

**T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREV, YETKİ VE
SORUMLULUKLARI ÇERÇEVESİNDE CEZAI, HUKUKİ, İDARİ VE MALİ
MÜEYYİDELER İLE KARŞILAŞMAMALARI İÇİN ÖNCELİKLERİNİN
BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nuri TOHUMCU

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı

OCAK 2022

**T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREV, YETKİ VE
SORUMLULUKLARI ÇERÇEVESİNDE CEZAI, HUKUKİ, İDARİ VE MALİ
MÜEYYİDELER İLE KARŞILAŞMAMALARI İÇİN ÖNCELİKLERİNİN
BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Nuri TOHUMCU
(191212004)**

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hasan Uğur ÖNCEL

OCAK 2022



**T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz, İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı (191212004) numaralı öğrencisi Nuri TOHUMCU'nun "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları Çerçevesinde Cezai, Hukuki, İdari ve Mali Müeyyideler ile Karşılaşmamaları İçin Önceliklerinin Belirlenmesi" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 20/01/2022 tarihinde oluşturduğu jüri tarafından **Oy Birliği** ile Yüksek Lisans Tezi olarak **Kabul** edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

Tez Savunma Tarihi : 20/01/2022

1)Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Hasan Uğur ÖNCEL

2) Jüri Üyesi: Dr. Öğretim Üyesi Osman YILMAZCAN

3) Jüri Üyesi: Dr. Öğretim Üyesi Rüştü UÇAN

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları Çerçevesinde Cezai, Hukuki, İdari ve Mali Müeyyideler İle Karşılaşmamaları İçin Önceliklerinin Belirlenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla beyan ederim. (20/01/2022)

Nuri TOHUMCU

İTHAF

Bu tez çalışmasında; İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları Çerçevesinde Cezai, Hukuki, İdari ve Mali Müeyyideler İle Karşılaşmamaları İçin Önceliklerinin Belirlenmesi konusu ele alınmıştır. Bu tezin başlangıcından, tamamlanmasına kadar geçen süreçte yardım ve desteklerini esirgemeyen tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Hasan Uğur ÖNCEL'e saygılarımı, SGK iş kazası istatistiklerinin oluşturulmasında katkılarından dolayı SGK Başmüfettişi Uğur NAS, tez formatının oluşturulmasında emeğinden dolayı SGK Başmüfettişi Kadir IŞIK'a ayrıca çalışma hayatında görev yapan ve iş güvenliğinde karşılaştıkları sorunları paylaşan İş Güvenliği Uzmanlarına, Soma maden iş kazası, Ermenek maden iş kazası ve Sakarya/Hendek havai fişek fabrikasında gerçekleşen iş kazaları ile ilgili mahkeme kararlarının temininde katkı sağlayan Av. Mürsel ÜNDER'e mesleğimin yoğun temposu yanısıra akademik çalışmam boyunca hep yanımda olan ve bu süreçte fazla zaman ayıramadığım sevgili eşim Aysel TOHUMCU'ya, kızlarım Devrim Gizem TOHUMCU ve Deniz İpek TOHUMCU'ya kucak dolusu sevgilerimi sunarım.

ÖNSÖZ

Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışma hayatı içinde karşılaşılan en önemli sorunların başında gelmektedir. İş kazalarında ülkemizin Dünya’da üçüncü ve Avrupa’da ilk sırada olması bunun en önemli göstergesini oluşturmaktadır. Son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bir gelişme sağlayan ve 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile önemli bir adım atıldığını söylemek mümkündür. Ancak bu yasal düzenlemenin bütün sorunlara cevap verip vermeyeceği zamanla ortaya çıkacaktır. Yasa yürürlüğe girdikten sonra iş kazası sayılarında azalma olmaması buna bir nevi cevap niteliğindedir.

İşte bu noktada; iş güvenliğinin mihenk taşlarından birini oluşturan ve özellikle bir iş yerinde iş kazası olduğunda ilk akla gelen iş güvenliği uzmanlarının, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda sorumlulukları ve yükümlülüklerine yer verilmiş ve 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği İle Bazı Kanun KHK Değişiklik Yapılmasına Kanunun 1 inci maddesinde 6331 sayılı Kanun’un 8/2 maddesi değiştirilmiş ve iş güvenliği uzmanlarına yeni bir yükümlülük verilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda esas görevi, işverene rehberlik ve danışmanlık yapmak olan iş güvenliği uzmanları, çalıştığı işyerlerindeki iş ve görevleri nedeniyle iş güvenliği ile ilgili ve yaptıkları işin özeline ilişkin olan mevzuatta yapılan tüm değişiklikleri ve güncel teknolojik ilerlemeleri takip etmeleri gerekir. İş güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, alınacak önlemleri belirleyerek, işverenlerin bu eksikler ve aksaklıklar ile ilgili neler yapmaları gerektiğini tespit ve öneri defterine genel kavramlar yerine, işin özeline ilişkin bulguları kayıt ederek, bunları işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler. İşyerinde tespit edilen eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden öncelikle işverenin sorumlu olduğu yerleşik yargı kararlarında görülmektedir. İş güvenliği uzmanları tarafından işyerlerinde belirlenen iş güvenliğinde kazalara sebep olacak eksiklik ve aksaklıkların, üretim veya faaliyetin acil durdurmayı gerektirmesi hallerinde (çalışanların hayatına doğrudan etki edecek yangın tehlikesi, patlama tehlikesi, göçme tehlikesi, kimyasal nitelikteki sızıntı ve buna benzer nitelikte tehlike ve riskler gibi..) ve meslek hastalığına sebep olabilecek olumsuz çalışma ve işyeri koşulları olmasına rağmen işveren veya işi durdurma yetkisine sahip karar vericiler tarafından gecikmeksizin gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine ivedilikle bildirilmesi yasal bir zorunluluktur.

Gerekli bildirim yapılmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınacağı iş kanununda ve ilgili yönetmeliklerde açıkça tanımlanmıştır.

Bu bildirimden dolayı işveren tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı işten çıkarılamaz, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin mağduriyetine neden olacak kararlar alınamaz. Bu şekilde bir karar alınması halinde işverene bir yıllık sözleşme

ücreti tutarından az olmamak üzere tazminat cezası verilir. İş güvenliği uzmanının hakları iş kanunu başta olmak üzere Türk Borçlar Kanunu ve ilgili kanunlarda belirtilmiştir. Dava açılması ve dava sonucunda; yükümlülüklerini yerine getirmeyen veya hakikatı hilafına belge düzenleyen iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin belgesi belli sürelerde askıya alınmaktadır.

Bu tezin amacı; iş güvenliği uzmanlarının çalışma hayatı içinde karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara dönük çözüm önerilerinde bulunmaktır. Tez ile ilgili olarak bilimsel makaleler ve literatür taramalarında; iş güvenliği uzmanlarının sorunlarının belli başlıklarda toplandığı görülmektedir. Bu tezin hazırlanma sürecinde yüzlerce yargı kararı taranmış, iş güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlar karşısında izlenmesi gereken yollar ele alınmış, öncelikli olarak iş kazaları sonucunda iş güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları cezai, hukuki, idari ve mali yükümlülükler, daha sonrasında iş güvenliği uzmanlarının yetki, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken önceliklerinin belirlenmesi, en son olarak ta çözüm önerilerine yer verilmiştir.

Bu tezin İş Güvenliği Uzmanlarına önemli bir rehber olmasını ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün tüm toplumda yerleşmesini dilerim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	ix
TABLO LİSTESİ	x
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
ÖZET.....	xii
ABSTRACT	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Tezin Amacı	4
1.2. Tezin Yöntemi.....	5
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TANIMLAR	6
2.1. İş Kazası	8
2.2. Meslek Hastalığı.....	10
3. TÜRKİYE’DE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINA MARUZ KALAN ÇALIŞAN SAYILARI İLE İŞ KAZASI OLAYI VE SEKTÖREL BAZDA ANALİZİ.....	12
4. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMAN SAYILARI:	26
5. TÜRKİYE’DE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREV YETKİ VE SORUMLULUKLARINI DÜZENLEYEN MEVZUAT	28
5.1 Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı Mesleği	30
5.1.1. İş güvenliği uzmanlarının yetki ve sorumlulukları	31
5.2 Avrupa Birliği Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel bir Bakış	47
5.2.1 Almanya.....	48
5.2.2 Avusturya.....	52
5.2.4. İngiltere.....	63
6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREVLERİ İLE İLGİLİ ÖRNEK YARGI KARARLARI, DÜZENLENEN KAZA İNCELEME RAPORLARI İLE BİLİRKİŞİ RAPORLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ. 70	
6.1. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Kazaları Sonucunda Karşılaştıkları Hukuki Sorunlara İlişkin Yargı Kararlarına Genel Bir Bakış Ve Örnek Yargıtay Kararları	73
6.2. Kanun Maddeleri ile İlgili Yönetmeliklerin, Yargı Kararları Çerçevesinde Değerlendirilmesi	82
6.2.1. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yönünden görev ve sorumlulukları	83
6.2.2. İş kazası ve meslek hastalıklarında üçüncü kişilerin sorumlulukları.....	83
6.3. Manisa İli Soma İlçesinde 13.05.2014 Tarihinde Gerçekleşen 301 Vefat 162 İşçinin Hayati Tehlike Geçirecek Şekilde Yaralanması ile Sonuçlanan Soma Maden İş Kazası Olayı İle İlgili Olarak	118
6.4. Karaman ili Ermenek ilçesinde Gerçekleşmiş 18 İşçinin Ölümü ile Sonuçlanmış Olan Ermenek Maden İş Kazası: T.C. Ermenek Ağır Ceza	

Mahkemesinin Dosya No: 2015/16 Karar No: 2016/37 Karar tarihi: 20.07.2016	
Davada.....	133
6.5. Sakarya İli Hendek İlçesinde Havai Fişek Fabrikasında 03.07.2020 Tarihinde	
7 İşçinin Ölümü ile Sonuçlanan İş Kazası Olayı.....	143
7. ÇALIŞMA HAYATININ ÖNEMLİ PAYDAŞLARINDAN OLAN İŞ	
GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREVLERİNİ İFA EDERKEN	
BELİRLEYECEKLERİ ÖNCELİKLER (TEHLİKE VE RİSKLER)	152
8. BULGULAR VE TARTIŞMA	161
9. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	162
KAYNAKLAR	166
ÖZGEÇMİŞ.....	173

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı Geçen Eser
akt.	: Aktaran
AB	: Avrupa Birliği
bkz.	: Bakınız
c.	: Cilt
C.D.	: Ceza Dairesi
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
EC	: Avrupa Komisyonu
ESAW	: Avrupa Birliği Standartları
H.D.	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İG	: İş Güvenliği
İSG	: İş Sağliğı ve Güvenliği
md.	: Madde
OSGB	: Ortak Sağliık Güvenlik Birimi
R.G.	: Resmi Gazete
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
Y.H.D.	: Yargıtay Hukuk Dairesi
Y.H.G.K	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
WHO	: Dünya Sağliık Örgütü

TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1. Yıllar bazında meslek hastalıkları ve iş kazası sayılarını içeren tablo (SGK 2011-2019 yıllarını kapsayan İstatistik Bülteni).....	12
Tablo 3.2: Yıllar bazında aktif sigortalı sayılarını içeren tablo (2011-2019 yıllarını kapsayan SGK İstatistik Bülteni).	13
Tablo 3.3: 4-1/a Sigortalılardan İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyete Göre Dağılımı	13
Tablo 3.4: İş Kazası Geçiren 4-1/a Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyete Göre Dağılımı.....	14
Tablo 3.5: Ölümlü İş Kazaları (2013, 2019)	15
Tablo 3.6: Ölümlü iş kazalarının oransal dağılımı (2013, 2019)	16
Tablo 3.7: İş kazaları sonucu işgöremezlik süreleri.....	17
Tablo 3.8: İşgöremezlik Sürelerinin Ekonomik Faaliyete Göre Oransal Dağılımı... ..	18
Tablo 3.9: Kaza Başına Ortalama İşgöremezlik Süreleri	19
Tablo 3.10: İş kazalarının meydana geldiği saatler	20
Tablo 3.11: İş kazalarında kazalıların yaşlarına göre dağılımı	21
Tablo 3.12: İş kazalarının aylara göre dağılımı.....	22
Tablo 3.13: İş kazası sonucu kazalının yaralanma türü	23
Tablo 3.14: İş kazası sonucu yaranın vücuttaki yeri	24
Tablo 4.1: 2013 ve 2020 yıllarındaki İG Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personellerinden Sertifikalı Olanların Sayıları ve Değişim Oranları.....	26
Tablo 4.2: 2013 ve 2020 Yıllarındaki Yetki Belgesi Sayıları ve Değişim Oranları .	27

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1: İş kazalarının ekonomik faaliyete göre sayısal dağılımı	14
Şekil 3.2: İş kazalarının ekonomik faaliyete göre oransal dağılımı.....	15
Şekil 3.3: Ölümlü iş kazalarının ekonomik faaliyete göre sayısal dağılımı	16
Şekil 3.4: Ölümlü İş Kazalarının Ekonomik Faaliyete Göre Oransal Dağılımı	17
Şekil 3.5: İş göremezlik sürelerinin ekonomik faaliyete göre sayısal dağılımı	18
Şekil 3.6: İşgöremezlik Sürelerinin Ekonomik Faaliyete Göre Oransal Dağılımı	19
Şekil 3.7: İş kazalarının meydana geliş saatleri	20
Şekil 3.8: İş kazası geçirenlerin yaşlarına göre dağılımı	22
Şekil 3.9: İş Kazalarının Gerçekleştiği Aylara Dağılımı	23
Şekil 3.10: Yaralanmanın türü	24
Şekil 3.11: İş Kazası Yarasının Vücuttaki Yeri.....	25
Şekil 5.1: İşyeri Organizasyonunda İş Güvenliği Uzmanları ile çalışanların uyumlu çalışmasını içeren resim.	31
Şekil 6.1: İşyerlerinde Asılı Olması Gereken Bir Uyarı Levhası	154

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREV, YETKİ VE SORUMLULUKLARI ÇERÇEVESİNDE CEZAI, HUKUKİ, İDARİ VE MALİ MÜEYYİDELER İLE KARŞILAŞMAMALARI İÇİN ÖNCELİKLERİNİN BELİRLENMESİ

ÖZET

Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıklarının çalışma hayatında en önemli sorunların başında geldiği bir gerçektir. İş kazalarında ülkemizin Dünya’da üçüncü ve Avrupa’da ilk sırada olması, bunun önemli göstergesidir. Son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği alanında gerçekleştirilen ve 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak belli başlı maddeleri 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile önemli bir adım atıldığını söylemek mümkündür. Ancak bu yasal düzenlemenin bütün sorunlara cevap verip vermeyeceği zamanla ortaya çıkacaktır. Yasa yürürlüğe girdikten sonra iş kazası sayılarında ciddi sayıda bir azalma görülmemesi buna bir nevi cevap niteliğinde olmuştur.

İşte bu noktada; iş güvenliğinin mihenk taşlarından birini oluşturan ve özellikle bir iş yerinde iş kazası olduğunda ilk akla gelen, iş güvenliği uzmanlarının sorumluluk ve yükümlülüklerine, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda, İş ve Sosyal Güvenlik mevzuatında, Türk Ceza Kanununda ve Türk Borçlar Kanununda yer verilmiştir.

