığı gün Kurum'a bildirilmesi gerekir".*

İşverenin işçiyi bildirmedeği zaman şantiyede bir iş kazası meydana geldiğinde adı geçen kanunun 16. maddesinde belirtilen yardımlar, sigortalıya SGK tarafından yapılır. Ancak, iş kazası nedeniyle sigortalıya kurumca yapılan ve ilerde yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin sermaye değerleri tutarı kazada işverenin kusurlu olup olmaması dikkate alınmaksızın (5510 sayılı Kanunun 21. maddesinde yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın) işverene ayrıca ödettirilir.

O halde, işverenin iş kazalarından sonra işverenin kanundan doğan bir başka sorumluluğu da, meydana gelen iş kazasını o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde (5510 sayılı Kanun, m.13/II) iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirmektir. Bu zorunluluk, 6331 sayılı Kanunu, 14/2 hükmünde de görülmektedir.<sup>51</sup> Buna göre, işverenin meydana gelen iş kazasını ihbar yükümlülüğü bulunduğu gibi; meslek hastalığına tutulduğunu veya hastalığın işçi tarafından kendisine bildirilmesini müteakip, bunu iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile öğrendiği günden başlayarak üç iş günü içinde Kuruma ihbar yükümlülüğü de bulunmaktadır (5510 sayılı Kanun, m. 14/II). Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir.

İşveren/işveren vekili, bu yükümlülüklerini yukarıda belirtilen süreler içerisinde yerine getirmedeği takdirde, sağlık yardımı işveren tarafından yerine getirilmiş olsa dahi kaza nedeniyle yapmış olduğu sağlık giderlerini Kurumdan talep edemeyeceği gibi, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinde yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 5510 sayılı Kanunun 96. maddesi hükmüne göre tahsil edilir.

Çalışanın kusurundan kaynaklanan nedenlerden dolayı Kurumun uğrayabileceği zararların, işverenden talep edilebilme hakkı bulunmamaktadır.

**Peki, İşverenin/işveren vekillerinin (proje yönetiminde yer alan yöneticilerin) yukarıda sıralanan bu yükümlülüklerini yerine getirmemekten dolayı sorumluluğu var mıdır?**

Bu soruya verilecek yanıt elbette evettir. Çünkü;

Avrupa Birliği'nde "Çerçeve Direktif" olarak adlandırılan 89/391/EEC sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Konsey Direktifi, AB'de iş sağlığı ve güvenliğinin en temel belgeleri arasında yer almaktadır. Bu Direktif, iş sağlığı ve güvenliği alanına "ortak sorumluluk" ilkesiyle yaklaşmaktadır. Bu anlayışa göre, hem çalışan hem de işveren taraflarına sorumluluk yüklenmesi ve her ikisinin birden sürece dahil edilmesi ön koşuldur. Türkiye'deki 6331 sayılı yasa ile getirilen iş sağlığı ve güvenliği sistemi de, AB'de olduğu gibi ortak sorumluluk ilkesini esas alan bir anlayış üzerine kurulmuştur. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerek çalışanlara gerekse işverenlere birtakım görev ve sorumluluklar yüklenmiştir. İşverenlerin/vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerini yerine getirmedeği takdirde işçinin kusuru yoksa bu kişi/kişiler sorumlu olacaktır.

51- 6331 sayılı İSG Kanunu m. 14/2: İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

Nitekim, gerek 6098 sayılı Borçlar Kanunu, gerekse 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun bu bölümde sözkonusu edilen maddelerinde; işverenlerin/vekillerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli "her türlü" önlemi almakla yükümlü oldukları belirtilerek, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gereken önlemlerin sadece yasal düzenlemelerden ibaret olmadığı, yasalarla düzenlenmemiş konularda dahi yani mevcut teknolojinin gerektirdiği olanakları sağlamakla işverenlerin yükümlü oldukları ve dolayısıyla sorumlu tutuldukları görülmektedir.

Zira, gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gerekse İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılan 77. maddesinde de belirtildiği gibi, her işveren/işveren vekili, şantiyede çalışanların sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve husustaki şartları, araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür.<sup>52</sup> Bu yükümlülüğünü yerine getirmediği taktirde işverenin/işveren vekillerinin sorumluluğu doğmaktadır.

Bu itibarla, işverenlerin/işveren vekillerin en önemli birinci görevi, işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığının oluşmaması için her türlü önlemin alınmasına ilişkin zorunluluktur. Önlem alma, durağan bir durum değildir. Alınan önlemlerin kontrollerle sürekli olarak gözden geçirilmesi de gerekir. Nitekim, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4(1)a. maddesi bu konuda açık hükümler içermektedir; "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar." denilmekle şantiyelerde mevcut risklerin, değişen koşullara (gelişen teknolojiye) uygun alınan ve alınması gerekli önlemlerin kontrollerle sürekli olarak gözden geçirilmesi sağlanmıştır.

Önlem alma konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 2003 yılından itibaren çıkarılan birçok yönetmelikte, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için işyerlerinde tehlikelerin tanımlanması, risklerin tespit edilmesi ve değerlendirmesini öngörmüştür. İş Kanunu'nda açıkça tanımlanmayan risk değerlendirmesi yapma yükümü, 6331 sayılı Kanunu'nun 3, 5 ve 10. maddelerinde açıkça tanımlanmış ve aşamaları belirlenmiştir.<sup>53</sup>

52- 4857 sayılı İş Kanunu, m. 77/1.

53- 6331 sayılı İSG Kanunu:

Madde 3- (o) Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,

ö) Risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,

Risklerden korunma ilkeleri

Madde – (1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma

Madde 10 – (1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.

Risk değerlendirmesi, işle ilgili çalışmalardan kaynaklanan ve çalışanlara ve çevreye olabilecek olası zararların en aza indirilmesine yardımcı olmaktadır. Risk değerlendirmesi proaktif bir yaklaşımdır. Diğer bir anlatımla, iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmeden önce, kazanın veya hastalığın ortaya çıkmasına neden olacak kaynak, durum ya da davranışa karşı önlemlerin alınmasına ilişkin çalışmalardır. Bu çalışmalarda risk değerlendirmesi yapılarak işyerindeki tehlike ve risklerle alınacak önlemler belirlenir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat gereği işçi sayısı ne olursa olsun tüm işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılması gerekmektedir.

İşverenin risk tespit ve değerlendirme sorumluluklarından birisi; şantiyede iş kazası ve meslek hastalığı olmaması için işçilerin sağlığı ve güvenliği konularında şantiyede iş güvenliği ile ilgili önlemlerinin aldırılması için gerekli organizasyonun sağlanması ve çalışanlara eğitimlerle yol göstermesi, diğeri ise; yapılmakta olan işin niteliğine göre çalışanların sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamında işlerini sürdürebilmeleri için işverenin/işveren vekilinin gerekli idari ve teknik önlemlerin alınıp alınmadığı konusunda yapılan sürekli kontroldür.

Yukarıda sözü edilen sorumluluklar, gerekli organizasyonun sağlanması için iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kuruluşunu, görevlerini ve çalışma usullerini düzenleyen “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik” te,<sup>54</sup> diğeri ise,

6331 sayılı Kanun’un 30. maddesine göre çıkartılan yönetmeliklerde yer almıştır. İş Kanunu ile başlayan yukarıda bahsedilen bu yükümlülükler, 6331 sayılı Kanun ile genişleterek tekrar düzenlenmiştir.

### **İşverenin/işveren vekillerinin (proje yönetiminde yer alan yöneticilerin) cezai Sorumluluğu var mıdır?**

Gelişmekte olan ülkelerin önemli sorunları arasında yer alan çalışanların sağlığı ve güvenliği konusu, hızla gelişen sanayileşme sonucunda ülkemizde de giderek önemli hale gelmiştir. Bu durum, iş yerinde çalışan insan gücünün korunması, dolayısıyla verimin arttırılması amacına yönelik çalışmaların önem kazanmasından kaynaklanmıştır.

Bireysel iş hukukunda yer alan para cezaları, idari para cezasıdır. İdari para cezası, devletin idari kurumları tarafından verilen para cezalarıdır. idari para cezası suç karşılığında verilen bir ceza değildir. Bu tür cezalar, kabahat niteliğindeki fiiller için belirlenmiş bir yaptırım türü olduğundan hapis cezasına çevrilemez ve adli sicil kaydına işlenmez. Mahkemeler tarafından verilen adli para cezaları hapis cezalarına çevrilirken, idari para cezaları kararın tebliğinden itibaren 15 gün içerisinde itiraz edilmediği takdirde karar kesinleşir. Kararın kesinleşmesiyle birlikte de ilgili kurum İcra Müdürlükleri aracılığıyla icra ve haciz işlemlerine başlanır. Dolayısıyla idari para cezasının ödenmemesi durumunda kişinin hapse girmesi söz konusu değildir. Ayrıca idari para cezaları, kabahat niteliğindeki suçlardan dolayı verildiğinden adli sicil kaydına (sabıka kaydına) işlenmez.

İdari para cezaları için bir n ödeme veya ceza yargılaması söz konusu değildir. 4857 sayılı Kanunda ngrlen idari para cezaları, 101. ve 106. maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek

---

b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.

c) İşyerinin tertip ve düzeni.

) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

(2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, alışma Őekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

54- Resmi Gazete Tarihi: 18.01.2013 Sayısı:28532



suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir.<sup>55</sup> Sözü edilen 101. ve 106. maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 6331 sayılı Kanunda öngörülen idari para cezaları da gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir.

Uygulanan bu idari para cezalarına itiraz ise bu konuda özel bir düzenleme söz konusu olmadığı için, Kabahatler Kanunu gereğince Sulh Ceza Mahkemesine başvurulacaktır. Oysa, başvurulacak itiraz merciiinin, Sulh Ceza Mahkemeleri yerine İş Mahkemeleri olması gerekir.

