

ŞANTİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN HUKUKİ STATÜSÜ

OKTAY TAN (M.Sc) YTÜ. MYO. Öğr. Gör.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	2
İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN SORUMLU ELEMANI ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU	5
İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN YÖNETİMİNDEN VE KOORDİNASYONUNDAN SORUMLU UZMAN ELEMANIN KAVRAMI VE ÖNEMİ.....	9
ŞANTİYEDEN ÇALIŞTIRILMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ BULUNAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN GÖREVLERİ.....	13
• Şantiyelerdeki genel yükümlülüğü.....	15
• İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koordinasyonu sağlama görevi.....	15
• İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koordinasyonu sağlama görevi.....	16
• Yangınla mücadele konusunda araç, gereç ve ekipmanlarını kontrol etme görevi.....	16
• Araç, gereç ve ekipmanların kontrol ve deneylerini yaptırma görevi.....	16
• İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldırma görevi.....	16
• Acil Durumlara ilişkin planları yapma görevi.....	17
• İş güvenliğine ilişkin eğitim işlerini yürütme görevi.....	17
• İş kazalarını raporlama ve meslek hastalıklarını tespit etme ve bunlarla ilgili istatistik kayıtlarını tutma görevi.....	17
• Kazayı müteakip ilk yardım yapma, kazayı ve tespit edilen meslek hastalığını ilgili makamlara bildirme görevi.....	18
ŞANTİYEDEN ÇALIŞTIRILMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ BULUNAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN HUKUKİ SORUMLULUKLARI.....	21
• Önlemlerin alınması ve uygulanmasında yönetim ve koordinasyon sorumluluğu.....	21
• İşçiyi uyarma ve kurallara uymaya zorlamada sürekli denetleme sorumluluğu.....	21
• İşçileri eğitme sorumluluğu.....	22
• İş Kazasını müteakip ilk yardım yapma ve kazayı ilgili makamlara bildirme sorumluluğu.....	23
İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN HUKUKİ (tazminat ödeme) SORUMLULUĞU.....	25
• İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüme veya bedence ya da ruhça arızalanmasına neden olmadan dolayı tazminat sorumluluğu.....	28
İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN CEZAI (para veya hapis cezası) SORUMLULUĞU.....	29
İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen Tüzük ve yönetmelik hükümlerini yerine getirmeme nedeniyle cezai sorumluluğu.....	32
İŞ KANUNUNDAKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARINA UYULMAMA DURUMUNDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI.....	33
İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüme veya bedence ya da ruhça arızalanmasına neden olmadan dolayı cezai sorumluluğu.....	33
İŞ KANUNUNDAKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARINA UYULMAMA DURUMUNDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI.....	35
İŞ KANUNUNDAKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARINA UYULMAMA DURUMUNDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI.....	36
İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN YETKİLERİ.....	38
İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN YETKİLERİ.....	38
SONUÇ.....	39
KAYNAKLAR.....	40
EKLER	

GİRİŞ

Yeni bir bin yıla giren dünyamızda gelişmiş ülkeler, hızla ilerleyen teknolojiye sosyo ekonomik yapılarını entegre edebilmişlerdir. Teknoloji her geçen gün değişik boyutlarda artarak gelişmesine rağmen ülkemiz, sosyo ekonomik 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 nedenle, Türk iş mevzuatında bulunmayan ancak Avrupa Birliği ülkelerini kendiliğinden bağlayan normların da Türk iş hukukuna kazandırılması amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına da uyum sağlama zorunluluğu, 1475 sayılı İş Kanunu'nda bazı değişiklikler yapılması yerine yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmış ve 2003 yılının Haziran ayında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Bu gün yürürlükte olan mevcut iş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı, ileri ülkelerin mevzuatına uyum sağlanmasına rağmen, çalışanları çalıştığı işin türüne göre olabilecek kazalardan korumak için işverenlerin yerine getirmesi gerekli önlemlerin aldırılmasında ve işçilerin de 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.

Özellikle ülkemizde son yıllarda hızla gelişen konut yapımı; büyük kentlerdeki rant getirici özelliğinin de eklenmesiyle çoğalan açılan yeni şantiyelerin çoğalmasıyla inşaat sektöründe iş kazaları sayısını artırmıştır.

İnşaat iş kolu ve madencilik başta olmak üzere sanayide, ulaşımda, tarım işlerinde ve akla gelebilecek her kesimde meydana gelen kazaların ve sağlığa zararlı koşulların oluşturduğu hastalıkların hangi boyutlarda olduğu ülkemiz ve Dünya istatistik verilerine baktığımızda görülmektedir. (Bakınız Tablo 1)

TABLO. 1 İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Sayıları ile Sakatlık ve Ölüm Sayılarının İş Kolları İtibariyle Dağılımı

FAALİYET GRUPLARI (İŞ KOLLARI)	İŞ KAZASI SAYISI	MESLEK HASTALIĞI SAYISI	SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SAYISI	ÖLÜM SAYISI
METALDEN EŞ.İM. (Makina hariç)	10.283	21	124	25
İNŞAAT	6.480	3	324	290
KÖMÜR MADENCİLİĞİ	6.011	358	282	82
DOKUMA SANAYİİ	5.869	3	32	29
NAKİL ARAÇLARI İMALİ	5.388	21	49	20
TAŞ, KİL VE KUM OCAKLARI	4.891	2	48	33
MAKİNA İM. VE TAMİRATI	4.875	14	49	22
NAKLİYAT	3.928	4	81	163
GIDA MADDELERİ SANAYİİ	2.334	0	46	32
DİĞER İŞ KOLLARI				
TOPLAM	73.923	513	1.390	1.096

Kaynak: SSK İstatistik Yıllığı (2005)

İnşaat işkolu, sadece ülkemizde değil Dünyada da ön sıralarda yer almaktadır. Örneğin, Türkiye’de meydana gelen iş kazalarına oranladığında, tüm iş kazalarının % 9’ nun, ölümlü iş kazalarının ise % 26’ sının inşaat sektöründe meydana geldiği görülmektedir. Görüldüğü üzere, meydana gelen tüm iş kollarında ölümle sonuçlanan iş kazalarının inşaat iş koluna oranı % 26.4’ tür. Diğer bir ifade ile, Türkiye’de tüm iş kollarında meydana gelen iş kazalarında ölen her dört işçiden biri inşaat işkolunda çalışmaktadır.

Ölümlü sonuçlanan iş kazası bakımından inşaat sektörü “Metalden eşya imali” işkolundan sonra gelmekte ise de (290 adet), birinci sırada yer almaktadır.

İnşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarını, dünya genelinde ve gelişmiş ülkelerdeki durumu yıllar itibariyle incelendiğinde, ülkemizdekine benzer ve aynı ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Ülkemizde özellikle, inşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarının ileri ülkelere nazaran azalmasında başarılı olmamasının nedenleri; inşaat işinin geçici olmasından; ayrıca ağır ve tehlikeli iş yükünün ve işçi sirkülasyonunun fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

Tüm bunlara ilave olarak, işyerinde yapılan işin gereği yüksekte çalışmadan dolayı kayma ve düşme tehlikesi olan yerlerin çok oluşu, işe uygun kişisel koruyucu malzemelerin kullanılmaması gibi inşaatın kendine özgün nedenleri de sıralayabiliriz.

Tüm bu olumsuzlukların buraya kadar söz edilmesinin nedeni, ülkemizde zaten yüksek risk taşıyan inşaat işlerinde giderek iş kazalarının artması, dolayısıyla şantiye işgüvenliği yöneticisinin öneminin ortaya çıkmasıdır.

Diğer bir neden ise, işçilerin kırsal kesimden gelmiş olmaları, eğitimsiz olmaları, işi öğrenmeden işyerlerinde uzmanlık gerektiren kısımlarında istihdam edilmeleri, işçilerin ve işçi sendikalarının iş güvenliği önlemlerinin alınması konusunda yeterli talepte bulunmamasıdır.

Diğer bir esas neden de, mevcut iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının 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.

Temel nedenlerinden en önemlisi şantiyelerde “TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi”nin kurulmaması, bu sistemi yürütümünden sorumlu olacak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 82. maddesi uyarınca uzman bir kişinin bulunmaması ve bu kişinin de işveren tarafından atanmamasıdır. Oysa, bu tür uzman kişileri bulunduran ve güvenliğini önemseyen iş yerlerinin, diğer işyerlerinin aksine iş kazaları ile mücadelede başarılı oldukları görülmektedir.

BÖLÜM I

İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN SORUMLU ELEMANI ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

Genel olarak Türk iş hukukunda; işyerlerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak ve onun zarar görmesini önlemek için işyerinde gerekli önlemleri alma, önlemlere uyulup uyulmadığını kontrol etme, araç ve gereçleri noksansız bulundurma, işçileri risklere karşı bilgilendirme görevi, işverenlere verilmiştir.¹

İşverenlerin “işçiyi gözetme borcu” olarak adlandırılan bu görev, hem kamu hukuku hükümleri içerisinde bulunan İş Kanunu’ndan² hem de özel hukuk hükümleri içerisinde bulunan Borçlar Kanunu’ndan³ doğan bir borç niteliğindedir. Bu borç, işçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesi ile belirlenir. Bu bakımdan, işçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesi, sözü edilen kamu ve özel hukuk niteliğindeki kanunlar⁴ ve işin niteliği göz önüne alınarak düzenlenir.

Bu sözleşme düzenlenirken Borçlar Kanunu’nun 332/1.maddesine göre işverenden işçiyi “*hakkaniyet derecesinde kendisinden istenebileceği derecede*” koruması beklenir. Ayrıca, işverenden işçinin maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri alması; ittihaza, münasip ve sıhhi çalışma mahallerinde işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak yer tedarikine mecburdur. İşçi de işverene karşı verilen işi, gücü yettiğince yerine getirmekle yükümlüdür.

İşverenin, kamu hukukundan doğan işçiyi gözetme ve koruma yani işyerinde işçilerin sağlığının ve güvenliğinin sağlanması için önlem alma yükümlülüğü de İş yasası ile ayrıca düzenlenmiştir. Bu yasanın 77. maddesinden 89. Maddesine kadar koruma önlemlerinin neler olacağına ilişkin hükümler, Avrupa Birliği direktifleri aynen kabul edilmek suretiyle yer almıştır. Bu suretle, işverene yön gösterici, bu konuda bilgiler verici ve zorlayıcı iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı geliştirilmiştir.

¹ İş Kanunu, mad:77- İşverenler işyerlerinde 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 yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

² 4857 sayılı İş Kanunu, Mad. 77 ve 78. madde gereğince yenisi çıkarılıncaya kadar yürürlükte olan “İşçi Sağ. İş güv. Tüz. Mad :2 “Yapı İşlerinde İş. sağ. İş güv. Tüz”. Mad. 3

³ 818 sayılı Borçlar Kanunu, Mad. 55. 332

⁴ İş Sözleşmesi; 4857 sayılı İş Kanunu, mad:8 - Hizmet akdi; 818 sayılı Borçlar Kanunu, mad:313

Yine, aynı kanunla idari para cezaları, (İş Kanunu, mad. 105) işin durulması ve işyerinin kapatılması (İş Kanunu mad.79) gibi yaptırımlar getirilerek işçinin korunması sağlanmıştır. Çok geniş olan mevzuatta işverenin hangi konularda ne gibi önlemler alması gerektiği gösterilmektedir. Buradaki dikkati çeken husus, bu yükümlülüğün sanıldığından çok daha geniş kapsamlı olarak düzenlenmiş olmasıdır.

İşverenin işçiyi gözetme borcu; gerek kamu gerekse özel hukuk niteliğindeki yasalarda olabildiğince geniş kapsamlı olarak düzenlenmiştir. Yukarıda da değinildiği gibi işverenin *"gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek ve işçileri tehlikelere karşı eğitmek "* (İş Kanunu, mad.77/1,2) veya *"işçinin maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaz"* (Borçlar Kanunu, mad. 332/1) biçimindeki ifadeler, işveren yükümlülüğünün çok geniş anlamda kullanıldığını göstermektedir.

Nitekim, Danıştay'ın 10. Dairesi'nin 2004/1942 esas sayılı ve 24.05.2004 tarihli kararı ile yürütmesi durdurulan İş sağlığı ve güvenliği Yönetmeliği'nin 6. maddesinde;

"İşveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi için;

- *Eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri sağlamak,*
- *Konu ile ilgili organizasyonu yapmak,*
- *Sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara göre uygun hale getirmek ve mevcut durumun sürekli iyileştirmek,*
- *İşyerinde oluşacak riskleri önlemek, önlenmesi mümkün olmayan riskleri de değerlendirerek, riskleri kaynağında yok etmek,*
- *İş ekipmanlarının, çalışma şekli ve üretim seçiminde özen göstermek,*
- *üretim temposunu hafifleterek bunların sağlığa olumsuz etkilerini en aza indirmek,*
- *Teknik gelişmeleri izleyip uyum sağlamak, tehlikeli olanları, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirmek,*
- *Gelişen teknolojiyi çalışma şartlarına uydurup genel bir önleme politikası geliştirmek,*
- *Toplu korunma önlemlerine, kişisel korunmaya yönelik prensiplere göre öncelik vermek ve işçilere uygun talimatlar vermek,"*

İle yükümlü olduğu belirtilmektedir.

Diğer bir anlatımla, işverenin yükümlülük alanının genişliği, hemen hemen her gün gelişen teknolojide meydana gelen değişikliklere göre önlem alma ve bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme, işçileri teknolojik gelişmenin beraberinde getirdiği risklere karşı önlem alma ve eğitmekle doğru orantılıdır.

Ayrıca işverenin işçinin gözetilmesine ilişkin bu borç, 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, tüzük ve yönetmelikler ile işvereni önlem almaya zorlamaktadır.

İşveren, çalıştırdığı kişilerin sağlığını ve güvenliğini korumakla yükümlü olduğu gibi, bu kişilerin diğer çalışanların ve işyerinde bulunan üçüncü kişilerin de sağlığını ve güvenliğini korumakla da yükümlüdür. Bu nedenle, işverenin çalıştırdığı kişilerin sağlığını ve güvenliğini koruması Anayasal bir yükümlülüktür.

İşverenin, mevzuatta belirtilen bu yükümlülüklerinin altından bizzat kalkmasının doğal olarak olanağı bulunmamaktadır. Esasen, işveren çok olan işlerini tek başına yapamayacağı için başkalarının yardımına ihtiyacı bulunmaktadır. Nitekim, çok büyük iş hacmine sahip olan tüzel kuruluşlar, işlerini gördürebilmeleri ve işyerinde kendileri gibi hareket edebilmeleri için yönetici kişilere ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu kuruluşlardaki yönetici kişiler de işverene ait yetkilerle donatılmıştır. İşte bu yüzden "işveren vekili" müessesesi doğmuştur. Bu kuruluşlarda, işin bölüm ve niteliklerine göre şef, müdür, Grup Müdürü, Koordinatör ve Genel Müdür gibi Şantiyelerde ise formen, saha mühendisi, Kısım Şefi, Şantiye Şefi ve Proje Müdürü gibi isimleri alan bu kişiler, çalışanlarına karşı işveren görünümündedirler. İşverene ait yetkilerle donatılmış oldukları için, İş Kanunu, madde:2/5'de işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bu itibarla, İş Kanunu, madde: 2/5'deki işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluğun işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı hükmü karşısında işveren vekillerinin de işçiyi koruma yükümlülüğü olduğunun kabulü gerekir.

Yukarıda söylenenlere ek olarak, işveren vekiline ilişkin paralel bir düzenleme içeren Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi gereği iş ilişkilerinde de geçerlidir. İşveren vekillerinin sorumluluk ve zorunlulukları yönetim konusundaki yetki ve görevleriyle sınırlı olmasına rağmen, gözetme borcuna ilişkin Borçlar Kanunu'nun yukarıda da sözü edilen 332. maddesi çerçevesindeki bazı zorunlulukların, (astı statüsündeki çalışanları gözetme borcu yükümlülüklerinin) tüm işveren vekillerinin görev ve yetkisi dahilinde bulunmaktadır.