Bu tezin amacı, çalışma hayatında önemli paydaşlardan olan iş güvenliği uzmanlarının işyerlerinde iş güvenliğini takip, izleme, denetleme, rehberlik ve bilgilendirme yükümlülükleri çerçevesinde yaşadıkları sorunları ve öncelikleri ele almaktır. Ayrıca kanunlar çerçevesinde mağdur olmamaları için çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Tez ile ilgili olarak yaptığımız araştırmalarda, yapılmış olan saha çalışmalarında ve bilimsel makale taramalarında iş güvenliği uzmanlarının sorunlarının belli başlıklarda toplandığı görülmüştür. Öncelikle iş güvenliği uzmanlarının yetki, görev ve sorumluluklarını ön plana alarak yargı kararlarına atıfta bulunulmuştur. İş kazaları sonucunda karşılaştıkları cezai, hukuki, idari ve mali yaptırımlar belirlenmiştir. En son olarak bu müeyyidelerle karşılaşmamaları için neler yapmaları gerektiğine dair çözüm önerilerine yer verilmiştir.

Tezin bazı bölümlerinde; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı’na ait istatistikî veriler değerlendirilmiş ve yargı kararlarına yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *İş güvenliği uzmanı, İş kazası, Risk, Yetki ve sorumluluk, Taksir*

**DETERMINING THE PRIORITIES OF OCCUPATIONAL SAFETY
EXPERTS IN THE FRAMEWORK OF THEIR DUTIES, AUTHORITIES,
AND RESPONSIBILITIES SO THAT THEY ARE NOT FACED WITH
CRIMINAL, LEGAL, ADMINISTRATIVE, AND FINANCIAL
SANCTIONS**

ABSTRACT

It is a reality that work accidents and occupational diseases are among Turkey's most important problems in working life. Our country is the third in the world, and the first in Europe in occupational accidents is an essential indicator of this. It is possible to say that an important step has been taken with the Occupational Health and Safety Law No. 6331, which was carried out in the field of occupational health and safety in recent years and was published in the Official Gazette on 30.06.2012 and its main articles entered into force on 01.01.2013. However, it will be revealed in time whether this legal regulation will answer all the problems. The fact that the number of occupational accidents did not decrease significantly after the law came into force is a kind of response to this.

At this point, the Responsibilities and obligations of Occupational Safety Specialists, who form one of the cornerstones of occupational safety and come to mind first when there is an occupational accident, are included in the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510, and the Labor and Social Security legislation. Turkish Penal Code and Turkish Code of Obligations.

This thesis aims to address the problems and priorities experienced by Occupational Safety Specialists, who are essential stakeholders in working life, within the framework of their obligations to follow, monitor, supervise, guide, and inform occupational safety in their workplaces. In addition, solutions have been proposed so that they do not become victims within the framework of the law.

In the researches we have done about the thesis, in the field researches. In the scientific article reviews, it has been seen that the problems of Occupational Safety Experts are grouped under specific headings. First of all, the occupational safety experts' authorities, duties, and responsibilities were taken into consideration, and references were made to the judicial decisions. Criminal, legal, administrative, and financial sanctions that they face due to work accidents have been determined. Finally, there are suggestions for solutions on what to do to avoid these sanctions.

In some parts of the thesis; Statistical data of the Ministry of Family, Labor and Social Services (Ministry of Labor and Social Security) and Social Security Institution were evaluated, and judicial decisions were included.

Keywords: *Occupational safety specialist, Work accident, Risk, Authority and responsibility, Negligence*

1. GİRİŞ

İnsanın, çalışma hayatına ilk adımını attığı andan itibaren, çeşitli riskler ile karşı karşıya kalması çok doğaldır. Bu risklerin başında “iş kazası ve meslek hastalıkları” gelmektedir. Özellikle sanayi devrimi sonrasında sanayi alanında meydana gelen teknolojik gelişmeler sonucunda; yeni işletmelerin ve sanayi kuruluşlarının açılması, fabrika ve işyerlerindeki yeni nesil makinaların devreye girmesi ile birlikte iş kazalarında ve meslek hastalıklarında artışlar yaşanmaya başlanmıştır. Bu gelişme, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin önemini ortaya çıkarmış ve bu sayede, iş güvenliğinde anlayış değişikliğine gidilerek, reaktif yaklaşım yerine (iş kazası veya meslek hastalıkları meydana geldikten sonra riskler ve tehlikeler ile ilgili önlemler alınması) proaktif yaklaşıma (önleyici-kaza gerçekleşmeden riskleri belirleme ve önlem alma) bırakmıştır.

Çalışma hayatında teknolojik gelişmelere bağlı olarak devreye giren yeni nesil makinalar insan sağlığını doğrudan etkilemiş, bunun sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıkları sayılarında büyük artışlar olmuştur (2011, 2019 yılları SGK İstatistiklerine bakıldığında 2011 yılında 4/a kapsamında iş kazası/meslek hastalığı sayısı 69.924 iken, 2019 yılında 4/a ve 4/b kapsamında 423.928 sayısına ulaşmıştır) (Erişim adresi: www.sgk.gov.tr).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı; doğumdan başlayıp, yaşamın sona erdiği ana kadar hayatın her alanında yer almaktadır.

Örneğin; bir bebeğin doğumdan başlayan yaşam sürecinde; anne ve babanın bebeğin hastalıklara yakalanmaması, ateşinin yükselmemesi, bulaşıcı hastalıklara yakalanmaması için aşı yapılması, mikroplardan arınması için hijyene önem verilmesi, bebeğin emeklemeye başlaması ile beşikten/yataktan düşmemesi veya başını bir yerlere vurmaması için yatak kenarlıklarına koruyucu malzemeler konulması, yürümeye başladığında düşüp başını sehpa veya sivri uçlu, çıkıntılı ev eşyalarına çarpmaması için bu eşyaların daha az risk oluşturacak alanlara alınması veya kenarlarına koruyucu malzemeler konulmasına, evde yangına neden olabilecek ateşli aletler bırakılmamasına (çakmak, kibrit vs.) nasıl dikkat ediliyorsa, iş

yaşamında yer alan çalışanların çeşitli tehlikelere veya risklere karşı işverenlerin ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin de aynı hassasiyeti göstermesi önem arz etmektedir. Bir nevi artık simgeleşmiş kelime olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün aileden başlayıp, okul ve iş yaşamında da tartışmasız olarak yerleşmesi gerekmektedir.

Bu tezde; iş güvenliği uzmanlarının hukuk/ceza davalarında mağduriyet yaşamamaları ve idari yaptırımlarla karşılaşmamaları için işyerinde nelere dikkat etmeleri ve önceliklerinin neler olması gerektiğini belirlemeye çalıştık. Örneğin; bir işyerinde iş kazası gerçekleştiğinde İş Güvenliği Uzmanlarının belki de savcılık tahkikatlarında takipsizlik, ceza davalarında beraat etmelerini, hukuk davalarında ise kusurlu olmadıklarını ortaya koyacak en önemli unsurlardan biri; İş Güvenliği Uzmanlarının işyerinde tespit ettiği aksaklık ve tehlike/riskleri işverene tebliğ niteliği taşıyan onaylı tespit ve öneri defterine tam, açık bir şekilde ve alınması gereken önlemleri yazarak bu sorumluluktan kurtulmalarıdır. İş Güvenliği Uzmanlarının sorumluluklarından biri olan bu uygulama taşıdığı önemden dolayı, tezin belli başlı bölümlerinde detaylı olarak ele alınacaktır. (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8/2 maddesinde yapılan değişiklik ile İş Güvenliği Uzmanlarının tehlike arz edecek durumları Bakanlığa bildirme yükümlülüğü istisna oluşturmaktadır. Bu işlemin sadece onaylı tespit ve öneri defterine yazılması yeterli olmamaktadır)

Bu tezde; Türkiye gündeminde önemli yer tutan son yıllarda gerçekleşen iş kazalarından; Manisa/Soma'da 301 çalışanın vefat ettiği maden iş kazası (23.05.2014), Karaman/Ermenek'de madende mahsur kalmaları ile su basması sonucu 18 çalışanın vefat ettiği iş kazası (28.10.2014) ve 7 çalışanın vefat ettiği Sakarya/Hendek'deki havai fişek fabrikasındaki patlama (03.07.2020) başta olmak üzere; iş kazaları sonucunda, işyerlerinde görev yapan iş güvenliği uzmanlarının sorumluluklarına dönük bir değerlendirme yapılmış ve bu kazalar iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumluluklarını bir kez daha öne çıkarmış, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hayati öneme haiz olduğunu çarpıcı bir şekilde çalışma yaşamının gündeminin odak noktasına yerleşmiştir.

Türkiye'de son yıllarda gerçekleşmiş ve çalışma hayatında özellikle çok sayıda çalışanın ölümü ile sonuçlanan iş kazalarına bakıldığında: işverenler, işveren vekili olan iş güvenliğinden sorumlu üst düzey yöneticiler, İş Güvenliği Uzmanları, çalışma hayatını denetlemekle yetkili kişi ve kurumlar ile çalışanların görevlerini ve

yükümlülüklerini yerine getirmemeleri nedeniyle ihmaller zinciri sonucu kazaların gerçekleştiği görülmektedir.

Büyük ölçekli işletmeler ve iş kazalarının en fazla karşılaşıldığı orta büyüklükteki işletmeler ile küçük ölçekli işyerlerinde kazaların gerçekleşme durumu incelendiğinde; büyük işletmelerde (özellikle madencilik sektöründe veya büyük ölçekli inşaat/şantiye işyerlerinde) iş güvenliği organizasyon yapısında yaşanan düzensizlikler, plansızlıklar, acil eylem planlarının yeterince yerine getirilmemesi, risk değerlendirme analizlerinin evrak üzerinden yapılması bir çok durumda işyerinin fiili durumunu yansıtmadığı, eğitimlerin daha çok evrak üzerinden sonuçlandırılması ve eğitimin gereksiz maliyet ve zaman kaybına neden olduğu düşüncesi, kârın öne çıkarılarak üretim maliyetlerini düşürmeye yönelik yönetim anlayışı ile belli başlı sabit maliyetlerin düşürülmesine dönük tasarrufların öncelikle iş güvenliği alanında uygulanması, üretim hızının işletme kapasitesinin üzerinde artırılmaya çalışılması sonucu iş kazalarının gerçekleştiği görülmektedir (En önemli göstergelerden biri 23.05.2014 tarihinde meydana gelen Soma maden iş kazası, Ermenek'teki maden iş kazası, bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. T.C. Akhisar Ağır Ceza Mahkemesi Dosya-Karar No: 2015/81 Esas - 2018/296 numaralı gerekçeli karar ve T.C. Yargıtay 12. Ceza Dairesine intikali sonucunda; Yargıtay'ın Esas No : 2018/4573 Karar No: 2018/6919 ve 20.06.2018 tarihli kararı).

Orta ve küçük ölçekli işyerlerinde ise; İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün yerleşmemiş olması, kurumsal yapının oluşmaması, işverenlerin iş güvenliğinde kayıtsız kalmaları, denetimin etkinsizleştirilmesi, çalışanların eğitim düzeyinin düşük olması, yetersiz eğitim ve çalışanların tehlikeli hareket ve davranışları sonucu iş kazalarının gerçekleştiği müşahade edilmiştir.

Tezde ele alınan konular aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir:

Tezin Amacı ve Yöntemi belirtilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığı, iş güvenliği uzmanı kavramlarına değinilmiştir.

Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalan çalışan sayıları ile vefat sayıları, iş kazalarının ağırlıklı olarak gerçekleştiği sektörler ve iş kazaları ile ilgili istatistiksel veriler analiz edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği uzman sayıları belirtilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumluklarını düzenleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, her iki kanun çerçevesinde düzenlenen yönetmelik, genelge, talimatlar ele alınmış ve belli başlı Avrupa ülkeleri ile kıyaslama yapılmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının görevlerini ifa ederken karşılaşılabilecekleri hukuk ve ceza davalarındaki durumları ile çalışma hayatını denetlemekle görevli olan müfettişlerin düzenlediği raporlar, bilirkişi raporları ve örnek yargı kararlarına yer verilmiştir. Ayrıca tezin belli başlı bölümlerinde yargı kararları ile çalışma hayatında yer alan kavramlar arasında ilişkiler pekiştirilmiştir.

Çalışma hayatında yer alan iş güvenliği uzmanlarının görevleri esnasında iş kazalarının olmaması veya en az düzeye indirilmesi için önceliklerinin neler olması gerektiği değerlendirilmiştir.

Bulgular ve Tartışmaya yer verilmiştir.

Sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

Tezin yazım aşamasında özellikle Pandemiden (Covid-19) dolayı, veri elde etme sürecinde bazı zorluklar yaşanmış, ancak yıllarca çalışma hayatında yapılan incelemeler ve gözlemler, yapılmış olan sempozyumlar, paneller, iş güvenliği platformlarında iş güvenliği uzmanlarının sorunları ile ilgili yapılmış olan saha çalışmaları, yargı kararları ile, elde edilen deneyimlerden yararlanılarak çözüm odaklı bir bakış açısı ile değerlendirmelerde bulunulmuştur.

1.1. Tezin Amacı

Çalışma hayatında önemli paydaşlardan olan iş güvenliği uzmanlarının işyerlerinde iş güvenliğini takip, izleme, denetleme, rehberlik ve bilgilendirme yükümlölüklerini yerine getirirken yaşadıkları sorunlar ve görevlerini ifa ederken önceliklerinin neler olması gerektiği hususları ele alınarak, kanunlar ve ilgili mevzuat çerçevesinde mağdur olmamaları için çözüm önerilerinde bulunmaktır.

1.2. Tezin Yöntemi

İş güvenliği uzmanlarının görevlerini ifa ederken hukuk ve ceza davalarında karşılaşabilecekleri yaptırımlar ile, çalışma hayatını denetlemekle görevli olan müfettişlerin düzenlediği raporlar, bilirkişi raporları ve örnek yargı kararları ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili literatür taranmış, çalışmanın teorik nitelik taşımasından dolayı örnek iş kazaları vakaları çerçevesinde; tezin belli başlı bölümlerinde yargı kararları ile çalışma hayatında yer alan özellikle iş kazaları kavramı pekiştirilmiştir.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TANIMLAR

“İş Sağlığı: Daha ziyade, iş ortamında sağlığı etkileyen mevcut ve muhtemel risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunmasını içerirken,

İş Güvenliği: İşte kullanılan bütün araç, gereç ve maddelerin kullanım ve varlığından doğabilecek risklerin ve bunlara karşı alınacak koruma tedbirlerinin tespitini içerir.

İSG ise: İşyerinde işten, iş ortamından, çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün riskler karşısında, çalışanların korunması ve bu korumanın sağlanması için alınması gereken tedbirlerdir” (Arıcı, 1999).

“İş Güvenliği Uzmanı: Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanları,

Teknik eleman: Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarıdır.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB): Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanunu’na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi,

Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu tanımlar.

Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü ifade eder.

Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini tanımlar.

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

Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini” ifade eder (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

‘Sorumlu müdür: İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesine sahip olan, tam süreli istihdam edilen ve eğitim kurumlarının iş ve işlemlerinden Bakanlığa karşı sorumlu olan kişiyi’ ifade eder (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012).

Sağlık: ‘WHO sağlığın tanımını; sadece hastalıkların ve rahatsızlıkların olmayışı hali değil, bir bütün olarak fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan iyi olma hali’ olarak tanımlamıştır.

