

# İNŞAAT İŞ KOLUNDA ÇALIŞAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİNİN İŞYERLERİNDE MEYDANA GELEN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDAN DOLAYI HUKUKİ VE CEZAI SORUMLULUĞU

Öğr. Gör. Oktay Tan (MSc)  
İş (Halk) Sağlığı Bilim Uzmanı  
İstanbul Gedik Üniv.

## ÖZET

Türk iş mevzuatında bulunmayan normların AB müktesebatına uyum sağlama zorunluluğu, mevcut İş Kanununun yerine yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmış ve 2003 yılının Haziran ayında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen yaralanma, sakat kalma ve ölüm oranları gelişmiş ülkelere oranla ciddi seviyede daha yüksek olması ve bu bağlamda hem iş kazalarının en aza ineceği sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşmasını sağlamak hem de bu konuda Avrupa Birliği'nin 89/391 sayılı Direktifi (EEC, 1989) göz önüne alınarak, AB mevzuatına uyarlamak amacıyla 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe konmuştur. Böylece, ülkemiz mevzuatında iş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuat tekliği esasına geçilmiş bulunmaktadır.

2012 yılında kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlarını kapsamına alan 6331 sayılı İSG Kanunu'nun kabul edilmesinden sonra tüm özel ve kamu işyerlerinde İSG profesyonellerinin (İş Güvenliği ve İşyeri Hekimlerinin) istihdam edilmesi genel bir gereklilik haline getirilmiştir. Bu kanunla İSG profesyonelleri, işletmede alınması gereken temel İSG önlemlerinin yazılı olarak işverene bildirmekle yükümlü kılınmıştır. Bu kişiler, işverenin, hayati tehlike doğuran bir önlemi almaması durumunda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na durumun iletilmesinden sorumludur. Keza bu kişilerin, görevlerini yerine getirirken işveren tarafından kısıtlanmaması gerekir. İSG profesyonelleri mesleki bağımsızlıklarını korunması ve görevlerini yerine getirirken etik kurallara uyma zorunluluğu yine bu kanunla sağlanmıştır. Yine bu kişilerin, sertifikalı olması zorunlu hale getirilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 15.01.2018 tarihi itibarıyla toplam 108.324 İş güvenliği uzmanı ve 33.403 işyeri hekimi sertifikalandırılmıştır.

Hedefi ve amacı sadece üretim olan sosyal ve mali hakları işverenin iki dudağı arasında olan bu kişiler, görevini ihmali halinde onlarca kişinin hayatına neden olacağını bildiği halde gerekli önlemleri maliyeti yüksek olduğu dolayısıyla işveren kabul etmeyeceği için önlemleri aldirtmakta zorlanmaktadırlar. Bu nedenle, iş güvenliği uzmanları ve işyeri Hekimleri için çok iyi bir yasal düzenleme ile sosyal ve mali haklarını Devlet'ten almalarının sağlanması gerektiğine inanmaktayız.

Bu makalede, yasada mesleki bağımsızlığı bulunan bu kişilerin görevlerini yerine getirirken yaptıkları ihmaller nedeniyle işverene karşı sorumlulukları var mıdır, cezai ve hukuki sorumlulukları nelerdir? İncelenecektir.

## GİRİŞ

Günümüzde gelişmiş ülkeler, hızla ilerleyen teknolojiye sosyoekonomik yapılarını entegre edebilmişlerdir. Teknoloji, her geçen gün değişik boyutlarda artarak gelişmesine rağmen ülkemiz, sosyoekonomik yapısını entegre edememiş dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarını da beraberinde getirmiştir. Çağımızda bilginin sermayenin önüne geçmesi, çalışanların beden işçiliğinden fikir işçiliğine kayması ve küresel rekabette esnekleşme olgusu zorunlu hale gelmesi çalışma hayatını yakından etkilemiştir.

Bu gün yürürlükte olan mevcut iş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı, ileri ülkelerin mevzuatına uyum sağlanmasına rağmen, çalışanları yaptığı işin türüne göre olabilecek kazalardan korumak için işverenlerin yerine getirmesi gerekli önlemlerin aldırılmasında ve çalışanların da alınan bu önlemlere uymalarını sağlanmasında, içtenlikle belirtelim henüz bir başarı sağlanamamıştır.

Ülkemizde her yıl meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölen ve sakat kalanların sayılarının diğer ülkelere oranla çok oluşu iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının ve bu mevzuatla öngörülen önlemlere uyulmadığını doğrulamaktadır.

Bunun temel nedenleri arasında kanımızca, az gelişmiş ülkelerde de olduğu gibi Devlet' ten ve işverenlerden kaynaklanan bu nedenlerin yanı sıra, özellikle inşaat iş kolunda çalışanların kırsal kesimden gelmiş olmaları, eğitimsiz olmaları, işi öğrenmeden işyerlerinde uzmanlık gerektiren kısımlarında istihdam edilmeleri, çalışanların ve işçi sendikalarının iş güvenliği önlemlerinin alınması konusunda yeterli talepte bulunmaması gibi hususları bulunmaktadır. Diğer bir esas neden de, mevcut iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının maliyet artırıcı bahanesiyle işveren tarafından yeterince uygulanmaması, mevzuattaki teknik önlemlerin de her geçen gün gelişen teknolojiye ayak uyduramaması, buna karşı alınması

gerekli önlemlerin yerine getirilip getirilmediğine ilişkin Devlet tarafından yapılan denetimlerin ve yaptırımların da yetersiz kalmasıdır.

Gelişmiş ülkeler geliştirmekte olan ülkelere nazaran kaza sonucu ölen veya sakat kalanlarının sayılarını yıllar itibariyle düşürmekte başarılı olmalarının diğer bir başka nedeni ise, meydana gelen iş kazaları istatistiklerinin tutulması, iş kazaları analizlerinin kapsamlı ve düzenli bir biçimde yapılıp tekrarının önlenmesi çalışmalarının yapılmasıdır. Gelişmiş ülkelere göre iş kazası ve sakat sayısının çok olduğu, ortalama olarak çalışma saatlerinin her iki saatinde bir işçinin geçirdiği kaza sonucu hayatını yitirdiği ülkemizde ise, iş kazaları istatistiklerine göre ülkemiz işyerlerinde gereken önemin verilmediği görülmektedir.

Bunun temel nedenlerinden en önemlisi işyerlerinde işverenlerin işyerlerinde “TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi”nin kurmaması, bu sistemin yürütümünden sorumlu olacak 6331 sayılı Kanunu’nun 6. maddesi uyarınca belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olan iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin (İş Güvenliği Uzman ve işyeri hekimi ile diğer sağlık personelinin) tam gün süreli çalıştırmaması ya da örneğin çok tehlikeli ve 50 den fazla çalışanı olan işyerlerinde 2018 yılı için her ay ödeyecekleri 11. 607 TL idari para cezasını ödememek için sertifikası olan ancak deneyimi olmayan kişileri çalıştırmasıdır. Oysa, bu tür uzman kişileri bulunduran ve çalışanların güvenliğini önemseyen iş yerlerinin, diğer işyerlerinin aksine iş kazaları ile mücadelede başarılı oldukları görülmektedir.

Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin bazı sorunları da şunlardır;

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin ilgili mevzuat gereğince işverenler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Mahkemeler arasında sıkışmış bir durumdadır. Bu kişiler, yaptığı işlerden dolayı işverene karşı sorumludur. Görevini tam yapamazsa adı geçen Bakanlığın idari yaptırımına, kaza veya meslek hastalığı oluşmuşsa hapis cezasına maruzdur.