Ancak, bu tanımlamalarda üç unsur bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, işveren vekilinin hareket alanı yapılan işle, 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.

İşveren vekili, işin ve işyerinin yönetiminde, tıpkı işveren gibi hareket etmektedir. Bu durum, özellikle İş Kanunu' nun cezaya ilişkin hükümlerinden de açıkça anlaşılmaktadır.⁵

İşverenin, işverene ait yetkilerle donatılmış olduğu için İş Kanunu' muz, işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.⁶ hükmü ile işveren vekilini tıpkı işveren gibi görmektedir. Bu nedendir ki, İş Kanunu' muzun idari ceza hükümlerine ilişkin maddeleri, işveren vekillerine de uygulanır.

⁵ İş Kanunu' nun 97 – 107. Maddelerine bakıldığında uygulanacak tüm cezaların işveren vekiline de yönelik olduğu görülecektir.

⁶ İş Kanunu' nun 1/IV. Maddesi.

Bilindiği gibi, çağımızda iş sağlığı ve güvenliği artık bir yönetim sistemi haline dönüştüğünden⁷ işyerlerinde önlem alma veya aldırma görevi; işveren kendinden başka kişilerle birlikte çalışıyorsa ve yönetimde yardımcı kişilere, kendine ait yetkileri onlara devretmişse bu kişilere aittir. Dolayısıyla, bu kişiler meydana gelebilecek kazalardan ve meslek hastalıklarından sorumlu olurlar.

Bu itibarla, işveren kendine ait olan bu kadar önemli ve bir o kadar da uzmanlık isteyen bu görevini yerine getirmek üzere bir uzman kişiyi çalıştırmak zorundadır. Dolayısıyla, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 82. maddesiyle işverenlere, bu kişileri çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir.

Keza, Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 5. maddesindeki *"her işveren yapı işlerinde projenin hazırlık ve uygulama aşamalarında bir veya daha fazla koordinatör atayacaktır."* hükmü ile bu görevi işveren, işveren vekili olarak iş güvenliği yöneticisine devretmiştir. Yine Maden Kanunu'nda bir sorumlu müdür ve fenni nezaretçi ataması öngörülmüştür. (6309 sayılı maden kanunu;mad. 81,82). Burada sorumluluğun kimde olduğu kanunla açıklanmış bulunmaktadır. Bu durum 6269 sayılı Kimyacılık ve kimya mühendisliği hakkında Kanunun 6. maddesinde de rastlanmaktadır.

O halde, bu kişinin önce uzmanlık kavramı ile gerekliliği hakkında bilgi, sonra "bu yöneticilerin ünvanı ve hukuki statüsü ne olmalıdır?" sorularına cevap verilmelidir. Ancak, 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 kişi ile diğer yöneticilerin, yasal mevzuattan doğan görev ve sorumluluklarının yanı sıra işletmelerde görev, yetki ve sorumluluklarının neler olduğunun ve neler olması gerektiğinin incelenmesi gerekir.

BÖLÜM II

İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN YÖNETİMİNDEN VE KOORDİNASYONUNDAN SORUMLU UZMAN ELEMANIN KAVRAMI VE ÖNEMİ

İşveren, kanundan doğan bütün bu yükümlülüklerini nasıl yerine getirecektir. Bir önceki bölümde anlatıldığı gibi işverenin bu yükümlülüklerini tümünü, uzmanlığı bulunmadığı konuda tek başına yerine getirmesi beklenmediği için işverenin bu yükümlülüklerini işveren vekilleri yardımı ile yerine getirmek zorundadır.⁸

İş Kanunu 2/f4. maddesi uyarınca işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşin bölüm ve niteliklerine göre ustabaşı, şef, amir, müdür gibi isimler alan bu kişiler, işçilere karşı işveren görünümündedirler. İşverene ait yetkilerle donatılmış oldukları için, İş Kanunu, madde 2/f.5'de işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Bu itibarla, İş Kanunu, m.2, f.5'deki işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluğun işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı hükmü karşısında işveren vekillerinin de işçiyi koruma yükümlülüğü olduğunun kabulü gerekir.

Yukarıda söylenenler, işveren vekiline ilişkin bir düzenleme içermeyen ve dolayısıyla Borçlar Kanunu'nun "temsil"e ilişkin hükümlerinin (BK. m.32 vd.) uygulama alanı bulacağı iş ilişkilerinde de geçerlidir. İşveren vekillerinin sorumluluk ve zorunlulukları yönetim konusundaki yetki ve görevleriyle sınırlı olmasına rağmen, gözetme borcu çerçevesindeki bazı zorunlulukların (işçinin astı statüsündeki işçileri gözetme borcu yükümlülüklerinin) tüm işveren vekillerinin görev ve yetkisi dahilindedir.

⁸ İşveren vekilleri kavramı için bakınız: Münir Ekonomi, İş Hukuku, C.I., Ferdi İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Baskı İstanbul 1984 s. 54-56; Tanku Centel, İş Hukuku I., Bireysel iş hukuk, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992, s. 64-66.

Ancak, İş Kanunu, mad.2, f.4'deki hüküm uyarınca, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur. Dolayısıyla, işveren vekili yukarıda sözü edilen yükümlülüklerine aykırı olarak yetkisi dahilindeki önlemleri almazsa, işveren vekilinin gözetme borcunu yerine getirmemesinden işveren sorumlu olacaktır. Öğretide işveren vekillerinin işçilerin karşılaşacakları risklere karşı önlem alınmamasından, işverenin B.K. mad.100'e göre sorumlu olacağı savunulmakla birlikte, İş Kanunu'ndaki işveren vekilinin işveren vekilliği sıfatıyla işçilere karşı yükümlülüklerinden işvereni sorumlu tutan bu hüküm dururken B.K.mad.100'e gitmeye gerek yoktur.

Burada sözü edilen yükümlülüğün içeriği göz önüne alındığında, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama yükümlülüğünü ancak bu alanda uzman bir personeli çalıştırarak yerine getirebileceği ortaya çıkar. Nitekim, İş Kanunu, Mad. 82'ye göre işverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere, işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmek ve bu görevlerin yapılması için gerekli yer araç, gereç ve personeli temin etmekte yükümlüdürler.

İşverenin işyerinde iş sağlığını ve güvenliğini sağlamaya ilişkin yükümlülüğünü yerine getirmek amacıyla istihdam edeceği personelin özel bir eğitim almış ve bunu meslek olarak profesyonel bir biçimde yapan kişiler olması gerekir.⁹ İş Güvenliğinde uzman bu kişileri bu alanda ihtiyacın yerine getirilmesi için işyerlerinde istihdam edilen (Üretim Müdürü veya şefi, personel şefi, muhasebe müdürü gibi) personel gruplarından sadece birisidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonundan sorumlu yönetici; işyerlerinde çalışanların iş kazası geçirmemesi veya meslek hastalığı olmaması dolayısıyla iş veriminin artırılması için gereken çalışmaları yapmaları için diğer yöneticiler arasındaki koordinasyonu sağlamak üzere işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan ve işveren adına yetkili olarak görevlendirilen¹⁰ uzman bir kişidir.

Anlaşılabacağı üzere; bu uzman kişi aynı zamanda yönetici ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemlerin alınmasında, işyerlerinde tesis edilen kuralların uygulanmasında, diğer görevliler arasında koordinasyonu sağlar ve alınan önlemleri ve uygulanmasını kontrol eden bir kişidir. İşyerinde TS/18001 normuna uygun İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kurulmuşsa bu kişi bu sistemin yönetimden sorumludur. Ancak, bu kişi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin fiilen yerine getirilmesinden tek başına sorumlu değil, önce çalışanın kendisi sonra da her kademedeki amir durumundaki kişiler de sorumludur.

⁹ İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi ve Sayısı : 20.01.2004 / 25352 (Bu Yönetmelik, Danıştay'10. Dairesinin 2004/6075 Esas No.lu ve 2006/2159 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.)

¹⁰ Bakınız: İş Kanunu' nun 2/f.4,5 maddesi, 506 SSK, 4/II. maddesi, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 2/II. maddesi

Bu itibarla, iş güvenliği yöneticisi sadece işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularının koordinasyonundan ve alınması gerekli önlemler ile uyulması gerekli kurallarının yerine getirilip getirilmediğinin kontrolünden sorumludur.

Ayrıca, teknolojik gelişmeleri takip ederek bunları işyerindeki ilgili yöneticilere duyurmaktan, teknik ilerlemenin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını araştırmaktan ve bunları ilgililere bildirmekten sorumludur.

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda, sanayide ileri ülkelerde iş güvenliği yöneticilerinin, görevleri hakkında kanuni düzenlemeler bulunmaktadır.

Bu iş güvenliği personeli, gelişmiş ülkelerde ayrı bir statüyü (meslek ve uzmanlık) ifade eder. Bu kişiler, genellikle mühendis kökenli, iş sağlığı ve güvenliği alanında özel bir eğitim görmüş kişilerdir.

Her ne kadar gelişmiş endüstri ülkelerinde iş sağlığı ve iş güvenliği alanında eğitilmiş mühendis kökenli kişiler bulundurulması hukuki yükümlülük olarak kabul edilmiş ve uygulanmakta ise de, kanımızca bu kişinin mutlaka mühendis kökenli olması ön koşul olarak kabul edilmesi gerekmemektedir. Çünkü, iş sağlığı ve güvenliğinin teknik yönünün yanı sıra endüstriyel hijyen ve hukuki yönü de bulunmaktadır. Bu nedenle, bu kişinin başta iş hukuku (sosyal güvenlik hukuku dahil) olmak üzere, istatistik, matematik, fizik, kimya, endüstriyel hijyen ve ergonomik uygulamalar konusunda bilgi sahibi olması gerekir.

Ülkemiz iş hukukunda 4857 sayılı İş kanunu çıkıncaya kadar iş güvenliği yöneticilerinin işyerlerinde çalıştırılma, yani işveren tarafından atanma zorunluluğunun bulunduğu ilişkin kesin hükümler yer almamıştı. Ancak, bu yöneticilerin varlığından söz eden tek hukuki kaynak olarak yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 76. maddesine göre çıkartılan ve yenisi çıkarılıncaya kadar yürürlükte bulunan Tüzüğü¹¹ 3/b. maddesinde yer almakta idi. Sözü edilen bu maddede " **işyeri güvenlik şefi yoksa, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında görevli teknik bir kişi** " ifadesi bulunmaktadır. Şu anda yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş kanunu ile sanayiden sayılan ve devamlı 50'den fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanın işveren tarafından görevlendirilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Ancak, buradaki **görevlendirme** ifadesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmaların bu kişilerin işyerinde yaptığı esas işe ek olarak yapacağı anlamına gelmemesi gerekir.

Diğer bir konu da, 50'den az işçi çalıştırılan işyerlerinde bu kişilerin çalıştırılıp çalıştırılmayacağıdır. Kanımızca, Danıştay'ın 10. Dairesi'nin 2004/1942 esas sayılı ve 24.05.2004 tarihli kararı ile yürütmesi durdurulan İş sağlığı ve güvenliği Yönetmeliği'nin 7/a. maddesine göre 50'den az işçi çalıştırılan işyerlerinde işveren işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek üzere ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendirmek zorundadır. İşyerinde bu görevleri yerine getirecek nitelikte bir personel bulunmaması halinde işveren, dışarıdan bu konuda yeterlik belgesi olan uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet almakla yükümlüdür.

¹¹ İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği Kurulları Hak. Tüzük. 31.1.1973 tarih ve 7/6734 sayılı Kararname RG. 19.2.1973/14453 Oktay Tan (MSc) YTÜ. MYO. Öğr. Gör. Sayfa: 11

Öte yandan, yapı işlerinde çalışan işçi sayısı 50'den az olsa dahi yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği Yönetmeliği'nin (RG.2.12.2003/25328) 5. maddesinde *"her işveren yapı işlerinde projenin hazırlık ve uygulama aşamalarında bir veya daha fazla koordinatör atayacaktır."* hükmü de bulunmaktadır.

Bu itibarla, kanımızca ülkemizde işyerlerinde (şantiyelerde) yapılan işlerin büyüklüğüne göre; işyerindeki unvanlarının iş güvenliği şefi, amiri veya müdürü ünvanlarından birinin kullanılması ve bizatihi bu işlerle uğraşmak üzere işveren tarafından **atanması** uygun olacaktır.

BÖLÜM III

ŞANTİYEDE ÇALIŞTIRILMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ BULUNAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN GÖREVLERİ

İş güvenliği yöneticilerinin şantiyelerde çalıştırılma zorunluluğu ile görevlerinin nelerden ibaret olduğuna ilişkin kesin hükümler iş hukukumuzda artık yeni İş Kanunu'muz ve bu kanuna göre çıkarılan yönetmelikte yer almış bulunmaktadır.

Bu düzenlemelerde, bu kişilerin görev sınırlarını iki temel konu belirlemektedir.

- Bunlardan biri; işyerinde işçilerin sağlığı ve güvenliği için gerekli organizasyonun sağlanmasına ilişkin işverenin yasal görevi,
- Diğeri ise; yine işyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması için gerekli önlemlerin alınması, yapılan uygulamaların denetlenmesi, işyerindeki riskler konusunda eğitimlerin verilmesi ve teknik ilerlemenin gerektirdiği sağlık şartlarının araştırılması için yapılan işin niteliğine uygun önlemlerin alınmasına ilişkin işverenin yasal görevidir.

Ülkemiz iş hukukunda işverenin bu görevlerinden birincisi, İş Kanunu' nun 80. maddesinde ve buna göre çıkartılan Yönetmelik'te, diğeri ise genelde Borçlar Kanunu' nun 332. maddesi ile İş Kanunu' nun 77. maddesinde yer almıştır. İşyeri ortamı ve yapılan işin niteliğine göre alınması gerekli önlemlerin ayrıntısı ise İş Kanunu' nun 78. maddesine göre çıkarılan Tüzük ve yönetmeliklerde yer almıştır.¹²

¹² İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği Tüzüğü - Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği Tüzüğü - Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü - Parlayıcı, patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle çalışılan işlerde Alınacak Önlemler Hakkında Tüzük - İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği Kurulları Hakkında Tüzükler Yeni İş Kanununun 78. maddesi uyarınca içerdiği konuların tümünü Oktay Tan (MSc) YTÜ. MYO. Öğr. Gör. Sayfa: 13

Buna göre, işyerinde sağlıklı ve güvenli iş şartlarını sağlamak ve işyeri tehlikelerini önleyecek çareleri bulmak zorunda olan işveren, yasalar gereği yerine getirmesi gereken bu görevlerini, uzmanı olmadığından dolayı; İş Kanunu' nun 1. Maddesinin 4. fıkrasında tanımlandığı üzere¹³ işveren vekili olarak iş güvenliği yöneticisi atar ve görevlerini bu yöneticiye devreder.

Yetişmiş bir iş güvenliği yöneticisi ise, iş yerlerinde işveren adına yetkili olarak önlem aldırarak, önlemlerin alınıp alınmadığını kontrol eden, işyeri ortamındaki riskleri tespit edip değerlendiren ve buna göre alınması gerekli önlemleri tespit eden, meydana gelecek her türlü tehlikeli, önemsiz de olsa yani yaralanma olmasa dahi zaman ve malzeme kaybına yol açan iş kazalarının nedenleri ile ayrıntılarını içeren bilgilerin yer aldığı raporları düzenleyen, bu tür kazaların tekrarını ya da daha büyük kazaları engelleyecek önlemlerin alınmasını sağlayacak girişimlerde bulunan, işçileri korumak üzere uygun işe vermek için araştırma yapan uzman kişi olmalıdır.

Bu itibarla, Türk iş hukukunun iş güvenliğine ilişkin mevzuatında iş güvenliği görevlerini, yerine getirecek yöneticilerin görev ve sorumluluklarına ilişkin hukuki statüsü 4857 sayılı İş Kanununda ve ilgili yönetmeliklerde yer almıştır.¹⁴

Bu kişilerin mevzuat yolu ile belirlemede iki başlıktan yararlanılabilir. Bunlardan önemli olan birisi, yukarıda da sözü edildiği gibi, İş Kanunu' nun 77. maddesi ile 80. maddesinin son fıkraya göre çıkarılacak iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kuruluşunu, görevlerini yetkilerini ve çalışma yöntemlerini düzenleyen "İş Sağlığı ve İş güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" diğeri ise, iş kanunu' nun 78. maddesine göre çıkartılan tüzük ve yönetmeliklerde yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin yükümlülükleridir.