1984’te WHO, sağlık tanımını, ‘Bir bireyin veya grubun özlemlerini gerçekleştirme, ihtiyaçları karşılama ve çevreyi değiştirme veya başa çıkma derecesi’ olarak değiştirmiştir (World Health Organizasyon, 2020).

Hastalık: 5510 sayılı Kanunda, hastalık kavramı;

“Madde 15- (Değişik: 17/4/2008-5754/9 md.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir.” olarak tanımlanmıştır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

İş Sağlığı Çalışanları: İşyeri hekimi, hemşireler, sağlık personeli, iş hijyenistleri, psikologlar gibi çalışanlardan oluşmaktadır.

İş Güvenliği Çalışanları: Mühendis, mimar, tekniker, teknisyen, fizikçi, kimyager, biyolog gibi teknik uzmanlardan oluşmaktadır.

“Kısa vadeli sigorta kolları: İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kollarını kapsar.

Uzun vadeli sigorta kolları: Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarını kapsar.

SGK Sağlık Kurulu: Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca düzenlenecek raporlardaki teşhis ve bu teşhise dayanak teşkil eden belgeleri incelemek suretiyle, çalışma gücü kaybı ve meslekte kazanma gücü kaybı oranlarını belirlemeye yetkili hekimlerden ve/veya dış hekimlerinden oluşan kurulları ifade eder” (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları: İş kazası kavramı, bu konuda değişik kurum ve kuruluşlar tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir:

‘Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO): Belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır.’

‘Dünya Sağlık Örgütü (WHO): Önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinaların, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır.’

2.1. İş Kazası

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13 üncü maddesinde; “İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır” (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

Kanunu, 2006).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’unda tanımlar kısmında; iş kazası;

‘İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay’ olarak tanımlanmıştır (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

İş kazası kavramı; gerek 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13 üncü maddesinde gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda tanımlanmıştır. Özellikle 5510 sayılı Kanun’un 13 üncü maddesinde bir olayın iş kazası olup olmadığının şartları açıkça belirtilmiştir.

İşyerinde kaza olayı gerçekleştiğinde; özellikle iş güvenliği uzmanı olarak görev yapan iş güvenliği profesyonelleri, işyeri hekimleri, işyeri üst düzey yöneticileri ve diğer sorumlu kişiler (insan kaynakları, muhasebe, idari işler, mühendisler, usta/ustabaşılar v.s.) organize ve eşgüdümlü olarak; işyeri planı ve iş/yönetim organizasyon şeması, kazanın oluş şekli, tanıklar, risk değerlendirme formu, acil eylem planı, kişisel koruyucu donanım teslim tutanakları, işe giriş sağlık raporu, kazalının veya kaza esnasında olay yerinde bulunan çalışanların varsa uzmanlıkları ile ilgili sertifikalar, iş güvenliği eğitim tutanakları, hizmet sözleşmesi, görev tanımı, işyerinde bulunan onaylı tespit ve öneri defteri, iş güvenliği ile ilgili tutulması zorunlu tüm defterler, ayrıca kaza olayının özeline ilişkin tüm belge ve belgeleri (örneğin; döner aksamı bir makinada yapılan çalışmada, makinaların periyodik bakım formları, trafik iş kazası ise taşıt muayene belgeleri, sürücü belgeleri, uyarıcı levhalar ve işaretler vs.), hazırlayarak kaza ile ilgili tutanak düzenlenip gerek iş yaşamını teftişe yetkili olan denetim elemanlarına, SGK’ya ve kamu davası içeren bir kaza olayı ise soruşturma başlatıldığında Cumhuriyet Savcılığına ve kovuşturma ile dava süreçlerinde mahkemelere ibraz etmeleri gerekmektedir.

İş kazası olayının SGK müfettişleri, denetim ve kontrolle yetkili memurları veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından incelenmesi sonucunda; iş kazası olayında kusur ve ihmalleri olanlarla ilgili kusur tespiti yapılmakta ve bu düzenlenen raporlar çerçevesinde kazalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmekte veya sürekli iş göremezlik geliri (kaza sonucu kazalının meslekte kazanma gücü kaybı %10’un üzerinde olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenmek suretiyle) bağlanmakta, eğer kazalı vefat etmiş ise hak sahiplerine ölüm aylığı

bağlanmakta, ayrıca hak sahibi kız çocuklarına evlenme ödeneği ve hak sahiplerine cenaze yardımı yapılmaktadır.

İş kazası olayında; SGK tarafından yapılan inceleme sonucunda kaza olayında kusuru tespit edilen kişilere rücu davası açılmakta, kaza yaralanma veya ölümle sonuçlanmış ise; maddi ve manevi tazminat davaları açılmakta, eğer olay ceza davasına konu olmuş ise ayrıca ceza davasında kaza olayında kusur, ihmâl veya kastı olanlar ile ilgili olarak sorumluların tespiti yapılmakta, dava açılmadan önce savcılık soruşturması yürütülmekte ve soruşturma sonucunda olayla ilgili ya takipsizlik kararı verilmekte ya da ceza davası açılmaktadır.

2.2. Meslek Hastalığı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş sağlığı ile ilgili olarak meslek hastalıklarına kısaca değinmekte fayda olacaktır. Meslek hastalığının en kapsamlı tanımı ve ülkemizde meslek hastalıkları tanımına atıfta bulunun mevzuat; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14 üncü maddesinde yer almaktadır.

Meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği kavramının iş sağlığı kısmında yer almakta, çalışanların sağlığı ile doğrudan ilgilidir.

'5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulmasını düzenleyen 14 üncü maddesinde; meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir' (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

'Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi, b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur. Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen

ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir’ (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

‘6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda tanımlar kısmında, meslek hastalığı; mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı’ olarak tanımlanmıştır (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

‘ILO verilerine göre; dünyada her yıl yaklaşık 300 milyon kişi iş kazaları, 160 milyon kişi meslek hastalığına uğramaktadır. Yaklaşık 3,2 milyon kişi iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmektedir’ (Bilir, 2016).

3. TÜRKİYE’DE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINA MARUZ KALAN ÇALIŞAN SAYILARI İLE İŞ KAZASI OLAYI VE SEKTÖREL BAZDA ANALİZİ

Tablo 3.1. Yıllar bazında meslek hastalıkları ve iş kazası sayılarını içeren tablo
(SGK 2011-2019 yıllarını kapsayan İstatistik Bülteni)

Yıl	Meslek Hastalığı sayısı	İş kazası sayısı	Ölüm Sayısı
2011	697	69.227	1710 İş Kazası:1700 Meslek H: 10
2012	395	74.871	745 İş Kazası:744 Meslek H:1
2013	351	191.389	1360
2014	494	221.366	1626
2015	510	241.547	1252
2016	597	286.068	1405
2017	693	360.079	1636 İş Kazası: 1633 Meslek H: 3
2018	1.047	431.276	1542 İş Kazası: 1541 Meslek H: 1
2019	1.091	422.837	1149 İş Kazası:1147 Meslek H: 2

Kaynak: (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir)

2013 yılındaki kaza sayılarının geçmiş yıllara göre yaklaşık 2,5 kat artmış olması, SGK istatistik raporlarında iş kazası vaka sayıları 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler verilirken ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayılarının baz alınması, 2013 yılından itibaren ise iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler Avrupa Birliği Standartları da (ESAW) dikkate alınarak verilmeye başlanmıştır.

Tablo 3.2: Yıllar bazında aktif sigortalı sayılarını içeren tablo (2011-2019 yıllarını kapsayan SGK İstatistik Bülteni).

Yıl	Çalışan sayısı	Aktif/Pasif Oranı	Aktif/Pasif Oran(4a)	Aktif/Pasif Oran(4b)	Aktif/Pasif Oran(4c)
2011	17.374.631	1,87	2,15	1,50	1,49
2012	18.352.859	1,90	2,22	1,40	1,53
2013	18.886.989	1,91	2,24	1,30	1,59
2014	19.821.822	1,94	2,29	1,28	1,60
2015	20.773.227	1,92	2,30	1,17	1,63
2016	21.131.838	1,91	2,28	1,11	1,56
2017	22.280.463	1,95	2,33	1,21	1,52
2018	22.072.840	1,86	2,12	1,20	1,48
2019	22.000.964	1,80	2,11	1,15	1,47

Kaynak: (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir)

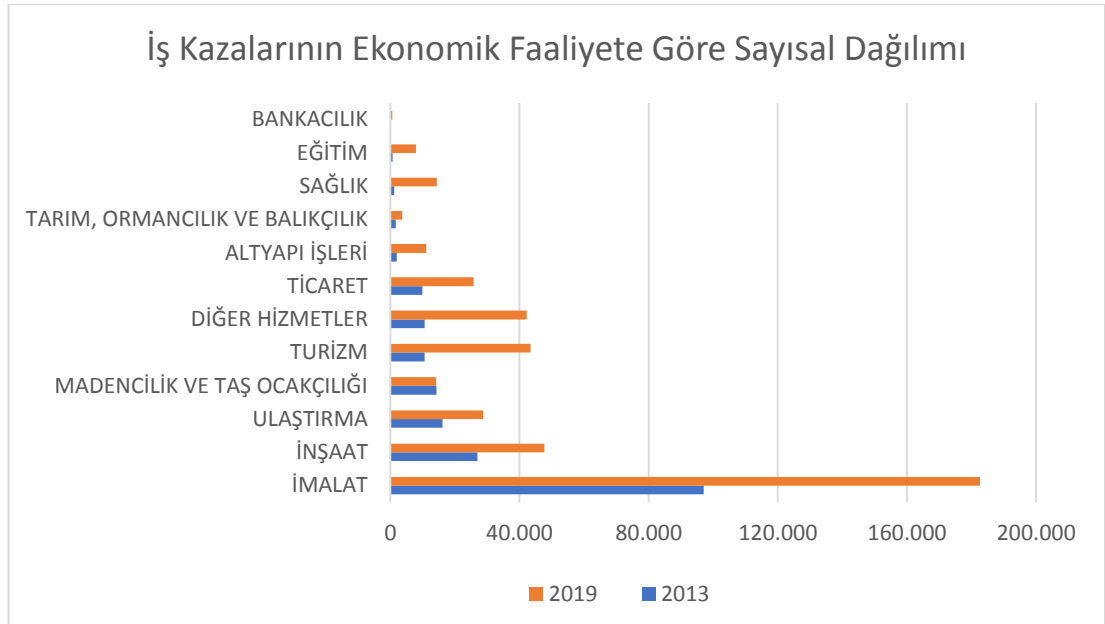
Türkiye’de aktif ve pasif sigortalı sayılarına bakıldığında normalde dört çalışana bir emekli düşmesi gerekirken, bir emekliye yaklaşık iki çalışanın karşılık geldiği görülmektedir. Buda sosyal güvenlik ödeme dengesini olumsuz yönde etkilemektedir.

SGK 2019 yılı iş kazaları istatistikleri değerlendirildiğinde;

Tablo 3.3: 4-1/a Sigortalılardan İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyete Göre Dağılımı

4-1/a Sigortalılardan İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyete Göre Dağılımı	2013	2019	Değişim %
İmalat	97.040	182.671	88,24
İnşaat	26.967	47.701	76,89
Ulaştırma	16.212	28.733	77,23
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	14.304	14.167	-0,96
Turizm	10.617	43.426	309,02
Diğer Hizmetler	10.606	42.218	298,06
Ticaret	9.898	25.837	161,03
Altyapı İşleri	1.961	11.092	465,63
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	1.672	3.641	117,76
Sağlık	1.210	14.423	1.091,98
Eğitim	712	7.992	1.022,47
Bankacılık	190	562	195,79
Toplam	191.389	422.463	120,74

Kaynak: (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir)



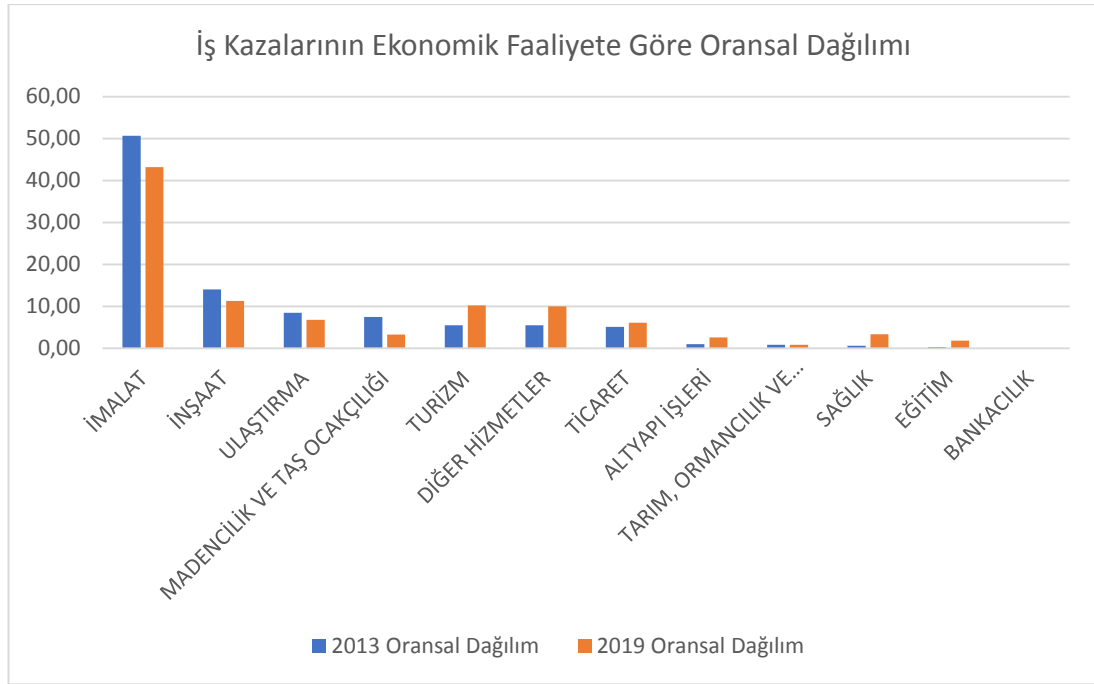
Şekil 3.1: İş kazalarının ekonomik faaliyete göre sayısal dağılımı

İmalat sektörü çalışanlarının iş kazası geçirmesi açısından en riskli sektörlerden biridir. İş kazası bildiriminin tüm çalışanlar için getirilmesinden sonra hizmet sektörü sağlık, turizm ve diğer alt kollarında çalışanların iş kazası bildiriminde artışlar görülmüştür.