Ücretini, hizmet yaptığı işverenden aldığı için iş güvenliği kültürünün oluşmadığı ülkemizde, maliyeti yüksek olan iş güvenliği önlemlerini işverene nasıl aldiracağı büyük sorun olarak ortada durmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın 6645 sayılı yasa ile değişik 8 maddesine göre; bu kişiler alınacak gerek sağlık gerekse iş güvenliği ile ilgili önlemlerini imza karşılığı işverene tebliğ etmesi ve resmi bir defter olan noter onaylı deftere yazması veya basılı raporu bu deftere yapıştırması gerekir. Bu önlemlerin işverence alınmaması halinde, bu durumu adı geçen Bakanlığın Çalışma ve İşkur İl Müdürlüğüne bildirmekle, yani ihbar etmekle yükümlüdür. Bu işlemi yapmayan İş Güvenliği Uzmanı veya İşyeri Hekimi’nin sertifikası, ilk tespit edildiğinde 3 ay, tekrarında ise 6 ay askıya alınır. Yani işsiz kalması söz

konusudur. Kuşkusuz, bu işlemlere maruz kalan İş Güvenliği Uzmanı veya İşyeri Hekimi'nin bu işlem üzerine görevini yerine getirememesi ya da işini bırakması kaçınılmazdır.

## BÖLÜM I

### İŞVERENLERİN ÇALIŞANLARIN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN HİZMETLERİNİ YERİNE GETİRECEK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİNİ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

Genel olarak Türk iş hukukunda; işyerlerinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak ve onun zarar görmesini önlemek için çalışanların işyerinde yaptığı işi ile ilgili risklerin değerlendirilmesi ve 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 çalışmaların yapılması, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesi işverenlere verilmiştir. (6331 sayılı Kanun, md:4)

Bu nedenle işverenin, iş ilişkisi içinde çalışanını korumak, ona yardımcı olmak, çalıştırdığı işçisinin kendisine ve başkalarına zarar verici davranışlarını önlemek gibi yükümlülükleri vardır. O halde işveren, çalışanın vücut bütünlüğünü ve sağlığını korumakla yükümlüdür. Burada üzerinde durulması gereken husus, alınması gerekli önlemlerin, 6331 sayılı Kanun ve bu kanuna göre çıkarılan yönetmeliklerde öngörülen önlemlerle sınırlı olmamasıdır. İşverenler, bilim ve teknolojik ilerlemelerin gerektirdiği her türlü önlemi almak zorundadır. Öyle ki, Yargıtay'ın bazı kararlarında bu hususa açıkça yer verilmektedir. Yargıtay kararına 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>1</sup> denilmekle işverenlerin, bilim ve teknolojik ilerlemelerin gerektirdiği her türlü önlemi almak zorunda olduğuna işaret etmiştir. Diğer bir Yargıtay kararında da; genellikle işverenin işçilerin güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlayacak önlemleri almakla yükümlü olduğuna ilişkin mevzuatta öngörülmüş önlemleri değil, insan yaşamına saygı gereği günümüz bilim ve teknolojisinin öngördüğü tüm önlemleri dahi alması gerektiği hususu üzerinde durulmaktadır. Bu hususu

<sup>1</sup> Yargıtay 10 uncu HD.'nin; 2.8.1977 Tarih ve 4176 Karar Sayılı Kararı.

6331 sayılı yasada risklerden korunma ilkelerinden en önemlilerinden biridir. (6331 sayılı Kanun, md:5/d)

İşverenlerin "işçiyi gözetme borcu" olarak adlandırılan bu görev, hem kamu hukuku hükümleri içerisinde bulunan İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan<sup>2</sup> hem de özel hukuk hükümleri içerisinde bulunan T. Borçlar Kanunu'ndan<sup>3</sup> doğan bir borç niteliğindedir. Bu borç, çalışan ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesi ile belirlenir. Bu bakımdan, iş sözleşmesi, sözü edilen kamu ve özel hukuk niteliğindeki kanunlar<sup>4</sup> ve işin niteliği göz önüne alınarak düzenlenir.

Mal ve hizmet üreten işçi ile işveren arasındaki ilişki, İş Kanunu gereği bir sözleşmeye dayanır. Bu sözleşmeye "iş sözleşmesi" denir.<sup>5</sup> Bu sözleşmeden dolayı işveren, işçiye karşı ücret ödemek ve işçinin sağlığını bozan, 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, 6331 sayılı Kanun hükümlerinin amir hükmüdür. Bu hükümlere paralel işverenin işçisini gözetme borcuna ilişkin hükümlere T. Borçlar Yasası'nda da yer verilmiştir.<sup>6</sup> İşveren, çalışan ile yapılan iş sözleşmesine göre, işin niteliğine ve adalete uygun, kendisinden çalışma istendiği için işçinin karşı karşıya kaldığı tehlikelere karşı gereken her türlü önlemleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmaktır.

İşverenin işçiyi gözetme borcu; gerek kamu gerekse özel hukuk niteliğindeki yasalarda olabildiğince geniş kapsamlı olarak düzenlenmiştir. Yukarıda da değinildiği gibi işverenin "gerekli her türlü önlem almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmaktır, önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek ve işçileri tehlikelere karşı eğitmektir" (6631 sayılı Kanunu, mad.4/a,b) veya "işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlem almak, ....araç ve gereçleri noksansız bulundurmaktır;.. " (T. Borçlar Kanunu, mad. 415/2.fıkra) biçimindeki ifadeler, işveren yükümlülüğünün çok geniş anlamda kullanıldığını göstermektedir.

Diğer bir anlatımla, işverenin yükümlülük alanının genişliği, hemen hemen her gün gelişen teknolojiye meydana gelen değişikliklere göre önlem alma ve bu önlemlere uyulup

<sup>2</sup> 6098 sayılı TÜRK BORÇLAR KANUNU. Kabul Tarihi: 11/1/2011 RG; 4/02/ 2011 Tarihli ve 27836 sayılı

<sup>4</sup> İş Sözleşmesi; 4857 sayılı İş Kanunu, mad:8 - Hizmet Sözleşmesi; 6098 sayılı T. Borçlar Kanunu, mad:393

<sup>5</sup> 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 şekle tabi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.

<sup>6</sup> 6098 sayılı T. 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 almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlem almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmaktır; 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.

uyulmadığını denetleme, işçileri teknolojik gelişmenin beraberinde getirdiği risklere karşı önlem alma ve eğitmekle doğru orantılıdır.

Bu itibarla, işveren kendine ait olan bu kadar önemli ve bir o kadar da uzmanlık isteyen bu görevinin üstesinden gelemeyeceği ve tek başına yerine getiremeyeceği için konusunda uzman kişileri çalıştırmak zorundadır. Nitekim, 6331 sayılı Kanunu'nun 6. maddesiyle işverenlere, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerini çalıştırma zorunluluğu da getirilmiştir.

O halde, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin önce hukuki statüsü ne olmalıdır? sorularına cevap verilmelidir. Bununla beraber, daha önemlisi işyerlerinde iş kazası sonucu ağır yaralanma veya ölüm meydana geldiğinde yahut çalışan işçinin işyerinde oluşan olumsuz koşullar nedeniyle meslek hastalığına yakalanması halinde işyerinde mevcut organizasyonda yer alan bu kişilerin, yasal mevzuattan doğan görev ve sorumluluklarının yanı sıra işletmelerdeki görev, yetki ve sorumluluklarının neler olduğunun ve neler olması gerektiği de incelenmesine ileriki bölümlerde devam edilecektir.

## BÖLÜM II

### **İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİ YERİNE GETİRECEK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİNİN HUKUKİ STATÜSÜ**

Yukarıdaki bölümde açıklandığı gibi işyerlerinde çalışan işçi ve memurların, iş sağlığı ve güvenliği adına bedenen ve ruhen sağlanması için gerekenlerin yapılması, bilgisi ve uzmanlığı olmadığı için tek başına işverene yüklenmesi doğru değildir. Özellikle, çok büyük iş hacmine sahip şirketler işlerini yaptırmak ve işyerinde işveren gibi hareket edebilecek yetenekteki işinde uzman kişilere ihtiyaç duyarlar. Bu kişilere ihtiyaç, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlere ilişkin sorumluluklar bu kişilere kısmen devredilmiş ve sonucunda işveren vekili kavramı doğmuştur.