Altı çizilerek belirtildiği gibi, işverenin bu yükümlülüklerinin altından bizzat kalkmasının olanağı bulunmamaktadır. Bunun için işverene getirilen bu yükümlülüklerin özel bilgi ve deneyimleri bulunan ve iş güvenliğinden kendi adına sorumlu olacak bir yöneticiye yaptırılacaktır. Bu yönetici, işyerinde işveren yetkileri ile donatılan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın yürütümünü üstlenen bir yöneticidir.

Bilindiği gibi, çalışan işçi sayısı 50' nin üstünde ise işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla işverene bir takım organizasyonlar kurması yükümlülüğü de getirilmiştir. Örneğin, "ortak sağlık birimi"¹⁵, "iş sağlığı ve güvenliği kurulu" gibi. Ancak, bu yükümlülükler de sadece 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler için söz konusudur.

İş hukukumuzda, örneğin; inşaat işlerinde işçi sayısı 50'den de az olsa iş güvenliğinden sorumlu yöneticinin hukuki statüsü de belirlenmiştir.

kapsayacak bir sistematik içinde tekbir "İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü" adı altında yeniden düzenlenecektir. Bu tüzük çıkarılıncaya kadar bu tüzükler yürürlükte kalacaktır.

¹³ İş Kanunu madde:1/3 ve 4. Fıkrası "İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlülüklerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.

İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz."

¹⁴ İş Kanunu madde 82/2 , 78/1

¹⁵ 4857 sayılı Kanunu' nun 81. maddesinde sözü edilen yönetmelik çıkıncaya kadar yürürlükte olan İşçi sağlığı ve işgüvenliği Tüzüğü mad. 91; işyeri Hekimlerinin çalışma şartları ile görev ve yetkileri Hakkında yönetmelik mad.2

Şöyle ki, yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği Yönetmeliği'nin (RG.2.12.2003/25328) 5. maddesinde *"her işveren yapı işlerinde projenin hazırlık ve uygulama aşamalarında bir veya daha fazla koordinatör atayacaktır."* hükmü bulunmaktadır. Ayrıca, İş sağlığı ve güvenliği Yönetmeliği'nin 7/a. maddesine göre işveren işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek üzere ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendirmek zorundadır. İşyerinde bu görevleri yerine getirecek nitelikte bir personel bulunmaması halinde işveren, dışarıdan bu konuda yeterli belgesi olan uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet almakla yükümlüdür.

Sözü edilen maddelerin hükümlerine göre 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde de iş güvenliğinden sorumlu bir kişinin çalıştırılması zorunludur.

Her konuda uzmanlığa gerek duyulduğu günümüzde, işverenlerin çalıştırmakta oldukları işçileri için sağlık ve güvenlik konularında huzurlu bir çalışma ortamı oluşturulması ve bu ortamı sürekli denetim altında tutulmasını tek başına sağlamaları mümkün değildir.

Şantiyelerde, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine konusundaki yükümlülüklerini yerine getirecek özel bilgi ve deneyimleri bulunan iş sağlığı ve güvenliğinde uzman kişinin; işyerinin genel çalışma prensipleri doğrultusunda, araç, gereç ve ekipmanları etkin bir şekilde kullanarak iş kazaları ve meslek hastalıkları olmaması için alınması gerekli önlemlerin alınmasına ilişkin düzenlemelerin mesleğin verimlilik ve kalite gerekliliklerine uygun olarak, aşağıdaki görev ve işlemleri yerine getirmesi gerekir.

- **Şantiyelerdeki genel yükümlülüğü**

Yapı alanının düzenli tutulması ve yeterli temizlikte olmasını sağlamak, çalışma yerlerine ulaşımın nasıl sağlanacağını belirlemek, seyyar ekipmanların, hareketi için alan veya yollarını belirlemek, malzemenin kullanım ve taşıma koşullarını düzenlemek, tesis ve ekipmanın kullanılmaya başlamadan önce ve periyodik olarak teknik bakım ve kontrollerini yaptırmak, özellikle tehlikeli malzeme ve maddeler için uygun depolama alanlarının ayrılmasını sağlamak, bu malzemelerin kullanılma ve uzaklaştırılma koşullarını düzenlemek, atık ve artıkların depolanmasını, atılmasını veya uzaklaştırılmasını sağlamakla yükümlüdür.¹⁶ Ayrıca, şantiyeye gelen alt işverenler ve kendi adına çalışanlar arasında işbirliği, şantiye yakınındaki endüstriyel faaliyetler ile etkileşimin dikkate alınması konusunda koordinasyonu sağlar.

- **İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koordinasyonu sağlama görevi**

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak işyerinde gerekli çalışmaların yapılmasını sağlamak üzere, yapı alanında yürütülen faaliyetleri dikkate alarak, uygulanacak kuralları belirleyen bir "İş Sağlığı ve Güvenliği Planı" hazırlamak ve bu planının uygulanmasını sağlamaktır. Şantiyedeki diğer yöneticilerden işle ilgili bilgi almak, yapılan günlük iş programına göre çalışma alanını incelemek ve iş kazasına veya meslek hastalığına neden olacak risklerin yok edilmesi ile ilgili olarak çalışma alanındaki ilgililerle koordinasyonu sağlamaktır.

¹⁶ Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, mad: 10
Oktay Tan (MSc) YTÜ. MYO. Öğr. Gör. Sayfa: 15

- **Yangınla mücadele konusunda araç, gereç ve ekipmanlarını kontrol etme görevi**

Yangınla mücadele aracının köpük ve su pompalarını kontrol etmek, yangınla mücadele aracının jeneratörünü kontrol etmek, yangın suyu şebekesini kontrol etmek, yangın suyu hortumlarını kontrol etmek, yangın dolaplarını kontrol etmek, otomatik su ve köpük monitörlerini kontrol etmek, otomatik su püskürtücüleri kontrol etmek, alev ve duman dedektörlerini kontrol etmek, acil durum bildirme araçlarını kontrol etmek, basit arıza ve eksiklikleri ilgililerine gidertmek ve büyük arıza ve eksiklikleri yetkiliye bildirmektir.

- **Araç, gereç ve ekipmanların kontrol ve deneylerini yaptırma görevi**

İşyerinde kaldırma ve iletme ile ilgili araç, gereç ve ekipmanlar ile işyerindeki basınçlı kapların son kullanım tarihlerini takip etmek, belirlenen sürelerde periyodik olarak makine mühendisine kontrol ve deneylerini yaptırmak, düzenlenen raporlarını dosyasında saklamak, hava kompresörlerinin günlük kontrollerini yaptırıp filtrelerini değiştirmek ve kaldırma ve iletme ile ilgili araç, gereç ve ekipmanların günlük kontrollerini yaptırmak, düzenlenen kontrol formlarını dosyasında saklamaktır.

- **İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldırma görevi**

İşyerinin özelliklerine uygun olarak tehlikeleri kaynağında yok etmeye yönelik önlemlere öncelik vererek gerekirse ölçümlere dayalı değerlendirme yapmak, alınması gerekli güvenlik önlemleri konusunda, çalışanların veya işçi temsilcilerinin görüşünü de alarak işverene önerilerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak amacıyla;

- Görevli olmayanların şantiyeden uzaklaştırılmasını sağlamak,
- Şantiyedeki çalışma alanlarındaki riskleri tespit ettirip değerlendirdikten sonra önlemlerini ilgililere aldırarak,
- Yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına göre; iş organizasyonu ve toplu korunma önlemleriyle çalışma yerlerindeki risklerin giderilemediği veya yeterince azaltılamadığı durumlarda, uyarı levha ve cihazlarını bulundurmamak ve uygun şekilde kullanılmak, uyarı levha ve cihazlarını yerleştirmek, kullanılan uyarı levha ve cihazları hakkında işçileri bilgilendirmek,
- Şantiyede mevcut tehlikeli gaz, toz ve gürültü ölçümlerini yapıp, tehlikeli maddelerin sahadan uzaklaştırılmasını sağlamak,
- Tüm çalışanların kişisel koruyucu teçhizat kullanmasını sağlamak,
- Seyyar yangın söndürme cihazlarını belirlenen yerlere yerleştirmek, çalışma alanında yanmaya ve patlamaya neden olabilecek (kıvılcım, kor metal gibi) faktörlerin engellenmesini sağlamak,
- Tehlikeli madde içeren kapalı kaplarda yapılan çalışmalarını denetlemek,
- Şantiye çalışma alanlarındaki elektrik tehlikelerini tespit edip önlem aldırarak, Yapı işlerinde iskele, merdiven ve platformların günlük kontrollerini yapmak,
- İş makinelerinin çalışmasını ve malzeme ambarlarını iş güvenliği açısından kontrol etmek ayrıca, çalışma alanındaki araç trafiğini denetlemektir.

- **Acil Durumlara ilişkin planları yapma görevi**

Risk değerlendirme sonuçlarını da dikkate alarak, ani veya yakın tehlike durumları ve kazaların potansiyelini tanımlayan ve bunlara ilişkin risklerin nasıl önleneceğini gösteren acil durum planlarını hazırlamak ve gerekli tatbikatların yapılmasını sağlamaktır.

Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin araçları olay yerine sevkini sağlamak, kazazedeleri olay mahallinden uzaklaştırmak, çalışma alanının çevre güvenliğini sağlamak, yangın mücadele aracı ile yangına müdahale etmek, seyyar veya sabit yangın söndürme cihazları ile yangına müdahalede koordinasyonu sağlamaktır.

- **İş güvenliğine ilişkin eğitim işlerini yürütme görevi**

Şantiyelerde eğitimin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı sağlamak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanlara yasal hak ve sorumluluklarını öğretmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli önlemler konusunda bilgilendirmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır. Bu amaçla, yeni işe giren işçilere eğitim vermek, yıllık eğitim planını hazırlamak, iş sağlığı ve güvenliği ilgili teknolojik yayınları ve gelişmeleri izlemek, toplantı, seminer ve hizmet içi vb. faaliyetlere katılmaktır.¹⁷

- **İş kazalarını raporlama ve meslek hastalıklarını tespit etme ve bunlarla ilgili istatistik kayıtlarını tutma görevi**

İşyerinde meydana gelen iş kazalarını ve tespit edilen meslek hastalıklarını yasal süresi içerisinde ilgili resmi makamlara bildirmek,¹⁸ iş kazaları ve işyeri sağlık birimine baş vurulan hastalıklara ait istatistiki verilere göre üzerinde inceleme ve analizlerini yapmak, (örneğin, kazaların nedenlerine göre dağılımı, kazaların maliyet analizi, hastalık türleri ile bu hastalıklara göre yapılan başvuru yoğunluğu ile v.b.) hazırlanan istatistik raporlarını bilgi için tüm birimlere göndermektir.

- **Kazayı müteakip ilk yardım yapma, kazayı ve tespit edilen meslek hastalığını ilgili makamlara bildirme görevi**

İşverenin meydana gelen iş kazasından dolayı yükümlülükleri İş kazalarının sonuçlarına karşı Türk hukuk mevzuatımız çeşitli hükümlerle işçilerin geçirdikleri kazaların sonuçlarından mağdur olmalarını engellemek ve kaza sonuçlarına karşı kazazedenin korunması yani, sağlığına çabucak kavuşması dolayısıyla işyerine ve topluma şansının artırılması için bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelere göre, örneğin Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 6. maddesine göre,¹⁹ işverenin işe aldığı işçi her ne kadar kendiliğinden sigortalı olsa da bu yöneticinin işveren adına işçiye işe başlatmadan önce örneği kurumca hazırlanan işe giriş bildirgeleriyle Kurum'a iletilmesini sağlamakla yükümlüdür.

¹⁷ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG: 7.04.2004/25426

¹⁸ İş Kanunu, mad:77/3 "İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazılı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

¹⁹ "Çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar. Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümleri sigortalının işe alındığı tarihten başlar."

Ancak, inşaat işyerlerinde işe başlatılacak kimseler için işe başlatıldığı gün Kurum'a bildirilmesi gerekir.²⁰ Bu bildirim yapılmadığı takdirde işyerinde bir iş kazası meydana geldiğinde sigortalıya sigorta yardımları Kurum tarafından mutlaka 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 (26. maddede yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın) bu görevi yerine getirmede savsaması olan bu yöneticiye ileride açıklanacağı üzere rücuen ödettirilir.

İşveren vekili olan iş güvenliği yöneticisinin bir görevi de; iş kazası olduğunda kazaya uğrayan işçiye ilk yardım yapmakla yükümlü olmasıdır. (SSK. Madde:15) Bu yükümlülüğünü yerine getirdiğinde işverenin "Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masraflarla yol paralarını" Kurum'dan alma hakkına sahiptir. (SSK. Madde:15/1)

Aksi halde, savsama ve gecikmeden dolayı, sigortalının tedavi süresinin uzamasına, malül kalmasına veya malullük derecesinin artmasına neden olan işveren, Kurumun bu yüzden uğrayacağı her türlü zararı ödemekle sorumludur. (SSK. Madde: 15/2)

İş yerinde bir kaza meydana geldiğinde ve bu kaza yaralanma ile sonuçlandığında iş güvenliği yöneticisi tarafından iş kazası o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde (SSK. Madde:17) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na da iki gün içinde (İş Kanunu, madde:73/3) yazı ile bildirilmesi gerekir. Buna göre, bu yöneticinin işveren adına meydana gelen iş kazasını ihbar yükümlülüğü bulunduğu gibi ve meslek hastalığına tutulduğunu veya işçi tarafından kendisine bildirildiğinde bunu örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıdı ile öğrendiği günden başlayarak iki gün içinde Kuruma ihbarla yükümlülüğü bulunmaktadır. (SSK. Madde:28/1, İş Kanunu, mad:77/3) Bu yükümlülüklerini yukarıda belirtilen süreler içerisinde yerine getirmediği takdirde, ilk yardım yapma yükümlülüğünü yerine getirmiş olsa dahi kaza nedeniyle yapmış olduğu sağlık giderlerini Kurumdan talep edemeyeceği gibi haber verme kağıdında yazılı olan bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ilerde doğacak olan Kurumun zararlarından işveren vekili olarak sorumludur. (SSK. Madde:27/3)

Özetlersek bu sayılanlar; iş güvenliği yöneticisinin kabaca yapması gereken görevleridir. Bunların ayrıntısına inildiğinde be bu kişilerle yapılan iş sözleşmesinde bulunması gerekli görevleri esasen aşağıdaki gibi olmalıdır.

1. Mevcut işçiler ile yeni işe giren işçilerin sağlık muayeneleri ile yaptığı işe uygun iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim vermek.
2. Yapılmakta olan işle ilgili olarak işyerinde meydana gelen her türlü kazaların ve meslek hastalıklarının nedenlerini göz önüne alarak işyerinde önlem alınması için diğer yöneticiler arasında koordinasyon sağlamak.
3. İSG planının uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmek ve kaydedilen tüm aksaklıkların giderilmesi için ilgili sorumluları uyarmak, giderilmediği takdirde durumu Proje Müdürü'ne bir raporla bildirmek.