Tablo 3.4: İş Kazası Geçiren 4-1/a Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyete Göre Dağılımı

İş Kazası Geçiren 4-1/a Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyete Göre Dağılımı	2013 Oransal Dağılım	2019 Oransal Dağılım
İmalat	50,70	43,24
İnşaat	14,09	11,29
Ulaştırma	8,47	6,80
Madencilik Ve Taş Ocakçılığı	7,47	3,35
Turizm	5,55	10,28
Diğer Hizmetler	5,54	9,99
Ticaret	5,17	6,12
Altyapı İşleri	1,02	2,63
Tarım, Ormancılık Ve Balıkçılık	0,87	0,86
Sağlık	0,63	3,41
Eğitim	0,37	1,89
Bankacılık	0,10	0,13

Kaynak: (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir)



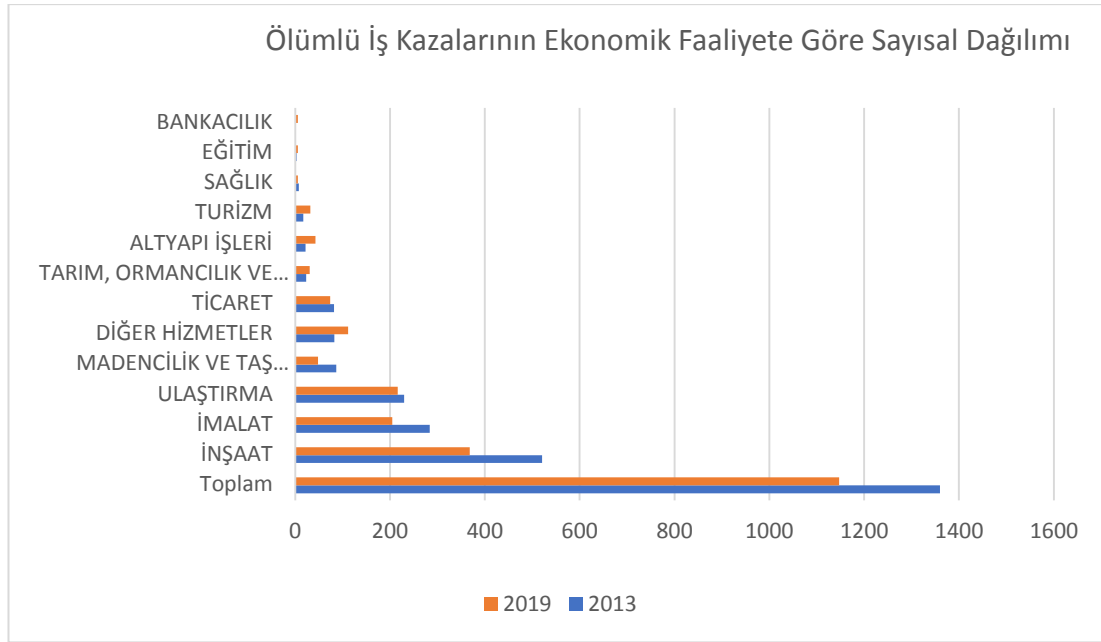
Şekil 3.2: İş kazalarının ekonomik faaliyete göre oransal dağılımı

İş kazalarının oransal dağılımına bakıldığında hizmet sektörünün payının göreceli olarak arttığı görülmektedir.

Tablo 3.5: Ölümlü İş Kazaları (2013, 2019)

Ölümlü İş Kazaları	2013	2019
İnşaat	521	368
İmalat	284	205
Ulaştırma	230	216
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	87	48
Diğer Hizmetler	83	112
Ticaret	82	74
Tarım, Ormancılık Ve Balıkçılık	23	31
Altyapı İşleri	22	43
Turizm	17	32
Sağlık	8	6
Eğitim	3	6
Bankacılık	0	6
Toplam	1360	1147

Kaynak: (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir)

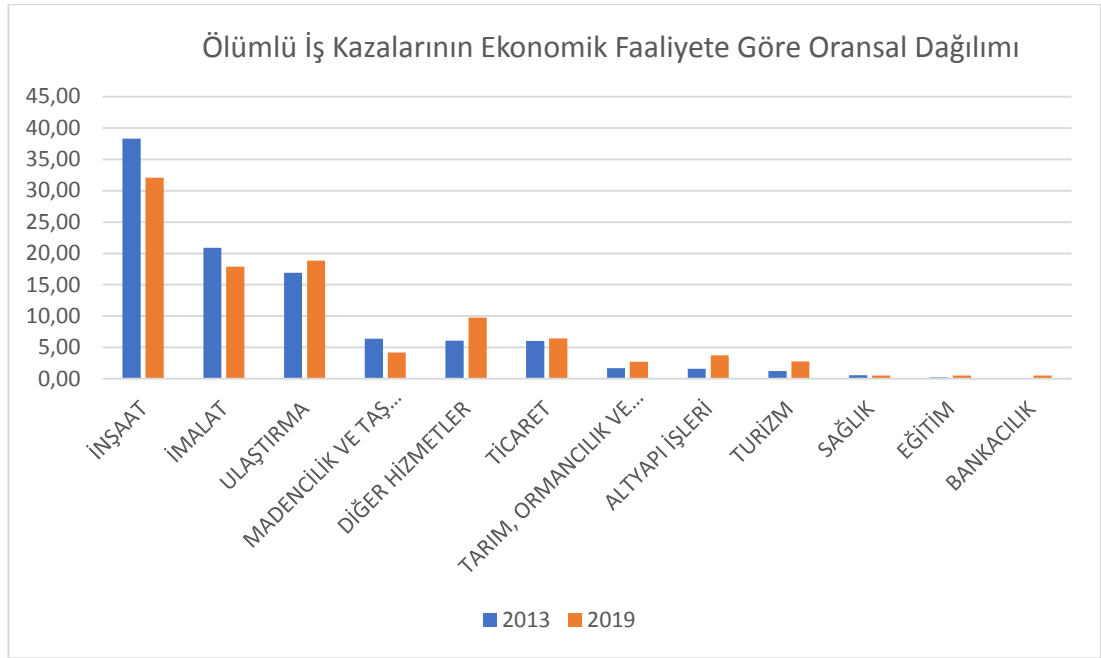


Şekil 3.3: Ölümlü iş kazalarının ekonomik faaliyete göre sayısal dağılımı

Ölümlü iş kazaları 2019 yılında 2013 yılına göre sayısal olarak riskli çalışma ortamı olan inşaat, imalat ile madencilik ve taşocağı işlerinde azaldığı görülmektedir. Bu sayısal azalmayı 6331 sayılı Kanun sonrası artan bilinç ve tedbirlerin etkisi olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 3.6: Ölümlü iş kazalarının oransal dağılımı (2013, 2019)

Ölümlü İş Kazaları	2013	2019
İnşaat	38,31	32,08
İmalat	20,88	17,87
Ulaştırma	16,91	18,83
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	6,40	4,18
Diğer Hizmetler	6,10	9,76
Ticaret	6,03	6,45
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	1,69	2,70
Altyapı İşleri	1,62	3,75
Turizm	1,25	2,79
Sağlık	0,59	0,52
Eğitim	0,22	0,52
Bankacılık	0,00	0,52



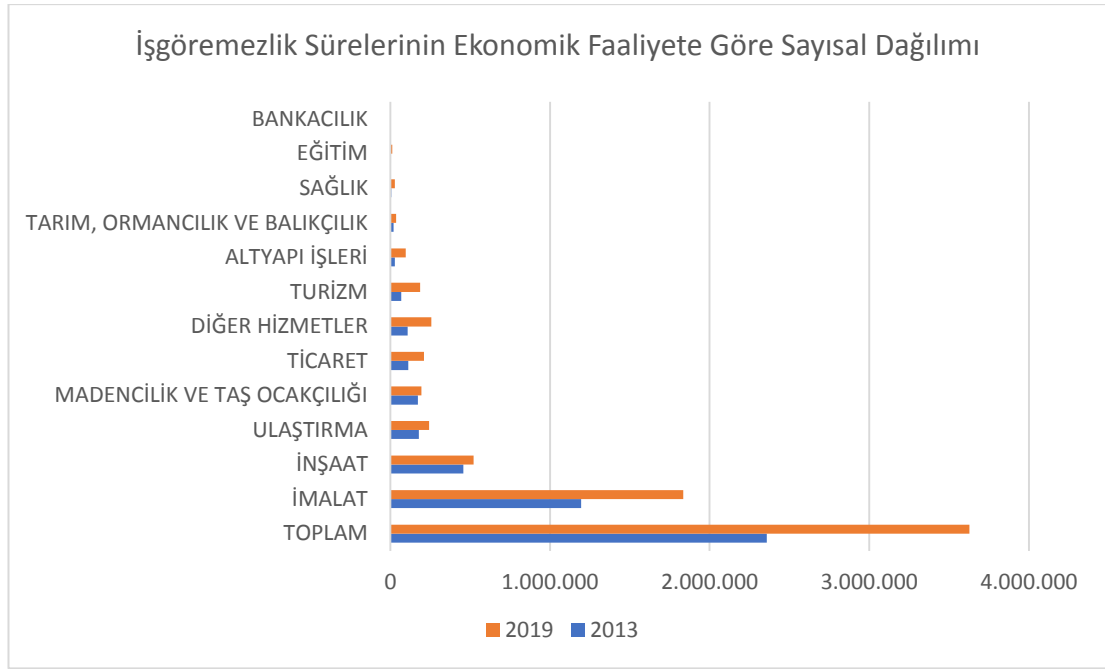
Şekil 3.4: Ölümlü İş Kazalarının Ekonomik Faaliyete Göre Oransal Dağılımı

Senelere bağlı tabloda görülen sayısal düşüşler oransal olarak ulaştırma sektöründe görülmemekle birlikte, tabloda adı geçen sektörler dışındaki sektörlerin iş kazalarını sayısal olarak yüksek değerlerde olan sektörler dışındaki diğer iş alanlarında, iş kazalarını önleme hususunda benzer gayretleri göstermedikleri görülmektedir.

Tablo 3.7: İş kazaları sonucu işgöremezlik süreleri

İşgöremezlik Süreleri	2013	2019	Değişim %
İmalat	1.195.810	1.835.660	53,51
İnşaat	457.437	521.203	13,94
Ulaştırma	179.659	243.353	35,45
Madencilik Ve Taş Ocakçılığı	173.322	193.955	11,90
Ticaret	112.612	211.505	87,82
Diğer Hizmetler	108.323	257.914	138,10
Turizm	68.896	187.726	172,48
Altyapı İşleri	28.580	96.635	238,12
Tarım, Ormancılık Ve Balıkçılık	21.005	37.324	77,69
Sağlık	6.085	28.320	365,41
Eğitim	4.402	13.219	200,30
Bankacılık	1.374	1.120	-18,49
Toplam	2.357.505	3.627.934	53,89

Kaynak: (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir)

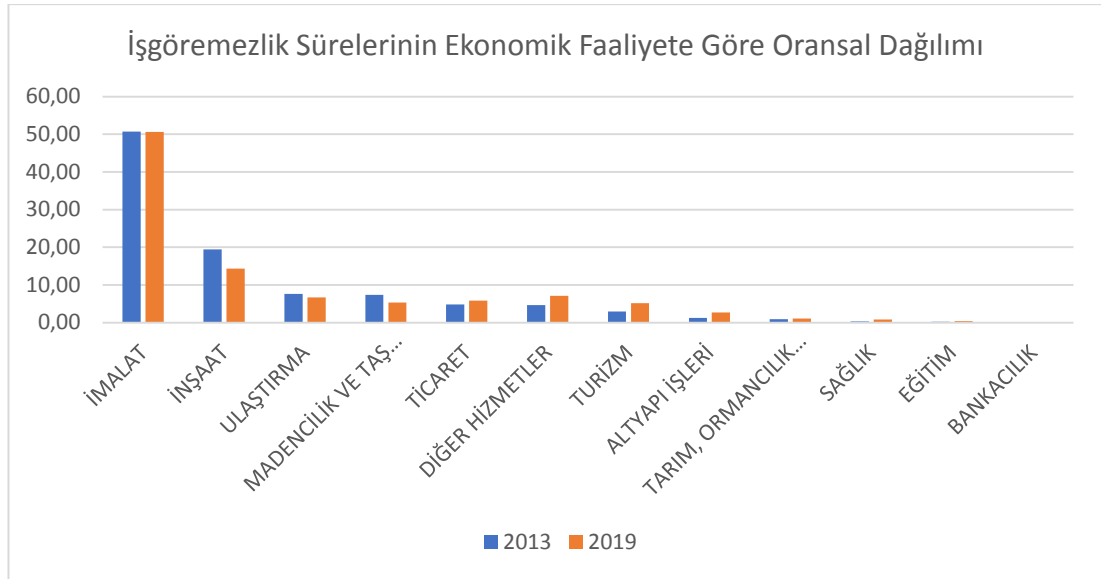


Şekil 3.5: İş göremezlik sürelerinin ekonomik faaliyete göre sayısal dağılımı

2013 yılına oranla %120 artan iş kazaları bildirimine karşılık iş göremezlik sürelerinde de % 53 oranında artış görülmektedir. Artan iş kazaları bildiriminde aynı oranda iş göremezlik oluşmadığı veya düşük süreli olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.8: İşgöremezlik Sürelerinin Ekonomik Faaliyete Göre Oransal Dağılımı

İşgöremezlik Sürelerinin Ekonomik Faaliyete Göre Oransal Dağılımı	2013	2019
İmalat	50,72	50,60
İnşaat	19,40	14,37
Ulaştırma	7,62	6,71
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	7,35	5,35
Ticaret	4,78	5,83
Diğer Hizmetler	4,59	7,11
Turizm	2,92	5,17
Altyapı İşleri	1,21	2,66
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	0,89	1,03
Sağlık	0,26	0,78
Eğitim	0,19	0,36
Bankacılık	0,06	0,03



Şekil 3.6: İşgöremezlik Sürelerinin Ekonomik Faaliyete Göre Oransal Dağılımı

Turizm, ticaret gibi hizmet sektörünün alt kolları ile tarım ve ormancılık kollarında iş kazası başına ortalama işgöremezlik sürelerinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

Tablo 3.9: Kaza Başına Ortalama İşgöremezlik Süreleri

Kaza Başına Ortalama İşgöremezlik Süreleri	2013	2019	Değişim %
Sağlık	5,03	1,96	-60,96
Eğitim	6,18	1,65	-73,25
Turizm	6,49	4,32	-33,38
Bankacılık	7,23	1,99	-72,44
Diğer Hizmetler	10,21	6,11	-40,19
Ulaştırma	11,08	8,47	-23,57
Ticaret	11,38	8,19	-28,05
Madencilik ve Taş Ocakları	12,12	13,69	+12,99
İmalat	12,32	10,05	-18,45
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	12,56	10,25	-18,40
Altyapı İşleri	14,57	8,71	-40,22
İnşaat	16,96	10,93	-35,59

Kaynak: (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir)

Tarım, orman ve balıkçılık imalat ve ulaştırma kollarında ortalama iş göremezlik süresi ortalamanın altında gerileme göstermiştir.

Madencilik ve taş ocaklığı iş kolunda ise iş kazası sonrası ortalama işgöremez sürelerinin arttığı görülmektedir.

Bunların olası nedenlerinin araştırılması gerekmektedir.