O halde, gerek 4857 sayılı Kanun'da "işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır." (4857/md:2-5) gerekse 6331 sayılı Kanun'da, "bu Kanunun uygulanması bakımından işveren vekilleri, işveren sayılır." (6331/md:3-2<sup>7</sup>) denildiğinden öncelikle "İşveren Vekili" kavramını açıklamamız gerekir.

<sup>7</sup> 6331 sayılı Kanun, md:3-2: İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

Türk hukuk sistemimize göre “işveren vekili” tanımlaması başta 4857 sayılı İş Kanunu ve daha bir çok kanunda (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Sendikalar Kanunu vb.) yer almaktadır. Ancak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işveren vekili sözcüğü geçmekte ancak tanım olarak bulunmamaktadır . 4857 sayılı İş Kanunu’nda iş ilişkisinin tarafları olan işçi, işveren kavramlarının yanı sıra “işveren vekili” kavramına da yer verilmiştir. İş Kanununun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinde işveren vekili, “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse” olarak tanımlanmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ise, “işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.” (6331/md:3-2) denilerek işveren vekilini benzer şekilde tanımlamıştır.

İşveren vekili hakkında diğer bir husus, iş sağlığı ve güvenliği hukuku yönünden tanımlanmış bulunan “işveren vekili” kavramının sosyal güvenlik hukuku yönünden yapılan tanımdan oldukça farklı olmasıdır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, “İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir.” (5510/md. 11-12<sup>8</sup>) denilmekle iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren vekili kavramı yönetim hakkının niteliği noktasında sigorta mevzuatından ayrılmaktadır.

6331 sayılı Kanuna göre, işveren vekili sayılabilmesi için imza yetkisine, vekâletname verilmesine veya yönetim kurulu kararına gerek bulunmadığı gibi işin veya görülen hizmetin bütününü yönetme zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu bakımdan, işveren vekili kavramı diğer kanunlara kıyasen daha geniş kapsamlıdır. Bu durumdan ötürü işyerinde işletme müdürü, insan kaynakları müdürü, bölüm amiri, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi hatta formen ya da usta başı dahi hem 4857 sayılı İş Kanunu’na hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre ayrı ayrı işveren vekili olarak kabul edilebilmektedir. Bu itibarla, tüzel kişiliğe sahip bir şirketin Genel Müdürü, işin ve işyerinin bütününden sorumlu olduğundan ötürü sosyal güvenlik hukuku yönünden işveren vekili olarak kabul edilir. Oysa, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yönünden ise şirketin Genel Müdürü ile birlikte işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan diğer kişiler (örneğin; Personel Müdürü, Üretim Müdürü, İş Güvenliği Şefi, İşyeri Hekimi, Atölye Şefi, Personel Şefi vb.) işveren adına hareket etme şartını sağladıkları (yani iş sözleşmelerinde yetkili olduğu) sürece işveren vekili kabul edilmektedir.

Özetle, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yer alan yükümlülüklerin sorumlusu büyük ölçüde işveren ve işveren vekilidir. 6331 sayılı Kanun işveren yanında her

---

<sup>8</sup> 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu madde 12’ye göre işveren vekili, işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimsedir.

ne kadar tanım olarak ortaya koymasa da işveren vekilini de çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı temini hususunda sorumlu tutmaktadır. Bu durumda gerekli önlemlerin alınmamasından doğacak sorumluluklardan da işveren vekili sorumlu olduğu da bilinen bir gerçektir. Özellikle gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında işveren vekilinin sorumluluğu, işyerinde meydana gelen iş kazalarında işveren vekilinin sorumluluğunun kapsamı, işyerine uygulanan idari para cezalarında yükümlülüğünü ve uygulanan idari para cezalarının işveren vekiline rücu edilip edilemeyeceği doktrinde ve uygulamalarda en çok tartışılan konular olarak öne çıkmaktadır.

Bu itibarla, 6331 sayılı Kanun, çalışanların sağlığı ve güvenliği hususunda işveren vekilli olmasında bir sınırlama söz konusu değildir. O halde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi işverene bağımlı (yapılan sözleşme ile) çalışıyorsa; işverene kanunla yüklenilen vecibeler; temsil yetkisi verilerek devredilebilir. Ancak, bunu yapabilmek için daha önce sözü edildiği gibi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre işveren vekilinin iki seçici özelliğini yerine getirmesi gerekir. Bunlardan biri işveren adına hareket etme (temsil etme) yetkisi verilmiş, bir diğeri ise işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev verilmiş olmasıdır. Bunları biraz daha açalım.

#### **a. İşveren Adına Hareket Etme Özelliği**

6331 sayılı Kanuna göre bir kimsenin işveren vekili sayılabilmesi için gerçek anlamda işveren tarafından kendisine yetki ve imkân verilmiş olması, işveren vekilinin verilen yetki ve imkânları kullanabilmesi, bunun yanı sıra işveren vekilinin görevlendirilmiş olduğu konuda bilgi ve ehliyet sahibi olması gerekmektedir. İşverene ait yetkiler, konusunda uzman farklı işveren vekilleri arasında bölüştürülmüş olabilir. İşverene ait yetkilerin farklı işveren vekillerinde bulunması, hukuk ve ceza sorumluluğu yönünden ayrı bir inceleme ve değerlendirme yapılmasını da beraberinde getirmektedir. Bu itibarla, iş sağlığı ve güvenliği yönünden bir kişinin işveren vekili olarak değerlendirilmesi için işveren adına işin tamamından ziyade bir kısmının yönetiminde bulunması yeterlidir. Bunun içindir ki kanun koyucu işveren vekilini; "işverenin adına hareket eden kişi" olarak kabul etmiş, dolayısıyla işveren sıfatıyla işçilere karşı kendisine verilen görevle sınırlı olarak doğrudan işveren gibi sorumlu olacağı şeklinde düzenlemiştir.

6331 sayılı Kanuna göre bir kişinin işveren vekili olarak nitelendirilmesinin ön koşulu işveren adına hareket edebilme (Temsil) yetkisidir. İşveren vekilinin, işyerinde, işveren adına hareket etmesi doğrudan doğruya "iradi temsil" ilişkisinin varlığına bağlıdır. İşveren vekilinin, işveren adına hareket iradesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 40/1 madde fıkrasına<sup>9</sup> uygun şekilde değerlendirilmelidir. İşveren vekilinin, işin ve işyerinin yönetiminde görevli, yani

<sup>9</sup> 6098/40.1: Yetkili bir temsilci tarafından bir başkası adına ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçları, doğrudan doğruya temsil olunanı bağlar.



yetkili olması da zorunludur. Bu kişiler birden fazla da olabilir. Ayrıca, bu kişilerin işyerinde en yüksek emir verme yetkisine sahip olup olmamasının da bir önemi bulunmamaktadır. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren adına hareket eden, işyerinin işin ve işyerinin yönetimini üstlenen İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi; o işyerinde görev yapan müdür, şef veya ustabaşı gibi işveren vekili olarak sayılırlar. Bu kişilerin işveren adına hareket edebilmesi ancak kendisine işvereni temsil hakkının yani yetki verilmesi ile mümkündür. Daha önce de belirtildiği gibi, 6098 sayılı T. Borçlar Kanunu'na göre "Temsil"; başkasının adına ve hesabına hukuki işlem yapabilmek hususunda temsilciye verilmiş olan bir izin niteliğindedir. Temsil yetkisi, temsil olunanın yararına ve onun işini görme amacıyla verilir. Temsil, tek taraflı bir irade beyanıdır. Temsil ve vekalet birbirinden farklı kavramlardır. Vekalet bir sözleşmedir ve iki taraflıdır.<sup>10</sup> Buna karşılık, temsil tek taraflı bir irade beyanıdır. Vekaletin konusu hukuki işlemler, maddi fiiller olabilir ama temsilin konusu mutlaka hukuki işlemlerdir. Vekalet sözleşmesinde, vekil işi görecektir ve borç altına girer. Fakat temsil yetkisinde temsil verdiğiniz kişinin muhakkak işi yapma yükümlülüğü yoktur, borç altına sokmaz. Borç altına sokan vekalet sözleşmesidir.