²⁰ 506 sayılı Kanunu'nun 8.9.1999 tarihli 4447 sayılı Kanun ile değişik 9. maddesi Oktay Tan (MSc) YTÜ. MYO. Öğr. Gör. Sayfa: 18

4. Uygulama eğitimi, günlük kısa konuşmaları, güvenlik toplantısı tutanakları, yangın ve acil durum planı, çevre koruma planı, elektrik planı kayıtlarının iyi bir şekilde tutulması ve gerekli kontrol listelerinin tamamlanarak harekete geçirilmesini sağlamak.
5. Alt yüklenicilerinin (Alt işverenlerin) taahhüt ettiği işlerin yürütümüne ilişkin "İş güvenliği Yöntem Raporu"nu, işe başlamalarını müteakip almak ve sonuçlarını izlemek.
6. Alt yüklenicilerinin (Alt işverenlerin) işyerindeki İSG uygulamalarını kontrol etmek aksayan hususlarda sorumluları uyararak, gözlemlenen tehlikeli durum ve davranışları giderilmesi ve disiplin cezası uygulamak üzere uygunsuzluk formunu düzenlemek.
7. İSG Yönetim Sistemi'nin tam ve eksiksiz olarak şantiyede uygulamasını kontrol etmek aksayan hususların giderilmesi için gereğini yapmak,
8. Kaza Raporları'nın; kazanın yeniden meydana gelmesini önleyici önlemleri ve takip eden gündeki devamsızlık durumu hakkındaki bilgileri de kapsayacak şekilde tam olarak doldurulmasını sağlamak.
9. İşyerinde meydana gelen kazaların önlenmesi ve tekrarını engellemek için önlem alınmasına ilişkin "İş sağlığı ve güvenliği Kurulu"nda kararlar aldirmek, işveren adına ilgili yöneticilere bu kararları uygulamak.
10. İşyerinde meydana gelen iş kazalarına ve işyeri sağlık birimine baş vurulan hastalıklara ait istatistik verileri üzerinde çalışmalar yapmak
11. İşyerindeki İSG yönetim sistemi uygulama sorumlularına ve ilgili alt müteahhitlere (Alt işverenlere) sorumluluk görev tariflerini doldurup, ilgili kişilerin isimlerini yazarak bu kişilere imzalatmak.
12. İşyerindeki yeni olan operatörlerin ehliyetlerini ilgili sorumlusuyla kontrol ettirmek, olmayanlara gerekli eğitim ile sertifika alınmasını sağlamak.
13. İSG Yönetim Sistemine göre uygulama eğitimine ilişkin bir program hazırlamak.
14. Tüm alt müteahhitlere (Alt işverenlere) işe başlamadan önce "Yöntem Raporu"nun nasıl düzenlenmesi gerektiği konusunu da kapsayan şantiye İSG çalışmaları hakkında bir brifing vermek.
15. İşyerinde emniyet botları, baret, iş elbisesi, emniyet kemeri, çelik burunlu ayakkabı, gözlük, yüz siperi ve reflektör yelek vb. kişisel koruyucu malzemelerin zimmetli olarak teslimini sağlamak ve bunların bizzat uygulamalı anlatmak.
16. İş sağlığı ve iş güvenliği konularında çare bulmakta yetersiz kaldığında veya ikna olamadığı koşullarda, bu durumları gidermek ve iş kazalarının meydana gelmesini önlemek amacıyla durumu yetkili makamlara rapor etme, ya da uzman kuruluşlardan bilgi almak.
17. Çalışanlara iş sağlığı ve iş güvenliğinin önemini ve Proje Yönetiminin bu konudaki İSG POLİTİKASINI ve KARARLILIĞINI anlatmak.

İş güvenliği yöneticilerinin yukarıda sayılan görevlerini nasıl yerine getirileceğine ilişkin hükümlerinin nelerden ibaret olduğu, yeni İş Kanunu'nun 82. maddesi uyarınca çıkartılacak yönetmelik henüz yürürlükte olmadığı için bilinemese de kanımızca bu kişinin görevleri yukarıda sayıldığı gibi olmalıdır.

BÖLÜM IV

ŞANTİYEDE ÇALIŞTIRILMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ BULUNAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN HUKUKİ SORUMLULUKLARI

Bir önceki bölümde görevleri açıklanan işyerinin yönetiminde yer alan ve işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlendirilen ve yetkilendirilen bu kişilerin görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamakla, durdurmamak ve güçleştirmemekle, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmakla, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla, sorumlu olmakla birlikte esas sorumlulukları şunlardır;

- **Önlemlerin alınması ve uygulanmasında yönetim ve koordinasyon sorumluluğu:**

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında alınması gerekli önlemlerini fiilen yerine getirme görevi işyerindeki işçilerin ilk amirleri ile yöneticileridir. Bu yöneticilerin yanında ve emri altında çalıştırdığı işçilerinin sağlığını ve güvenliğini koruması için gerekli önlemleri aldırması, işyerinde tesis edilen kuralları işçilerine uygulaması gerekmektedir. Bu nedenle, işyerinin yönetiminde yer alan ve işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlendirilen ve yetkilendirilen bu kişilerin, işyerinde alınması gerekli önlemler konusunda diğer işçilerin amiri olan yöneticiler arasında koordinasyonu sağlaması gerekmektedir. Sağlayamadığı takdirde sorumluluğu doğmaktadır.

- **İşçiyi uyarma ve kurallara uymaya zorlamada sürekli denetleme sorumluluğu:**

Bilindiği üzere, işverenin mevzuatta öngörülen önlemleri işyerinde almış sayılabilmesi için, işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapması ve bu husustaki koşulları sağlaması ve gerekli araçları ve gereçleri noksansız bulundurması yeterli değildir. İş güvenliği ile görevlendirilen bu kişilerin işveren vekili olarak, aynı zamanda bunlara uyulup uyulmadığını da denetlemesi gerekmektedir. Bu durum, kanun ve tüzük ve yönetmeliklerden kaynaklandığı gibi, Yargıtay'ın kararlarında da açıkça yer almaktadır.

Yargıtay'ın bir kararında "İşveren, yalnız işçiyi işyeri tehlikelere karşı uyarmakla yükümlü bulunmamaktadır; gerektiğinde işçiyi tehlikelere karşı alınmış önlemlere uymaya dahi zorlama ödevini de taşımaktadır." Demek ki, bu yöneticinin çalıştırdığı işçilerini alinan önlemlere ve kurallara uymaya zorlaması yasal görevidir. Bu görevini sürekli denetimler yaparak yerine getirecektir. Nitekim, Yargıtay'ımıza göre, işveren vekilinin her durumda işçilerin tehlikeli davranışlarını önlemekle de yükümlülüğü bulunmaktadır.²¹

Keza, kişisel koruyucu araçların işçi tarafından kullanıp kullanılmadığını, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme görevi de "önlem alma" yükümlülüğü içindedir ve işveren vekili olarak İş güvenliği yöneticisinin yükümlülüğündedir. Aksi halde, olabilecek iş kazalarından işveren vekili olarak sorumludur. Örneğin; 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 gerektiğini öğretmek ve uygulamak işveren adına yöneticinin görevidir. Bu yönetici işveren olarak, işçiye gözlüğünü verdim, bununla ilgili uyarı levhasını duvara astım diyerek sorumluluktan kurtulamaz. İşçiye gözlüğünü taktırmak zorundadır. Yine, Yargıtay Kararına göre; "Bir iş yerinde ikaz levhasının bulunması işveren vekilini sorumluluktan kurtaran mutlak nedenlerden değildir. Tedbirlerin yeterince uygulanıp uygulanmadığının da işyerinde etkin bir biçimde denetlenmesi gerekir."²² Dolayısıyla, işveren vekili olarak işçiyi tehlikelere karşı alınmış önlemlere uyarmakla kalmayıp işyerindeki iş güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığını denetleme görevi bulunmaktadır.

Çünkü, işyerinde İş 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, işyerinde makine ve cihazların çevresine uyarı levhalarının konulması, herhangi bir iş kazası sonucu işyerinde yapılan bilirkişi incelemelerinde İşveren vekilinin kusuru açısından çok önemlidir.

- **İşçileri eğitime sorumluluğu:**

İş Kanunu'nun 77/2. maddesine göre, işverenlerin işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanması için; yasal hak ve sorumlulukları konusunda işçileri bilgilendirme yapması gerekir.

Ayrıca, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve tehlikelere karşı alınması gerekli önlemler konusunda eğitim programlarını hazırlama, hazırlanan programa göre de, işçilerin bu programlara katılımını sağlama işveren vekili olan İş güvenliği yöneticisinin görevidir.²³ Bu yöneticinin eğitimle ilgili görevine, iş güvenliği konusunda iş güvenliği kurallarının uygulanmasından eğitimlerin yapılması kadar, bilim ve teknikte meydana gelen ilerlemeler başta olmak üzere iş yapım süresinde yaşanan aksaklıkların giderilmesi dahil tüm konularda eğitmek de girer.

²¹ Yarg.9 HD., 26.1.1971 T., 8894 E., 15078 K.

²² Bakınız; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 24.11.1980 gün ve E.5899, K.6795 sayılı Kararı

²³ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG: 7.04.2004 tarih ve 25426 sayılı

Çünkü işverenler, bilim ve teknolojik ilerlemelerin gerektirdiği her türlü önlemi almak ve oluşabilecek tehlikelerini de öğretmek zorundadır.

İşyerlerinde işveren vekili olarak iş güvenliği yöneticisinin eğitim verme yükümlüğü, alt işveren işçileri, geçici olarak çalıştırılan işçilerini de kapsar. Öte yandan, işverenler, çalışanlarına iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Yukarıda değinilen hususlara göre, İşverenin işçi hakkında hukuki yaptırımlara gidilebilmesi için işçilerin önceden o işyerinde tehlikelere karşı yapılan eğitimlerle bilgilendirilmesi gerekir.

İşyerinde alınması gerekli önlemlerin amaç ve niteliklerini anlatmak, işçilerin bu konuda bilgi sahibi olmalarını sağlamak İşveren vekili olarak iş güvenliğinden görevli kişinin yükümlülüğündedir. Sadece, iş güvenliği talimatları hazırlamak, bunlarla ilgili uyarı levhaları asmak yetmez. Ayrıca, sık aralıkla ve sürekli eğitimle birlikte İşveren vekilinin önlemlerin alınmasına ve kuralların uygulanmasına işçileri zorlaması gerekir. Yani işveren vekilleri iş yerini sürekli denetlemesi gerekir. Yargıtay'ımız, böyle bir zorlamayı İşverenin dolayısıyla vekillerinin doğal borcu olarak görmektedir. Tüm bunları yerine getirmemekten dolayı İşveren vekili olarak bu yöneticilerin sorumluluğu doğmaktadır. Ancak, işçinin önlemlere uymaması sonucu kendisinin zarar görmesi halinde işveren vekillerinin kusur oranında bir indirim nedenini de doğurur.²⁴ Ayrıca, işçi kendi yönünden işverene karşı tazminat isteme hakkına da sahip değildir.²⁵

- **İş Kazasını müteakip ilk yardım yapma ve kazayı ilgili makamlara bildirme sorumluluğu:**

İşveren vekilinin meydana gelen iş kazasından dolayı yükümlülükleri İş kazalarının sonuçlarına karşı Türk hukuk mevzuatımız çeşitli hükümlerle işçilerin geçirdikleri kazaların sonuçlarından mağdur olmalarını engellemek ve kaza sonuçlarına karşı kazazedenin korunması yani, sağlığına çabucak kavuşması dolayısıyla işyerine ve topluma şansının artırılması için bir takım düzenlemeler yapılmıştır.

Bu düzenlemelere göre, örneğin Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 6. maddesine göre,²⁶ İşveren vekilinin işe 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 kişiler için işe başlatıldığı gün Kurum'a bildirilmesi gerekir.²⁷ İşveren vekilinin işçiyi bildirmedeği zaman işyerinde bir iş kazası meydana geldiğinde sigortalıya sigorta yardımları Kurum 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

²⁴ Borçlar Kanunu mad. 44 : Mutazarrır olan taraf zarara razı olduğu, yahut kendisinin fiili zararın ihdasına veya zararın tezayüdüne yardım ettiği veya zararı yapan şahsın hal ver mevkiini ağırlaştırdığı taktirde hakim, zarar ver ziyan hükmünden sarfi nazar edebilir.

²⁵ (Yarg.9HD., 25.2.1975 T., 12224 E., 2505 K.)

²⁶ "Çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar. Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümleri sigortalının işe alındığı tarihten başlar."

²⁷ 506 sayılı Kanunu'nun 8.9.1999 tarihli 4447 sayılı Kanun ile değişik 9. maddesi

İşveren vekilinin kusurlu olup olmaması dikkate alınmaksızın (26. maddede yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın) işveren ayrıca ödettirilir. (SSK. Madde:10)

Diğer bir konu, işveren iş kazası olduğunda kazaya uğrayan işçiye ilk yardım yapmakla yükümlü olmasıdır. (SSK. Madde:15) İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirirken “Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masraflarla yol paralarını” Kurum’dan almak hakkına sahiptir. (SSK. Madde:15/1) Aksi halde, savsama ve gecikmeden dolayı, sigortalının tedavi süresinin uzamasına, malül kalmasına veya malullük derecesinin artmasına neden olan işveren, Kurumun bu yüzden uğrayacağı her türlü zararı ödemekle sorumludur. (SSK. Madde: 15/2)

Öte yandan, iş kazalarından sonra İşveren vekilinin kanundan doğan bir başka sorumluluğu da meydana gelen iş kazasını o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde (SSK. Madde:17) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na da iki gün içinde (İş Kanunu, madde:73/3) yazı ile bildirmesidir. Buna göre, İşveren vekilinin meydana gelen iş kazasını ihbar yükümlülüğü bulunduğu gibi ve meslek hastalığına tutulduğunu veya işçi tarafından kendisine bildirildiğinde bunu örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıdı ile öğrendiği günden başlayarak iki gün içinde Kuruma ihbarla yükümlülüğü bulunmaktadır. (SSK. Madde:28/1) Bu yükümlülüklerini yukarıda belirtilen süreler içerisinde yerine getirmediği takdirde, ilk yardım yapma yükümlülüğünü yerine getirmiş olsa dahi kaza nedeniyle yapmış olduğu sağlık giderlerini Kurumdan talep edemeyeceği gibi haber verme kağıdında yazılı olan bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. (SSK. Madde:27/3)

BÖLÜM V

İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN HUKUKİ (tazminat ödeme) SORUMLULUĞU

Türk hukuk sisteminde, birçok ülke mevzuatından farklı olarak, işverenin işçiyi gözetme borcunu sınırlayan herhangi bir hüküm yer almamaktadır.

İşverenin yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almamış olduğundan işçisinin uğradığı iş kazası veya meslek hastalığından doğan zarardan sorumlu tutulması “kusuru” oranında hukuki sorumluluğunu gerektirir. Yargıtay’ın bir kararında, ölümle sonuçlanan bir iş kazasında ölen işçinin geride kalanlarının talep ettiği destekten yoksun kalma tazminatından İşverenin 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, tüzüklerde ve 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 İşverenin koruma tedbiri alma ödevi çerçevesine girer”²⁸ Diğer bir Yargıtay kararında; genellikle İşveren vekilinin işçilerin güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlayacak önlemleri almakla yükümlü olduğuna ilişkin İş Kanunu’nun 77. maddesine göre mevzuatta öngörülmüş önlemleri değil, insan yaşamına saygı gereği günümüz bilim ve teknolojisini öngördüğü tüm önlemleri dahi, alması gerektiği hususu vurgulanmaktadır.²⁹

Eğer işçinin zararı, İşverenin çalıştırdığı işçisinin işini gördüğü sırada ve onun bir fiilinin sonucunda meydana gelmişse, işveren adam çalıştıran (istihdam eden) sıfatıyla sorumludur. (Borçlar Kanunu 55. madde)³⁰

²⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi; 2.8.1977 tarih, K. 4176 E.

²⁹ Bakınız :Yrd.Doç.Dr. G. Alpagut, MESKA Vakfı Eğitim Semineri notları

³⁰ 818 sayılı Borçlar Kanunu, madde. 55 “ Başkalarını istihdam ettiği kimselerin ve amelesinin hizmetlerini ifa ettikleri esnada yaptıkları zarardan mesuldür. Şu kadar ki böyle bir zararın vuku bulmaması için hal ve maslahatın (işin) dikkat ve itina da Oktay Tan (MSc) YTÜ. MYO. Öğr. Gör. Sayfa: 24

Dolayısıyla, bu sorumluluk öğretisi ve uygulamada bir kusursuz sorumluluk olarak da kabul edilmektedir.