Tablo 3.10: İş kazalarının meydana geldiği saatler

İş kazalarının meydana geldiği saatler		2019	İş kazalarının meydana geldiği saatler		2019
00:00	00:59	7.015	12:00	12:59	23.420
01:00	01:59	7.110	13:00	13:59	26.679
02:00	02:59	6.617	14:00	14:59	35.987
03:00	03:59	5.941	15:00	15:59	34.565
04:00	04:59	5.029	16:00	16:59	29.063
05:00	05:59	5.078	17:00	17:59	22.059
06:00	06:59	5.937	18:00	18:59	13.650
07:00	07:59	9.325	19:00	19:59	10.924
08:00	08:59	21.695	20:00	20:59	10.203
09:00	09:59	33.755	21:00	21:59	10.236
10:00	10:59	39.121	22:00	22:59	9.465
11:00	11:59	41.370	23:00	23:59	8.219

Kaynak: (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir)



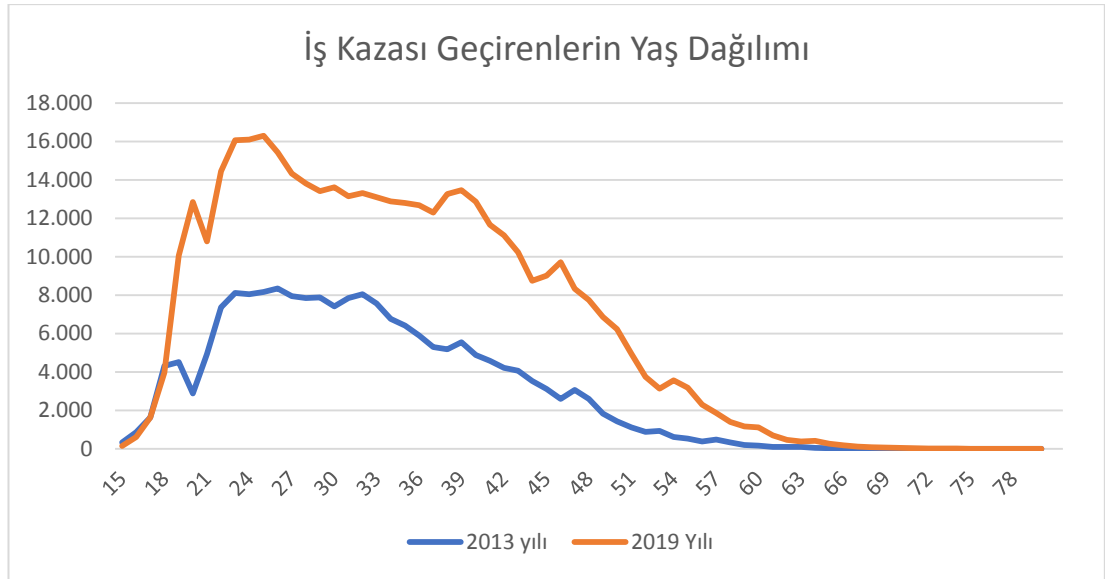
Şekil 3.7: İş kazalarının meydana geliş saatleri

İş kazalarının meydana geliş saatleri genel olarak saat 11.00-12.00 ile 15.00-16.00 saatleri arasında olduğu görülmektedir. Elde edilen verilere göre öğle tatili arasına yakın saatler ile vardiya bitimine yakın saatlerde iş kazasındaki artış olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.11: İş kazalarında kazalıların yaşlarına göre dağılımı

Yaş	2013 yılı	2019 Yılı	Yaş	2013 yılı	2019 Yılı	Yaş	2013 yılı	2019 Yılı
15	340	144	37	5.300	12.298	59	206	1.172
16	866	621	38	5.179	13.263	60	169	1.121
17	1.638	1.630	39	5.559	13.461	61	107	697
18	4.313	3.970	40	4.889	12.871	62	96	475
19	4.521	10.062	41	4.581	11.670	63	97	378
20	2.883	12.855	42	4.217	11.111	64	59	420
21	4.938	10.801	43	4.072	10.230	65	41	276
22	7.375	14.453	44	3.535	8.752	66	20	189
23	8.114	16.076	45	3.114	9.026	67	18	125
24	8.055	16.107	46	2.595	9.715	68	17	86
25	8.165	16.302	47	3.071	8.339	69	7	67
26	8.346	15.429	48	2.605	7.747	70	10	48
27	7.959	14.332	49	1.834	6.861	71	3	39
28	7.852	13.820	50	1.428	6.230	72	3	24
29	7.893	13.418	51	1.127	4.947	73	0	13
30	7.425	13.625	52	880	3.749	74	3	12
31	7.859	13.157	53	933	3.129	75	3	4
32	8.044	13.319	54	616	3.561	76	0	3
33	7.568	13.109	55	542	3.182	77	0	2
34	6.764	12.880	56	386	2.300	78	0	3
35	6.424	12.798	57	482	1.875	79	1	1
36	5.905	12.686	58	337	1.394	80 ve üzeri	0	3

Kaynak: (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir)



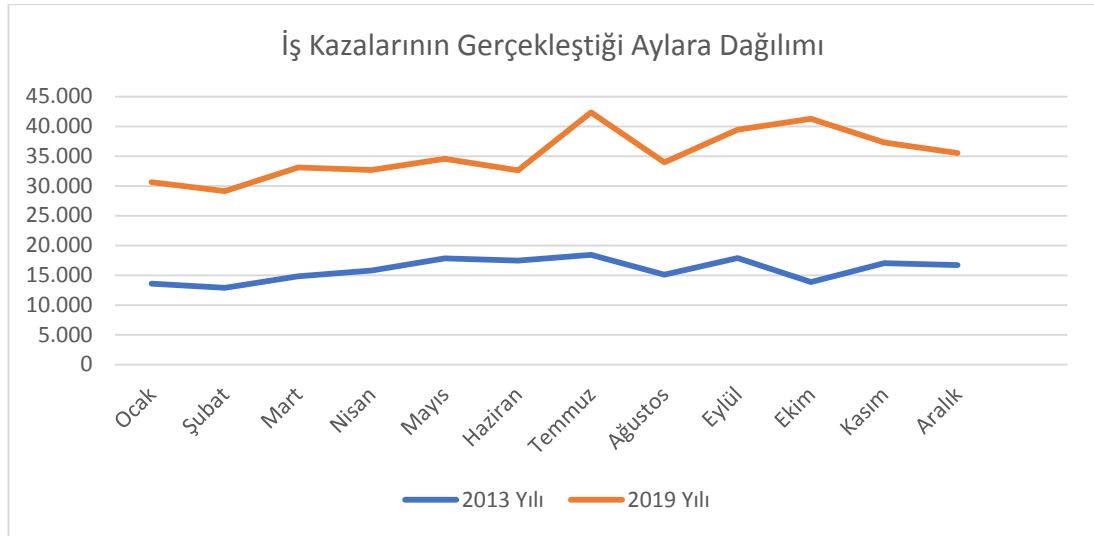
Şekil 3.8: İş kazası geçirenlerin yaşlarına göre dağılımı

İş kazalarında yaş arttıkça kaza sayılarında azalma gözükmemekte; 20-43 yaş aralığı çalışanlarda daha yoğun olarak karşılaşılmaktadır.

Tablo 3.12: İş kazalarının aylara göre dağılımı

Aylar	2013 Yılı	2019 Yılı
Ocak	13.587	30.624
Şubat	12.897	29.111
Mart	14.830	33.100
Nisan	15.810	32.651
Mayıs	17.838	34.537
Haziran	17.448	32.606
Temmuz	18.410	42.377
Ağustos	15.113	33.949
Eylül	17.866	39.429
Ekim	13.838	41.256
Kasım	17.027	37.292
Aralık	16.725	35.531

Kaynak: (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir)



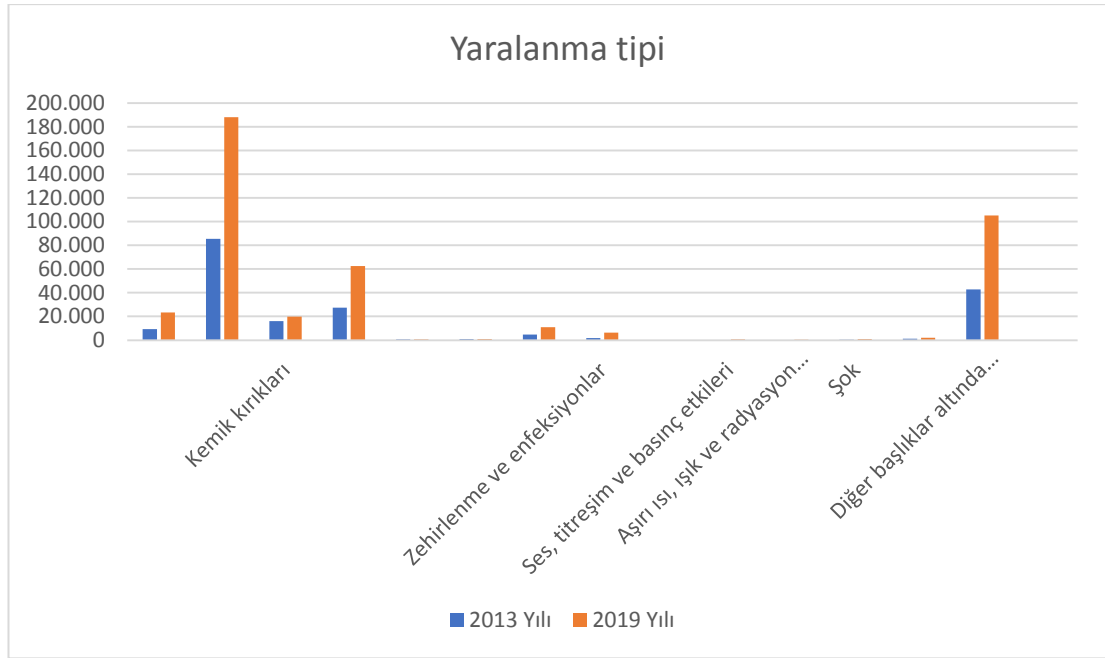
Şekil 3.9: İş Kazalarının Gerçekleştiği Aylara Dağılımı

İş kazalarında Temmuz-Ekim ayları arasında artış gözlemlenmektedir.

Tablo 3.13: İş kazası sonucu kazalının yaralanma türü

Kod no	Yaranın Türü	2013 Yılı	2019 Yılı
0	Yaranın türü bilinmeyen veya belirtilmemiş	9.459	23.396
10	Yaralar ve yüzeysel yaralanmalar	85.469	188.122
20	Kemik kırıkları	16.172	19.982
30	Çıkıklar, burkulmalar ve incinmeler	27.305	62.594
40	Travma sonucu organ kaybı (bedenin bir parçasının kaybı)	561	561
50	Beyin sarsıntısı ve iç yaralanmalar	924	932
60	Yanıklar, kaynar su ile kavrulma ve donmalar	4.794	11.072
70	Zehirlenme ve enfeksiyonlar	1.857	6.484
80	Suda boğulma ve nefesin kesilmesi	59	78
90	Ses, titreşim ve basınç etkileri	98	560
100	Aşırı ısı, ışık ve radyasyon etkileri	113	427
110	Şok	460	946
120	Birden fazla sayıda yaralanmalar	1.242	1.980
999	Diğer başlıklar altında içerilmeyen diğer belirtilmiş yaralanmalar	42.876	105.329

Kaynak: (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir)



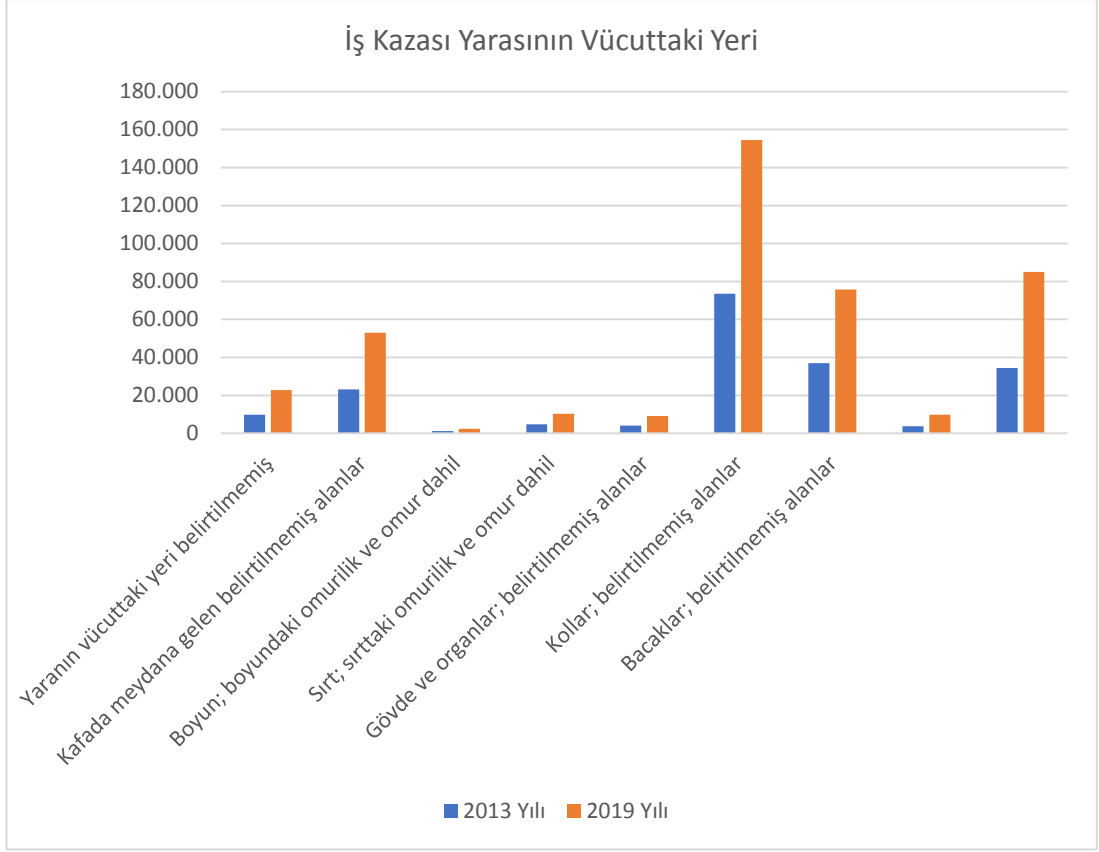
Şekil 3.10: Yaralanmanın türü

İş kazalarında çoğunlukla karşılaşılan yaralanma tipi yüzeysel yaralanmalar ile kırık çıkıklar olmaktadır.

Tablo 3.14: İş kazası sonucu yaranın vücuttaki yeri

Kod No	Yaranın vücuttaki yeri	2013 Yılı	2019 Yılı
0	Yaranın vücuttaki yeri belirtilmemiş	9.821	22.781
10	Kafada meydana gelen belirtilmemiş alanlar	23.049	52.898
20	Boyun; boyundaki omurilik ve omur dahil	1.159	2.352
30	Sırt; sırttaki omurilik ve omur dahil	4.700	10.298
40	Gövde ve organlar; belirtilmemiş alanlar	4.111	9.123
50	Kollar; belirtilmemiş alanlar	73.550	154.530
60	Bacaklar; belirtilmemiş alanlar	36.969	75.781
70	Tüm beden ve çeşitli bölgeler; belirlenmemiş alanlar	3.643	9.728
99	Vücudun yaralanmış diğer bölgelerinden yukarıda belirtilmemiş alanlar	34.387	84.972

Kaynak: (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir)



Şekil 3.11: İş Kazası Yarasının Vücuttaki Yeri

Kol, bacak ve kafa yaralanmaları iş kazalarında sık oluşan yaralanma organlarıdır (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir).

Hizmet sürelerine göre iş kazası geçirenler:

İş kazası geçirenlerin % 45.3'ü (1-30 gün dahil), ölümlü iş kazası geçirenlerin % 40.6'sı (1 ay-1 yıl dahil) arasında çalışanlardan oluşmaktadır. Oranlar değerlendirildiğinde; iş deneyimi az olan çalışanların iş deneyimi fazla olan çalışanlara göre daha fazla kazaya uğradıkları görülmektedir (www.sgk.gov.tr) (SGK verilerinden derlenmiştir).