İşverenin yönetim sorumluluğu kısmında da görüldüğü üzere, iş hukukumuzda iş kazalarının meydana gelip gelmediğine veya meslek hastalığının oluşup oluşmadığına bakılmaksızın “tehlikenin yaratılmış olması” suç sayılmaktadır. Dolayısıyla, kaza veya meslek hastalığı olmasa dahi işverenin yükümlülüğünü getirmemesi nedeniyle **cezai sorumluluğu** söz konusu olmaktadır. Bunun amacı, işverenin kendi şantiyesinde iş kazasını veya meslek hastalığını önleme yükümlülüğünü yerine getirmesidir. Bu itibarla, Devlet tarafından yapılan denetimde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler alınmadığı tespit edildiğinde suç oluşmuş olacağından yaptırımı olan ilgili mevzuattaki **idari para cezaları** uygulanacaktır. Örneğin; şantiyede meydana gelen iş kazalarını kazadan sonraki üç gün içinde, işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmedeği takdirde şantiyede çalışan sayısı 10’da az ise 3.699 TL., 10-49 ise 4.932 TL. ve 50’den fazla ise 7.398 Türk Lirası idari para cezası uygulanır.

Öte yandan, bir başka önemli husus, asıl işveren – alt işveren ilişkisinde meydana gelen iş kazasında asıl işverenin cezai sorumluluğunun bulunup bulunmamasıdır. Bilindiği gibi, 1982 Anayasamızın 38. maddesinin 7. fıkrası “Ceza sorumluluğu şahsidir” hükmünü amirdir. Aynı şekilde 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun “Ceza sorumluluğunun şahsiliği” başlıklı 20. maddesi “Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz.” hükmünü içermektedir. Bu itibarla, cezaların şahsiliği ilkesi gereği asıl işveren – alt işveren ilişkisinde alt işverenin işçisinin geçirdiği iş kazasından dolayı ölüm ya da yaralanma meydana gelmişse cezai sorumluluk asıl işverene değil alt işverene aittir. Nitekim, İş Kanunu m.2/6’daki “birlikte sorumluluk” cezai değil hukuki sorumluluktur.

İşverenin/işveren vekillerinin (proje yönetiminde yer alan yöneticilerin) şantiyelerde önlem alma yükümlülüğünü yerine getirilmediği takdirde tehlikenin oluşmasına neden olmasından dolayı, bir başka deyişle iş kazası veya meslek hastalığı oluşmadan önceki cezai sorumluluğu ile sonrasındaki cezai sorumluluğu ayrı ayrı aşağıdaki satırlarda daha ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

Cezai sorumluluklara geçmeden önce altı çizilerek hatırlatılması gereken konu da, proje yönetiminde görev alan yetkili kişi olan (işveren vekillerinin) hukuki durumudur. Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin 4. ve 5. fıkrasına göre, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. Bu nedenle, İş Kanunu’nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.

55- 106. maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanunun 20. maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır. 101. madde, özürli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık halini, 106. madde özel istihdam, bürolarının izin almadan faaliyet göstermesini düzenler.

## **A. Önlem alma yükümlülüğünü yerine getirilmediği için tehlike oluştuğunun tespit edilmesi durumunda işverenin/işveren vekillerinin (proje yönetiminde yer alan yöneticilerin) ceza Sorumluluğu**

İşverenin/işveren vekillerine (proje yönetiminde yer alan yöneticilerine) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre "idari para cezasının" uygulanması;

Şantiye faaliyetlerinde çalışanların sağlığına ve güvenliğine ilişkin mevzuatın hükümlerine aykırı durumda bulunması halinde, saptanan eksikliklerin giderilmesi için bir süre verme, kusurun büyüklüğüne göre kapatma veya idari para cezası uygulanmaktadır. Buna göre, işletmenin veya işyerinin yönetiminden sorumlu olan işveren veya işveren vekillerinin İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Hükümleri doğrultusunda kanun veya yönetmeliklerde yer alan hükümlerdeki koşullara uyulmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için idari para cezası uygulanır. Koşullarının yerine getirilmediği her ay için de, bu para cezası tekrarlanma yoluna gidilir.

Örneğin, bir inşaat şantiyesine gelen devletin denetimle yetkili elemanı (İş Müfettişi) kaba inşaat aşamasında kat döşeme kenar boşluklarına korkuluk yapmadığını tespit ettiğinde, döşeme üzerinde çalışan kalıpcının tehlike geçirmesine (yaralanmasına ya da ölmesine) bakılmaksızın suç oluşmuş sayılmaktadır. Çünkü, Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin EK.4A/2ç. maddesine göre, "Çalışma yerlerinde çalışanların güvenliği öncelikle, güvenli korkuluklar, düşmeyi önleyici platformlar, bariyerler, kapaklar, çalışma iskeleleri, güvenlik ağıları veya hava yastıkları gibi toplu koruma tedbirleri ile sağlanır." hükmü bulunduğundan, sözü edilen şekilde toplu koruma önleminin alınmaması, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. madde (1/n) fıkrasına göre; sözü edilen yasanın 30. maddesinde belirtilen yönetmeliklerdeki yükümlülükleri yerine getirilmediği taktirde, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak şantiyede çalışan sayısı 10'da az ise 1.849 TL., 10-49 ise 2.466 TL. Ve 50'den fazla ise 3.699 Türk Lirası idari para cezasının uygulanması gerekir.

Bu örnekler çoğaltılabilir. Örneğin, 6331 sayılı Kanun'un 26. maddesi doğrultusunda; iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin hak ve yetkilerini kısıtlayan işverene her biri için uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak şantiyede çalışan sayısı 10'da az ise 2.927 TL., 10-49 ise 3.904 TL. Ve 50'den fazla ise 5.856 Türk Lirası idari para cezası, İSG Kurul oluşturulmamasına 5.856 TL, risk değerlendirmesi yapmayana uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak şantiyede çalışan sayısı 10'da az ise 8.325 TL., 10-49 ise 11.100 TL. Ve 50'den fazla ise 16.650 Türk Lirası, aykırılığın devamı halinde her ay için aynı miktarda idari para cezası, yine, çalışanların sağlık gözetimini yaptırmayan ve çalışanlarını bilgilendirmeyen işverene her bir çalışan için 1.233 TL. gibi önemli idari para cezaları getirilmiştir.

Öte yandan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesine göre, şantiyedeki ofis ve sosyal tesislerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur. Verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi 98.690 Türk Lirası, altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezası verilir.

2. İşveren/işveren vekillerine (proje yönetiminde yer alan yöneticilerine) 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'na göre "Hapis ve Adli Para Cezasının" uygulanması;

Yetkili makamlardan gerekli izni almaksızın, bir inşaat şantiyesinde patlayıcı, yakıcı, aşındırıcı, yaralayıcı, boğucu, zehirleyici, sürekli hastalığa yol açıcı kimyasal maddeyi kullanan veya depolayan işveren veya işveren vekili, üç yıldan sekiz yıla kadar hapis ve beşbin gün karşılığına kadar adli para cezası ile cezalandırılır.<sup>56</sup>

İnşaat veya yıkım faaliyeti sırasında, işçinin hayatı veya beden bütünlüğü açısından gerekli olan önlemleri almayan işveren veya işveren vekili, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.<sup>57</sup>

Herkesin gelip geçtiği yerlerde yapılmakta olan inşaat işlerinde veya bırakılan eşyadan doğan tehlikeyi önlemek için gerekli işaret veya bariyerleri koymayan, konulmuş olan işaret veya bariyerleri kaldıran ya da bunların yerini değiştiren işveren veya işveren vekili, iki aydan altı aya kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.<sup>58</sup>

Şantiyelerde çevreye zarar verecek şekilde, atık veya artıkların toprağa, suya veya havaya verilmesine taksirle neden olan, adli para cezası ile cezalandırılır. Bu atık veya artıkların, toprakta, suda veya havada kalıcı etki bırakması halinde, iki aydan bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.<sup>59</sup>

Yapılmakta olan inşaatta ilgili kanunlarla belirlenen yükümlülüklerle aykırı gürültüye neden olanlar, iki aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.<sup>60</sup>

**B. İşveren/işveren vekillerinin (proje yönetiminde yer alan yöneticilerin) şantiyede önlem alma yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda işçinin yaralanmasına veya ölümüne neden olmasından dolayı yani iş kazası ve meslek hastalığı sonrası cezai sorumluluğu**

İşveren/işveren vekili, şantiyede iş güvenliği kurallarına uymamış, diğer bir anlatımla, çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almamışsa veya gerekli olan araç ve gereçleri iş yerinde bulundurmamışsa ve bundan dolayı da iş kazası meydana gelmişse; yaralanmanın ağırlığına göre 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 85. ya da 89. maddesi gereğince işverenin cezalandırılması gerekir. Örneğin, anılan yasanın 85. maddesi uyarınca taksirle<sup>61</sup> işçinin ölümüne neden olma, üç yıldan altı yıla kadar hapis cezası gerektirir. Fiil, birden fazla işçinin ölümüne ya da bir veya birden fazla işçinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla işçinin de yaralanmasına neden olmuş ise, üç yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

5237 sayılı yeni Ceza Kanunumuza göre suç, kast veya taksirle işlenir. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir (5237 sayılı TCK, m. 21). Taksir ise, özen gösterildiğinde önlenebilecek suç konusu olaylardır. Taksir; olası taksir ve bilinçli taksir olarak ikiye ayrılmış ve bunlara ilişkin hükümlere yer verilmiştir (5237 sayılı TCK, m. 22). Bilinçli taksir, sonucu öngörüp gerçekleşmesini istememe durumudur. Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek cezanın, failin kusuruna göre belirlenmesi öngörülmüştür.

56- Türk Ceza Kanunu, m. 174/1

57- Türk Ceza Kanunu, m. 176

58- Türk Ceza Kanunu, m. 178

59- Türk Ceza Kanunu, m. 182/1

60- Türk Ceza Kanunu, m. 183

61- Türk Ceza Kanunu, m. 22: Taksirle işlenen fiiller, kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır. Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen sonucu öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir. Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yansına kadar artırılır. Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.

765 sayılı eski (mülga) Ceza Kanunu'nun 455. ve 459. maddelerinin son fıkralarına göre, taksirle ölüme neden olma veya taksirle yaralama suçlarında failin cezasının tespitinde failin kusuru (8) oranı üzerinden tespit edilmekteydi. Yeni Ceza Kanunu ile getirilen düzenleme, kusurun matematiksel dağıtımının mümkün bulunmadığı ve kusurluluğun bir değerlendirmeyle olay hâkimi tarafından tespit edileceği esası benimsenmiş ve mülga 765 sayılı Kanunun kusuru (8) üzerinden dağıtarak tespit eden ilkesinden vazgeçilmiştir.