İş Kanunu açısından işveren, işçiyi işyeri tehlikelerinden koruma önlemini alma ödevini yerine getirmemesinden, ya da yasak hükümlerine aykırı davranışından dolayı meydana gelen zararlardan sorumludur. Yargıtay, İşverenin işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için göstereceği özen yükümlülüğüne ilişkin Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi ile İş Kanunu'nun 77. maddesini bir arada yorumlayarak, kusursuz iş kazalarının riskinin 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'nun 1. maddesine göre hakim tarafından doldurulmasına dayandırılmaktadır.³¹ Böylece işçi, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun karşılamadığı zararını, işveren kusursuz olsa bile işverene tazmin ettirebilecektir. Bu nedenle, kusurlu olup olmadığının araştırılmaması gerekir. Ancak, işveren gerekli önlemleri almış, işçi de alınan önlemlere uymasına rağmen kaza olmuş ve dolayısıyla işçi de zarar görmüşse sonuca kim katlanmalıdır, işveren mi yoksa işçi ve mirasçılar mı?

Bu soruya Yargıtay Hukuk Genel Kurul kararı ile şöyle cevaplanıyor. " 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 İçtihatı Birleştirme Kararının uygulanması gerekir. "

Bu karara göre, Borçlar Kanunu'nun 55. madde hükmünün kusura değil, sadece sosyal tehlike esasına dayandığı kabul edilince, bir kimsenin bir işi görmekle görevlendirildiği 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 Borçlar Kanunu'nun 55. ve 100. maddeleri uygulanabildiği ölçüde İşverenin kusursuz sorumluluğundan söz edilmektedir.³²

Daha önceki bölümde de belirtildiği gibi, işyerlerinde iş sağlığını ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü işverene aittir.³³ Ancak, işveren bu görevini tek başına yerine getiremeyeceğinden tamamını veya bir kısmını yanında çalıştırdığı yani istihdam ettiği başka kişilere gödürebilir. Bu kişi yani, İş güvenliği yöneticisi (görev ünvanı her ne ise) işyerlerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselerden birisi olduğu için işveren vekili durumundadır.³⁴ İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve

bulunmuş olsa bile zararın vukuna mani istihdam eden kimsenin zamin olduğu şey ile zararı ika (yapan) şahsa karşı rücu hakkı vardır.

³¹ Hakim, kanundaki gizli ve açık boşluğu, kendisi kanun koyucunun yerine geçerek doldurur. (Yargıtay 18.11.1964 günlü ve 2/4 sayılı İçtihatı Birleştirme Kararı)

³² Bir borcun ifasını veya bir borçtan mütevellit bir hakkın kullanılmasını kendisi ile beraber yaşayan şahıslara veya maiyetinde çalışanlara velev kanuna muvafık surette tevdi edilen kimse bunların amellerini icra esnasında ika ettikleri zarardan dolayı diğer tarafa mes' uldür. Bunların fillinden mütevellit mes' uliyeti evvelce iki taraf arasında yapılan bir mukavele tamamen veya kısmen bertaraf edilebilir.

³³ 4857 sayılı İş Kanunu, Mad.77 işverenler işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksanzı bulundurmakla yükümlüdür.

İşçiler de, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler."

³⁴ 4857 sayılı İş Kanunu, Mad. 1/4

zorunluluk işveren vekilleri hakkında da uygulandığı için işyerlerinde önlem alma sorumluluğu ve zorunluluğu, işveren vekili olarak iş güvenliği yöneticisine aittir.³⁵

İşte bu nedenle, iş güvenliği yöneticisinin istihdam edilmesindeki işveren ile olan hukuki ilişkisi aralarında yapılacak " İş sözleşmesi" ile belirlenir. Bu sözleşmede, bu kişinin görevi, sorumluluğu ve yetkileri iş kanunu' nun 82. maddesine göre çıkarılacak yönetmelikte öngörülen hususlarda açıkça belirtilmelidir. Bu taktirde, bu yönetici yapılan iş sözleşmesine göre kendisine verilen görevlere uygun olarak iş görme borcunu yerine getirmekle zorunlu olacaktır.³⁶

İş yerlerinde iş güvenliğinden sorumlu yönetici İş Kanunu' na göre hem işçi hem de işveren vekili niteliğine sahiptir. Bu nedenle, işçi sıfatı ile sorumluluğu, işveren vekili sıfatı ile sorumluluğu ayrı ayrıdır.

İşçi olarak incelendiğinde; iş güvenliği yöneticisi, İş Kanunun'dan ve kendisi ile yapılan iş sözleşmesinden doğan hizmet ilişkisinin kurulması ile bir takım yükümlülükler altına girdiği görülmektedir.

Bu kişilerin gerek İş Kanunu' na, gerekse Borçlar Kanunu' na göre işçinin, iş sözleşmesinden doğan temel borçları "iş görme, sadakat ve özen gösterme, emir ve talimatlara uyma" borçları bulunmaktadır.³⁷ Borçlar Kanunu'nun 321. maddesine göre; işçi, taahhüt ettiği şeyi ihtimam ile ifaya mecburdur. Kasıt veya ihmâl ve dikkatsizlik ile iş sahibine iras ettiği zarardan mes'uldür. Bu nedenle bu yönetici, işçi olarak iş görme borcunu yerine getirmek zorundadır .

Bu yükümlülüğüne aykırı davranışta bulunduğu yani meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığında görevini ihmâl nedeniyle kusurlu bulunduğu yahut görev alanında iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir davranışının tespiti halinde, iki sonuçla karşı karşıya kalacaktır. Bunlardan birisi, işverene verdiği zararın tazmini³⁸ ve iş sözleşmesinin ihbarsız feshidir.³⁹ Diğerisi ise, işveren vekili olarak verilen idari para cezaları ile zarara uğrayan kişiye ödenen maddi ve manevi tazminatlarından dolayı işverene verdiği parasal zararın rücu tazminat olarak ödemesi ve ayrıca Türk Ceza Kanunu'na göre hapis cezası ile cezalandırılmasıdır.⁴⁰ (Cezalandırılma konusu Bölüm. 'de incelenecektir.) Bu yöneticinin bunları önlemesinin veya bu suçlamadan kurtulmasının tek yolu, kusursuzluğunu ispat etmiş olmasıdır. Kendisi ile birlikte veya dışında birden çok kişinin kusurluluğu söz konusu olması halinde, her kişinin sorumluluğu kusuru ölçüsünde olacaktır.

İş güvenliği yöneticisinin sorumluluklarının kaynakları, farklı farklı olabilmekte ve bu farklılıklar, özel hukuk niteliğindeki kanunlardan ve kamu hukuk niteliğindeki kanunlardan doğmaktadır. İş güvenliği yöneticileri görevleri nedeniyle veya görevlerinden dolayı hukuki sorumluluk altına girebilmektedirler.

³⁵ 4857 sayılı İş Kanunu, Mad. 1/5

³⁶ 818 sayılı Borçlar Kanunu, Mad. 313 sayılı İş Kanunu, Mad. 8

³⁷ Geniş bilgi için bkz. Prof. Dr. Haluk Tandoğan a.g.e.s.67,68,69,70,

³⁸ 818 sayılı Borçlar Kanunu, Mad.41 "Gerek kasten gerek ihmâl teseyyüp yahut tedbirsizlik ile haksız bir surette diğer bir kimseye bir zarar ıka eden şahıs, o zararı tazminine mecburdur."

³⁹ 818 sayılı Borçlar Kanunu, Mad. 313 sayılı İş Kanunu, Mad. 25

⁴⁰ 765 sayılı Türk Ceza Kanunu, Mad. 456, 459 – 1.04.2004 tarihinde yürürlüğe girecek 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, Mad. 85, 89

- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüme veya bedence ya da ruhça arızalanmasına neden olmadan dolayı tazminat sorumluluğu:

Bu bölümde de belirtildiği gibi, her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli her türlü önlemi almak araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür.⁴¹ İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirmek için işyerindeki riskleri tespit etmek ve tespit edilen 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 zorundadır.

İşverenin mevzuatta belirtilen bu yükümlülüklerinin altından bizzat kalkmasının olanağı bulunmamaktadır. Bunun için işveren, kendisine getirilen bu yükümlülüklerden doğan bu sorumluluğunu, işyerinde çalışan işçi sayısı 50'den fazla ise ilgili Yönetmelik hükmü gereği organizasyonu oluşturarak ve bu organizasyonda yer alan kişiler arasında koordinasyonun sağlanmak ve kurulun sekreterlik görevini de ifa etmek üzere özel bilgi ve deneyimleri bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 82. Maddesi uyarınca görevlendirilmesi gerekli iş güvenliği yöneticisine devreder.

Bu Yönetici kendisine devredilen bu yükümlülüğü, işyerinde iş kazası ve meslek hastalığı olmaması için işçilerin sağlığı ve güvenliği konularında işyerinde gerekli önlemlerin aldırılması için yapılan organizasyonda gerekli koordinasyonu sağlayarak ve çalışanlara eğitimlerle yol göstererek ayrıca, yapılmakta olan işin niteliğine göre çalışanların sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamında işlerini sürdürebilmeleri için gerekli idari ve teknik önlemlerin alınıp alınmadığının denetleyerek, işçileri risklere karşı eğiterek yerine getirir.

İşyeri İSG yöneticisinin işyerinde mevzuatta öngörülen önlemleri almış sayılabilmesi için, işçinin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için ilgili diğer yöneticilere gerekli her türlü önlemi alması ve bu husustaki koşulları sağlaması, gerekli araç ve gereçleri noksansız bulundurması konusunda sadece gerekli talimat vermesi yeterli değildir. İşveren vekili olarak bu yöneticinin, aynı zamanda bunlara uyulup uyulmadığını da **denetlemesi** gerekmektedir. Bu durum, kanun⁴² ve tüzüklerden kaynaklandığı gibi, Yargıtay'ın kararlarında da açıkça yer almaktadır. Yargıtay'ın bir kararında "İşveren veya işveren vekili yalnız işçiyi işyeri tehlikelere karşı uyarmakla yükümlü bulunmamaktadır; gerektiğinde işçiyi tehlikelere karşı alınmış önlemlere uymaya dahi zorlama ödevini taşımaktadır." Demek ki, yöneticinin çalıştırdığı işçilerini alınan önlemlere ve kurallara uymaya zorlaması yasal görevidir. Nitekim, Yargıtay'ımıza göre, işveren her durumda işçilerinin tehlikeli davranışlarını önlemekle yükümlüdür.⁴³

⁴¹ 4857 sayılı İş Kanunu, madde:77/1

⁴² 4857 sayılı İş Kanunu, mad:77/2

⁴³ Bakınız Yarg.9.HD., 26.1.1971 T., 8894 E.,15078 K

Keza, kişisel koruyucu araçların işçi tarafından kullanıp kullanılmadığını, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme görevi de “önlem alma ve uyulup uyulmadığını denetlemek” kapsamı içinde olduğundan bu husus işveren vekili olarak bu kişinin sorumluluğu içindedir. Aksi halde, olabilecek iş kazalarından işveren vekili olarak iş güvenliği yöneticisi sorumludur. Örneğin; taşlama tezgahında çalışan işçiye, işyeri tarafından sağlanan gözlüğün verilmesi ve tezgahta çalışırken gözlüğünü takması için uyarı levhasının asılmış olması, bu görevini yerine getirmiş sayılmaz. İşçiye bu gözlüğü takmadan işini yapmaya başlamaması gerektiğini öğretmek ve uygulamak yani gözlüğünü iş yapım esnasında taktırması öncelikle işveren adına işçinin amiri olan yöneticinin görevi, sonrada İSG yöneticisinin görevidir.

Bu yönetici işveren olarak, düşme ve kayma tehlikesi olan yüksek yerlerde çalışan işçiye emniyet kemerini zimmitle verdirdim, bununla ilgili uyarı levhasını duvara astım diyerek sorumluluktan kurtulamaz. İşçiye emniyet kemerini taktırmak zorundadır. İş güvenliği yöneticisi bunları işçiye ve işçinin amirine anlatması yani öğretmesi ve buna rağmen işçi uymuyorsa önce işçinin amirini uyarması gerekir. Nitekim, Yargıtay Kararına göre; “Bir iş yerinde ikaz levhasının bulunması işvereni sorumluluktan kurtaran mutlak nedenlerden biri değildir. İşyerinde alınana önlemlerin yeterince uygulanıp uygulanmadığının da işyerinde etkin bir biçimde denetlenmesi gerekir.”⁴⁴ Dolayısıyla, işveren vekili olarak iş güvenliği yöneticisi tarafından işçiyi tehlikelere karşı alınmış önlemlere uymakla kalmayıp işyerindeki iş güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığını denetleme görevi bulunmaktadır.

İşyerinde gerekli önlemlerin alınması ile birlikte bu önlemlerin uygulanmamasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek önlemlerden işçileri uygun bir şekilde haberdar etmek, işçilere uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek işveren vekili olarak iş güvenliği yöneticisinin görevidir. 4857 sayılı Kanunla, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler alınması gerekli önlemler, işçilerin yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmesi ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini verme zorunluluğu getirilmesiyle eğitimin iş kazalarının önlenmesindeki önemi vurgulanmıştır. Yapılacak eğitimin yöntemi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenecektir. Bu yöneticinin görevine, iş sağlığı ve güvenliği konusunda 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 ve oluşabilecek tehlikelerini de öğretmek zorundadır.

Bu yönetici, işini yaparken **özen** göstermesi, işyerine zarar vermemesi, zarar verici davranışlardan kaçınması gerekir. Aksi halde, işverene verdiği zararı tazmin etmesi gerektiği gibi⁴⁵, iş sözleşmesi de ihbarsız olarak feshedilir.⁴⁶

⁴⁴ Bakınız; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 24.11.1980 gün ve E.5899, K.6795 sayılı Kararı

⁴⁵ İstihdam eden kimsenin (işverenin) zamin olduğu zararı ika eden şahsa (iş güvenliği yöneticisine) karşı rücu hakkı vardır. (Borçlar Kanunu, mad:55/2)

⁴⁶ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II h. ve j. maddesi hükmüne göre bu yöneticinin "yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması" da işveren için haklı nedenle fesih hakkı doğuran ahlak ve iyi niyete aykırı haller arasında sayılmaktadır.

Bu itibarla, iş güvenliğinden sorumlu olan bu yönetici, iş görme borcunu ifa ederken kendisiyle yapılan iş sözleşmesinde belirtilen görevlerine uygun olarak hareket etmek zorundadır. Çünkü, hukuki sorumluluğu, kendisine iş sözleşmesi ile verilen görev alanı ile sınırlıdır. İşveren vekili sıfatı ile işin ve işyerinin yönetiminde görev alan iş güvenliği yöneticisi, bu görevini işveren adına yerine getirmektedir. (İş Kanunu, mad:1/4 fıkrası) İşveren için öngörülen her türlü sorumluluklar, işveren vekili için de kanunla öngörülmüş olduğundan diğer işçilere ve üçüncü kişilere karşı da sorumludur.

İş güvenliği yöneticisi, işyerinde meydana gelen kazada kusursuzluğunu kanıtlayamaz, aksine kusurlu olduğu ortaya çıkarsa, kusuru oranında bu eylemlerinden dolayı işveren aleyhine açılan davalar sonucunda işveren tarafından tazmin edilen zarar, bu kişiye rücu edilebilir.⁴⁷ İşveren tarafından açılacak rücu davasında kusurluluk önem taşımaktadır. Aksi halde, işveren vekili konumunda da olsa iş güvenliği yöneticisinin hukuki sorumluluğu bulunmaz. Bu tür davalarda işverenin rücu hakkı on yıllık zaman aşımına tabi olur.⁴⁸

Aynı şekilde, işveren vekili olan iş güvenliği yöneticisinin hatalı davranışları yüzünden işyerinde işin durdurulması ya da işyerinde alınmayan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri nedeniyle idari makamların uyguladığı idari para cezalarından dolayı işverenin uğradığı maddi kayıpları için şahsen kusurlu bulunduğu, bu yönetici aleyhine işverenin rücu davası açma hakkı bulunmaktadır.⁴⁹

Öte yandan, SSK mevzuatı, işverene bir takım yükümlülükler yüklemiş ve bu yükümlülüklerle aykırılık durumunda yaptırımlarını da düzenlemiştir.