Temsil ilişkisinin kurulması için gerek 6331 sayılı gerekse 4857 sayılı yasaya göre mutlaka sözleşme yapılması gerekmektedir. Yetkili temsil kavramının yanında yetkisiz temsil kavramı da vardır. İşveren vekilleri, normal bir temsilcinin sahip olduğu yetkilerden çok daha fazlasına sahiptir. Kural olarak işveren vekili çalışandır. Bazen kamu kurumlarının üst yöneticisi olan genel müdürler, müsteşarlar gibi devlet memuru da olabilirler. Temsil yetkisi, temsil edilen (işveren) tarafından temsilciye (işveren vekiline) yöneltilmiş bir irade beyanıdır. Esasen, işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği alanında sorumluluğu kapsamı kendisine iş sözleşmesiyle tanınan görev ve yetki genişliği, 6331 sayılı kanunla tanınan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sınırı oranındadır. İşveren vekiline tanınmış olan işveren adına hareket etme yetkisi güvene dayalı bir hukuki işlemdir. İşveren, bu yetkiyi kendi isteğiyle sınırlayabilir veya ortadan kaldırabilir. İşveren adına hareket etme yetkisinin verilmesi esas itibarıyla işverenin kendisine ait olan yetki ve sorumluluklarının bir kısmını işveren vekiline devretmesi anlamına gelmektedir.

#### **b. İşin, İşyerinin ve İşletmenin Yönetiminde Görev Almak**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre bir kişinin işveren vekili olarak sayılabilmesi için yukarıda açıklandığı gibi, sadece işveren adına hareket etme yetkisine yani temsil yetkisine sahip olması yeterli bir unsur değildir. Bir kişinin işveren vekili olarak kabul edilebilmesi için kendisine verilen temsil yetkisinin aynı zamanda "işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görevlendirilmesi" gerekmektedir. İş güvenliği alanında danışmanlık yapan birine

<sup>10</sup> 6098 sayılı T. Borçlar Kanunu, mad:504- Vekâletin kapsamı, sözleşmede açıkça gösterilmemişse, görülecek işin niteliğine göre belirlenir. Vekâlet, özellikle vekilin üstlendiği işin görülmesi için gerekli hukuki işlemlerin yapılması yetkisini de kapsar.

işyerinin yönetiminden ziyade sadece işlem yapmak için yetki verilmesi söz konusu kişinin işveren vekilli olarak kabul edilip çalıştırılması için yeterli değildir. Bir kişinin işveren vekili olarak kabul edilebilmesi için verilecek olan temsil yetkisinin iş güvenliği önlemleri, işyeri hijyeni, çalışma ortamı ve sağlık gözetimi gibi çalışanların ruh ve vücut bütünlüğünü etkileyen konular ile ilgili konularda o işyerinin yönetiminde çalışma görevi verilmesi gerekmektedir. Diğer bir anlatımla, İş Güvenliği Uzmanı veya İşyeri Hekiminin işverenin işyerinde/işletmesinde iş sözleşmesi ile tam süreli ve işletmenin yönetiminde çalıştırıldığı takdirde bu kişiler “işveren vekili” olarak kabul edilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre bir kişinin işveren vekili olarak kabul edilmesi için bütün olarak tüm işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminden sorumlu olması da şart değildir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden işveren adına hareket eden herkes organizasyon şemasındaki yerine bakılmaksızın aralarında yapılan iş sözleşmesiyle kendine verilen görevle sınırlı işveren vekili olarak değerlendirilebilir.

Esasen işyerlerinde konularında uzman birden fazla kişi işveren vekili olarak atanabilir. Bu durumda işveren vekilleri arasında kendisine devredilen yetki genişliği ölçüsünde bir altlık üstlük ilişkisi oluşabilir. (TUNCAY, a.g.e., s. 51) Özellikle, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren vekili olarak değerlendirilenler içinde bir organizasyon şeması oluşturulmak suretiyle hiyerarşik düzen elde edilir ve böylece hem işveren vekillerinin sorumluluk düzeylerinin ortaya konulmasını hem de iş sağlığı ve güvenliği organizasyon yapısını güçlenmesi sağlanmış olur. (Bkz: EK.1 İSG Organizasyon Şeması)

Sonuç olarak, 6331 sayılı kanun; özel veya kamu sektörü ayırımı yapmadan çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları işveren olarak tanımlamıştır (6331/md:3.1-g). Yine 6331 sayılı Kanun, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanun bakımından işveren sayılır.” denilerek işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin işveren sayılacağı hüküm altına alınmıştır (6331/md:3.2). Buna göre, gerek özel gerekse kamu kurum ve kuruluşlarında işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kamu görevlileri Kanunun uygulanması bakımından işveren gibi muhatap alınacaklardır.

Ancak, özel sektörde çalışanların hukuki ilişkileri kural olarak akdî ve iradî olduğundan bu alanda irade serbestisi geçerlidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak istedikleri hukukî ilişkiyi kurabilir ve kurdukları hukukî ilişkiye (İş Sözleşmesine) kural olarak istedikleri görevi verebilirler Oysa kamu sektöründe, tarafların serbest iradeleriyle kararlaştırılan hukukî ilişkiler yoktur. Kamu işyerlerinde kanun ve nizamlarla önceden belirlenmiş “statüler”, yani “genel hukukî durumlar” vardır. Memurluk statüsü gibi. Bu statülere girip çıkmak çoğunlukla özel sektörde ilgili kişinin isteğine bağlıdır. Ancak kamuda, memurun içine girmek istediği

statünün koşullarını belirleme, bu konuda pazarlık yapma gibi bir imkânı yoktur. Bu statü, akdî ve iradî değil; kanunî ve nizamîdir.

Görüldüğü gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren vekili son derece geniş bir kavramdır. İşyerinde işin yönetimi noktasında yönetim hakkı bulunan neredeyse herkes işveren vekili olarak değerlendirilebilir. Elbette ki, 6331 sayılı Kanuna göre her işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği alanında aynı derecede hukuki ve cezai sorumluluğu bulunmamaktadır. İşveren vekilinin sorumluluğunun kapsam ve sınırı yönetimde bulunduğu yeri, kendisine verilen yetki genişliği ve imkânlar çerçevesindedir. İşveren tarafından işveren vekiline işin, işletmenin ve işyerinin yönetiminde görev verilebileceği gibi söz konusu yetki mevzuattan da kaynaklanabilir.

Özetlemek gerekirse bir işyeri sahibi olup da işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ya da kuruluşlar işveren, işyerinin bütününün veya bir kısmının yönetiminden sorumlu işveren adına hareket eden gerçek kişiler de işveren vekili olarak kabul edilmektedir. İşveren gerçek kişi, tüzel kişi, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olabileceği halde işveren vekili ancak gerçek kişi olabilmektedir.