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucundaki kayıpların, ülke ekonomisine de olumsuz yansması olmaktadır. Literatürde, meslek hastalıkları ve iş kazalarının maliyetinin ülkelere göre GSMH'nın %1-4 olduğu genel kabul görmektedir.

4. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMAN SAYILARI:

Tablo 4.1: 2013 ve 2020 yıllarındaki İG Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personellerinden Sertifikalı Olanların Sayıları ve Değişim Oranları

İSG Uzmanı / İşyeri Hekimi / Diğer Sağlık Personel Sayıları	2013	2020	Değişim (%)
İş Güvenliği Uzman Sayısı (Belgelendirilen)	29.193	164.836	465
İSG Uzmanı (Aktif)	28.931	71.126	146
A Sınıfı İSG Uzmanı (Belgelendirilen)	960	19.339	1914
İSG A Sınıfı (Aktif)	698	13.126	1781
İSG B Sınıfı (Belgelendirilen)	616	23.334	3688
İSG B Sınıfı (Aktif)	616	18.311	2873
İSG C Sınıfı (Belgelendirilen)	27.617	122.163	342
İSG C Sınıfı (Aktif)	27.617	39.689	44
İşyeri Hekim Sayısı (Belgelendirilen)	17.375	42.575	145
İşyeri Hekim Sayısı (Aktif)	9.652	29.183	202
Diğer Sağlık Personeli (Belgelendirilen)	427	18.048	4127
Diğer Sağlık Personeli (Aktif)	-	18048	-

“İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Sektörel Risk Yönetimi ve İstatistik Daire Başkanlığı Risk Yönetimi ve İstatistik Şubesinde yapılan analizde, aktif personel sayıları ile reel ihtiyaçlar karşılaştırıldığında;

İşyeri hekim sayısı % 46

B Sınıfı İSG Uzman sayısı % 59,3

C Sınıfı İSG Uzman sayısı % 226,3

Diğer Sağlık Personel Sayısı % 260,5 daha fazladır.

A Sınıfı İş İş Güvenliği Uzman sayısı ile reel ihtiyacın %10,3 altındadır.

Tablo 4.2: 2013 ve 2020 Yıllarındaki Yetki Belgesi Sayıları ve Değişim Oranları

	2013	2020	Değişim(%)
OSGB(Ortak Sağlık Güvenlik Birimi)	1.017	2.435	139
Eğitim Kurum Sayısı	238	72	-70
Toplum Sağlığı Merkez Birimi	31	48	55

2013 yılından 2020 yılına OSGB sayısında %139, Toplum Sağlığı Merkez Birimi sayısında %55 artış, Eğitim Kurumlarında ise %70 azalma gerçekleşmiştir.

Son 6 yılın ortalamalarına göre; Türkiye’de işyerlerinin % 99,8’i KOBİ’lerden oluşmakta olup, çalışanlarında % 82’si bu işyerlerinde istihdam edilmektedir” (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Sektörel Risk Yönetimi ve İstatistik Daire Başkanlığı, İstatistiklerle Türkiye’nin İSG görünümü, 2020).

5. TÜRKİYE’DE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREV YETKİ VE SORUMLULUKLARINI DÜZENLEYEN MEVZUAT

Türkiye’de iş güvenliği uzmanlığı kavramı ilk kez literatüre 4857 sayılı İş Kanunu ile girmiş, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İş güvenliği uzmanı kavramı ile ilgili olarak, uluslararası düzeyde ayrıntılı düzenleme yapılmamış olup; iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki sorumluluklarının ne olacağı yönünde ortak bir düzenleme de bulunmamaktadır. Uluslararası İş Organizasyonu olan ILO’da; iş güvenliği alanında bazı temel düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemeler ise; 155 Numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tavsiye Kararı ile 187 Numaralı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesidir.

155 sayılı sözleşmenin 16 ıncı ve onu takip eden maddelerinde; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak işletmelerde yapılması gereken işlemler belirtilmiştir. Özellikle 19 uncu maddede; iş güvenliği uzmanı ile işletme arasında ne tür bir ilişkinin kurulabileceğinin genel çerçevesi çizilmiştir. Bu sözleşmede “teknik danışman” kavramına yer verilirken; “İşletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün safhalarında incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmeleri sağlanmalıdır” düzenlemesi yer almaktadır. Bu düzenlemede; iş güvenliği uzmanlığına ilişkin olarak iki durum öne çıkmaktadır. Birincisi; iş güvenliği uzmanının, iş sağlığı ve güvenliğinin tüm aşamalarında incelemelere katılmasının ve işverenlerce kendisine danışılmasının sağlanmasından söz edilerek, iş güvenliği uzmanının görevlerine ilişkin bilgi verilirken, ikinci olarak; iş güvenliği uzmanının işletme dışındaki teknik danışmanlardan da olabileceği kabul

edilmektedir. (Türkiye’de Ortak Sağlık Güvenlik Biriminden hizmet satınalma sözleşmesi ile bu gerçekleştirilmektedir)

Avrupa Topluluğu Normları’nda iş güvenliği ve iş güvenliği uzmanlığı ile ilgili düzenlemeler incelendiğinde ise; 89/391 Sayılı Çerçeve Yönergesi’nin 7 inci maddesinin; iş güvenliği uzmanlığı ile ilgili temel norm olduğu görülmektedir. “Koruyucu ve Önleyici Hizmetler” başlıklı bu maddeye göre özetle;

- İşverenin m.5 ve m.6’daki yükümlülüklerine göre; işletmedeki muhtemel iş risklerinin önlenmesi ve bunlara karşı korunmaya ilişkin faaliyetleri yerine getirmek için işveren tarafından bir veya daha fazla iş güvenliği uzmanı istihdam edilmesi,
- Bu faaliyetlerde çalışan iş güvenliği uzmanları, iş risklerinin önlenmesi veya bu risklere karşı korunmaya ilişkin faaliyetleri dolayısıyla, 6331 sayılı Kanun’da olduğu gibi haklarının kısıtlanamayacağı, bu kısıtlama karşısında işverene maddi ceza uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. İş güvenliği uzmanlarına 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmek üzere iş güvenliği uzmanlarına gerekli zaman verilmesi,
- İşletmede bu gibi koruyucu ve önleyici faaliyetleri düzenlemek için uzman personelin olmaması durumunda, Türkiye’de olduğu üzere işveren tarafından Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinden hizmet satınalma yoluyla uzman personelden yararlanılabilineceği,
- İşveren işyeri dışında iş güvenliği konusunda yardım aldığı anda, iş güvenliği uzmanlarını, işçilerin sağlık ve güvenliğini etkileyen veya etkilemesinde şüphe edilen faktörler konusunda bilgilendirmeli ve md.10’deki her türlü bilgilere erişimleri sağlanmasının gerektiği,
- Görevlendirilen iş güvenliği uzmanının, gerekli temel uzmanlık bilgilerine sahip olmaları gerektiği,
- Görevlendirilen iş güvenliği uzmanı veya dışarıdan hizmet sağlayan iş güvenliği kurumu uzman personel sayısı, işletmenin büyüklüğü veya işçilerin maruz kalacağı zararın niteliğini de dikkate alınarak, yeterli sayıda iş güvenliği uzmanının sağlanması gerektiği,
- Bu madde çerçevesinde; sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve bu risklere karşı korunmanın sağlanması, hizmetin işletme içerisinde veya dışarıdan olmasına

bakılmaksızın, bir veya daha fazla sayıda iş güvenliği uzmanının sorumluluğu altında olduğu, gerekli durumlarda işletmedeki iş güvenliğinden sorumlu çalışanların birlikte çalışmalarının gerektiği,

- Üye devletler, işletmelerin büyüklüğü ve faaliyetlerin niteliği dikkate alınarak, kendisi de gerekli uzmanlığa sahip olması koşulu ile işverenin, bu önlemlerin alınmasından ve denetiminden bizzat sorumlu olabileceği hüküm altına alınmıştır.

89/391 sayılı Çerçeve Yönergede yer alan düzenlemelere bakıldığında; 89/391 sayılı Çerçeve Yönergedeki düzenlemelerin aynen 6331 sayılı Kanun'da da yer aldığı, işverenin kendi işletmesinde gerekli niteliklere sahip iş güvenliği uzmanı bulunması durumunda bu çalışanlardan yararlanabileceği gibi, işletme dışından da hizmet satınalma yoluyla yeterli sayıda iş güvenliği uzmanı çalıştırabileceği, iş güvenliği uzmanının uygun çalışma koşullarını ve ortamını sağlayacağı, işyeri ortamı ile ilgili bilgilendirme yapacağı, çalışma esnasında haklarının kısıtlanamayacağı, aynı zamanda hizmet alınan kurum ve kuruluşlarında kendilerine düşen görevleri yapma konusunda hassasiyet göstermeleri, proaktif yaklaşım (önleyici) çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk ve tehlikeleri belirlemede ve önlem alınması konusunda yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerektiği, bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda esas sorumluluğun işverende olacağı, dolayısıyla, Türkiye'de 6331 sayılı Kanun'un hazırlanması ve yürürlüğe girmesi sürecinde; Avrupa Topluluğu Normları ile birebir örtüşen düzenlemelere yer verildiği net olarak görülmektedir (Demircioğlu, 2006).

5.1 Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı Mesleği

“6331 sayılı İş Sağlığı İş Güvenliği Kanunu'nda İş Güvenliği Uzmanı: Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı” olarak tanımlanmıştır (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

Çalışma hayatının en önemli paydaşlarından birini İş Güvenliği Uzmanları oluşturmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile tüm çalışanlar statülerine bakılmaksızın iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kapsamına alınmıştır.



Şekil 5.1: İşyeri Organizasyonunda İş Güvenliği Uzmanları ile çalışanların uyumlu çalışmasını içeren resim.

5.1.1. İş güvenliği uzmanlarının yetki ve sorumlulukları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8 inci maddesinde; işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının hak, yetki ve sorumlulukları ele alınmıştır. Bu maddede;

“(1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

(2) (Değişik: 4/4/2015-6645/1 md.) İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve

iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır” (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının en önemli sorunlarından biri olan mesleki bağımsızlık hususu, yıllardır çalışma hayatının gündeminde olan ve halen çözülmemiş bir sorun olarak gözükmemektedir.

6331 sayılı Kanun ve ilgili yönetmeliklerde işyerinde dışarıdan hizmet alınan Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri ile iş güvenliği uzmanları, iş güvenliği ile ilgili çalışmaların yürütülmesi esnasında görevlerini yaparken ve yetkilerini kullanmaları esnasında, işlerini ve dolayısıyla görevlerini savsamaları ve ihmal etmelerinden dolayı işverene karşı sorumlu olacakları hüküm altına alınmıştır.

Mesleki bağımsızlığı tartışmalı olan iş güvenliği uzmanlarının işyerinde faaliyetin durdurulmasına ilişkin talebini Bakanlığa bildirme yükümlülüğü olması, ücretlerini işverenden alan İş Güvenliği Uzmanlarının bu tasarrufu kullanmaları ne kadar mümkün olacağı tartışmalı bir durumdur ve çok da gerçekçi görünmemektedir.

Bu tezde öne çıkan ve taranan yargı kararlarında ise tartışmasız bir husus olan; istisnalar dışındaki işyerleri hariç tüm işyerlerinde onaylı tespit ve öneri defteri tutulması mecburiyetidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinin tanımlar ve kısaltmalar kısmında yer alan ve iş güvenliği uzmanlarının bir nevi sigortası olan; işveren tarafından tutulması zorunlu olan onaylı tespit ve öneri defteri: işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından işyerinde yapılan denetim sırasında belirledikleri ve önerilerde bulunacakları iş kazası veya meslek hastalıklarına neden olabilecek uygulamaların kaydedildiği, seri numaralı ve sayfaları biri asıl olmak üzere iki kopyalı şekilde düzenlenmiş defterdir.

Tespit ve öneri defteri, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından ücretsiz olarak onaylanmaktadır.

İşverenin sağlık ve güvenlik kayıtları ve onaylı tespit ve öneri defterine ilişkin yükümlülüklerini düzenleyen 7 inci maddesinde; ...İşveren ilgili mevzuatta belirlenen süreler saklı kalmak kaydıyla; işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin her türlü kaydı, işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarını saklamak zorunluluğu olduğu, onaylı tespit ve öneri defterinin işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, Genel Müdürlük veya noterce her sayfası mühürlenmek suretiyle onaylanacağı, onaylı deftere işyerinde yapılan denetim esnasında tespit edilen noksanlıklar iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile işveren tarafından birlikte veya ayrı ayrı imzalanmak zorundadır.

Yargıtay kararlarında da yer aldığı üzere; onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler işverene tebliğ edilmiş sayılmaktadır.

Onaylı tespit ve öneri defterinin asıl sureti işveren tarafından, diğer suretleri ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından saklanmaktadır. Onaylı tespit ve öneri defterinin tam ve düzenli tutulmasından işveren sorumlu bulunmaktadır. Herhangi bir nedenle işyerini denetleyen teftiş yetkisine sahip çalışma iş müfettişi veya iş kazası/meslek hastalığı inceleme/soruşturma görevini ifa eden Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı müfettişlerine işveren tarafından onaylı defterin ibraz edilmesi zorunluluk arz etmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin İSGB ve OSGB'lerin görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen 13 üncü maddesinde; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunmak üzere işveren tarafından hizmet satın alma suretiyle dışarıdan Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerince görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından saklanması gereken onaylı tespit ve öneri defterinin suretleri Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri arşivinde tutulmakta ve istenmesi halinde denetime yetkili memurlara ibraz edilmektedir. Kendilerinden talep edilmese dahi, sözleşme süresi sonunda bütün kayıt ve dosyalar OSGB'lerce işverene teslim edilmek zorundadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 2012).

Tespit ve öneri defteri ile ilgili yargı kararlarına bakıldığında;

“12. Yargıtay Ceza Dairesi 2015/9786 E., 2016/6131 sayılı 12.04.2016 tarihli kararında özetle; çalışanların üzerinden vinç ile malzeme geçirilirken vincin devrilmesi sonucu malzemelerin aşağıdaki çalışanları ezerek öldürmesi ile

sonuçlanan kazada; iş güvenliği uzmanının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tespit ve öneri defterine kaldırma makinasının periyodik kontrol belgesini işverenden istediği, ancak bunun takibini yapmadığı, mutad çalışma biçimine yönelik herhangi bir belirleme, ikaz ya da öneride bulunmadığının görüldüğü, adı geçen 6331 sayılı Kanun'un 8/5 maddesi uyarınca "çok tehlikeli iş" sınıfında yer alan işle ilgili görevlendirmesinin uygun olup/olmadığının tespiti, 6331 sayılı Kanun'un 10 uncu maddesi gereğince risk değerlendirmesi yapılıp/yapılmadığının tespitine" karar verilmiştir. (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>).

Bu karardan açıkça anlaşıldığı üzere; İş Güvenliği Uzmanlarının tehlike veya riski tespit öneri defterine yazmasının, aynı zamanda bunun takip edilmesi gerektiği, ekip olarak risk değerlendirmesi yapılıp/yapılmadığı, C sınıfı İG uzmanının çok tehlikeli iş kapsamında görev yapılıp/yapamayacağının şüpheden uzak tespitin yapılması gerektiği belirtilmektedir.