Bu yükümlülükleri ise;

- Sigortalıyı çalıştırmaya başladığını aynı gün içinde Kurum'a bildirme,
- İş kazasında ilk yardım yapma ve süresi içinde Kurum'a bildirme,
- İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının gereklerini yerine getirme, olarak sayılabilir.

Eğer, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yukarıda sayılan yükümlülüklerinin bir kısmının veya tamamının yerine getirilmesi için iş güvenliği yöneticisine işveren vekili olarak görevlendirilmiş ise; bu durumda SSK, bu yükümlülüklerini yerine getirmemesinden veya noksan yerine getirmesinden doğacak zararlarını kusuru ölçüsünde iş güvenliği yöneticisinden isteyebilir. Çünkü, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 26. maddesindeki "İş kazası veya meslek hastalığı, 3. bir kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa, Kurumca bütün sigorta yardımları yapılmakla beraber zarara sebep olan 3. kişilere ve şayet varsa bunları çalıştıranlara Borçlar Kanunu hükümlerine göre rücu edilir" hükmünde ve gene aynı yasanın 39. maddesinde yer alan üçüncü kişinin sorumluluğu başlıklı hükümde de söz konusudur.

⁴⁷ Borçlar Kanunu, mad: 55/2 ' ye göre istihdam eden kimsenin yani işverenin zamin (zararı tazmin eden kimse) olduğu zararı ika eden şahısa karşı rücu hakkı vardır.

⁴⁸ Yarg. HGK 22.3.1978 E. 1976 - 9 -3592 K

⁴⁹ Geniş bilgi için bkz. Prof. Dr. Haluk Tandoğan' ın a.g.e.s.72
Oktay Tan (MSc) YTÜ. MYO. Öğr. Gör. Sayfa: 29

Bu 3. kişi işveren vekili olarak İş güvenliği yöneticisi olduğunda “kasdi veya suç sayılan hareketi ile sigortalının yaralanmasına, sakat kalmasına veya ölmesine ya da hastalanmasına sebep olan kimseye kanun gereğince hastalık sigortasından ve maluliyet veya ölüm sigortasından yapılan her türlü giderler SSK tarafından rücu tazmin ettirilir.

Nitekim, rücu tazminatı davalarına ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’ nun 21.3.1979 gün ve 1979/269 sayılı kararında, bu tür tazminat davalarında, Sosyal Sigortalar Kurumu’ nun işverenden değil, ceza davasında belirlenen birlikte sorumlu olanlardan zararın tümünü isteyebileceği gibi sorumlulardan sadece birisinden de zararın tümünü isteyebileceği hükmüne varılmıştır. Gerekçesi ise, İş Kanunu’ nun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen yükümlü olduğu görevleri iş sözleşmesi ile işveren vekillerine yüklemiş olduğundandır. Ancak, kendisine rücu edilen kimse, kusuru olmadığını kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilir.

Diğer bir anlatımla, iş güvenliği yöneticisi kaza meydana gelmeden önce tüm iş güvenliği önlemlerini aldirmek için ilgili birim yöneticilerini uyardığını ya da aldirdığı bu önlemlere uyulması için çalışanları zorladığını veya üçüncü bir kişinin kusurunun bulunduğunu veyahut alınan bu önlemlere rağmen kaçınılmaz nedenlerle bu kazanın oluştuğunu kanıtlarsa, meydana gelen iş kazalarından sorumlu olmaz dolayısıyla tazminat ödemekten de kurtulur.

BÖLÜM VI

İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN CEZAI (para veya hapis cezası) SORUMLULUĞU

Daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak görevi ve yükümlülüğü işverene aittir. Ancak, işveren bu görevini tek başına yerine getiremeyeceğinden işyerinde iş güvenliği önlemlerinin yerine getirilmesi ve izlenmesi yükümlülüğünü işveren vekili olarak iş güvenliğinden sorumlu elemana devreder ve yetkilendirir.

İş Kanunu' muzun işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak, araçları ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü tutan İşverenin önlem alma ödevinin yasal dayanağı 77. maddesi ile buna uygun olarak çıkarılan tüzüklere ilişkin 78. maddesinde öngörülen kurallara aykırı davranış halinde bu kişi, işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemiş, dolayısıyla kusurlu (Taksirli) suçtan dolayı sorumlu kılınmaktadır. Bu durumda işçi, iş kazası geçirmişse işveren vekili yöneticisinin kusuru oranında cezai sorumluluğu doğmaktadır.

O halde, işveren vekili olarak iş güvenliği ile görevli kişinin sorumluluğu, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelme durumunda söz konusudur. Buradaki sorumluluk, ya gerekli eğitimi vermediğinden ve alınması gerekli önlemlerin yerine getirilmesinde yükümlü olduğu koordinasyon görevini yapmadığından ya da 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 vekili olan bu kişiler, yönetim hakkını kullanırken iş yasalarına, bu arada iş güvenliği kurallarına uymak ve çalıştırdığı kişilerinde uymasını sağlamak zorundadır.

Bilindiği üzere, işveren yasalara göre çalıştırdığı işçilerin İş Kanunu'ndaki iş güvenliği mevzuatında belirtilen kuralların uygulanmasını sağlamak amacıyla çeşitli disiplin cezalarından iş sözleşmesinin feshine kadar geniş yetkisi bulunmaktadır.

İşte bu nedenle, işveren vekili olarak bu yetkilerini kullanmayarak iş güvenliği kurallarının uygulanmamasından dolayı sorumluluğu bulunmaktadır. O halde, iş güvenliği mevzuatını bilmediği gibi, işin önem ve ciddiyetini kavrayacak durumda olmayan işçisinin neden olduğu kazayı önleyecek hak ve yetkisi bulunan bu elemanların sorumluluğu ortadan kalkamaz. Zira, işveren vekili olarak bu yöneticinin işyerinde konusunda gerekli gözetim ve denetim görevini yerine getirmemiş olduğundan cezai sorumluluğu bulunmaktadır.

İş Kanunu'na ve Yargıtay kararlarına göre, işveren sadece işçiyi işyeri tehlikelerine karşı uyarmakla ve gerekli önlemleri almakla yükümlü olmayıp, ayrıca sürekli denetleyip gerektiğinde işçiyi tehlikelere karşı alınmış önlemlere uymaya da zorlamakla yükümlüdür. Örneğin, işveren vekili işçiye kişisel koruyucu araçları sağlamakla kalmayıp bunların nasıl kullanıldığını öğretmesi, kullanılıp kullanılmadığını da denetlemesi ve kullanmıyorsa kullanması için gereken disiplin cezasını uygulamakla yükümlüdür.

İşyerindeki kurallara uyulmama sonucunda örneğin, bu eleman iş sağlığının ve güvenliğinin sağlamak için işçilere gerekli eğitimi vermemişse, alması gerekli önlemleri yerine getirilmesini sağlamamışsa veya gerekli olan araç ve gereçleri iş yerinde bulundurmamışsa ve bundan dolayı da iş kazası meydana gelmişse, yaralanmanın ağırlığına göre Türk Ceza Kanunu'na göre⁵⁰ işveren vekili olarak kusuru varsa, kusuru oranında dava sonucu hapisle cezalandırılır. Bu durumda, işveren vekili; hem iş güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmemekten hem de suç sayılan taksirli (kusurlu) sonuçtan dolayı ayrı ayrı sorumlu tutulur.

İşveren vekili olarak iş güvenliği yöneticisi (şefi veya müdürü) çalıştığı işyerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Teknik) İş Müfettişlerince yapılan teftiş sırasında işçinin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşüren bir durum tespit ettiğinde ve gerekli önlemi almadığından dolayı kusurlu görülür. Bunu nedeni, Türk iş hukukunda iş kazalarının meydana gelip gelemediğine veya meslek hastalığının oluşup oluşmadığına bakılmaksızın işyerinde “tehlikenin yaratılmış olması” suç sayılmaktadır. Bu durumda, İş Kanunu'nun 105. maddesine göre idari para cezası uygulanır. Çünkü, **tehlike** işyerinde önlem almama veya çalışanların kurallara uymama İş güvenliği yöneticisinin kontrolsüzlüğü ya da ilgili yöneticiler arasında koordinasyon sağlamadaki acizliği sonucu olmuştusa bu yöneticinin cezai sorumluluğu söz konusu olmaktadır.

- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen Tüzük ve yönetmelik hükümlerini yerine getirmeme nedeniyle cezai sorumluluğu:

İşveren veya vekili olan iş güvenliği yöneticisine bu cezaların verilmesi için işyerinde mutlaka iş kazasının olması veya meslek hastalığının ortaya çıkması gerekmez. Devlet'in denetim ve teftişe yetkili müfettişin, işyerine geldiğinde mevzuatta öngörülen önlemlere uyulmadığını görmesi yeterlidir. Bu taktirde, Devlet'çe işveren vekili olan iş güvenliği yöneticisine para cezası uygulanır.

Çünkü, İş Kanunu'nun 104 – 105. maddelerine göre, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen Tüzük hükümlerine uymayan işveren veya **işveren vekili**'ne idari para cezası uygulanır. İşveren de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen Tüzük ve yönetmelik hükümlerini yerine getirme görevini işveren vekili olarak iş güvenliği yöneticisine devrettiğine göre idari para cezasının muhatabı, iş güvenliği yöneticisidir.

Burada amaç, yukarıda da değinildiği gibi, işyerinde iş kazasını veya meslek hastalığını önlemektir. Örneğin, kırılğan maddeden yapılmış bir çatıda çalışan bir işçi, denetime gelmiş bir müfettiş tarafından tespit edilmişse çalışan işçinin tehlike geçirmesine (düşüp yaralanmasına) bakılmaksızın **suç** sayılmaktadır.

⁵⁰ 1.04.2005 tarihine kadar 1926 tarihli 765 sayılı Türk Ceza Kanunu' nun 455. ya da 459. maddeleri gereği Oktay Tan (MSc) YTÜ. MYO. Öğr. Gör. Sayfa: 32

Çünkü, Yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği Yönetmeliğinin EK – IV Bölüm II/14.2 maddesinde, ". İşçilerin çatı üzerinde veya kenarında veya kırılğan malzemeden yapılmış herhangi bir yüzey üzerinde çalışmak zorunda olduğu hallerde; kırılğan maddeden yapılmış yüzeyde dalgınlıkla yürümelerini veya yere düşmelerini önleyecek önlemler alınacaktır." denildiğinden, sözü edilen şekilde çalıştığı platform korkuluksuz olması can halatına takılı emniyet kemersiz çalışmakta olması ve bu durumun iş müfettişi tarafından tespit edilmesi halinde İş Kanunu' nun 105. maddesine göre **83 YTL.** (2007 yılı için) idari para cezasının uygulanması gerekmektedir.⁵¹ Ayrıca, İş Kanunu'nun 78. maddesine göre örneğimizdeki noksan olduğu tespit edilen husus, işçilerin hayatını tehlikeye sokacak nitelikte ise bu tehlike giderilinceye kadar tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur. Öte yandan, İş Kanunu'nun 78. maddesinde belirtilen kurma izni ve işletme belgesi alma yükümlülüğünü yerine getirmediği taktirde de 79. maddenin birinci fıkrasında belirtilen komisyon tarafından işyeri kapatılır. Kapatılan işyeri, kurma izni ve işletme belgesi almadan tekrar açılmaz.

- **İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüme veya bedence ya da ruhça arızalanmasına neden olmadan dolayı cezai sorumluluğu:**

İş güvenliği yöneticisinin (şefinin veya müdürünün) cezai sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için öncelikle, işveren vekili olarak yetki sahibi olması gerekir.

Sürekli olarak ifade edildiği gibi, iş hukukumuz kanunlarda belirtilen yükümlülükler, işverene verilmiştir. Dolayısıyla, işveren tarafından yükümlülüklerin yerine getirilmesi halinde yaptırımlar da işverene uygulanır. Ancak işveren, bu yükümlülüklerini iş güvenliği yöneticisine devretmiş ve yetkili kılınmışsa, bu durumda işverenin sorumluluğu bütünüyle kalkar, sorumluluk ve yetki verilen iş güvenliği yöneticisi (şefi veya müdürü) de doğrudan cezai ve idari yaptırımlarla karşı karşıya kalır.

Başka bir anlatımla, görevlerini aksatması yani gerekli önlem alacak kişiler arasında koordinasyonu yapmaması, denetim görevini yerine getirmemesi sonucu iş kazasına neden olan iş güvenliği yöneticisine karşı ceza davası açılır. Bu davanın açılabilmesi için olayın ceza yönünden taksirli bir suç oluşturması gerekir.⁵² Kişinin öngördüğü sonucu istememesine karşın, sonucun meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına 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. Eğer, iş kazası ölümle sonuçlanmış ise savcılık Türk Ceza Kanunu' nun 85. maddesi hükmüne göre; taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, üç yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi üç yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

⁵¹ 28.07.1999 gün ve 4421 sayılı kanunun 1. maddesi ile ağır para cezasının alt sınırı 60.000.000 TL. , üst sınırı ise 150.000.000 TL. Olarak belirlenmiştir.

⁵² Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir. 5237 sayılı TCK mad.22

Türk Ceza Kanunu, taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

- 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, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

- 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 olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır.

Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Bilinçli taksir hali hariç olmak üzere, bu maddenin kapsamına giren suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlıdır.⁵³

O halde, iş kazaları sonucu meydana gelen ölümlerde taksirli (kusurlu) şekilde adam öldürmeye neden olmak, adam öldürmek suçları ile olayda kişisel kusurlu bulunan iş güvenliği yöneticisi(şefi veya müdürü) hakkında işverenle birlikte veya ayrı ayrı hapis cezası uygulanır. Bunu önlemenin veya suçlamadan kurtulmanın tek yolu kusursuzluğunu kanıtlamasıdır. Kuşkusuz, birden çok kişinin kusurluluğu söz konusu ise her kişinin sorumluluğu kusuru ölçüsünde olacaktır.⁵⁴

Bu durumda, işveren vekili olarak; işyerinde iş güvenliği kuralına aykırı davranış nedeniyle suç sayılan taksirli (kusurlu) sonuçtan dolayı kusurlu bulunan diğer kişilerle birlikte sorumlu tutulur.

Buradaki sorumluluk, iş yerinde gözetim ve denetim görevini yerinde getirmemesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü, bir işyeri sürekli ve belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kurulmuş bir müessesedir. Bu amacın gerçekleşmesi için işverenin yasalara göre çalıştırdığı işçilerinin İş Kanunu'ndaki iş güvenliği mevzuatında belirtilen kuralların uygulanmasını sağlamak amacıyla çeşitli disiplin cezalarından iş sözleşmesinin feshine kadar geniş yetkisi bulunmaktadır. Bu yetki, işveren vekili olarak iş güvenliği yöneticisine devredilmiş ve bu kişi de işveren vekili olarak bu yetkilerini kullanmamış ise işyerinde uygulanmayan iş güvenliği kurallarından dolayı kaza olmuşsa, meydana gelen bu kazadan dolayı sorumluluğu bulunmaktadır.

⁵³ 5237 sayılı T. Ceza Kanunu mad:89

⁵⁴ Prof. Dr. Serper Süzek, İş güvenliği Hukuku, Ankara, 1985 S-322-323

O halde, iş güvenliği mevzuatını bilmediği gibi, işin önem ve ciddiyetini kavrayacak durumda olmayan işçisinin neden olduğu kazayı önleyecek hak ve yetkisi bulunan işverenin sorumluluğu ortadan kalkamaz. Zira, işveren vekili olarak yöneticinin işyerinde konusunda gerekli gözetim ve denetim görevini yerine getirmemiş olduğundan cezai sorumluluğu bulunmaktadır. Daha önce de açıklandığı gibi, Yargıtay' a göre, işveren sadece işçiyi işyeri tehlikelerine karşı uyarmakla ve gerekli önlemleri almakla yükümlü olmayıp, ayrıca gerektiğinde işçiyi tehlikelere karşı alınmış önlemlere uymaya da zorlamakla yükümlüdür. Örneğin, işçiyi kişisel koruyucu araçları sağlamakla kalmayıp bunların kullanıldığını da denetlemesi ve kullandırması gerekir.