Taksir için, eski uygulamaya göre bir değişiklik söz konusu değildir. Taksirli hareket sonucu neden olunan sonucun, sadece failin kişisel ve ailevî durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağduriyetine yol açmış olması durumunda kişi hakkında ceza verilmeyeceği, bilinçli taksir hâlinde ise verilecek cezadan indirim yapılacağı hükme bağlanmıştır.

Taksirle bir işçinin vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan işveren, anılan yasanın 89. maddesine göre üç aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır. Bu yaralama fiili, kazalının;

- Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,
  - Vücudunda kemik kırılmasına,
  - Konuşmasında sürekli zorluğa,
  - Yüzünde sabit ize,
  - Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,
  - Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına,
- neden olmuşsa, dörtbuçuk aydan birbuçuk yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Taksirle yaralama fiili, kazalının;

- İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,
  - Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,
  - Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,
  - Yüzünün sürekli değişikliğine,
  - Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine,
- neden olması halinde altı aydan üç yıla kadar, birden fazla işçinin yaralanmasına neden olması halinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Burada sözü edilen işveren tüzel kişi ise, ceza sorumluluğu şahsi olduğundan tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanamaz. Çünkü, Türk Ceza Kanunu'na göre cezalar kişiseldir.<sup>62</sup> Bu durumda, işveren vekili; hem iş güvenliği kuralına aykırı davranıştan hem de suç sayılan taksirli (kusurlu) sonuçtan dolayı ayrı ayrı sorumlu tutulur.

O halde, işverenin Türk Ceza Kanunu'na göre cezai sorumluluğu, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda söz konusudur. Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı, ya işveren tarafından alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması ya da önlemlerin alınmasına rağmen kaçınılmazlık sonucu oluşmuştur.

62- Türk Ceza Kanunu, m. 20: Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz. Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır.

Burada işveren/işveren vekillerinin sorumluluğu, iş yerinde gözetim ve denetim görevini yerinde getirmemesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü, işyeri sürekli ve belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kurulmuş bir müessesedir. Bu amacın gerçekleşmesi için işverene yönetim ve disiplin uygulama yetkisi tanınmıştır. İşveren yönetim hakkını kullanırken iş yasalarına, bu arada iş güvenliği kurallarına uymak ve çalıştırdığı kişilerin de uymasını sağlamak zorundadır.

Bilindiği gibi işverenin, iş güvenliği mevzuatında belirtilen kuralların uygulanmasını sağlamak amacıyla çeşitli disiplin cezalarından, çalışanın iş sözleşmesinin feshine kadar geniş yetkisi bulunmaktadır. Bu nedenle, işveren vekili olarak projede üst yönetici kişi bu yetkilerini kullanmaz ise, iş güvenliği kurallarının uygulanmamasından dolayı sorumluluğu bulunmaktadır. O halde, iş güvenliği mevzuatını bilmeyen, işin önem ve ciddiyetini kavrayacak durumda olmayan bir çalışanın neden olduğu kazadan işveren veya işveren vekili “ben sorumsuzum” diyemez. Zira, işveren vekili olarak yöneticinin, şantiyede çalışanların sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli gözetim ve denetim görevini yerine getirmemiş olması nedeniyle cezai sorumluluğu bulunmaktadır. Yargıtay’ a göre, işveren/işveren vekili sadece işçiyi işyeri tehlikelerine karşı uyarmakla ve gerekli önlemleri almakla yükümlü olmayıp, gerektiğinde işçiyi tehlikelere karşı alınmış önlemlere uymaya zorlamakla da yükümlüdür. Örneğin, işçiye kişisel koruyucu araçları sağlamakla kalmayıp, bunların kullanıldığı da denetlemesi ve kullandırması zorunludur.

Nitekim, Yargıtay içtihatları da hep bu doğrultudadır. Yargıtay, işverenin şantiyede çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamak için göstereceği özen yükümlülüğüne ilişkin T.Borçlar Kanunu’nun 393. maddesi<sup>63</sup> ile 6331 sayılı Kanun’un 4. maddesini bir arada yorumlayarak, kusursuz iş kazalarının riskinin çalışana (işçiye) değil, işverene yükletilmesi gerektiği görüşünden hareket etmektedir. Dolayısıyla, işveren sağlık ve güvenlik önlemlerini almamasından doğan sorumluluğunu, kusura dayanmayan bir sorumluluk olarak nitelendirmektedir. Bazen bu sorumluluk, yasalardaki boşluğun Medeni Kanunu’ muzun birinci maddesine göre hakim tarafından doldurulmasına dayandırılmaktadır. Böylece çalışan, Sosyal Güvenlik Kurumu’ nun karşılamadığı zararını, işveren kusursuz olsa bile işverene tazmin ettirebilecektir. Bu konu, bir sonraki bölümde daha ayrıntılı olarak anlatılacaktır.

### **İşverenin tazminat ödeme sorumluluğu nelerdir?**

Türk hukuk sisteminde, birçok ülke mevzuatından farklı olarak, işverenin işçiyi gözetme borcunu sınırlayan herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Nitekim, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda da iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak sürekli bir biçimde işverenin sorumluluğu ilkesine vurgu yapılmış ve işverenlerin sorumluluğunun hangi çerçeveye sınırlı olduğuna ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle, işverenlerin iş kazalarından doğan hukuki sorumluluğunun boyutu da 6331 sayılı Kanun öncesinde olduğu gibi Yargıtay içtihatları etrafında şekillenmeye devam etmektedir. Yargıtay içtihatlarına bakıldığında ise işverenlerin iş kazalarından doğan hukuki sorumluluğunun uygulamada tartışmalı bir konu olduğu görülmektedir. Bu konudaki görüşler, kusur sorumluluğu ile kusursuz sorumluluk olarak ikiye bölünmüş durumdadır.<sup>64</sup>

İş Kanunumuzun şantiyede çalışanların sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksanzı bulundurmakla yükümlü tutan, “işverenin önlem alma ödevinin” yasal dayanağı mülga 77. maddesi ile 6331 sayılı Kanun’un 4. maddesi ve buna uygun olarak çıkarılan yönetmeliklere ilişkin maddelerinde öngörülen kurallara aykırı davranış halinde işveren veya işveren

63- Madde 393- Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir. Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanır; özel kanun hükümleri saklıdır.

64- Mollamahmutoglu, H. (2008). İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri). Ankara: Turhan Kitabevi, s.992. Kamu-İş; C:13, S:3/2014 114

vekili; işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemiş, dolayısıyla kusurlu (taksirli) suçtan dolayı sorumlu olur. Bu durumda, işveren, iş güvenliği önlemlerini alma borcunu gereği gibi yerine getirmese ve bu nedenle işçi cismani bir zarara uğrarsa, işveren Türk Borçlar Kanunu uyarınca bu zararı tazmin etmek zorundadır. Burada özellikle sözü edilmesi gereken çalışanın uğradığı ölüm veya bedensel zarar ile uğradığı manevi zarar nedeniyle talep ettiği tazminata muhatap işveren vekilleri değil işverenin kendisidir.

Bu zararlar genel olarak, ölümlü sonuçlanmışsa; cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplardır. Bedensel zararlar sonuçlanmışsa; tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardır.

Kazada veya meslek hastalığında zarara uğrayan kişi, yukarıda sayılan zararlarını işverenden tazmin etmesini ister.

Bu durumda, işveren yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almamış olduğundan, işçinin uğradığı iş kazası veya meslek hastalığından doğan zarardan sorumlu tutulması "kusur" oranında hukuki sorumluluğunu gerektirir. Yargıtay'ın bir kararında, ölümlü sonuçlanan bir iş kazasında ölen işçinin geride kalanlarının talep ettiği destekten yoksun kalma tazminatından işverenin sorumlu tutulabilmesi için "... önemli olan, ölümün işverence alınması gereken bir önlem veya gösterilmesi gereken bir önem ya da özenin olumsuz bir sonucu olarak ortaya çıkmış olmasıdır" şeklinde hüküm vermiştir.

Burada vurgulanması gereken husus, alınması gerekli önlemlerin, yönetmeliklerde öngörülen önlemlerle sınırlı olmamasıdır. Çünkü işverenler, bilim ve teknolojik ilerlemelerin gerektirdiği her türlü önlemi almak zorundadır. Nitekim, Yargıtay'ın bazı kararlarında bu hususa açıkça yer verilmektedir. Buna göre, "... çalışan insanın beden ve ruh tamliğinin korunması ve özellikle, işyerinde yaşamının güvence altına alınması için yararlı her önlem, gerektirdiği gider ve zahmet ne olursa olsun işverenin koruma önlemi alma ödevi çerçevesine girer".<sup>65</sup> Diğer bir Yargıtay kararında; genellikle işverenin işçilerin güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlayacak önlemleri almakla yükümlü olduğuna ilişkin İş Kanunu'nun mülga 77. maddesine göre, mevzuatta öngörülmemiş önlemler değil, insan yaşamına saygı gereği günümüz bilim ve teknolojisinin öngördüğü tüm önlemler dahi alınması gerektiği hususu vurgulanmaktadır.<sup>66</sup>

Eğer işçinin zararı, işverenin çalıştırdığı kişinin işini gördüğü sırada ve onun bir fiilinin sonucunda meydana gelmişse, işveren adam çalıştıran sıfatıyla sorumludur (6098 sayılı BK 66. madde).<sup>67</sup> Dolayısıyla, bu sorumluluk öğretisi ve uygulamada bir kusursuz sorumluluk olarak kabul edilmektedir. 6331 sayılı Kanun açısından işveren, işçiyi işyeri tehlikelerinden koruma, önlemini alma ödevini yerine getirmemesinden, ya da yasak hükümlerine aykırı davranışından dolayı meydana gelen zararlardan sorumludur. Bu nedenle, kusurlu olup olmadığının araştırılması gerekir. Ancak, işveren gerekli önlemleri almış, işçi de alınan önlemlere uymasına rağmen kaza olmuş ve dolayısıyla işçi de zarar görmüşse sonuca kimin (işveren mi yoksa işçi ve mirasçılar mı?) katlanması gerektiği halen tartışmalıdır.