### BÖLÜM III

#### **İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN SORUMLULUĞUNUN KAPSAMI VE SINIRI**

6331 sayılı Kanunu'nun madde 3 (2) fıkrasına göre, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır. Örneğin, Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 6. maddesinde "işveren, bu Yönetmelikte belirtilen yükümlülükleri bizzat yerine getirebileceği gibi, kendi adına hareket etmek üzere, gerekli fenni yeterliliğe sahip olan bir veya daha fazla proje sorumlusu tayin edebilir." ibaresiyle yapı işlerinde işverenin kendi adına işveren vekili görevlendirilebileceği belirtilmektedir. Genel olarak yapı işlerinde işveren söz konusu görev uygulamada şantiye küçükse işin şantiye şefini, büyükse proje müdürünü görevlendirmektedir. Yapı işlerinde proje müdürü/şantiye şefi inşaat projesinin yürütülmesinde ve yönetiminde söz hakkına sahip olmasından dolayı işveren vekili sayılmaktadır. Şantiye şefinin işveren vekili olarak sorumluluğu kendisine verilen yetki ve olanaklarla sınırlıdır. Örnek olarak kendisine eğer iş sağlığı ve güvenliği bütçesinin kısmen veya tamamen kullanma yetkisi verilmediyse yapı sahasında çalışanlara KKD'lerin

sağlanmaması vb. hususlardan dolayı kusur atfedilemez. İşverenin şantiye şefine gerekli satın alma yetkisini ve imkânı vermesi durumunda bir işveren vekili olarak şantiye şefi, işveren sayılmakla beraber söz konusu hususta sorumlu hale gelmiş olmaktadır.

Keza, Bölüm l'de anlatıldığı gibi tüm işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğüne ilişkin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesi gereği işyerindeki mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirir. Bu durumda bu kişiler uzman kişi olduğundan 6331 sayılı Kanunu'na göre bir işveren vekilidir.

İş güvenliği uzmanları ile İşyeri Hekimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları 6331 sayılı Kanun'un 8. maddesiyle düzenlenmiştir. İş güvenliği uzmanlarının görevleri ile ilgili Yönetmeliğin<sup>11</sup> 9. maddesinde İşyeri Hekimlerinin görevleri de ilgili yönetmeliğin<sup>12</sup> 9. maddesinde ayrıntılı olarak sayılmıştır. Bu görevler; rehberlik hizmetleri, risk değerlendirmesi, çalışma ortamının ve çalışanların sağlıklarının gözetilmesi, çalışanların eğitimi, bilgilendirilmesi ve ilgili birimlerle işbirliği başlıkları altında toplanabilir.

Yetkileri ise, tespit ettiği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve acil olması halinde işin durdurulması için işverene başvurma, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapma, gerekli bilgi ve belgelere ulaşma ve çalışanlarla görüşme, görevlerinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapma ve mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma yetkilerinin de bulunduğu şeklinde özetlenebilir.

İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. İşyerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili eksiklik ve aksaklıkların yazılı bildirimini ile ilgili bu hüküm, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde belirtilen onaylı defter olarak anılan bir defter ile somutlaştırılmıştır. Onaylı defter olarak adlandırılan bu deftere;

- İşyerinde tespit edilen hususlar, öneriler ve gerekli görülen diğer hususlar,
- İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin birlikte yaptığı çalışmalar,
- İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimin yaptığı rehberlik faaliyetleri,

<sup>11</sup> İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 9

<sup>12</sup> İşyeri Hekimleri ve Diğer Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 9

- Risk değerlendirmesi çalışmaları,
- Çalışma ortamı gözetimi,
- Eğitim, bilgilendirme ve kayıt faaliyetleri,
- Sağlık gözetimi faaliyetleri yazılır.

Ayrıca, yazılan hususlar ile ilgili kanıt niteliğinde veya açıklayıcı nitelikteki resimler, görseller vb. bu defterin sayfa ekine konulabilir. Ancak, burada zenilmesi gereken husus sayfa ekine resim vb. konulacaksa defter sayfasında mutlaka belirtilmelidir. Aksi halde, onaylı defterin kanıt olma ve işverene bildirim yapılmış olma unsurlarını zayıflamış olacaktır.

Anılan Yönetmeliğin 7/4. maddesinde ise onaylı defterin sayfaları yapılan tespite göre iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile işveren tarafından birlikte veya ayrı ayrı imzalanır denilmektedir. Buna göre, yapılan tespit sadece iş güvenliği uzmanını ilgilendiriyorsa deftere “işyeri hekimini ilgilendirmiyor” diye yazılması ve tek imza bulunması gerekir. Keza, aynı maddenin devamında ise “Defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren sorumludur.” denildiğinden ve imzaların takibi yükümlülüğü de işverene verilmiş olduğundan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin yaptıkları tespitlere karşı işverenin imzadan imtina etmesi durumunda defterde ayrıca işverenin de imzalamasına gerek bulunmamaktadır.

İş güvenliği uzmanlarını ve işyeri hekimlerini koruyan bir diğer husus ise her sayfanın  nüsha düzenlenmesi ve iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin bir nüshayı alabilmesidir. Bu taktirde, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi aleyhine açılacak davalarda uzman ve hekimin kendisini daha kolay savunabilecektir. Asıl nüshayı saklama yükümlülüğü ise işverene verilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işyerinde tespit ettikleri öneri ve önlemlerinin yazıldığı onaylı defterdeki yazılanların yerine getirilmesi 6331 sayılı Kanunu 6/.<sup>13</sup> maddesi hükmü ile işveren yükümlü kılınmıştır.

Örneğin, işveren tarafından İş güvenliği uzmanına eğer KKD temin etme veya satın alma gibi bir yetki verilmediyse işyerinde çalışan işçilere baret, elik burunlu ayakkabı gibi KKD'lerin sağlanamadığı için işçiler tarafından kullanılmaması halinde iş güvenliği uzmanının sorumluluğundan söz edilemez. İşveren, iş güvenliği uzmanına gerekli satın alma yetkisini ve temin etme imkânı verdiğinde iş güvenliği uzmanı işveren vekili olarak işveren sayılacağından söz konusu hususta sorumlu hale gelmiş olur. Burada önemli olan husus

---

<sup>13</sup> 6331/6: “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.”

göstermelik bir yetki verilmemesi ve esas manada iş güvenliği uzmanının kendisine verilen yetki ve imkânları etkin bir şekilde kullanabilmesidir.

Bu görevlerin yerine getirilmesinde işverenlere karşı iş güvenliği uzmanlarının kullanabilecekleri gücü “sadece uygunsuz durumların tespitini ve bu tespitler neticesinde alınması gereken önlemlerin önerilerini onaylı deftere yazması, önlem ve öneriler yerine getirilmediği takdirde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na şikayet edilmesidir.

Bu itibarla, az da olsa iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin sağlık ve güvenlikle ilgili hizmetlerini yerine getirirken hangi görevleri yapmaktan sorumlu olduklarını bilmesi için işe başlarken yapılan iş sözleşmesinde belirlenmesi gerekir.

Öte yandan, İşyeri hekimi ve İş Güvenliği Uzmanları, yukarıda sayılan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden (savsalamalarından) ve geciktirmelerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

## BÖLÜM IV

### **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİNİN MEYDANA GELEN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SONUCUNDA DOĞAN HUKUKİ VE CEZAI SORUMLULUĞU**

İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, öncelikle işveren vekili olarak yönetmeliklerle<sup>14</sup> belirlenen görevlerini yerine getirmekten ve yetkilerini kullanmaktan sorumludur. Diğer bir anlatımla, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri sadece işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında alınması gerekli önlemlerin bizzat yerine getirilmesinden değil, alınması gerekli önlem ve çalışanların uyması gerekli kuralların işverene yazılı olarak bildirilmesinden, önlemlerin yerine getirilip getirilmediğinin kontrolünden ve tespit edilen uygunsuzluklardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yetkili birimine bildirmekten sorumludur.