Keza, sorumluluk bakımından işverenin kendisine ait olan yükümlülüklerini yerine getirmek üzere sorumluluğu bütünüyle işveren vekili olarak iş güvenliği yöneticisine sözleşme ile devretmişse örneğin, İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasından tam yetkili kişi olarak görevlerini yerine getirmemesi hallerinde iş güvenliği yöneticisinin sorumlu olacağı hükmü yapılan iş sözleşmesinde yer almışsa bu yönetici, ceza sorumluluğundan kaçamaz.

Ancak, bu durum 50'den az işçi çalıştırılan küçük işyerlerinde özellikle tüzel kişiliğe sahip olmayan işyerlerinde sadece işverenin kendisi için sorumluluk söz konusudur. Çünkü, işyeri küçük olduğundan işverenin durumu görme ve düzeltme imkanı bulunmaktadır.

BÖLÜM VII

İŞ KANUNUNDAKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARINA UYULMAMA DURUMUNDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

Gelişmekte olan ülkelerin sayısız sorunları arasında yer alan iş sağlığı ve güvenliği konusu, ülkemizde de hızla sanayileşme sonucunda toplumun önemli bir kesimi olan işçi ile işveren arasında ki ilişkiyi önemli hale getirmiştir. Bu önemin nedeni, iş yerinde çalışan insan gücünün korunması dolayısıyla verimin artırılması amacına yönelik olmasındandır.

Çağımızda artık iş hukukunun giderek gelişmesi karşısında devletin bu alana karışmasını ve özellikle işvereni sıkı bir denetleme altında olmasını zorunlu kılmıştır. Devlet, bu görevini bazı durumlarda cezalandırma hakkını kullanarak yerine getirmektedir. Bu bakımdan Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümleriyle İş Kanunu'nun hükümleri arasındaki ayırım açıkça görülmektedir. Diğer bir anlatımla, Borçlar Kanunundaki hükümlere uymama "Parasal Tazminatı", İş Kanunu'nun 77. 78/1 ve 2. 80. 81. 82. 85. 86. 87. 89. 90. maddesindeki hükümlere uymama durumunda "idari para cezası"nı, 79. maddesine göre "iş durdurma veya işyerini kapatma" durumunda "idari ceza"yı, meydana gelen kaza ölümle veya ağır yaralanma ile sonuçlanmışsa "hapis cezası"nı gerektirir.

Bölüm VI' da görüldüğü üzere, iş kazalarının meydana gelip gelemediğine veya meslek hastalığının oluşup oluşmadığına bakılmaksızın "tehlikenin yaratılmış olması" suç sayılmaktadır. Yani, Devlet'in denetim ve teftişe yetkili müfettişin, işyerine geldiğinde mevzuatta öngörülen önlemlere uyulmadığını görmesi yeterlidir. Dolayısıyla, işveren vekili olarak iş güvenliği ile görevli kişinin, ceza sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Bunun amacı, işyerinde iş kazasını veya meslek hastalığını önlemektir. Örneğin, kalıp kirişleri üzerinde emniyet kemersiz veya emniyet kemer tutma halatı kancası çalışma halatına takılmamış bir şekilde çalışıyorsa ve bu çalışma denetime gelen müfettiş tarafından tespit edilmiş ise çalışan işçinin tehlike geçirmesine (yaralanmasına) bakılmaksızın **suç** sayılmaktadır. Çünkü, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'nin EK II/4.3.6 maddesinde, " İşçilere, çalışma halatına bağlı paraşütçü tipi emniyet kemeri verilecek ve kullanılacaktır. Emniyet kemerinin ayrıca güvenlik halatı ile bağlantısı sağlanacaktır." denildiğinden, sözü edilen şekilde koruyucunun bulunmaması İş Kanunu' nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılıklara ilişkin 105. maddesine göre **83 YTL.** (2007 yılı için) para cezasını gerektirmektedir.⁵⁵ Ayrıca, İş Kanunu'nun 79. maddesine göre örneğimizdeki noksan olduğu tespit edilen husus, işçilerin hayatını tehlikeye sokacak nitelikte ise bu tehlike giderilinceye kadar tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur.

⁵⁵ 28.07.1999 gün ve 4421 sayılı kanunun ile ağır para cezaları artırılmaktadır.
Oktay Tan (MSc) YTÜ. MYO. Öğr. Gör. Sayfa: 36

Öte yandan, İş Kanunu'nun 78/2. maddesinde belirtilen kurma izni ve işletme belgesi alma yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde de 79/1. maddesinde belirtilen komisyon tarafından işyeri kapatılır.

Bu bakımdan, İş Kanunu' nun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan kurallara uymayanlar hakkında kanunla düzenlenmiş yükümlülüklerin (mükellefiyetin) sosyal adalet ve iş hukuku bakımından önemi göz önüne alarak çeşitli yaptırımlara (müeyyidelere) bağlandığı görülecektir. Ancak, mükellefiyetlerle müeyyideler arasında denge bulunması gerekmektedir. Örneğin, uygulanacak parasal ceza, alınması gereken önlem için harcanacak paradan düşükse ceza, caydırıcı değil özendirici duruma gelir.⁵⁶

⁵⁶ Bu nedenledir ki, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki tüm para cezaları 2004 yılı itibariyle önemli miktarlarda yükseltilmiştir. Örneğin, iş güvenliğine ilişkin tüzüklerdeki önlemlere uyulmama durumunda alınmayan her bir önlem için alınacak para cezası, 30 bin liradan 1983 yılında 1 milyon liraya, 2004 yılı itibarı ile de 64.250.000 liraya çıkarılmıştır. Ancak, herne kadar 2004 yılında para cezaları artırılmış ise de son yıllardak enflasyonist ekonomi, paranın değerini dolayısıyla ödenecek para cezası miktarı da çok oranda düştüğünden dolayısıyla, alınacak önlem için harcanacak miktar daha fazla olduğundan günümüzde bu para cezası caydırıcı değil özendirici hale gelmiştir.

BÖLÜM VIII

İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN YETKİLERİ

İş güvenliği uzmanı, bağımsız çalışma ilkesi uyarınca İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerinin yerine getirirken hiçbir şekilde engellenemez, görevini yapmaktan alıkonulamaz. İşyerinde çalışanların yaşamı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde derhal üst yönetimi bilgilendirerek işin geçici olarak durdurulmasının sağlar.

Ayrıca, üretim planlamalarında karar alma sürecine katılır. Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşme yapar. Gerektiğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapar.

BÖLÜM IX

SONUÇ

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat uyarınca gerekli önlemlerin alınması ve uyulması gerekli kuralların sürekli izlenmesi için bu işe tam gününü verecek ve bu işlerden doğrudan sorumlu olacak bir yöneticiye ihtiyacı bulunmaktadır. O halde bu yönetici, görev, yetki ve nitelikleri ayrıntılı olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 82. maddesinin son fıkrasında sözü edilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkartılacak bir yönetmelikte nitelikleri, görevleri, yetki ve sorumlulukları BÖLÜM III'de belirtildiği gibi olmalı ve işverence atanmalı (ancak, işyerinde yapmakta olduğu esas işine ek olarak bu görevi kesinlikle yapmaması gerekir) bu konuda sertifikası bulunmalı ve görev ünvanı da İŞ GÜVENLİĞİ ŞEFİ veya MÜDÜRÜ olmalıdır. Bu kişi, işyerinin en büyük amirine bağlı olmalıdır ki diğer yetkililer tarafından istekleri yerine getirilebilsin.

Burada, gözden kaçırılmaması gereken husus, işverenin bu işle ilgili vekilini seçerken bu kişilerin (yani iş güvenliği yöneticisinin) işin gereğine uygun nitelikte ve ehliyetinde olması, işlerini yaparken bağımsız hareket eden ve karar verme yeteneği ile işletme yönetimi, çalışma psikolojisi, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı alanlarında da bilgi sahibi olan bir kişi olmasıdır.

Sonuç olarak; denilebilir ki iş güvenliği yöneticiliği bir kurumdur. Ancak, bu kurum hakkında iş güvenliği hukukumuzda henüz herhangi bir içtihat oluşmuş değildir. Oysa, pek çok ileri ülkede, iş yerlerine de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yöneticiler için ayrıntılı hukuki düzenlemeler bulunmakta ve bu konuda eğitim veren mühendis fakülteleri bulunmaktadır.

Ülkemiz koşullarında bu yöneticinin mühendis olmasını gerektiğini düşünmemekteyiz. Çünkü bir mühendis kendi dalında ne kadar iyi yetişmiş olursa olsun iş güvenliği konusunda uzman sayılmaz. Uzmanlaşma, herhangi bir alanda yüksek öğrenim ya da teknik eğitim görmüş lise veya lise üzeri iki yıl eğitim görmüş kişiye, pek çok disiplinin buluşması gereken noktada bilgilere gerek duyulan iş sağlığı ve güvenliği konularında özel eğitim verildiğinde gerçekleşebilir.

İş Kanunu'muzun öngördüğü iş güvenliği mühendislerinin yetiştirilmesi alanının Devlet'in henüz hiçbir eğitim çalışmaları bulunmamaktadır. Üniversitelerde bu alanda uzmanlık düzeyinde Kocaeli Üniversitesinde ön lisans programı ile iş güvenliği elemanı yetiştiren meslek yüksek okulu dışında başka bir üniversitede okul bulunmamaktadır. Hiç olmazsa bu alandaki ihtiyacın giderilmesi için özellikle mühendislik ve tıp fakülteleri ile hukuk fakültelerinin işbirliği sağlanabilir ve iş güvenliği mühendisi programları açılabilir.

Bu noktaya ulaşıldığında, ülkemizde daha sağlıklı ve güvenli, çalışanlara dolayısıyla daha az iş kazası ve meslek hastalığı olan işyerlerine, dolayısıyla hukuki sorunları az ve huzurlu işverenlere kavuşması sağlanacaktır. Çünkü, iş

sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları her şeyden önce insanlık sorunudur. Bu durum, tüm çalışanlara ve ülkemiz ekonomisine büyük ölçüde yarar getirecektir.

KAYNAKLAR

- Cantel, Tankut : İş sağlığı ve güvenliği Mevzuatı, MESS Yayın No. 251, İstanbul 1997
- Commerce Clearing House Inc. Chicago, 1993 Occupational safety and health standards for the construction industry,
- Safety and Health in Building and civil Engineering Work, ILO - Geneva, 1972 Süzek, Sarper : İş Güvenliği Hukuku, Savaş yayınları, Ankara 1985
- Temel İş Yasaları, Savaş Yayınları, Birinci baskı : Aralık 1986
- Tandoğan, Haluk: Kusura Dayanmayan sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, Ankara 1981
- Ulusan, İlhan: Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu – Bundan doğan hukuki sorumluluğu, Kazancı Yayınları, İstanbul 1990, s. 4-18
- Tan, Oktay: İşkazalarının ve Meslek Hastalıklarının İşverene veya İşyeri Yöneticilerine Yansıyan Hukuki Sonuçları, İstanbul 2002 MESKA Yayınları No.2

EK.1

İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

(Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi / Sayısı : 20.01.2004 / 25352)

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri ve çalışma şartları ile ilgili usul ve esasları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerini kapsar.

Hukuki Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 82 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Bakanlık:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

Genel Müdürlük: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünü,

İş Güvenliği Uzmanı: Bakanlık tarafından sertifikalandırılmış, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı,

Mühendis: Üniversitelerin kimya, makine, maden, jeoloji, metalürji, endüstri, elektrik, elektronik, inşaat, fizik, jeofizik, bilgisayar, tekstil, petrol, uçak, gemi, çevre, gıda mühendisliği ve mimarlık bölümleri ile ziraat fakültelerinin tarım makineleri bölümünden mezun olanları,

Teknik Eleman: Üniversitelerin; iş sağlığı ve güvenliği bölümleri, kimyagerlik, fizik, jeofizik ve jeoloji bölümleri ile Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olanları, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenin ve Çalışanın Yükümlülükleri

İşveren Yükümlülükleri

Madde 5- İşverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere, işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmek ve bu görevlerin yapılması için gerekli yer araç-gereç ve personeli temin etmekle yükümlüdürler.

İşverenler, işyerinde görev yapan iş güvenliği uzmanının çalışma şartları ile yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür.

İşverenler, iş güvenliği uzmanının görevini etkili bir şekilde yapmasının sağlamak için işletme içinde gerekli planlama ve düzenlemeleri yapmasına imkan sağlar.

İşverenler, işyerinde başka bir görevi yürüten mühendis veya teknik elemanı iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip olması şartı ile iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirebilirler. İş güvenliği uzmanlarının, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerinin eksiksiz olarak yerine getirebilmeleri için bu konu ile ilgili yeterli çalışma süresi sağlanır. İş güvenliği uzmanları bu süre içerisinde başka bir işle görevlendirilemezler.

Çalışanın Yükümlülükleri

Madde 6- Çalışanlar, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri

İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri

Madde 7- İş Güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek mühendis veya teknik elemanların Bakanlıkça verilen iş güvenliği uzmanlık sertifikasına sahip olmaları gerekir.

Sertifika Sınıfları

Madde 8- İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifika sınıfları aşağıda belirtilmiştir:

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası:

a) İş sağlığı ve güvenliği alanında en az üç yıl teftiş yapmış iş müfettişleri ile Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğünde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az on yıl çalışmış mühendis veya teknik elemanlara istekleri halinde,

b) Kamu kurum ve kuruluşlarında veya özel sektörde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak en az sekiz yıl görev yaptığını belgeleyen ve Bakanlıkça açılacak sınavda başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara, verilir.

Sınavda başarılı olamayanlar ikinci kez sınava girme hakkına sahiptirler. Ancak, ikinci sınavda da başarılı olamayanlar üçüncü kez sınava girebilmek için sertifika eğitim programına katılmak zorundadırlar.

B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası;

Kamu kurum ve kuruluşlarında veya özel sektörde iş güvenliği ile ilgili olarak en az üç yıl görev yaptığını belgeleyen ve Bakanlıkça açılacak sertifika eğitim programına katılan ve sınavda başarılı olmak kaydı ile A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası verilir.

C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası:

Bakanlıkça düzenlenen sertifika eğitim programlarına katılan ve eğitim sonunda düzenlenecek sınavda başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara verilir.

C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası ile en az üç yıl görev yaptıklarını belgeleyen ve Bakanlıkça düzenlenen eğitime katılarak yapılacak sınavda başarılı olanlara B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası verilir.

İş güvenliği uzmanlarının sertifikalarını aldıkları tarihten itibaren, 5 yıllık periyotlarla, Bakanlıkça düzenlenen bilgi yenileme eğitimine katılmaları zorunludur. Bu eğitime katılmayan iş güvenliği uzmanlarının sertifikaları geçersiz sayılır.

Eğitim ve Sınav

Madde 9-Mühendis veya teknik elemanların, işyerlerinde iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilebilmesi için gerekli olan sertifika eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması sınav komisyonun teşekkülü ve sınavın yapılaş şekli ile ilgili usul ve esaslar, İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu tarafından belirlenir. Eğitimin süresi, teorik ve pratik olarak 120 saatten az olamaz.

Komisyon, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün başkanlığında, İş Teftiş Kurulu Başkanlığından iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli bir müfettiş, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezinden teknik branşta bir eleman, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve en çok üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonundan birer üye ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından görevlendirilecek iş güvenliği konusunda çalışmaları olan bir öğretim üyesinde oluşur.

Komisyon, her yıl Ocak ayında ilk olağan toplantısını yaparak yıllık çalışma programını belirler. Bakanlık gerektiğinde Komisyonu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Toplantıların gündemi üyelere toplantı tarihinden 15 gün önce bildirilir. Komisyonun sekreteryası işleri Genel Müdürlük tarafından yürütülür.

Komisyon, kararlarını salt çoğunlukla alır. Eşitlik halinde Başkanın oyu kararı belirler. Komisyon kararı, karar defterine yazılır ve üyeler tarafından imzalanır.

Komisyon tarafından belirlenen sertifika eğitim programı ve sınavı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülür.