65- Yargıtay 10 uncu HD'nin; 2.8.1977 Tarih ve 4176 Karar Sayılı Kararı.

66- "Genel olarak işveren, işçilerin, iş güvenliği ortamında çalışmalarını sağlayacak önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren salt mevzuatta öngörülen önlemleri değil kutsallaştırılması gereken insan yaşamına saygı çevresinde günümüz bilim ve teknolojisinin öngördüğü önlemleri almakla dahi yükümlüdür. Her halde çalışan kimsenin iş güvenliği, işçinin kendi dikkatine bırakılmaz....." Yargıtay 10.HD' nin 17.04.1984 tarih ve E.1984/2029, K.1984/2140 sayılı kararı .

67- 6098 sayılı TBK, madde 66- Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Adam çalıştıran, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz. Bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür. Adam çalıştıran, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu soruya, verdiği karar ile şöyle cevap vermektedir: “*Davacı işçinin davalı işletmeye ait işi gördüğü sırada yaralandığı, tarafların tümüyle kusursuz olduğu müteala olunmuştur. Kazaya uğrayan işçinin veya hak sahiplerinin açacakları davalarının hukuki nedeni, risk nazariyesine yani kusursuz sorumluluk esasına dayandığından 27.3.1957 tarih ve 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararının uygulanması gerekir*”.

Bu karara göre, 6098 sayılı TBK 66. madde hükmünün kusura değil, sadece sosyal tehlike esasına dayandığı kabul edilince, bir kimsenin bir işini görmekle görevlendirdiği diğer bir kimsenin, bu işi görmesi dolayısıyla meydana gelen zarardan, ne kendisinin, ne de işçinin herhangi bir kusuru aranmaksızın işverenin sorumlu tutulacağı sonucuna varılır.

Görüldüğü gibi, hukukumuzda ancak 6098 sayılı TBK 66. ve 116 üncü maddeleri uygulanabildiği ölçüde işverenin kusursuz sorumluluğundan söz edilebilmektedir.<sup>68</sup>

Türk hukuk öğretisinde, işverenin işçiyi gözetme borcundaki sorumluluğunun bir “kusur sorumluluğu” mu yoksa “kusursuz sorumluluk” mu sayılması gerektiği yıllardır tartışılmaktadır. Bir kısım hukukçu, işverenin işçiyi gözetme borcundan doğan sorumluluğunun 6098 sayılı TBK’ nun 393. maddesine dayandığını, dolayısıyla bu sorumluluğun bir kusur sorumluluğu sayılması gerektiğini öne sürmektedir.

Bir kısım hukukçu ise, işverenin kusursuz sorumluluğu esasını benimsemekte ve 6098 sayılı T. Borçlar Kanunu’nun 393. maddesinin aksine, işverenin özen borcu yönünden objektif bir esastan hareket etmektedir. Çünkü, İş Kanunu’nun mülga 77. maddesi, açıkça şantiyede çalışan işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapma, bu husustaki şartları sağlama ve gerekli araçları noksansız bulundurma ödevini işverene yüklemiştir. Önemli olan alınması gerekli önlemin işverenden hakkaniyet ölçüsünde istenilip istenilmeyeceği değil, gerekli olup olmadığıdır. Gerekli ise, artık başka bir husus söz konusu değildir. İşverenin İş Kanunu’ndan doğan sorumluluğu, kendisine hiçbir kusur yüklenilmeyen hallerde dahi tehlike sorumluluğu içerisinde kabul edilmektedir.

Esasen, Türk İş Hukukunda; insana veya malzemeye zarar veren bir olayda, örneğin iş kazalarında asıl olan kusura dayalı sorumluluktur ve zarar veren de bu zararı tazmin etmek zorundadır.<sup>69</sup>

Ancak, her geçen gün gelişen teknolojinin işyerlerinde üretime uygulanması sonucu meydana gelen bazı tehlikelerin ve doğurduğu zararların tazmininde, kusur koşulunun aranması her zaman adil olmadığı gibi, toplumsal vicdanı da tatmin edememektedir. Bu nedenle, Yargıtay içtihatları ile temel hak ve ilkelere uygun olarak tehlike (risk) sorumluluğu ilkesi geliştirilmiştir.

Ne işverenin ve ne de işçinin kusuru yoksa ne olacaktır diye bir soru sorulduğunda ise verilen cevap; iş kazalarının, ne mesleki ne de sosyal risk sayıldığı dönemde verilen ve adam çalıştırmanın sorumluluğunda temel ilkeyi koyan içtihadı birleştirme kararı, işçinin de işverenin de kusuru olmaması halinde işverenin hakkaniyete göre sorumlu olacağını kabul etmiştir. Tartışmalar sırasında gelişen teknolojinin tehlike ihtimallerini arttırdığı kusura dayanan sorumluluk sisteminin yeni tehlikelere cevap vermediği sadece zarar tehlikesinin mevcut olması esasına dayanan sorumluluk hükümleri konulmasına ihtiyaç duyulduğundan söz edilmiş, bu ihtiyacı karşılayarak kusursuz sorumluluk yahut tehlike esasına dayanan sorumluluk esasını getirdiği açıklanmıştır.

68- 6098 sayılı TBK, madde 116- Borçlu, borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılarına kanuna uygun surette bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür. Yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumluluk, önceden yapılan bir anlaşmayla tamamen veya kısmen kaldırılabilir.

69- 6098 sayılı TBK, madde 51- Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler. Tazminatın irat biçiminde ödenmesine hükmedilirse, borçlu güvence göstermekle yükümlüdür.

Bu ilke, Yargıtay'ın 27.03.1957 gün ve 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme kararı ile yargısallaşarak açıklığa kavuşmuş ve Yargıtay'ın sonraki kararlarında da bu insani düşünceler gözlenmiştir.

Bu ilkenin özü, işyerlerinde işin yürütümü sırasında oluşan tehlikelerden dolayı meydana gelen zararda, işçinin kusurlu olması halinde bile işçinin uğradığı zararın tamamının işçiye değil de, hakkaniyet ölçüsünde, hiç olmazsa bir kısmından onun çalışmalarından yararlanan işverenin de sorumlu tutulması bundan yüz yirmi yıl önceki Fransa'daki mahkemelerdeki uygulamalara dayanır. 1895 yılında mahkemede alınan bir karar sonucu, Fransa'da kamu sektöründe çalışan personel için risk sorumluluğu ilk kez kabul edilmiş olur. Daha sonra 9 nisan 1898 tarihli iş kazaları ile ilgili kanunla hiç kimse sorumlu olmasa dahi kazaya uğrayan işçiye işverenin maktu bir tazminat vereceği yolundaki ilke, özel sektör için de geçerli genel bir kurala dönüşür. Bu ülkede Sosyal Sigorta sistemi oluşturulunca İşveren, istisnai bazı haller dışında, sorumluluğunu Sosyal Sigortaya devreder ve genel hükümlere göre sorumluluktan büyük ölçüde kurtulmuş olurlar.

İşyerlerinde meydana gelen iş kazalarında işverenin hukuki sorumluluğu, gerek İsviçre gerekse ülkemiz İş Hukukunda yapılan tartışmalar sonucunda, birbirleriyle bağdaştırılması olanağı bulunmayan farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuş; ancak işverenin bu açıdan sorumluluğu kusura dayandırılmıştır. Gerek İsviçre, gerekse Türk İş Hukukunda özel bir düzenleme bulunmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. Ancak, dünyada teknolojinin hızlı gelişimi ve bu nedenle alınabilecek her türlü önlemlere rağmen önüne geçilmesi mümkün olmayan tehlikelerin ortaya çıkması, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarında büyük artışların meydana gelmesi karşısında kusura dayanan sorumluluk ilkesi yetersiz kalmıştır. İşte bu nedenle, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike (risk) sorumluluğu kavramı ortaya çıkmıştır.

Tehlike sorumluluğunu savunan bilim insanları, işverenin özen borcunu ideal ölçüler içinde yerine getirmesi halinde bile oluşacak zararlardan sadece işçinin değil, işverenin de sorumlu tutulması gerektiğini ve bunun yasal kaynağını da 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 77. Maddesi (yürürlükteki 6331 sayılı Kanun, md:4) ile mülga 78. maddesine (yürürlükteki 6331 sayılı Kanun, md:30) göre çıkartılan tüzük ve yönetmelikler ile Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 173 – 180 inci maddelerini göstermektedirler. Bazen bu sorumluluk, kanundaki boşluğun, Medeni Kanunu'nun birinci maddesine göre hakim tarafından doldurulmasına dayanmaktadır.

Böylece işçi, 5510 sayılı Kanunu'nun karşılamadığı zararını, işveren kusursuz olsa bile ona tazmin ettirebilecektir. Kimi yazarlar, bu görüşe bir dayanak olarak, Türk Hukukunda tehlike sorumluluğunu düzenleyen özel kanunların bulunmamasını göstermektedir.<sup>70</sup> Bazı kanunlar, özel tehlike taşıyan bazı işyerleri için sorumluluk koymakta, ancak bunlar bütün işyerlerini kapsamamaktadır (Bkz. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, RG: 26.12.2012/28509). Dolayısıyla, tehlike sorumluluğunun, -Yargıtay İçtihatlarının dayandığı sosyal politika düşüncesi haklı görülürse- İş Kanunu'nun mülga 77. maddesi ile 78 inci maddesine göre çıkartılan Tüzük ve Yönetmelikler ve bundan sonra çıkarılan 6331 sayılı Kanun hükümleri gereği açıkça hükme bağlanması uygun olacaktır. Ancak, böyle bir hükmün kabulü tehlike sorumluluklarının ayrıca düzenlenmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Çünkü, özel tehlike taşıyan işyerleri üçüncü kişilere de zarar verebileceğinden; bu kişiler, aralarında sözleşme olmadığından bu işyerlerinin işverenlerinden kusursuz sorumluluk ilkesine göre tazminat isteyemeyeceklerdir.