Ayrıca, teknolojik gelişmeleri takip ederek bunları işyerindeki ilgili yöneticilere duyurmaktan, teknik ilerlemenin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını araştırmaktan ve bunları işverene ve ilgililere bildirmekten de sorumludur. İşveren vekili olarak kabul edilen iş güvenliği profesyonellerinin işyerinde meydana ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan iş kazalarından ve meslek hastalıklarından hukuki ve cezai sorumluluğu söz konusu olabilmektedir.

## A. HUKUKİ (Tazminat ödeme) SORUMLULUĞU

Daha önce de sözü edildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin, iş görme borcunu ifa ederken kendisiyle yapılan iş sözleşmesinde ve yönetmeliklerde belirtilen görevlerine uygun olarak hareket etmek zorundadır. Çünkü, hukuki sorumluluğu, kendisine iş sözleşmesi ve yönetmelikler ile verilen görev alanı ile sınırlıdır. İşveren vekili sıfatı ile işin ve işyerinin yönetiminde görev alan iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, bu görevini işveren adına yerine getirmektedir. (4857 sayılı Kanun, mad:2/5 fıkrası ve 6331 sayılı Kanun, mad:3/2) İşveren için öngörülen her türlü sorumluluklar, işveren vekili için de kanunla öngörülmüş olduğundan iş yerinde çalışan işçilere ve üçüncü kişilere karşı da sorumludur.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, işyerinde meydana gelen kazada kusursuzluğunu kanıtlayamaz, aksine kusurlu olduğu yargı merciince ortaya çıkarsa, kusuru oranında bu eylemlerinden dolayı işveren aleyhine açılan davalar sonucunda işveren, tazmin ettiği zararı, bu kişiye kusuru oranında rücu davası açarak geri isteyebilir.<sup>15</sup> Bu tür davalarda işverenin rücu hakkı on yıllık zaman aşımına tabi olur.<sup>16</sup>

İşveren tarafından açılacak rücu davasında kusurluluk önem taşımaktadır. Aksi halde, İş sağlığı ve güvenliği profesyoneli işveren vekili konumunda da olsa iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin hukuki sorumluluğu bulunmaz.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin hukuki sorumluluğu konusunda diğer bir husus ta sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen zararın Sosyal Güvenlik Kurumunca ne ölçüde karşılanacağı ve zararın doğmasına yol açan kişi veya kişilere nasıl rücu edileceğinin ele alınmasıdır. Bu bağlamda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun çeşitli hükümlerinde Kuruma rücu hakkı tanındığı görülmektedir. Meydan gelen bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda kusur oranlarının belirlendiğinde, 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. Sosyal Güvenlik Kurumunun iş kazası sonucu sigortalıya (işçiye) yaptığı yardım tutarları için rücu tazminatı davası açma hakkı bulunmaktadır. Rücu tazminatı davası, daha önce Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmış olan zararlar tutarının, 5510 sayılı Kanununun 13,14 ve 21. maddelerine göre, kusurlu işverene/işveren vekiline veyahut üçüncü kişilere ödettirilmesi amacıyla açılır.

<sup>15</sup> 6098 sayılı T. Borçlar Kanunu, mad: 66/4 'e göre Adam çalıştıran, ödemediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir.

<sup>16</sup> 6098 sayılı T. Borçlar Kanunu, mad: 73/1. "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."

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.

Özetle, iş kazası ve meslek hastalığı, 5510 sayılı Kanununun 21. maddesinin 1. fıkrasına göre; işverenin kastı 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. Buradaki “kast” sözcüğü, bir kimsenin hukuka aykırı bir fiil işlemekte olduğunu bilmesi ve bu fiili isteyerek işleyebilmesi olarak tanımlanır ve kusurun ağır derecesi olarak görülür. Bu durumda, işveren, sadece işyerinde çalıştırdığı işçisinin iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına tutulması şeklinde ortaya çıkacak olan hukuka aykırı sonuca bilerek ve isteyerek olumlu ya da olumsuz davranışı ile sebebiyet vermişse hiç kuşkusuz sorumlu olacaktır.<sup>17</sup>
- İşverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumaya yönelik kanuni düzenlemelere (mevzuata) uymaması, mevzuatın gerektirdiklerini yerine getirmemesi nedeniyle de iş kazası meydana gelmiş olabilir.
- İşverenin Türk Ceza Kanunu anlamında Ceza Mahkemesinin tespit ettiği suç sayılır bir hareketi nedeniyle de meydana gelmiş olabilir.

İşte bu üç durumda da işverenin kusurlu olduğu açıktır. Diğer bir anlatımla, işverenin sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için, zarara uğrayanın sigortalı olması, zararı meydana getiren olayın iş kazası veya meslek hastalığı niteliğinde bulunması, zararın oluşmasında işverenin kastının veya sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketle oluşması ve bu hareketin meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı arasında illiyet bağının bulunması gerekir. Buradan, işverenin, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliğine ilişkin mevzuatın kendisine yüklediği, mümkün olan tüm önlemleri alma yükümlülüğünü yerine getirmemesi ve bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığı şeklinde sosyal sigorta riskinin gerçekleşmesi halinde, kusur esasına göre meydana gelen zararlardan Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı rücu sorumlu olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Bu durumda, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine yukarıda

<sup>17</sup> Hakan Keser, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı ile Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık” SİCİL, Haziran 2006, s. 140.



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, Kurum bir tebligatla bu parayı “Peşin Sermaye Değerini” işverenden talep eder, işveren ödemezse hakkında, İş Mahkemesinde rüçû davası açar. (5510 sayılı Kanun m. 21).

İşyerinin yönetiminde iş sağlığı ve güvenliği konularında görev alan İş Güvenliği Uzmanı veya İşyeri Hekimi ve diğer işveren çalışanlarının da kusuru Ceza Mahkemelerince tespit edilmişse, SGK işveren ve bu kişiler hakkında resen veya müştereken ve müteselsilen rüçû davasını açar ve açılan davada belirlenen peşin değerinin bu kişilerin kusuru oranındaki miktarı tahsil eder. Genel uygulamada, işverenler çalıştırdıkları kendi elemanlarının kusuruna düşen tazminatı da öderler. Ancak, ödemek zorunda değildir. Örneğin bazı Kamu İktisadi Kuruluşlarında ödemez ve bu kişilere rüçû eder.

## B. CEZAI (Hapis veya idari para cezası) SORUMLULUĞU

### 1) İş Güvenliği ve İşyeri Hekiminin Hapis Cezası Sorumluluğu:

İşyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığında iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin sorumluluğunun esas ölçütü bu kişilerin sevk ve yönetim yetkisinin sınırları ile bu sınırlar kapsamında iş kazasının oluşumunda bu kişilere kusur yüklenip yüklenemeyeceğidir. Burada önemli olan husus, yargı organlarınca iş kazasının analiz edilmesi ve varsa kaza olayının oluşmasında ihmali davranışı olanların yanı sıra önlemlere uymayarak tehlikeli davranışta bulunan diğer kişilerin de belirlenmesidir. İşyerinde meydana gelen iş kazasında iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin kusurlu sayılabilmesi için kazaya neden olan kök nedenlerin bu kişilere verilen yetki ve sorumluluklarının içinde olup olmadığının araştırılması gerekmektedir. Diğer bir anlatımla, kazaya neden olan olayda yerine getirilmeyen yükümlülükle ilgili iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimine bir yetki ve görev verilmiş olması gerekmektedir. Hiç kuşkusuz, bir iş kazasında iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin kusurlu sayılması için sadece yetki ve görev verilmiş olması yeterli değildir. Bunun yanında bu kişilerin, söz konusu yükümlülüklerini yürütebilecek gerekli bilgi ve sertifikaya sahip olma, işin veya işyerinin işveren adına yönetimde bulunması zorunluluğudur. Ancak bu taktirde, iş güvenliği uzmanına veya işyeri hekimine sorumluluk yüklenebilir. Aynı şekilde işyerinde yürütülen mal veya hizmet ile ilgili yakından yönetim yetkisi olan genel müdür, fabrika müdürü, atölye şefi vb. işveren vekillerinin işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarında kusuru oranında sorumluluğu olduğu söylenebilir.