Örnek olarak, Yargıtay 12.Ceza Dairesinin 2015/2717 Esas, 2016/489 karar numaralı 18/01/2016 tarihli kararında; "....Olay tarihinde, sanık A. Ö.'in fabrika genel müdürü, sanık K. B.'nin paketleme bölümü genel müdürü, sanık A. D'un iş güvenliği uzmanı, sanık A. G.'in ise makinaların bakım ve onarımından sorumlu olduğu ... Gıda ... Sanayi ve Dış Ticaret Anonim Şirketi'nde paketleme bölümünde işçi olan ölenin değirmen bölümünden gelen baharatları çuvallara doldurduktan sonra dikiş makinesi ile çuvalların ağız kısmını dikerek çalıştığı esnada, tutma sapı izolesi kırık kısmı bantla sarılı olan, elektrik hattının bağlı olduğu panoda kaçak akım rölesi bulunmayan ve elektrik kablolarında topraklama sistemi olmayan dikiş makinasındaki kaçak elektrik akımına kapılarak öldüğü olayda; sanık A. Ö.'in şirketin genel müdürü olduğunu, makinalarla ilgili arızaların ilgili birim amirlerine yapıldığını, kendisinin bu konuda bilgilendirilmediğini, şirketin iş güvenliğinden sorumlu, iş güvenliği uzmanı olarak sanık Ayhan'ın görev yaptığını beyan ettiği, sanık K. B.'nin, anılan şirkette paketleme müdürü olarak görev yaptığını, makinalardaki arızaların bakım ve onarımdan sorumlu kişilere bildirildiğini, elektrik sistemindeki aksaklıktan haberinin olmadığını beyan ettiği, sanık A. D'un, sözleşmeli iş güvenliği uzmanı olarak 01.01.2011 tarihinde anılan şirkette çalışmaya başladığını, işyerinde, çalışanların elektrik aksamından kaynaklanabilecek tehlikeleri tespit ettiğini ve işverene bu konular hakkında gerekli uyarılarda bulunduğunu beyan ettiği, sanık A. G.'in, fabrikadaki makinaların bakım ve onarımından sorumlu olduğunu,

olaya konu dikiş makinası ile ilgili kendisine bir ihbarda bulunulmadığını, dikiş makinasına elektrik sağlanan panoda kaçak akım rölesinin olmadığını, olaydan sonra kaçak akım rölesinin taktırıldığını, olay tarihinde makinanın tutma sapının bantlarla sarılmış olduğunu gördüğünü, yapılan tamirati kimin yaptığını bilmediğini beyan ettiği, tanık ...'nın beyanlarında ölen ile birlikte 6 aydır paketleme bölümünde çalıştıklarını, makinada elektrik kaçağı olduğunu ilgili müdürlere bildirdiğini, müdürlerin anılan makinanın arızalı olduğundan haberdar olduğunu söylediği, tanık İ. T'ün, değirmen bölümünde çalıştığını, ölen ve ...'nın çalıştığı makinanın sürekli arızalandığını, makinanın bulunduğu bölümde acil stop düğmesinin bulunduğunu ancak stop düğmesinin uzun zamandır bozuk olması nedeniyle makinanın üst katta bulunan düğmeden kapatıldığını beyan ettiği, tanık F. A'nın beyanlarında, anılan fabrikanın hammadde bölümünde ustabaşı olarak çalıştığını, olaydan sonra genel müdürün, şirket avukatı, iş güvenliği uzmanı ve elektrik mühendisi ile olaya konu makinayı incelediğini, fabrikada görevli olmayan elektrik mühendisinin, makinanın topraklama sisteminin olmadığını tespit ettiğini söylediğini, anılan şirkete ait dosyada mevcut onaylı işyeri defterine, şirkette açık uçlu kabloların bulundurulmaması, ünitelerde bulunan elektrik panolarına kaçak akım rölesi takılması ile elektrik tesisat ve topraklama sistemlerinin yılda en az bir kez kontrol edilmesi gerektiği iş güvenliği uzmanı sanık .. tarafından yazıldığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 7. maddesinin 4. fıkrasında, onaylı deftere yazılan tespit ve önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılacağının belirtilmesi karşısında;

1. Görev sorumluluğu kapsamında işyerindeki olaya konu aksaklıkları tespit eden ve işyeri defterine maddeler halinde yazarak görev ve sorumluluğunu yerine getiren iş güvenliği uzmanı sanık A. D..'a olay nedeniyle kusur izafe edilemeyeceği gözetilmeden beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi,
2. İş güvenliği uzmanı tarafından, olay tarihinden önce, olaya konu eksikliklerin tespit edilerek onaylı işyeri defterine yazıldığı ve yönetmelik gereğince onaylı deftere yazılan önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılması ile tanık beyanlarından, olaya konu makinanın uzun zamandır arızalı olduğunun, bakım ve onarımının yapılmadan kullanılmasına devam edildiğinin anlaşılması karşısında; sanıklar K.B ve A.G hakkında bilinçli taksir koşullarının olduğu gözetilmeksizin hatalı değerlendirme sonucu bilinçli taksir nedeniyle cezada artırım yapılmaması,

Fabrika genel müdürü sanık A.. Ö.'in, fabrikada çalışan işçi sayıları da nazara alınarak, fiili denetim sorumluluğunun olup olmadığının şüpheyi yer bırakmayacak şekilde tespit edilmesinden sonra sanığın kusurunun bulunması halinde bilinçli taksir hükümleri de değerlendirilmek suretiyle hukuki durumunun belirlenmesi yerine eksik kovuşturmayaya dayalı olarak taksirle öldürme suçundan cezalandırılmasına karar verilmesi....” belirtilmiştir (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>).

Bu karardan açıkça anlaşılacağı üzere; İş Güvenliği Uzmanlarının tespitlerini onaylı tespit ve öneri defterine yazması sonucu olarak, iş güvenliği uzmanının ceza davasında kendisine kusur atfedilemeyeceği kararı verilmiştir.

Belli sayının altında (50 kişiden az çalışan) ve belli tehlike sınıfında olan (az tehlikeli sınıfta) işyerleri ile kamu niteliği taşıyan işyerlerinde onaylı tespit ve öneri defteri tutulması zorunlu değildir. Ancak diğer tüm işyerlerinde tutulması zorunlu bir defterdir.

Özellikle İSG Uzmanlarının en önemli önceliklerinden biri olan onaylı tespit ve öneri defteri; işyerinde işverenin kendi arşivinde muhafaza edilmesi ve işyerinde bulunması gerekmektedir; bir asıl ve iki nüsha olarak düzenlenmektedir.

Onaylı tespit ve öneri defteri mevzuata uygun olarak düzenlenmeli ve İş Güvenliği Uzmanları tarafından işyerindeki noksan ve eksiklikler ile yapılması gereken önleyici faaliyetlerin açık, net ve genel kavramlar içermeyecek şekilde yazılması gereken hususları ihtiva etmelidir. Defter düzenlenirken bir nevi çek veya senet gibi boş olan kısımlar çizgi çekilerek kapatılmalı, boş satır içermemelidir. Örneğin; birkaç madde yazıldıktan sonra bir iki satır boş bırakılmamalı, alt kısma imza ile metin arasında boşluğa herhangi bir ekleme imkanı bulunmaması gerekmektedir. Maalesef ki, işyerinde gerçekleşen bir iş kazası sonrasında bu deftere daha sonra ekleme yapılan vakalarla karşılaşmaktadır. Tabi ki bu da ayrı bir hukuki soruna zemin oluşturmaktadır (Bu konuda ayrıntılı bilgi için bu tezde yer verilen bkz. Karaman/Ermenek maden iş kazası olayında, teknik nezaretçinin kaza olayından sonra, teknik nezaretçi defterine sonradan eklemeler yapması örnek nitelik taşıyan bir olaydır).

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünde İSG-KATİP Programında açılacak bir panelle İş Güvenliği Uzmanlarının tespitlerinin otomatik olarak sisteme kaydedilmesi ile bu sorunun çözülmesi mümkündür.

Yargıtay 12.Ceza Dairesi 2015/4764 E., 2016/4331 K. Karar Tarihi:17.03.2016 kararında özetle; asıl işveren ve alt işverenin birlikte yürüttükleri inşaat işyerinde; iş güvenliği uzmanının inşaat işyerinde tespit ettiği eksiklikleri alt işverene bildirmesi nedeniyle kendisine kusur atfedilemeyeceğine dair karar verilmiştir (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8 inci maddesinin; “....(3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(4) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

(5) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır.

(6) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.” (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ilgili mevzuat ve yargı kararlarına bakıldığında; iş güvenliği uzmanlarının görevleri ve sorumlulukları oldukça fazla ancak yetkileri ise sınırlı olduğu açıkça görülmektedir.

Taranan mevzuat, bilimsel makaleler ve yargı kararlarında; çalışma hayatında gerek OSGB'lerde gerekse işveren bünyesinde istihdam edilen iş güvenliği uzmanlarının çalışma saatleri tartışmanın odağını oluşturmaktadır.

İşyeri bünyesinde tam süreli olarak istihdam edilen iş güvenliği uzmanlarının Ortak Sağlık Güvenlik Birimi bünyesinde istihdam edilen İş Güvenliği Uzmanlarına göre kısmen avantajları bulunmaktadır. İşyerinin bünyesinde tam süreli olarak istihdam edilen İş Güvenliği Uzmanları gerek işyerinin fiziksel koşullarını, çalışanların

ehliyetleri, çalışma usulleri, davranışları/hassasiyetlerini gözlemleme imkanı daha fazla iken, çalışma saatleri konusunda işyerinde çok kısa süre bulunmak zorunda olan OSGB bünyesinde istihdam edilen İş Güvenliği Uzmanları ise işletme organizasyonu, işyeri çalışma koşullarına tam hakim olamamaları nedeniyle iş güvenliği ile ilgili prosedürleri yerine getirme konusunda yeterli zaman ayıramadıkları için bir çok sorun ile karşılaşmaktadırlar.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde düzenlenen İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte, iş güvenliği uzmanlarının görevlerini düzenleyen 9 uncu maddesinde;

“1) İş güvenliği uzmanları, aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür:

- a. Rehberlik,
- b. Risk değerlendirmesi,
- c. Çalışma ortamı gözetimi,
- ç. Eğitim, bilgilendirme ve kayıt,
- d. İlgili birimlerle işbirliği,

2) İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak,

3) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak,

4) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak,

5) Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.”

Olarak düzenlenmiştir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012).

İş kazası veya meslek hastalığı olaylarının büyük bölümünün işverenler tarafından iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki mevzuat hükümlerine uyulması ile önlenebilecek nitelikte olaylar olduğu genel kabul görmektedir.

Aynı doğrultuda bir çok kararı bulunan Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 09/05/1984/2341-2554, 17/04/1984/2029-2140, 22/03/1984/1538-1645, 21/03/1645, 21/03/1983/1213-1378 sayılı kararında, özetle; işverenin insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde, sigortalının sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görmesini sağlamak için günümüz bilim ve teknolojinin öngördüğü önlemleri yasalarda, tüzüklerde ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş bulunsada dahi, almakla yükümlü bulunduğu da ortadadır. Sigortalının çalıştığı işte eğitilmesi, tehlikelere karşı uyarılması ve özellikle sigortalının çalıştığı yerlere bu amaçla uyarı levhaları konulması, sigortalıların işyeri disiplini içerisinde çalışmalarını sağlayarak yapacağı ve yapmayacağı işlerin açık ve kesin bir şekilde gösterilmesi, kontrol ve denetim düzeninin sağlanması iş güvenliği mevzuatının işverenlere yüklediği önlemlerin önemli bir kesimini oluşturur. Sigortalının usta niteliğinde ve deneyimli olması da bu yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. Gerekirse sigortalıyı çalışmaktan alıkoymak dahi, işverenin yükümlülüğüdür” hükümlerine yer verilmiştir (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417 inci maddesinde; “ İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 2011).

Yargıtay 21.Hukuk Dairesi Esas: 2015/17839, 2016/4837 K. Karar Tarihi:21.03.2016 tarihli bir kararında, özetle; işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde

gerekmeyeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdürler” hüküm kurmuştur (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>).

Yargıtayın yerleşik kararlarında; insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde, işverenin işçiyi gözetme borcu olduğu, çalışanın işe uygun fiziksel yeterliliği olup/olmadığını belirleme, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tanımlanan tüm önlemleri alma yükümlülüğü olduğu, dolayısıyla işverenin geniş bir kontrol sistemi kurması gerektiğini belirtmektedir. İşverenin işyerinde iş organizasyonu yapma, toplu koruma önlemlerini alma, risk değerlendirmesi yaptırma, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme/verdirtme, işin özeline ilişkin kişisel koruyucu malzemeleri teslim etme, alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp/alınmadığını kontrol etme yükümlülüğü bulunmaktadır.

İşveren veya iş güvenliğinden sorumlu olan işyeri yetkilileri, çalışana uygun kişisel koruyucu malzemeleri temin edip, kullanılmasını sağlayacak ve kazaya neden olabilecek çalışmaları engelleyecek ve gerekirse işi durduracaktır. Bu yükümlülük kanundan doğan sorumluluktur.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 9 uncu maddesinde yer alan görevlerinden; özellikle İş Güvenliği Uzmanlarının gerek yargı süreçlerinde gerekse çeşitli platformlarda; “bizim görevimiz esas olarak işverene rehberlik ve danışmanlık görevidir, asıl tedbir alma ve talimat verme yetkisi işverendedir” açıklamaları, esas olarak yeterli gibi görünse de madalyonun bir başka yüzüde bulunmaktadır.

İş Güvenliği Uzmanlarının işverene danışmanlık ve rehberlik etmesi esas görevlerindedir. Ancak bu hizmeti yerine getirirken kanunun ve ilgili yönetmeliklerin de gözardı edilmemesi gerekmektedir. Bunun en önemli ve can alıcı noktası ise, çalışma ortamı gözetimi ile eğitim, bilgilendirme ve kayıt tutulmasıdır.

Tezin ilgili kısımlarında, özellikle yargı kararlarında çalışma ortamı gözetimi ve mahkemelerin hassasiyetle üzerinde durduğu kayıt tutma İş Güvenliği Uzmanlarının suçsuzluğuna karar verme noktasında somut belge üzerinden delil niteliği taşımaktadır.

İş Güvenliği Uzmanları görevlerini ifa ederlerken çalışma ortamını çok iyi gözlemlmeleri, sorun oluşturacak tehlike/risklere karşı alınacak önlemleri açıkça kayda almaları gerekmektedir.

İş Güvenliği Uzmanlarının işyerinde genel koruyucu önlemlerin alınıp alınmadığını kontrol etme ve rapor düzenleme, yeterli iş güvenliği eğitimi verme, çalışanları tehlike ve risklere karşı uyarma ve bilgilendirme, işverence belirlenmiş işyeri kısım sorumluları, işyeri hekimi ile ekip halinde risk değerlendirmesi yapma, acil eylem planları hazırlama, çalışanların emniyet kemeri, baret, iş ayakkabısı vs. gibi kişisel koruyucu malzemeler kullanıp kullanmadıklarını kontrol etmek, kişisel koruyucu malzemeleri imza karşılığı çalışanlara teslim etmek, işyerinin ve işin özeline ilişkin olarak korkuluk, bariyer, güvenlik şeridi/ağı, su basması, patlama, yangına karşı önlemlerinin alınması başta olmak üzere tehlike ve riskleri işverene veya işyeri yetkililerine bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Eğitim verme İş Güvenliği Uzmanlarının önemli görevlerinden biri olmasının yanı sıra ayrıca değinilmesi gereken bir husustur.