Sonuç olarak, tehlike sorumluluğu, en ağır bir kusursuz sorumluluk halini oluşturmaktadır. Yukarıda değinildiği gibi, işveren her türlü özen borcunu yerine getirmiş olsa bile, oluşacak kazadan dolayı sorumluluktan kurtulamaz. Bununla beraber tehlike sorumluluğu, bir "sonuç sorumluluğu" da değildir. Esasen, kaza sonucu oluşan zarar, işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış, süreç içerisinde oluşan bir başka nedenden dolayı meydana gelmişse, işverenin bu zarardan sorumlu tutulmaması gerekir. Başka bir anlatımla, işverenin veya bundan doğan tehlikeler ile zarar arasında uygun bir illiyet rabtası (neden-

70- Bkz; Kemal Gürsoy, "İşverenin Sorumluluğu", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 31, Sayı. 1, 1974, s. 195-197.



sonuç bağı) yoksa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez.<sup>71</sup> Ancak, tehlike sorumluluğunda aşağıdaki üç durumdan biri kanıtlanırsa illiyet bağı kesilebilir. Zarar veren olayın (iş kazasının);

1. Mücbir (zorlayıcı, kaçınılmaz)<sup>72</sup> etmenler sonucunda gerçekleşmesi,
2. Zarar görenin ağır kusuru ile oluşması,
3. Üçüncü kişinin ağır kusuru ile oluşması.

Yargıtay'ın bazı kararlarında, illiyet bağının sadece kusura bağlı sorumluluklarda değil, özellikle tehlike sorumluluğunun kurulabilmesi için de zorunlu olduğunu kabul etmektedir.<sup>73</sup> Bu taktirde eğer işyeri, kazanın meydana gelmesinde bir tehlikeyi bünyesinde barındırmıyorsa işverenin sorumluluğundan söz edilemez. Örneğin, işlek olmayan veya yakınında polis karakolu bulunan bir caddedeki büfede görevli işçiden, istediğinin bulunmadığından dolayı tartışmada sinirlenen müşterinin büfe işçisini öldürme olayında; büfenin böyle bir işletme tehlikesini bünyesinde barındırmadığı ölen işçinin görevi ile böyle bir tehlikenin hayatın olağan koşulları içerisinde düşünülemez olduğundan hareketle, bu iş kazasında işverenin sorumluluğu bulunmamaktadır. Eğer öldürülen büfe işçisi bir bankanın güvenlik görevlisi olsaydı, işyeri işletme tehlikesini bünyesinde barındırdığından, sinirlenen müşterinin neden olduğu olaydan işveren sorumlu olacaktır.

Sonuç olarak, kusura dayanan sorumluluk ilkesi, teknolojik gelişmeler karşısında yetersiz kaldığından, işverenin kusursuz sorumluluğu (tehlike sorumluluğu) geliştirilmiştir. Ancak, iş kazasının işletmeye özgü bir olaydan doğmadığı durumlarda, işverenin kusursuz sorumluluğundan söz edilemez. İşverenin meydana gelen iş kazasından sorumlu tutulabilmesi için, işin yürütümü ile iş kazası arasında illiyet (neden-sonuç) bağının kurulabilmesi gereklidir. Aksi halde, adalet ve hakkaniyet duygularıyla bağdaşmayacaktır.

O halde işverenin tehlike sorumluluğundan kurtulabilmesi için:

1. Zararın, mücbir nedenlerden ileri geldiğini (örneğin dış cephe iskelesinde çalışırken deprem olması) ve kendisinin veya eylemlerinden sorumlu olduğu kişilerin kusurlu olmadığını,
2. Zararın, mağdurun (zarar görenin) ağır kusurundan ileri geldiğini (örneğin, intihar kastı ile kendini boşluğa attığını) ve kendisinin veya eylemlerinden sorumlu olduğu kişilerin bir kusuru bulunmadığını,
3. Zararın, üçüncü kişinin ağır kusurundan ileri geldiğini (örneğin, başında baretli bulunan bir işçinin başına üçüncü kişi tarafından çok ağır bir cismin düşürülmesi) ve kendisinin veya eylemlerinden sorumlu olduğu kişilerin bir kusurunun bulunmadığını, kanıtlaması gerekmektedir.

Bu konuda Yargıtay'ın görüşü ise şöyledir; işveren, iş güvenliği önlemlerini alma konusunda kusurlu ise kusur sorumluluğu ilkesi uygulanmakta ve kusur oranına göre sorumluluk yüklenmekte; buna karşılık, işverende herhangi bir kusur bulunmadığı tespit edilirse, bu kez olaya kusursuz sorumluluk ilkesi uygulanmaktadır. Nitekim, Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi'nin 29.12.1981 tarihli bir kararında; iş kazalarında işverenin sorumluluğunun akdi bir sorumluluk olduğu, tehlike (risk) nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluğu da içerdiği, çünkü işverenin iş sözleşmesi ile işçisini iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı taahhüt ettiği gibi, gelişen teknolojinin yarattığı ancak önlenmesi mümkün olmayan tehlikelerden doğacak zararlara karşı korumayı da taahhüt etmiş sayıldığı kayıtlıdır.<sup>74</sup>

71- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu; E.1986 / 9-722, K. 1987 / 203 ve T. 18.3.1987

72- Mücbir (zorlayıcı, kaçınılmaz) etmen; önceden göz önüne alınmasına ve bunun sonucu olarak ortadan kaldırılmasına olanak bulunmayan dış bir etki nedeniyle meydana gelen bir olaydır.

73- Yargıtay HGK'nun 3.3.1971 gün ve E. 1969 / 9 -874, K.121 Sayılı; 10.5.1978 gün ve E. 1977 / 10-807, K. 1978 / 374 Sayılı, 26.12.1986 gün ve E. 1986 / 9-601, K. 1986 / 1189 Sayılı Kararları.

74- Yargıtay 9 uncu HD'nin 29.12.1981 tarih ve E.11289 - K.15904 Sayılı Kararı

Kısaca belirtmek gerekirse, iş hukukumuzda işverenin kusursuz sorumluluğu konusunda yasal bir dayanak bulunmamaktadır. Aksine, işverenin kusur sorumluluğu esasına dayalı mülga 818 Borçlar Kanunu'nun 332 inci ve 96. maddeleri ve bunun yerini alan 6098 sayılı T. Borçlar Kanunu'nun 66. madde hükümleri bulunmaktadır.<sup>75</sup>

Özetlersek; şantiyede iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarara uğrayan işçi "çalışan" veya hak sahipleri, işverenden tazminat isteyebilir. Çünkü çalışana (işçiyi) gözetme borcuna aykırı davranan işveren, iş kazası sonucunda sakatlanan veya meslek hastalığına tutulan işçiye veya ölümü halinde yardımından yararlanamayan yakınlarına tazminat ödemek zorundadır. Ayrıca, iş kazasına uğrayan kişinin sigortalı olması halinde, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre gerekli sağlık yardımı yapılır. Geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri bağlanır. Eğer kaza ölümle sonuçlanmışsa, sigortalının hak sahiplerine yastada belirtilen koşullarda gelir bağlanabilir.

Ancak, bu yardım ve ödenekler gerçekten tazmin edici nitelik taşımazlar. Çünkü, çoğu kez zarara uğrayan işçi ve hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamadığı gibi, manevi zararlarını da karşılayacak herhangi bir ödeme yapılmaz. Öte yandan, Sosyal Sigortalar Kanununda sigortalı veya hak sahiplerinin, bu yasayla sağlanan haklar dışında kalan zararlarını işverenden isteyip istemeyecekleri konusunda bir düzenleme yer almamıştır. İşte bu nedenle, işçi veya ölümü halinde hak sahipleri, Sosyal Sigortalar Kurumu'nca yapılan yardımları aşan zararları için T. Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca maddi ve manevi tazminat isteginde bulunabilirler.

Diğer bir anlatımla, çalışan (işçi), iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle doğan zararını bazı durumlarda doğrudan doğruya işverenden isteyebilir. Örneğin, herhangi bir nedenle Sosyal Güvenlik Kurumu'nca aylık bağlanmamış veya 5510 sayılı Kanunun 97. maddesinin üçüncü fıkrası ve Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 118. maddesinin dördüncü fıkrasına göre, beş yıllık hak düşürücü süre içinde kuruma başvurmamış kazalı işçi, işverenin gözetme borcuna aykırı davranışlarından doğan zararlarının tümünü genel hükümlere göre işverenden tazmin ettirebilir.

### **İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından açılacak rücu (geri alma) tazminatı**

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu kusur oranlarının belirlenmesi ve çalışana, üçüncü kişiye veya işverene kusur yüklenmesi söz konusu olabilir. Bu kusur oranları sonucunda çalışana, uğradığı iş kazasında gerekli yardımlar yapılması, aylık bağlanması ve çalışanın maddi açıdan tatmin edilmesi gerekir. Nitekim, bu yardım Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır ve Kurum da kusurları oranında ilgililere rücu eder.

75- 818 sayılı Borçlar Kanunu, m. 332: "İş sahibi, akdin hususi halleri ve istenebileceği derece, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükümlerine göre aykırı hareketi sonucunda işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur".

818 sayılı Borçlar Kanunu, m. 96: "Alacaklı hakkını kısmen veya tamamen istifade edemediği takdirde borçlu kendisine hiçbir kusurun isnat edilemeyeceğini ispat etmedikçe bundan mütevellit zarar tazmine mecburdur".

6098 sayılı T. Borçlar Kanunu:

II. Özen sorumluluğu

1. Adam çalıştırmanın sorumluluğu

m.66- Adam çalıştırın, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür.

Adam çalıştırın, çalışanın seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz.

Bir işletmede adam çalıştırın, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür.

Adam çalıştırın, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun iş kazası sonucu sigortalıya (işçiye) yaptığı yardım tutarları için rücu tazminatı davası açma hakkı vardır. Rücu tazminatı davası, daha önce Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmış olan zararlar tutarının, 5510 sayılı Kanununun 13,14 ve 21. maddelerine göre, kusurlu işverene veya üçüncü kişilere ödettirilmesi amacıyla açılır.