Görev Alanları

Madde 10- Sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarından:

A Sınıfı Sertifikaya sahip olanlar bütün işyerlerinde,

B Sınıfı Sertifikaya sahip olanlar I nci, II inci, III üncü ve IV üncü risk gruplarında yer alan işyerlerinde,

C Sınıfı Sertifikaya sahip olanlar I inci, II inci ve III üncü risk gruplarında yer alan işyerlerinde, görev yaparlar.

İşyerinde birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi halinde, en az bir iş güvenliği uzmanında yukarıda belirtilen şartlar aranır.

Oktay Tan (MSc) YTÜ. MYO. Öğr. Gör. Sayfa: 42

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Şartları, Görev, Yetki ve Sorumlulukları ve Görevlendirilmeleri

İş Güvenliği Uzmanının Hizmet Süresi

Madde 11- İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevleri eksiksiz yerine getirmek için:

- I inci Risk Grubunda yer alan işyerlerinde;ayda en az 1 iş günü,
 - II inci Risk Grubunda yer alan işyerlerinde;ayda en az 2 iş günü
 - III üncü Risk Grubunda yer alan işyerlerinde;ayda en az 3 iş günü,
 - IV üncü Risk Grubunda yer alan işyerlerinde;ayda en az 4 iş günü,
 - V inci Risk Grubunda yer alan işyerlerinde;ayda en az 5 iş günü,
- gitmek zorundadırlar.

Bir iş güvenliği uzmanı, yukarıda belirtilen sürelere uymak kaydı ile , en fazla on işyeri ile sözleşme yapabilir.

İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi risk grubuna gireceği hususunda, 16/12/2003 tarihli ve 25318 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 21 nci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca belirlenen risk grupları esas alınır.

İş Güvenliği Uzmanının Görevleri

Madde 12- İş güvenliği uzmanı aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.

- a) İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına uygun olarak işyerinde gerekli çalışmaların yapılmasını sağlamak,
- b) İşyerindeki tehlikelerin tanımlanmasını ve risk değerlendirmesinin yapılmasını, tehlikelerin ortadan kaldırılmasını ve risklerin kontrol altına alınmasını sağlamak için önerilerde bulunmak, bu hususlarla ilgili işveren rapor vermek,
- c) İşin ve işyerinin özelliklerine uygun olarak tehlikeleri kaynağında yok etmeye yönelik tedbirlere öncelik vererek gerekirse ölçümlere dayalı değerlendirme yapmak, alınması gerekli güvenlik önlemleri konusunda, çalışanların veya temsilcilerinin görüşünü de alarak işverene önerilerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak,
- d) İşyerinde yapılacak periyodik kontrol, bakım ve ölçümleri planlamak, hazırlanan planların uygulanmasını sağlamak,
- e) Risk değerlendirme sonuçlarını da dikkate alarak, ani veya yakın tehlike durumları ve kazaların potansiyelini tanımlayan ve bunlara ilişkin risklerin nasıl önleneceğini gösteren acil durum planlarını hazırlamak ve gerekli tatbikatların yapılmasını sağlamak.
- f) Yangın ve patlamaların önlenmesi, yangın ve patlama durumunda önlemlerin alınması, yangından korunma teçhizatı ve araçlarının kontrol edilmesi, yangın ekiplerinin oluşturulması, yangın tatbikatı gibi yangından korunma ve yangınla mücadele çalışmalarını yönetmek ve ilgili kayıtların tutulmasını sağlamak,
- g) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantılarına katılmak, kurula işyerinin sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili bilgi vermek ve önerilerde bulunmak,
- h) İşyeri Sağlık Birimi ile işbirliği içinde çalışarak işyerinin sağlık ve güvenlik durumunu, işyerinde olabilecek kaza ve meslek hastalıklarını işyeri hekimi ile değerlendirmek değerlendirme sonuçlarına göre önleyici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,
- i) İşyerinde meydana gelen kaza veya meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak düzeltici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,
- j) İşyerinde yapılan inceleme ve araştırmalar için yöntemler geliştirmek, bu yöntemlerle ilgili çalışanları bilgilendirmek, her incelemeden sonra inceleme formlarını doldurmak ve gereği için işverene bildirerek sonuçlarını takip etmek, formların değerlendirme ve izlenmesi amacıyla muhafazasını sağlamak,
- k) İşyerine yeni bir sistem kurulması veya makine ya da cihaz alınması halinde; kurulacak sistem veya alınacak makine ya da cihaz ile ilgili olarak risk değerlendirmesi yaparak sağlık ve güvenlik yönünden aranan özellikleri belirlemek ve bu özelliklere uygun sistemin kurulması, makine veya cihazın alınması için işverene rapor vermek,
- l) Uygun nitelikteki kişisel koruyucuların seçimi, sağlanması, kullanılması, bakımı ve test edilmesi ile ilgili bilgi ve önerileri hakkında işverene rapor vermek,

m) İşyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ve geliştirilmesi amacıyla verilecek eğitimin kimlere verileceği , kapsamı, kimlerin vereceği, süresi ve eğitimin sürekliliğinin sağlanması konusunda işverene önerilerde bulunmak .

İş Güvenliği Uzmanının Yetkileri

Madde 13- İş güvenliği uzmanı, bağımsız çalışma ilkesi uyarınca bu Yönetmelik hükümlerinin yerine getirirken hiçbir şekilde engellenemez, grevini yapmaktan alıkonulamaz.

İşyerinde çalışanların yaşamı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde derhal üst yönetimi bilgilendirerek işin geçici olarak durdurulmasının sağlar.

Üretim planlamalarında karar alma sürecine katılır.

Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşme yapar.

Gerektiğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapar.

İş Güvenliği Uzmanının Sorumlulukları

Madde 14- İş güvenliği uzmanları;

a) Yönetmelikte belirtilen görevlerini yapmakla,

b) Bu görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak, güçleştirmemek, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmakla,

c) İşverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla,

sorumludurlar.

İş Güvenliği Uzmanının Görevlendirilmesi

Madde 15-İşverenler, bu Yönetmelikte belirtilen niteliklere haiz iş güvenliği uzmanı veya uzmanları ile sözleşme yaparlar, Yapılan sözleşmenin bir nüshası Genel Müdürlüğe gönderilir.

Sözleşme, ekteki örneğe uygun olarak düzenlenir.

I inci, II nci ve III üncü Risk Gruplarında yer alan ve 500 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.

IV üncü ve V inci Risk Gruplarında yer alan ve 300 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.

Görevlendirilecek iş güvenliği uzmanlarının, işyerinde yapılan esas işin niteliğine uygun meslekten olmasına özen gösterilir.

Bildirim Yükümlülüğü

Madde 16- Sözleşmenin herhangi bir nedenle geçerliliğini yitirmesi halinde, bu durum taraflarca üç iş günü içinde Genel Müdürlüğe bildirilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Geçici Madde 1- Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren bir yıl süre ile iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar için iş güvenliği uzmanlığı sertifikası şartı aranmaz.

Yürürlük

Madde 17- Bu Yönetmelik, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 18- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

ŞANTİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN HUKUKİ STATÜSÜ

OKTAY TAN (M.Sc) YTÜ. MYO. Öğr.

EK

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI SÖZLEŞMESİ

İşyerinin;

Ünvanı :

Adresi :

Tel :

Fax :

e-posta :

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Sicil no:

SSK sicil no :

Faaliyet alanı :

Yer aldığı risk grubu :

Çalışan işçi sayısı :

İş Güvenliği Uzmanının:

Adı soyadı :

Mesleği :

Diploma no :

Sertifika sınıfı ve no:

Çalışma süresi :

Adres :

Tel :

Fax :

e-posta :

Çalıştığı diğer işyerlerinin:

Ünvanı :

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Sicil no:

SSK sicil no :

Özel Hükümler:

Tarih

İşveren

İmza

İş Güvenliği Uzmanı

İmza

Oktay Tan (M.Sc): Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Gn.Md.'den emekli,
Ank.Ünv.K.M.Y.O.Eski Öğr.Görevlisi, MESKA VAKFI 2. 3. dönem Başkanı, BAYTUR İnş.Taahhüt.A.Ş.
İş Güvenliği Danışmanı ve Yıldız Teknik Ünv. MYO. Öğr. Gör.

**İNŞAAT ŞANTİYESİNDE
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ORGANİZASYONU
ÖRNEK 1**

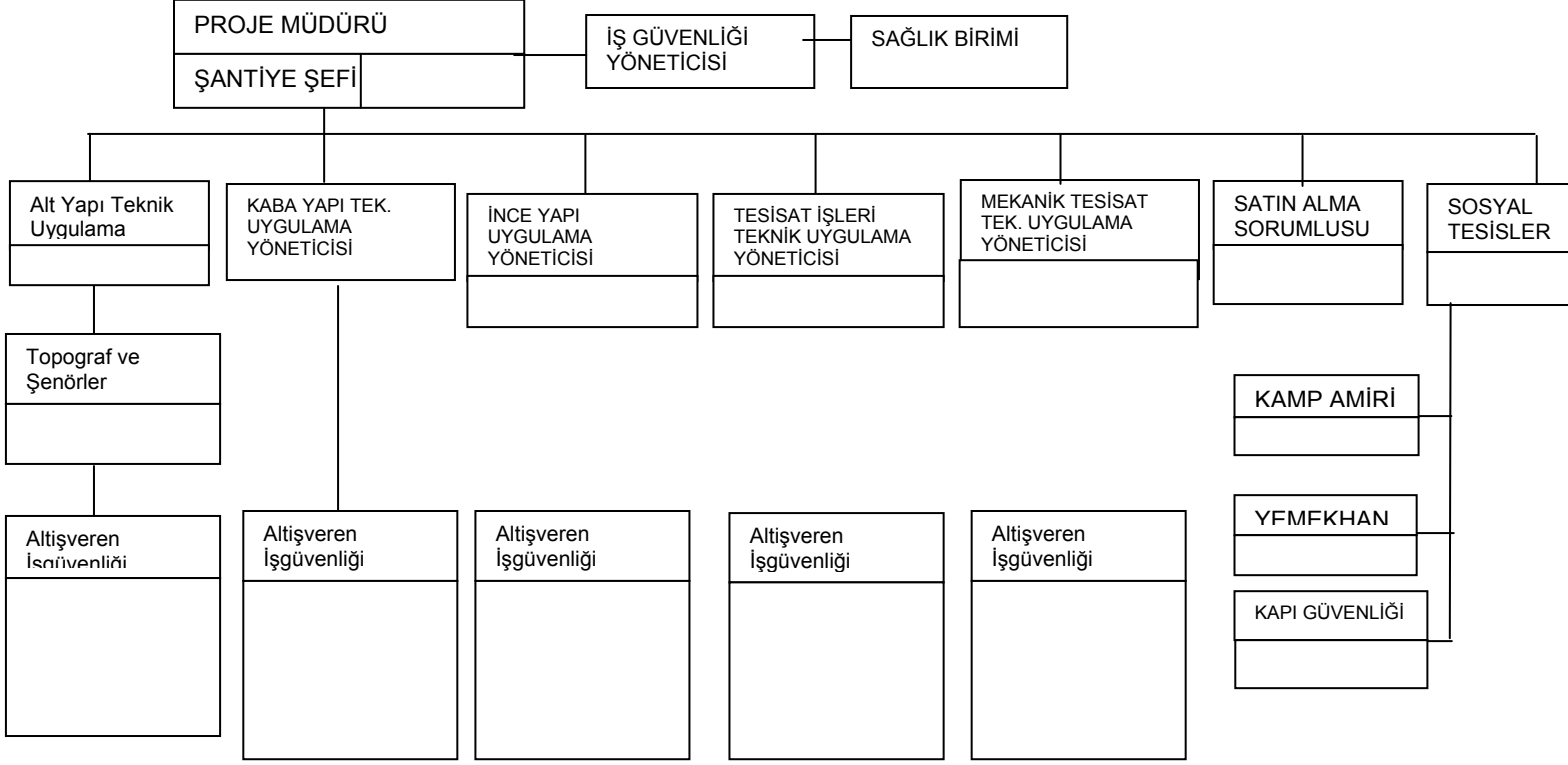
Proje Müdürü	
İşgüvenliği Müdürü	

İŞGÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN ALINMASINDA VE UYGULANMASINDAN SORUMLU KİŞİLER		
SORUMLUNUN GÖREVİ	ADI SOYADI	İMZASI
İş güvenliği plan ve programlarının hazırlanması		
İş kazalarında yapılacak işler ve iş kazaları ile hastalıkların raporlanması		
İşe giriş ve periyodik eğitimlerin yapılması		
Yangın acil durum prosedürlerinin uygulanması		
Geçici işlerin yerine getirilmesi		
İskelede ve yüksekteki çalışmalarda önlemlerin alınması, kenar boşluk korkuluklarının yapılması, kalıp ve demir işleri		
Elektrik tehlikesine karşı önlemlerin alınması		
Tesisat, merdiven ve asansör boşluklarında önlemlerin alınması		
Çevre sağlığının korunması		
İş makinalarında ve el aletlerinde önlemlerin alınması		
İlk yardım ve kurtarma prosedürünün uygulanması		
Acil Durum prosedürünün uygulanması		
İşçi sağlık durumlarının kontrolü, acil tedavisi ve diğer koruyucu hizmetlerinin yerine getirilmesi		
Kişisel koruyucu malzeme ve ekipmanın satın alınması		
Gece çalışmasında tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması		
Kalıp ve gündüz beton işleri çalışmalarında tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması		
Kapalı ortamlarda (kaynak işleri, mekanik çalışmalar vb.) yapılan çalışmalarda tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması		

ŞANTİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN HUKUKİ STATÜSÜ

OKTAY TAN (M.Sc) YTÜ. MYO. Öğr.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ORGANİZASYONU ÖRNEK 2



EK.3

4857 Sayılı İş Kanununa Göre Uygulanacak Para Cezaları (01.01.2007'den İtibaren)			
Kanun Md.	Ceza Md.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (YTL)
3	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (Çalıştırılan her işçi için)	83
5	99/A	İşçilere eşit davranma ilkesine uyulmayan her işçi için	83
7	99/A	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı davranılan her işçi için	83
8	99/B	Çalışma koşullarına ilişkin belge verilmeyen her işçi için	83
14	99/B	Çağrı üzerine çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için	83
28	99/C	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için	83
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranılarak işten çıkarılan her bir işçi için	336
30	101	Çalıştırılmayan her özürü ve çalıştırılmayan her ay için	1.266
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	1.266
32	102/A	Ücret ile kanundan ve TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	167
39	102/A	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	167
37	102/B	Ücret hesap pusulası düzenlememek	336
38	102/B	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	336
52	102/B	Yüzde usulü uygulanan işyerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	336
41	102/C	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullanılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	167
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünün her işçi için	167
57	103	Yıllık izin ücretini yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	167
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı ücreti ödenmeyen her bir işçi için	167
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullanılmayan veya eksik kullanılan her işçi için	167
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	844
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	167
65	104	Kısa çalışma ve ödeneğine ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	167
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	844
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	844
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	844

ŞANTİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİCİSİNİN HUKUKİ STATÜSÜ

OKTAY TAN (M.Sc) YTÜ. MYO. Öğr.

72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	844
73	104	Çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	844
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	844
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	844
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	844
77	105	İş sağlığı ve iş güvenliğinin gerektirdiği koşullara uymamak	844
78/1	105	İş sağlık ve güvenliği tüzük ve yönetmelik hükümlerine göre alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için	83
78/2	105	Kurma izni ve işletme belgesi almadan işyeri açmak	844
79	105	Faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettirmek veya kapatılan işyerini izinsiz açmak	844
80	105	İş sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurmamak ve çalıştırmamak, iş sağlığı ve iş güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamamak	844
81	105	İşyeri hekimi çalıştırma, işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmemek	844
82	105	İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirmemek	844
85	105	Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştırmak, yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştırmak	844
86	105	Sağlık raporu alınmadan ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılan her bir işçi için	167
87	105	Sağlık raporu alınmayan 18 yaşından küçük her bir işçi için	167
88	105	Gebe veya çocuk emziren kadınlar hakkındaki yönetmeliğe uymamak	844
89	105	İş kanununa göre çıkarılan çeşitli yönetmeliklere aykırı davranmak	844
90	106	İş-kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	1.689
92	107	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	8.455