Taksirli suçların belirgin özelliği, icrai veya ihmali<sup>18</sup> şekilde olabilen iradi hareketin varlığı ve kanunî tanımda yer alan unsurlardan birinin öngörülmemiş olmasıdır. İş kazalarında icrai veya ihmali hareketi adli mercilerce tespit edilen iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri için 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 85. maddesinde kazanın ölümle sonuçlanması durumunda üç yıldan altı yıla kadar, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, üç yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası, Kanunu'nun 89. maddesinde yaralanma ile sonuçlanan iş kazası için 3 aydan 1 yıla kadar hapis cezası veya adli para cezası öngörülmektedir. Meydana gelen iş kazasının manevi unsurlar dikkate alarak taksirle adam yaralama veya öldürme dışında bilinçli taksir veya olası kast olarak değerlendirilebilir ve ceza buna göre arttırılabilir. Doktrinde yoğun bir şekilde iş kazalarının taksir yerine bilinçli taksir veya olası kast olarak değerlendirilmesi gerektiği üstüne yoğun tartışmalar mevcuttur. Kanımızca meydana gelen iş kazaları sonucunda açılan davalarda suçun belirlenmesinde olası kastla ya da bilinçli taksirle işlenip işlenmediği araştırılıp değerlendirildiğinde ceza miktarı artacak, dolayısıyla işverenlerin iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin önlem önerilerine karşı önlemi yerine getirmeme ihtimali azalacaktır. Başka bir anlatımla, işverenlerin önlem almama konusundaki arzularında caydırıcı etkisi sağlanacaktır.

Çoğunlukla iş kazaları, genel olarak çalışanların olumsuz hareket ve davranışlarından ziyade yöneticilerin ihmali hareketlerinden dolayı meydana gelmektedir. İş kazalarının kök nedenleri incelendiğinde genel olarak işveren ve işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayı ihmal etmesinin kazaya neden olduğu görülmektedir. Özellikle, işyerlerinde meydana gelen iş kazalarında kimin ne kadar kusurunun olduğunun belirlenmesi tazminat ve rüçû davalarında önemli bir yeri bulunmaktadır. İş kazasının meydana gelişinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerinin yerine getirilmesinde kimin, ne kadar ihmali olduğu tespit edilmesi önemlidir. İşveren vekili sıfatının bulunduğu kabul edilen iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin meydana gelen iş kazasında sorumlu sayılması için ya mevzuat kapsamında ya da işveren tarafından ilgili konuda bir sorumluluk yüklenmesi ve ilgili sorumluluğu yürütebilmesi için daha önce de açıklandığı gibi kendisine yetki ve imkân tanınması gerekmektedir. İşveren vekili olarak iş sağlığı ve güvenliği personelinin ancak görevi ve yetkisi dâhilinde bulunan bir konuda sorumluluğunu yerine getirmemesi nedeniyle meydana gelen iş kazalarından dolayı kusurlu olabilir.

---

<sup>18</sup> **İcrai hareket;** Kanunun yapma dediğini yapma durumudur. Sadece icrai bir davranışla yani bir hareketle gerçekleştirilebilen suçlardır. Örn; silahla birisini öldürmek icrai bir suçtur.

**İhmali hareket ise;** bir kimsenin kanunen yerine getirmekle yükümlü olduğu halde o işi yapmaması ile suçun meydana gelmesidir. Örn; bir işyerinde yangın, patlama, göçme veya kimyasal sızıntının hayati tehlike arz etmesine rağmen gerekli tedbirlerin işveren tarafından alınmaması hâlinde, bu durumun iş güvenliği uzmanınca, ya da meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde Çalışma Bakanlığı'nın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilmemesi bir suçtur. Bu suç iş sağlığı ve güvenliği personellerinin ihmali hareketin sonucu oluşmuştur.

Örneğin, işveren vekili sıfatı ile tam gün çalışan bir iş güvenliği uzmanı'nın, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Yönetmeliği'nin 9/2. maddesindeki "iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken önlemleri işverene yazılı olarak bildirmek" hükmü, inşaat sahasında bire bir dolaşarak ve gözlemleyerek tespit ettiği olumsuzluğa ilişkin önerilerini onaylı deftere yazıp imzalayarak yerine getirir. Sahada tespit ettiği olumsuzluğu örneğin yüksekte emniyet kemersiz çalışan bir işçiyi görüp emniyet kemerini taktıramazsa ya da işçi takmamakta direniyorsa İş Güvenliği Uzmanı onaylı deftere yazıp işverene bildirmezse ve bu sırada kişi dengesini kaybedip düşme sonucu ağır yaralandıysa kusuru sabit görüldüğünde bu kişi hapis cezası ile yargılanır. Aksine yüksekte emniyet kemersiz çalışanı onaylı deftere yazıp bildirdiği halde önerdiklerini düşen işçinin amiri tarafından yerine getirilmemişse meydana gelen iş kazasından iş güvenliği uzmanının sorumluluğunda söz edilemez, işçinin amiri işveren vekili olarak sorumlu olur.

Kuşkusuz, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işveren vekili olarak mevzuat kapsamında veya işveren tarafından salt sorumluluk verilmesi iş kazasından dolayı kusur ithaf edilebilmesi için tek başına yeterli değildir. İşveren vekilinin kusurunun tespiti için kendisine ilgili konularda yetki ve olanak verilip verilmediği de sorgulanmalıdır. Ancak, meydana gelen iş kazasında tespit edilen sorumluluğunu yetki ve olanak (para harcama yetkisi) verilmesine rağmen yerine getirmeyen iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri kusurlu olarak değerlendirilebilir. İşverenin sadece mevzuattan kaynaklanan yükümlülükten kurtulmak amacıyla seçiminde özen göstermeden (çok tehlikeli inşaat işyerine deneyimsiz ve Ziraat Mühendisini işveren vekili olarak görevlendirmesi halinde örneğin bu İş Güvenliği Uzmanı'nın görevinde ihmali hareketinden söz edilemez. Bu konuda işverenin birlikte sorumluluğu söz konusudur.

## 2. İş Güvenliği ve İşyeri Hekiminin İdari Para Cezalarında Sorumluluğu:

İşyerlerinde idari yaptırımlar, idari para cezası ve diğer idari yaptırımlardan oluşmaktadır. Ancak, bu yaptırımların büyük bir kısmını, idari para cezasını oluşturmaktadır. Bu tür cezalar, bir yargı kararı olmaksızın idari merci tarafından hükmedilen bir idari yaptırımdır. İdari para cezalarında genel amaç kanunlara uyulmasını sağlama, olası aykırılıkların olmadan önüne geçme ve sosyal düzeni korumaktır. İdari para cezası esasen, kanuna açıkça aykırılık olarak öngörülen bir fiilden veya olaydan ötürü, yargı kararı araya girmeksizin kanunun idare organına tanıdığı bir miktar paranın fiilden (idari para cezasına neden olan kişiden) alınması şeklinde uygulanan bir idari yaptırım türüdür.