İş kazası sonucunda zarar gören işçiye, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından her türlü sağlık yardımı yapılır. Bu kapsamda kazaya uğrayan işçinin tedavi için başka kente ya da ülkeye gitmesi, gerekiyorsa yol parası, protez takılması gerekiyorsa bunun bedeli ile tedavi ve rehabilitasyon süresince geçici iş göremezlik ödenekleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenir. Ayrıca, kısmi ve tam işgöremezlik durumlarında kazaya uğrayan işçiye ve ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kasti veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelip gelmediği konusunda yapılan soruşturmada kusur oranları belirlenirken meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı;

- İşverenin kasti hareketiyle meydana gelmiş olabilir.
- İşverenin işçilerin sağlığını korumaya yönelik düzenlemelere uymaması, mevzuatın gerektirdiklerini yerine getirmemesi nedeniyle de iş kazası meydana gelmiş olabilir.
- İşverenin Türk Ceza Kanunu anlamında suç sayılır bir hareketi nedeniyle de meydana gelmiş olabilir.

İşte bu üç durumda da işverenin kusurlu olduğu açıktır. Bu durumda, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine yukarıda sayılan ödemeler veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca aykırı olan eylemlerinin **kusur derecesi** ağırlığında, T. Borçlar Kanunu hükümlerine göre rücu edilir ve işverene ödettirilir. (5510 sayılı Kanun m. 21).

5510 sayılı Kanununa göre; sigortalı çalıştırılmaya başlandığının veya yeniden işe alınan sigortalıların süresi içinde Kuruma bildirilmemesi durumunda, bildirgenin sonradan verildiği veya işçi çalıştırıldığının Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı durumlarında, kazaya uğrayan ve meslek hastalığına yakalanan işçinin sigorta yardımları Kurumca sağlanır. Ancak, bu durumda, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarı ile gelir bağlanması durumunda hesap edilecek sermaye değeri tutarı, sorumluluk ve kusur durumu aranmaksızın işverene ödettirilir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan rücu istemi, tazminatın tamamının ödendiği ve birlikte sorumlu kişinin öğrenildiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde tazminatın tamamının ödendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Tazminatın ödenmesi kendisinden istenilen kişi, durumu birlikte sorumlu olduğu kişilere bildirmek zorundadır. Aksi halde zamanaşımı, bu bildirim dürüstlük kurallarına göre yapılabileceği tarihte işlemeye başlar. (6098 sayılı TBK, mad:73)

### **İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda zarara uğrayanın açacağı manevi tazminat**

İşveren, şantiyede almadığı önlemler nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığı sonucu bedensel zarara uğrayan çalışanın (işçisinin) veya hayatını kaybeden çalışanın (işçinin) ailesinin çektiği acı, elem ve ızdıraplar için, hakim takdirine göre belirlenen manevi tazminat tutarını T. Borçlar Kanunu'nun 56. maddesi<sup>76</sup>

76- 6098 sayılı TBK, madde 56- Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.

gereği tazmin etmek zorundadır. Manevi tazminatta bir hesaplama yöntemi yoktur. İş kazasının veya meslek hastalığının neden olduğu zararın büyüklüğüne göre tamamen hakimın takdir ettiği bir tutar vardır. Bedensel zarar gören, acı ve sıkıntı çeken işçi ya da ailesi, karşı karşıya kaldığı üzüntünün karşılığı olarak işverene manevi tazminat davası açar.

Manevi tazminat davası açması için aşağıdaki koşulların oluşması gerekir;

- İş kazası veya meslek hastalığının oluşması ve bunun sonucu zararın meydana gelmesi,
- Zarar ile fiil arasında illiyet bağının bulunması,
- İş kazası veya meslek hastalığının işverenin önlem alma yükümlülüğünü yerine getirmemesi,
- Çalışanın (işçinin) ölüm veya bedensel zarara uğraması, gerekmektedir.

Yukarıda sayılan koşulların varlığı halinde mahkeme; manevi tazminata hükmeder. Eğer işçi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmüş ise hak sahiplerinin manevi tazminat açma hakları zaten Türk Borçlar Kanunu gereğince mevcuttur. Ancak, işçinin sadece bedensel zarara uğraması halinde, yakınlarının bu zarar dolayısıyla hayat düzeylerinin (standartlarının) değişeceği, kaza dolayısıyla psikolojileri (ruhsal sağlığı) bozulacağı için yine manevi tazminat açma hakları söz konusu olur. Nitekim, manevi tazminat, olay karşısında kişilerin manevi kayıplarını gidermeye hizmet eder. Yargıtay'ın bir kararında eş ve çocukların manevi tazminat isteyebileceklerine hükmetmiştir. Şöyle ki; *"Olay nedeniyle, doğrudan doğruya cismani zarara maruz kalan davacının, eş ve çocuklarının ruhsal sağlığı ağır şekilde bozularak şok geçirip tedavi olmak zorunda kalmaları durumunda illiyet bağı gerçekleşmiş sayılacağından Borçlar Kanunu'nun (eski 47. Yeni 56.) maddesine dayanarak manevi tazminat isteyebilirler."* denilmiştir.

Sonuç olarak, bu davada hakimın belirlediği manevi tazminat tutarı işveren tarafından ödenir.

### **İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda zarara uğrayanın açacağı maddi tazminat**

T. Borçlar Kanunu'nun 49. maddesi<sup>77</sup> ile bedensel zarara uğrayan kimsenin, iş göremezlik ölçüsünde çalışmasının aksayacağı ve bu nedenle maruz kalacağı zarar ve ziyanın, kendisini çalıştırandan talep edebileceği hükme bağlanmıştır. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışan, ruhen ve/veya bedenen zarara uğramış olabilir. Ruhen ve/veya bedenen zarar gören çalışanın bu zararını gidermesi adına Türk Borçlar Kanunu gereğince dava açma hakkı bulunmaktadır.<sup>78</sup> Türk Borçlar Kanunu'nun 51. ve devamında düzenlenen haksız fiil sonucunda tazminat maddelerine göre çalıştığı yerde iş kazası geçiren kişi; bedensel zarar halinde zararının giderilmesini isteyebilir. Bununla birlikte, ölüm ve yaralanmalarda zarara uğrayan çalışan kişi bazı giderlerin karşılanmasını da isteyebilir. Ölüm ve bedensel zarar olması halinde işçi;

Ölümün gerçekleşmesi halinde ölenin hak sahipleri;

- Cenaze giderlerini,
- Sağlık kuruluşunun ya da ailesinin tedavi süresince yaptığı tedavi giderlerini,

77- A. Sorumluluk

I. Genel olarak

6098 sayılı TBK, madde 49- Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür.

78- 6098 sayılı TBK, madde 51- Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler. Tazminatın irat biçiminde ödenmesine hükmedilirse, borçlu güvence göstermekle yükümlüdür.

- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplarını,
- Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin kaza nedeniyle uğradıkları kayıplarını, bedensel zarar meydana gelmesi halinde;
- Tedavi giderlerini,
- Kazanç (gelir) kaybını,
- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplarını,
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplarını, parasal karşılığını dava açarak isteyebilir.

Bu itibarla, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan işçi, işveren aleyhine maddi tazminat davası açabilir, bu maddi tazminat davasında yukarıda söz konusu giderlerin karşılanmasını ister. Burada dikkat çeken husus, işçinin geleceğe yönelik hak kayıplarını da talep edebilmesidir. Nitekim, iş gücü kaybına uğrayan bir işçi, gelecekte bunun sıkıntısını yaşayacak ve iş kazası ve sonrasındaki süreçte kendisine bağlanan aylıklar bir an olsun tatmin etse de gelecekte bu tatmin sağlanamayacaktır. Bu durumda en önemli husus, işçinin çalışma gücünün azalmasından veya yitirilmesinden dolayı uğrayacağı zararlarıdır.

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle açılacak davalardan olan maddi tazminat davası için en önemli belge, Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri tarafından düzenlenen tutanaklar, belgelerdir. Nitekim, Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri, iş kazasını yerinde inceler, tarafların ifadelerine başvurarak iş kazası geçiren işçinin sigorta bilgilerini ve çalışma koşullarını, aldığı ücretini vb. öğrenir ve ayrıca her türlü araştırmayı yapar. Sigorta müfettişleri gerek kusur oranlarının belirlenmesi gerekse de işçinin iş gücü kaybının tespit edilmesinde önemli bir rol oynar. Bu nedenle, Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri tarafından hazırlanan raporlar çok büyük önem taşımaktadır.

### **İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda zarara uğrayanın açacağı işgöremezlik tazminatı**

Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı durumlarında, meslekte kazanma gücünün kayıp oranı % 10 ve daha fazla ise, 5510 sayılı Kanununun 19. maddesi gereği, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya sürekli işgöremezlik geliri bağlanmaktadır. Ancak, bu gelir sigortalının gerçek zararına uygun düşmemektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanacak olan sürekli iş göremezlik geliri, yıllık kazancının % 70' inin iş göremezlik miktarıyla orantılı kısmından ibarettir. Tam iş göremezlik durumunda bu gelir, işçinin yıllık kazancının % 70' ine eşittir. Oysa, işçinin tam iş göremezlikteki gerçek kaybı, kazancının tamamı yani, % 100' üdür.

Ayrıca, iş göremezlik derecesi % 10'dan aşağı olan durumlarda da işçinin cismani zararı olduğu halde, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sürekli iş göremezlik geliri bağlanmamaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan gelir, asla gerçek zararın bir karşılığı değildir. Bir sosyal güvenlik geliri niteliğindedir. Bu nedenle, iş kazası nedeniyle iş görme gücünde azalma olan veya iş göremez duruma düşen işçi, işgöremezlik tazminat davası açarak, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararını işverenden talep edebilir.