5237 sayılı T. Ceza Kanunu'nun 20. maddesine göre cezaların "şahsilik ilkesi" gereği herkes yaptığı fiilden veya neden olduğu olaydan sorumludur. İş Güvenliği Uzmanı veya İşyeri Hekimi ile işveren arasında yapılan ve her iki tarafa yasa ve yönetmeliklerde belirtilen

görevleri yükleyen iş sözleşmesi gereği önlem alma borcunu yerine getirmek zorundadır.(Mollamahmutolu, 2008, 437) Bu nedenle,6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında öngörülen idari para cezalarının yükümlüsü gerçek kişi olarak işveren veya işveren vekilidir.

6331 sayılı Kanunu'nun 3(2). maddesinde işveren vekillerinin Kanunun uygulanması bakımından işveren sayıldıkları ifade edilmektedir. Görüldüğü gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanması noktasında işveren ve işveren vekili sayılan İş Güvenliği Uzmanı veya İşyeri Hekimi aynı sorumluluk ve yetkilere sahip olarak eşit hukuki düzeyde tutulmaktadır. Buna karşılık idari para cezası uygulanması yönünden konu ele alındığında aynı düzeyde sorumlu olarak değerlendirilmediği görülmektedir. Tüzel kişiliği bulunan kurum veya kuruluşlarda 6331 sayılı Kanun kapsamında idari para cezası işveren olarak tüzel kişiliğe uygulanmakta aynı şekilde gerçek kişiliği bulunan şahıs firmalarında idari para cezasının yükümlüsü gerçek kişiler olmaktadır. Tüzel kişiliği veya gerçek kişiliği bulunan işverenlerde işveren vekili sayılan İş Güvenliği Uzmanı veya İşyeri Hekimi'nin idari para cezası yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak, tüzel kişiliği bulunmayan kurum veya kuruluşlarda organ ve yetkileri işveren vekili tarafından kullanıldığından dolayı, işveren vekili konumunda olan müdür veya yöneticilere idari para cezası uygulanabilmektedir. Söz konusu duruma paralel olarak 6331 sayılı Kanunu'nun 26/2. maddesinde de tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşların da idari para cezasına muhatap olacağı yer almaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hükümlerinin ihlal edilmesinden dolayı idari para cezaları işverene uygulanmaktadır. Ancak, uygulanan idari para cezası; İş Güvenliği Uzmanı veya İşyeri Hekimi'nin görevini ihmali, kusuru veya özensizliği söz konusu ise işyerine uğrattığı zarar ölçüsünde 4857 sayılı İş Kanunu'na göre ücretten kesme cezası verilebilir. Eğer idari para cezası, 30 günlük ücretinden fazla ise haklı nedenle derhal fesih hakkı kullanılarak işten çıkarılabilir. (İş Kanunu madde 25/2)

Borçlar Kanunu'na göre işveren idari para cezasını Mahkemece kusuru sabit olmuşsa İş Güvenliği Uzmanı veya İşyeri Hekimi'ne rücu ederek tazmin etme yollarına başvurulabilir.(6098 sayılı Kanun, madde 66/4)

İşveren vekili sayılan İş Güvenliği Uzmanı veya İşyeri Hekimi'nin T. Borçlar Kanunu'nun 396. maddesine göre yüklendiği işi özenle yapma yükümlülüğü bulunmaktadır. Aynı şekilde anılan Kanununun 400. maddesinde işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumlu olduğu belirlenmektedir. T. Borçlar Kanunu ilkeleri uyarınca tazminat sorumluluğundan bahsedilebilmesi için özen borcuna aykırılık sonucunda zararın doğmuş

olması ve kusurlu davranışla zarar arasında uygun illiyet bağı “nedensellik bağı” olması gerekmektedir.

Bu itibarla, işveren vekili olan İş Güvenliği Uzmanı veya İşyeri Hekimi'ne idari para cezasının rüçû edilebilmesi için görev tanımı göz önünde bulundurularak işyerine uygulanan idari para cezasında yetki ve sorumluluklarını yerine getirmesinde özensizliğinin olup olmadığı değerlendirilmesi ve kusurunun net bir şekilde ortaya koyulması gerekmektedir.

## SONUÇ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre iş güvenliği profesyonelleri, işveren adına hareket ediyorsa ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde iş sağlığı ve güvenliği konularında görev alıyorsa **işveren vekili** sayılır. İş güvenliği profesyonellerinin işyerinde meydana gelen ve yaralanma ile sonuçlanan bir olayda sorumluluğunun doğabilmesi için ise görevlendirilmiş olduğu konuda yeterli derecede bilgi ve birikimi olması bunun yanı sıra işe girişte yapılan iş sözleşmesinde gerekli yetki ve olanakların kendine tanınması ve verilen sorumluluğu sağlıklı bir şekilde yürütebilecek bir sertifikaya sahip olması gerekmektedir.

Bu itibarla, İş güvenliği profesyonelleri, işveren vekili olarak esas itibariyle kendisine yönetim hakkı verilmiş, görevlendirildiği konuda bilgisi, birikimi ve ehliyeti olan yetkilendirilmiş bir çalışandır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işveren vekili sayılan İş Güvenliği ve İşyeri Hekimi kendi görevini ihmali veya yetkilerini kullanmada gerekli özeni göstermemesi nedeniyle meydana gelen iş kazalarında sorumluluğu bulunmaktadır.

İşveren vekilinin kusuru yüzünden işyerine idari para cezası uygulanmasına neden olması durumunda T. Borçlar Kanunu hükümleri kapsamında uygulanan para cezası kusuru oranında kendisine rüçû edilebilir. Aynı durum, iş kazası veya meslek hastalığından sonra açılan tazminat davaları için de geçerlidir. Bu gibi durumlarda İş Güvenliği ve İşyeri Hekimi'nin kusuru bulunduğu iddia edilen konuda görevlendirildiği, ilgili konularda kendisine yetki verildiği ve sorumluluğunu yürütmesi için imkân sunulduğunun ispatlanması gerekmektedir. SGK istatistiklerinden anlaşıldığı kadarı ile ülkemizdeki işyerlerinin büyük bir kısmının küçük ölçekli işyerlerinden oluşmaktadır. Özellikle, bu işyerlerinde işverenler tarafından İş güvenliği profesyonellerinin görevlendirmesi ve yetkilendirilmesi sözlü olarak yapıldığı ve çoğu kez bu kişilerin sembolik olarak görevlendirildiği bilinen bir gerçektir. Bu durum nedeniyle İş güvenliği profesyonellerine işveren tarafından yetki devri yapıp yapılmadığının, yetki devri yapılmışsa kapsam ve sınırının tespitinde büyük sıkıntılar

yaşanmaktadır. Bu nedenle, işyerlerinde mümkün olduğu kadar İş güvenliği profesyonellerinin görevlendirmesinin yazılı olarak yapılması ve bu kişilerin görev tanımının net bir şekilde ortaya konulması kusur tespitinde dolayısı ile tazminat ve rücu hususunda büyük önem arz etmektedir.

## **KAYNAKÇA**

AKIN, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, TİSK Akademi, Cilt:3 Sa.5, Mart 2008, (Mart 2008)

DEMİRCİOĞLU, A.Murat / ŞEN KALYON, Arzu: “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Özel Sa., 2013, (<http://webb.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/3-Demircioglu-kalyon.pdf>) Er.Tar.27.12.2015

EKİN, Ali: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Ankara 2010

GÜNER, Recep İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre işveren vekili kimdir? İşveren vekilinin sorumlulukları? (<http://www.archive.ismmmo.org.tr/malicozum/pdf>) Er.Tar. 7.02.2018)

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi (2008). İş Hukuku, 3.bs., Ankara : Turhan Kitabevi  
Süzek, Sarper (1985) İş Güvenliği Hukuku. İstanbul : Savaş Yayınları.

NARTER, Sami: İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2014

ÖZKAN, Halid Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XX, Y. 2016, Sayı: 1

SÜZEK, Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985

TAN, Oktay/SOKULLU, Ömer Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, DİNÇ Yayınları 2017 S. 861-900