### **İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda zarara uğrayanın desteğinden mahrum kalan kişilerin açacağı destekten yoksun kalma tazminatı**

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölüm hadisesinin gerçekleştiği zaman ortaya çıkacak tazminat türüdür. Dolayısıyla, ölen işçinin desteğinden yoksun kalan kişiler tarafından T. Borçlar Kanunu'nun 55. maddesine<sup>79</sup> göre işveren aleyhine **destekten yoksun kalma**

79- 6098 sayılı TBK, madde 55- Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk

**tazminatı** davası açılabilir. Bu kişilerce işverenden tazminat talep edilebilmesi için, Borçlar Kanunu'na göre hayatta iken destek durumunda olan işçinin ölümü ile yardım gören kişilerin para ile ölçülebilecek bir zarara uğramış olmaları gerekmektedir. Gerçekten de çalışanın (işçinin) iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda ölmesi halinde; işçinin varsa eşi, çocukları ve bakmakla yükümlü olduğu kimseler, işçinin desteğinden yoksun kalacaklar ve maddi açıdan kayba uğrayacaklar. Destekten yoksun kalma tazminatında ana düşünce, ölen şahsın yaşamaya devam etmesi halinde ilgililere desteğe devam edecek olmasıdır. Bu doğrultuda destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilebilmesi için aşağıdaki iki koşulun gerçekleşmesi gerekmektedir:

- Ölen işçi, sağlığında destekten yoksun kalacağını iddia eden kişilere bakacak güçte olmalı,
- Tazminat talep edenler (davacılar), ölen işçinin yardımına muhtaç olmalıdır.

Zira, bu konudaki Yargıtay kararlarına göre; ölen kişinin destek sayılabilmesi için, geçindirmek zorunda olduğu kişilere düzenli olarak yardımda bulunmuş olması gerekmektedir. Ölen ile destekten yoksun kalanlar arasında, miras ilişkisi veya nafaka yükümlüğü gibi durumun bulunması şart değildir. Destekten yoksun kalma tazminatı, ölenin yaşayabileceği olası süre içerisinde, ölenin çalışıp kazanabileceği süredeki kazancı tutarından, destekten yoksun kalanlara ilerde yapabileceği yardım tutarının peşin ve toptan ödenmesinden oluşmaktadır.

Bu tutarın hesaplanmasında çeşitli veri ve ölçütler kullanılmaktadır. Net yıllık kazanç üzerinden destekten yoksun kalma tazminatı tutarının hesaplanması gerekmektedir. İş kazası sonucu ölen çalışanın (işçinin) yıllık geliri hesaplandıktan sonra, bu gelirin % 30' u ölenin kişisel gideri olarak kabul edilmekte ve geri kalan miktar destekten yoksun kalanlara dağıtılmaktadır. Destekten yoksunluk tazminatına hükmedilirken, ölümü meydana getiren iş kazası veya meslek hastalığı oluşumunda ölenin kastı veya kusuru mevcut ise, bu kusur, tespit edilen tazminatın miktarından indirilebilmektedir.

Sonuç olarak, iş kazalarının meslek hastalıklarının çekilen acı ve sıkıntılarının yanı sıra işçi, işveren, işletme ve ülke ekonomisine büyük maliyetleri bulunduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle, iş kazalarının oluşmasını önleyecek güvenlik önlemlerinin alınmasına her zaman öncelik verilmelidir.

### **İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda zarara uğrayanın açacağı tazminat davalarında görevli mahkeme hangisidir?**

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen işçinin varisleri, İş Mahkemesi nezdinde maddi ve manevi tazminat davası açma hakları vardır. Görevli mahkeme konusunda; 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi "İş mahkemelerinde açılacak her davaya açıldığı tarihte dava olunan Türk Medeni kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme geçerli sayılmaz" hükmüne göre davayı açan için iki tercih hakkı tanınmıştır.

1. İşçinin ikametgâhının bulunduğu yer İş Mahkemesi
2. İşyerinin bulunduğu yer İş Mahkemesi Hizmet akdinde bu iki tercihten hangisi belirtilmişse; belirtilen yer İş Mahkemesi, yetkili mahkemedir.

Bunun yanı sıra, genel yetki kuralları da geçerli olmakla beraber davalının ikametgâhında da dava açılabilir.

---

hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılmaz. Bu Kanun hükümleri, her türlü idari eylem ve işlemler ile idarenin sorumlu olduğu diğer sebeplerin yol açtığı vücut bütünlüğünün kısmen veya tamamen yitirilmesine ya da kişinin ölümüne bağlı zararlara ilişkin istem ve davalarda da uygulanır.

## **İş Kazası veya meslek hastalığı nedeniyle açılacak tazminat davalarında dava açma süresi (zamanaşımı) nedir?**

İş kazası nedeniyle açılacak maddi ve manevi tazminat davalarında zamanaşımı genel hükümlere göre çözümlenir. Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır.<sup>80</sup>

Haksız fiil dolayısıyla zarar gören bakımından bir borç doğmuşsa zarar gören, haksız fiilden doğan tazminat istemi zamanaşımına uğramış olsa bile, her zaman bu borcu ifadan kaçınabilir.

Bu sürelerin sona ermesiyle birlikte iş kazasına bağlı olarak yapılacak tazminat talepleri zamanaşımına uğrayacaktır. (İş kazasında kesin maluliyet raporunun öğrendiliği günden itibaren de 10 yıllık zamanaşımının başlayacağı hukukumuzda kabul edilmektedir.)

Sonuc olarak, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açılan tazminat ve ek davaların 10 yıllık zamanaşımı süresi içinde açılması gerekir. İlk davanın açılmış olması, ek davalar için zamanaşımını kesmez. Çünkü, her bir dava başlı başına müstakil bir davadır.

## **Üçüncü kişilerin neden olduğu iş kazalarından ve meslek hastalıklardan işverenin sorumluluğu ve tazminata etkisi nedir?**

İş kazasının ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinde bir çok kez üçüncü kişilerin de kusurlu davranışları rol oynamaktadır. Üçüncü kişilerin kusurlu olmaları halinde işverenin sorumluluk derecesi ve işverene, işçiye ödenecek tazminatlarda kusurlu olan üçüncü kişilere rücu edilebilir mi? diye bir soru sorduğumuzda; bu soruya cevap olarak; iş kazasının ve meslek hastalığının veya hastalığın meydana gelmesinde şayet bir üçüncü kişinin kusuru söz konusu ise, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir, keza üçüncü bir kişinin kasti nedeniyle malûl kalan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine, bu Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı için SGK'ca zarara neden olan üçüncü kişilere rücu edilir denilebilir.<sup>81</sup> Bu nedenle, üçüncü kişilerin neden olduğu iş kazalarından işveren sorumlu değildir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarda kusura dayanan sorumluluk ilkesi, teknolojik gelişmeler karşısında yetersiz kaldığından, Türk iş hukukunda işverenin kusuruz sorumluluğu (tehlike sorumluluğu) geliştirilmiştir. Ancak, iş kazasının işletmeye özgü bir olaydan doğmadığı durumlarda, işverenin kusursuz sorumluluğundan söz edilemez. İş kazasından işverenin sorumlu olması için tehlike sorumluluğu kapsamında da işverenin işinin yürütümü ile iş kazası arasında illiyet (neden-sonuç) bağının kurulabilmesi gereklidir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi kararında, öğretide tartışma konusu olan işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu ilk bakışta kusursuz sorumluluğa dayandırılmış ve de üçüncü kişinin kusurlu fiilinin işverenin sorumluluğu açısından illiyet bağıni kestiği belirtilmiştir. Halbuki kararda, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yeterince yerine getirilip getirilmediği, dolayısıyla işverenin kusurlu olmasının, üçüncü kişinin kusursuz sorumlulukta illiyet bağıni kesmesine engel olması tartışma konusu yapılmamıştır. Ayrıca, kararda işverenin alması gereken tedbirler ve işçiye karşı olan özen borcu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417. ve 6331

80- 6098 sayılı TBK, mad:72- Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır. Haksız fiil dolayısıyla zarar gören bakımından bir borç doğmuşsa zarar gören, haksız fiilden doğan tazminat istemi zamanaşımına uğramış olsa bile, her zaman bu borcu ifadan kaçınabilir.

81- 5510 sayılı SSGSS Kanunu, m.21, 39 ve 76

sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, m. 4 kapsamında irdelenmelidir.

O halde işverenin tehlike sorumluluğundan kurtulabilmesi diğer bir ifade ile işverenin meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığında sorumlu olmaması için:

1. Zararın mücbir nedenlerden ileri geldiğini (örneğin dış cephe iskelesinde çalışırken deprem olması) ve kendisini veya eylemlerinden sorumlu olduğu kişilerin kusurlu olmadığını,

2. Zararın mağdurun (zarar görenin) ağır kusurundan ileri geldiğini (örneğin, intihar kastı ile kendini boşluğa attığını) ve kendisinin veya eylemlerinden sorumlu olduğu kişilerin bir kusuru bulunmadığını,

3. Zararın üçüncü kişinin ağır kusurundan ileri geldiğini (örneğin, iş nedeniyle çalışanın işverene ait araçla trafikte seyredirken bir başka aracın (üçüncü kişinin) ağır kusuru sonucu gelip çarpmasıyla yaralanması) ve kendisinin veya eylemlerinden sorumlu olduğu kişilerin bir kusurunun bulunmadığını kanıtlaması gerekmektedir.

Bunlardan üçüncü kişinin kusurlu olması illiyet bağıını kesen bir diğer nedendir. Bu durum en çok trafik kazalarında meydana gelebilmektedir. Örneğin, işçinin kazaya karıştığı trafik kazasında üçüncü kişi %100 kusurlu ise işverenin sorumlu tutulmaması gerekir. Kaza sonucu oluşan zarara neden olan üçüncü kişinin kim olduğuna ilişkin soruya ise şöyle bir cevap verilebilir. İşveren, işverenin diğer işçileri, işveren vekili gibi kişiler dışında kalan ve işverenin işyeri ile ilgisi olmayanlar; “üçüncü kişi” dir diyebiliriz. Kazaya neden olan üçüncü kişi ağır kusurlu ve aynı zamanda temyiz kudretine sahip olmayan biri olması halinde ise illiyet bağı kesilmeyecektir. Temyiz kudretine haiz olmayan birinin sorumluluğu ancak hakkaniyet gerektirdiği durumlarda hakim tarafından değerlendirilerek gündeme gelebilmektedir.

1986 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararında da<sup>82</sup> belirtildiği gibi tehlike sorumluluğundan üçüncü kişinin fiilinin illiyet bağıını (neden-sonuç ilişkisi-nedensellik ilkesi) kestiği kabul edebilmek için işverenin teknolojik gelişmeler karşısında yetersiz kaldığını, kendisinden beklenen özeni yerine getirmiş olduğunu kabul edilmesi gerekir. Bu noktada Yargıtay tarafından, işverenin kendisinden beklenen özeni ve yükümlülükleri gerektiği gibi yerine getirip getirmediği irdelenmelidir. Söz konusu unsurlar irdelenmeden, işverenin kusuru yoktur şeklinde karar verilmesi yerinde olmayacaktır. Nitekim, karar incelemesi konu olaya benzer bir olayda, 21. Hukuk Dairesi, doğal afet veya mücbir sebebin illiyet bağıını hemen kestiğine karar vermek yerine öncelikle tanık beyanlarını da dikkate alarak işveren tarafından binanın bakım ve onarımıyla ilgili olarak işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin incelenmesine karar vermiştir. Aksine bir anlatımla, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri almamış olması halinde, illiyet bağıının üçüncü kişinin kusuru veya mücbir sebep nedeniyle kesilemeyeceği de pek çok Yargıtay kararında belirtilmiştir. İşte bu noktada, mevzuatımızdaki hükümlere göre ve de Yargıtay içtihatlarında belirtildiği üzere iş kazasından işverenin sorumluluğunda işveren açısından illiyet bağıının kesilmesinden bahsetmek için işveren tarafından yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediği irdelenmelidir.

82- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 1986/9-722 K. 1987/203 T. 18.3.1987 “Aslında illiyet bağıını kesmesi söz konusu olan bu çeşitli durumların evveliyetle tehlike sorumluluğunda kabul edilmesi gerekir. Zira kusurlu olmadığı gibi, kendisinden beklenen özeni gereği şekilde yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmesiyle uzaktan yakından ilgili bulunan bir üçüncü kişinin eyleminden giderek mücbir sebepten de sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir. Bu genel açıklamadan sonra somut olay değerlendirilecek olursa; işyerine gitmek için işverence sosyal yardım amacı ile temin edilen araca binerek işyerine gitmekte olan işçinin karşıda gelen başka bir aracın kusurlu çarpması sonucu ölümü ile sonuçlanan olayın, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11. (5510 sayılı Kanunun 13.) maddesine göre bir iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Başka bir anlatımla, kazanın işverenin işi görülürken gerçekleşmiş olması, sorumluluğu için yeterli değildir. Çünkü olay, üçüncü kişinin tamamen kusurlu davranışı sonucu gerçekleştiği için, işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağıının varlığından söz edilemez. Başka bir deyişle, olay üçüncü kişinin %100 kusurlu davranışıyla meydana geldiğine göre, illiyet bağı kesilmiştir. Bu itibarla, davalı işvereni bu iş kazasından sorumlu tutmak olanağı yoktur. Açıklanan nedenlerle Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. O halde direnme kararı bozulmalıdır.”





## **BÖLÜM.5**

# **İNŞAAT İLE İLGİLİ TÜRK STANDARTLARI**

Yapı Malzemeleri Yönetmeliği kapsamında  
Uygulanacak Uyumlaştırılmış Türk Standartları

İnşaat Sektörü ile İlgili Türk Standartları  
Kişisel Koruyucu Malzemeler İle İlgili Türk  
Standartları



**YAPI MALZEMELERİ YÖNETMELİĞİ KAPSAMINDA UYGULANACAK UYUMLAŞTIRILMIŞ STANDARTLAR<sup>1</sup>**

TS EN SAYISI	TÜRK STANDARDININ ADI
TS EN 1	Sobalar (Kat Kaloriferi) - Bacalı - Sıvı yakıtlı - Buharlaştırma brülörlü
TS EN 1/A1	
TS EN 40-4	Aydınlatma Direkleri-Bölüm 4- Betonarme ve öngermeli beton aydınlatma direkleri-Gerekler
TS EN 40-4/AC	
TS EN 40-5	Aydınlatma direkleri - Bölüm 5: Çelik aydınlatma direkleri için gerekli şartlar
TS EN 40-6	Aydınlatma direkleri – Bölüm 6: Alüminyum aydınlatma direkleri için gerekli şartlar
TS EN 40-7	Aydınlatma direkleri – Bölüm 7: Elyaf takviyeli polimer kompozit aydınlatma direkleri için gerekli şartlar
TS EN 54-2	Yangın algılama ve yangın alarm sistemleri - Bölüm 2: Kontrol ve gösterge tertibatı
TS EN 54-2/T1	
TS EN 54-2/A1	
TS EN 54-2/AC	
TS EN 54-3	Yangın algılama ve yangın alârm sistemleri – Bölüm 3 : Yangın alârm cihazları – Ses cihazları
TS EN 54-3/A2	
TS EN 54-4	Yangın algılama ve yangın alârm sistemleri – Bölüm 4: Güç besleme teçhizatı
TS EN 54-4 / A1	
TS EN 54-4/A2	
TS EN 54-5	Yangın algılama ve yangın alârm sistemleri – Bölüm 5: Isı dedektörleri – Nokta dedektörler
TS EN 54-7	Yangın algılama ve alarm sistemleri - Bölüm 7: Duman algılayıcılar - Saçılan ışık, geçen ışık veya iyonlaşma ile çalışan nokta dedektörler
TS EN 54-7/A2	
TS EN 54-10	Yangın algılama ve yangın alârm sistemleri – Bölüm 10: Alev dedektörleri – Nokta dedektörler
TS EN 54-10/A1	
TS EN 54-11	Yangın algılama ve yangın alârm sistemleri - Bölüm 11: Elle çalıştırılan alârm cihazları
TS EN 54-11/A1	
TS EN 54-12	Yangın algılama ve yangın alârm sistemleri – Bölüm 12: Duman dedektörleri – Optik ışın demetiyle çalışan hat dedektörleri
TS EN 54-16	Yangın algılama ve yangın alarm sistemleri - Bölüm 16 : Ses alarm kontrolü ve gösterim donanımı
TS EN 54-17	Yangın algılama ve yangın alarm sistemleri - Bölüm 17: Kısa devre izolatörleri
TS EN 54-18	Yangın algılama ve yangın alarm sistemleri - Bölüm 18: Giriş/çıkış cihazları
TS EN 54-18/AC	
TS EN 54-20	Yangın algılama ve yangın alarm sistemleri - Bölüm 20: Duman çekmeli dedektörler
TS EN 54-20/AC	

1-Bu listede TS referans numaraları eksik olan uyumlaştırılmış standartlar Türk Standartları Enstitüsü tarafınca Türk Standardı olarak yayımlandığı andan itibaren listedeki eş-varlık başlangıç ve bitiş tarihlerine göre işlem görecektir.

TS EN 54-21	Yangın algılama ve yangın alarm sistemleri - Bölüm 21: Alarm iletim ve hata uyarısı yönlendirme donanımı
TS EN 54-23	Yangın algılama ve yangın alârm sistemleri – Bölüm 23:Yangın alarm cihazları- Görüntülü alarm cihazları
TS EN 54-24	Yangın algılama ve yangın alarm sistemleri - Bölüm 24 : Ses alarm sistemi bileşenleri - Hoparlörler
TS EN 54-25	Yangın algılama ve yangın alarm sistemleri - Bölüm 25 : Radyolink kullanan bileşenler
TS EN 54-25/AC: 2012	
TS EN 179	Bina donanımları – Açma kolu veya itme plâkasıyla çalışan acil çıkış tertibatları – Kurallar ve deney metotları
TS EN 197-1	Çimento - Bölüm 1: Genel çimentolar - Bileşim, özellikler ve uygunluk kriterleri
TS EN 295-10	Vitrifiye borular, bağlantı parçaları ve birleştirme elemanları- Kilden- Drenaj ve kanalizasyon için- Bölüm 10: Performans gerekleri
TS EN 331	Vanalar-bina gaz tesisatı için-Elle kumandalı-Küresel ve dipten yataklı konik tapalı vanalar
TS EN 331/A1	
TS EN 413-1	Harç çimentosu- Bölüm 1: Bileşim, özellikler ve uygunluk kriterleri
TS EN 416-1	Isıtıcılar - Gaz yakan - Radyant borulu- Konut dışı kullanımlar için - Tek brülörlü - Tavana asılan - Bölüm 1: Emniyet
TS EN 438-7	Dekoratif Lamine Levhalar- (HPL)- Yüksek Basınçta Sıkıştırılmış- Termoset Reçine Esaslı Bölüm 7: İç ve dış duvarlarla tavanın son işlemleri için kullanılan kompozit paneller (HPL) ve sıkıştırılmış laminatlar
TS EN 442-1	Radyatörler ve Konvektörler-Bölüm 1:Teknik Özellikler ve Kurallar
TS EN 442-1 /A1	
TS EN 450-1+A1	Uçucu kül – Betonda kullanılan– Bölüm 1: Tarif, özellikler ve uygunluk kriteri
TS EN 459-1	Yapı kireci - Bölüm 1: Tarifler, özellikler ve uygunluk kriterleri
TS EN 490	Beton çatı kiremitleri ve bağlantı parçaları - Çatı örtüsü ve duvar kaplaması için - Mamul özellikleri
TS EN 492	Lifli çimento levhaları ve bağlantı parçaları-Ürün özellikleri ve deney metodları
TS EN 492/A1	
TS EN 492/A2	
TS EN 494+A3	Oluklu levhalar ve bağlantı parçaları - Elyaf takviyeli çimento kullanılarak imal edilmiş - Mamul özellikleri ve deney metotları
TS EN 516	Çatılar için hazır yardımcı donanımlar - Çatı ulaşım tesisleri - Yürüme yolları, geniş ve dar basamaklar
TS EN 517	Çatılar için hazır yardımcı donanımlar - Çatı emniyet kancaları
TS EN 520+ A1	Alçı levhalar - Tarifler, gerekler ve deney yöntemleri
TS EN 523	Çelik şerit kılıflar - Öngerilmeli donatılar için - Terimler, özellikler, kalite kontrol
TS EN 534 +A1	Bitümlü levhalar - Oluklu - Mamul özellikleri ve deney metotları
TS EN 544:2011	Bitümlü levhalar (shingle) - Mineral ve/veya sentetik takviyeli - Mamul özellikleri ve deney metotları
TS EN 572-9	Cam - Yapılarda kullanılan - Temel soda kireç silikat cam mamuller - Bölüm 9 : Uygunluk değerlendirmesi / Mamul standardı