Özellikle OSGB bünyesinde istihdam edilen İş Güvenliği Uzmanlarının çalışma saatleri ve bir çok işyerine belli zaman aralıklarında denetim ve gözetim için gitme zorunluluklarından dolayı eğitim verme süresini tamamlamak, bazen imkansız bir hal almaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının çalışma sürelerini düzenleyen yönetmeliğin 12 inci maddesinde; “(Değişik:RG-30/4/2015-29342) İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

- a) Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika.
 - b) Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika.
 - c) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 40 dakika.
- 1) Az tehlikeli sınıfta yer alan (Değişik ibare:RG-30/4/2015-29342) 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her (Değişik ibare:RG-30/4/2015-29342) 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının (Değişik ibare:RG-30/4/2015-29342) 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada

belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

2) Tehlikeli sınıfta yer alan (Değişik ibare:RG-30/4/2015-29342) 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her (Değişik ibare:RG-30/4/2015-29342) 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının (Değişik ibare:RG-30/4/2015-29342) 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

3) Çok tehlikeli sınıfta yer alan (Değişik ibare:RG-30/4/2015-29342) 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her (Değişik ibare:RG-30/4/2015-29342) 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının (Değişik ibare: RG-30/4/2015-29342) 250 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

4) İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar (Değişik ikinci cümle: RG-11/10/2013-28792). Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

(Ek:RG-30/4/2015-29342) İş güvenliği uzmanları tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz” (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012).

İş güvenliği uzmanları işyerinde eğitim verirken, işyeri çalışma şart/koşulları, üretim sürecinin süreklilik arz etmesi tüm çalışanlara ulaşmada sorun oluşturmaktadır. Buna istinaden çok sık karşılaşılan bir yola da başvurulduğu ayrıca bir realitedir. Diğer bir ifade ile “Şeklen sahih içerik olarak sahte” eğitim belgesi düzenlendiği denetimlerde veya soruşturmalarda tespit edilen bir olaydır. “Sorun çıkmadığı sürece sorun yoktur”. İş güvenliği eğitimi verildiğine dair düzenlenen belgelerde çalışan imzaları alınarak işçinin özlük dosyasına konulmaktadır. İşte sorun burada kendini göstermektedir. Bir iş kazası gerçekleştiğinde çalışma hayatını denetleyen iş müfettişleri, SGK müfettişleri iş kazası incelemelerinde ve Savcılık tahkikatlarında özellikle, uzuv kaybı veya ölümle sonuçlanan iş kazalarında bu belgeler öne

çıkılmaktadır. Alınan çalışan ifadelerinde işçiler kendilerine ya hiç eğitim verilmediğini ya da usulen birkaç saatlik eğitim verildiğine dair samimi beyanları tespit edildiğinde, İş Güvenliği Uzmanlarının özel evrakta sahtecilik fiili ile karşılaşmaları da kaçınılmaz olmaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının görevleri arasında yer alan risk değerlendirmesi yapması birçok platformda yanlış değerlendirmelere tabi olmaktadır. Risk değerlendirmesi yapma görevi tek başına İş Güvenliği Uzmanlarının görevleri içerisinde değildir. Risk değerlendirme işlemi, yönetmeliklerde işverenin belirleyeceği ve işyerinde tehlike ve riskin bulunduğu birimlerde görev yapan ilgililerin de yer aldığı bir ekip tarafından yapılması gerekmektedir. İş kazası sonucunda yapılan inceleme ve soruşturmalarda ve yargı süreçlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması veya hatalı ve eksik yapılmasından dolayı doğrudan İş Güvenliği Uzmanlarının sorumlu tutulması eksik ve hatalı bir değerlendirme olacaktır.

İş güvenliği uzmanlarının yetkilerini düzenleyen yönetmeliğin 10 uncu maddesinde; “İş güvenliği uzmanının yetkileri aşağıda belirtilmiştir:

b) İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak.

c) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.

ç) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak” olarak düzenlenmiştir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012).

İş güvenliği uzmanlarının yükümlülüklerini düzenleyen 11 inci maddesinde; “1) İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

2) İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

3) (Değişik:RG-30/4/2015-29342) İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.” (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012).

İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9 uncu maddede belirtilen hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.

Yetkilerin askıya alınması, iptali ve itirazını düzenleyen 34 üncü maddesinde; “(Başlığı ile birlikte değişik:RG-30/4/2015-29342)

1) Bu Yönetmelik uyarınca yetkilendirilen veya belgelendirilen kişi ve kurumların belgelerinin geçerliliği ihtar puanları toplamının, kişiler için 100, kurumlar için 200 puana ulaşması durumunda altı ay süreyle askıya alınır. Sorumlu müdür ve eğitimcilere verilen ihtar puanları kişinin sadece eğitici belgesine uygulanır.

2) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen iş güvenliği uzmanının belgesi altı ay süreyle askıya alınır. Belgesi askıya alınan iş güvenliği uzmanının İSG-KATİP sistemi üzerindeki mevcut tüm sözleşmeleri, askıya alınma sürecinin başlangıcından itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilir.

3) Yetki belgelerinin geçerliliği askıya alınan kişi ve kurumlar askıya alınma süresince bu Yönetmelik kapsamındaki yetkilerini kullanamazlar. Ancak, yetki belgesinin geçerliliği askıya alınan veya belgesi doğrudan iptal edilen eğitim kurumunun faaliyeti onaylı eğitim programları bitinceye kadar devam eder. Askıya alınma süresi, programın bitiminde başlar. Yetki belgesi doğrudan iptal edilen kurumlar taahhüt ettikleri hizmetleri herhangi bir ek ücret talep etmeden bir başka eğitim kurumundan temin etmek zorundadırlar.

4) Yetki belgesinin geçerliliğinin askıya alınması veya doğrudan iptali durumunda önceden yapılan aday kayıt işlemlerinden doğan hukuki sonuçlardan iptal edilen veya geçerliliği askıya alınan yetki belgesi sahipleri sorumludur.

5) Bu Yönetmelik uyarınca yetkilendirilen kişi veya eğitim kurumlarında aşağıdaki durumlardan birinin varlığının tespiti halinde ilgili kişi, eğitim kurumu merkezi veya şubesine verilen yetki belgesinin geçerliliği;

- a. Bu Yönetmelik gereği düzenlenen evrakın gerçeğe aykırılığının tespiti halinde üç ay,
- b. Şirket ortaklarının uygunsuzluğunun ilgili kuruma bildirilmesine rağmen durumun 30 gün içerisinde düzeltilmemesi halinde üç ay,
- c. Yetki aldığı adres dışında hizmet vermeleri veya irtibat bürosu açmaları halinde altı ay,
- d. Sunmakla yükümlü oldukları hizmetlerin tamamını veya bir kısmını devretmeleri halinde altı ay,
- e. Genel Müdürlükten onay alınmadan adres değişikliği yapılması veya unvan değişikliği ile ilgili bildirim yükümlülüğünü 30 gün içinde yerine getirmemesi halinde bir yıl, süreyle askıya alınır.

6) Bu Yönetmelik uyarınca yetkilendirilen kişi veya eğitim kurumlarında aşağıdaki durumlardan birinin varlığının tespiti halinde ilgili kişi, eğitim kurumu merkezi veya şubesine verilen yetki belgesinin geçerliliği;

- a. Bir vize döneminde eğitim kurumunun yetki belgesinin üç defa askıya alınması,
- b. Belgesi askıda olan kişi ve kurumların bu süre içinde faaliyetleri ile ilgili sözleşme yaptıklarının veya hizmet vermelerinin tespiti,
- c. Bu Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde istenilen başvuru evraklarından herhangi birinin gerçeğe aykırılığının tespiti, halinde doğrudan iptal edilir.

7) Yetki belgesi iptal edilen kişiler ve eğitim kurumları ile bu kurumlarda kurucu veya ortak olanların başvuruları, iptal tarihinden itibaren iki yılın tamamlanmasına kadar askıya alınır.

Bu Yönetmelik uyarınca kişi ve kurumlara uygulanan yetki belgesinin askıya alınması veya iptaline ilişkin itirazlar, işlemin tebliğ tarihinden itibaren en geç 10 iş günü içinde Genel Müdürlüğe yapılır. Bu süreden sonra yapılacak itirazlar dikkate alınmaz. Kesinleşen yargı kararı ile belgesi askıya alınan iş güvenliği uzmanı, bu maddede belirtilen itiraz hakkından yararlanamaz.” (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012).

Mesleki bağımsızlık ve etik ilkelerini düzenleyen 35 inci maddesinde; 1) “İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve bu Yönetmelik kapsamındaki eğitimlerde görevlendirilenler;

a) Sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmazlar.

b) Hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar ve ayırım gözetmeksizin tümünü eşit olarak değerlendirirler.

c) Çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve çalışanlarla iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket ederler.

2) Mesleki bağımsızlığın sonuçları hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılamaz ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamaz.

3) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile bu Yönetmelik kapsamındaki eğitimlerde görevlendirilenlerin hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini ve uzmanlık bilgilerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde sürdürür” olarak düzenlenmiştir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin 5 inci maddesi ile aynı Yönetmeliğin 11 inci maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği İle Bazı Kanun KHK Değişiklik Yapılmasına Kanunun 1 inci maddesinde 6331 sayılı Kanun’un 8/2 maddesi değiştirilmiş ve İş güvenliği uzmanlarına yeni bir yükümlülük verilmiştir. Bu değişiklikte; “..İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.” Hükmüne yer verilmiştir (6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasında Dair Kanun, 2015).

İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen yönetmeliğin

yukarıda belirtilen başlıklar altında durumları değerlendirildiğinde; iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumluluklarının (yükümlülükleri) çok fazla, yetkilerinin ise sınırlı olduğu açıkça görülmektedir.

Bunun üzerine, özellikle İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 1. maddesinin 3 üncü fıkrasında yapılan değişiklikle, 6331 sayılı kanunda sorumluluğu net olarak belirtilen işverenler karşısında iş güvenliği uzmanları etkinsizleşmesine neden olmuştur. Bir nevi sorumluluğun odağına itilmektedirler. Dolayısıyla, İş Güvenliği Uzmanlarının omuzları üzerine daha fazla yük bindirilmektedir.

Diğer taraftan, yönetmelikte belirtilen çalışma süreleri verimliliklerini düşürmekte, özellikle OSGB bünyesinde görev yapan İş Güvenliği Uzmanlarının aynı gün birden fazla işyerinde denetime gitmesine rağmen yolda geçen süreler ise çalışma saatlerinden sayılmamaktadır.

Ayrıca, belli şartların oluşması durumunda yetki belgeleri askıya alınan veya yetki belgesi iptal edilen İş Güvenliği Uzmanlarının işlerini kaybetmeleri veya kısmen yitirmeleri ekonomik olarak yaşamlarını zora sokmakta ve mesleki sorumluluk sigortaları olmaması nedeniyle zorlu yasal bir sürece ve dolayısıyla ekonomik sıkıntıya girmektedirler.

5.2 Avrupa Birliği Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel bir Bakış

161 sayılı İLO sözleşmesinin 10 uncu maddesinde; iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin bağımsız çalışmaları gerekliliği vurgulanmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan bir çok düzenlemeye dayanak oluşturan İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi (12 Haziran 1989/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi) Avrupa Birliği ülkelerinde ILO'nun 155 sayılı sözleşmesi ve 164 sayılı tavsiye kararlarında iş güvenliği uzmanı ve çalışma hayatındaki durumuna yer verilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi (1989/391/EEC); iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli iyileşme göstermesi için (bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak) özel/kamu tüm sektörleri içine alan katılımcı bir politika içermektedir. Çalışanları aktif olarak çalışma sürecine dahil etmekte, çalışanların görüş ve önerilerine yer vermekte, 6331 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinde

belirtildiği üzere; “Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımların sağlanması”, işyerinde tehlikeli durumları işverene veya yetkili kurullara bildirme hakkı tanımakta, esas olarak çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında bulunmaları temel amaç olmaktadır.

Bu direktif çerçevesinde, belli başlı ülkelerdeki uygulamalara bakıldığında;

5.2.1 Almanya

Almanya’da, iş sağlığı ve güvenliğindeki paydaşları; Devlet, Kanuni Kaza Sigortası Meslek Sandıkları, işletmeler ve işçilerden oluşturmaktadır. Meslek sandıkları, önleyici faaliyetler, rehabilitasyon ve tazminat gibi hususlarla ilgilenmektedirler. Alman İSG sisteminde hukuki yaptırımlar devlet eliyle ve meslek sandıkları tarafından yapılmaktadır. Türkiye’de ise esas olarak hukuki yaptırımlar devlet tarafından uygulanmaktadır. Almanya’da gerek devlet, gerekse meslek sandıkları işbirliği içinde çalışmakta ve duruma göre teftişler yapmaktadırlar.

Bu teftişler;

1. Devlet tarafından yapılan, devletin koyduğu yasalara uyulmasının denetimi,
2. Meslek sandıkları tarafından yapılan, kazaları önleme mevzuatlarına ve devletin kurallarına uyulmasının meslek sandıklarının teknik müfettişleri tarafından denetlenmesi şeklindedir.

Türkiye’de teftiş ve denetimler T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri veya SGK müfettişleri tarafından yapılmakta, ayrıca sektörel bazda belli başlı işletmelerde ise ilgili Bakanlıkların ve yerel yönetimlerin de denetimi söz konusudur.

Almanya’ da, iş güvenliği hususunda, iş sağlığı hizmetleri ve danışmanlık hizmetleri önleyici bir amaç taşımakta, Türkiye’nin özellikle AB ve İLO müktesabati çerçevesinde imzaladığı sözleşmeler doğrultusunda, öncelikle işyerinde risk/tehlike belirleme yoluyla yani önleyici-proaktif yaklaşım anlayışına geçilmiştir. Türkiye’de olduğu gibi Almanya’da da bütün işverenler yasal olarak iş güvenliği ile ilgili bir uzman ve bir işyeri hekiminden hizmet almak zorundadır. Onların uzmanlıklarının kapsamı işletmenin tipine, büyüklüğüne, çalışan sayısına ve riskine göre değişmektedir.

Almanya’da Türkiye’de olduğu gibi iş güvenliği uzmanı; önleyici tedbirlerin yasalara uygun olup olmadığını gözlemler, kayıt altına alır, iş ekipmanlarını kontrol eder ve olası güvenlikle ilgili meydana gelecek sorunların gereği için işverene rehberlik yapar ve tavsiyede bulunur. İş sağlığı ve güvenliği uzmanları belirli veya belirsiz sürelerde istihdam edilebilir; işyerinin çalışanı, kendi adına çalışan veya dışarıdan hizmet alım sözleşmesi çerçevesinde hizmet veren bir kuruluşun personeli olabilirler.

İşverenin işyeri dışından güvenlik hizmet aldığı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimleri mevzuatta yer alırken, uzmanlığın elde edilmesi yöntemi ile ilgili hiçbir tanımlama bulunmamaktadır. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları üniversiteler, enstitüler, birlikler v.s tarafından eğitilebilirler (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, 2014).

Türkiye’de özellikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun uygulamaya girmesiyle; 161 sayılı İLO sözleşmesinin 10 uncu maddesinde yer alan kıstaslar çerçevesinde yapılan düzenlenmelerle Almanya Sosyal Güvenlik sistemine benzer uygulamalara geçilmiştir. İlk uygulama ise 4857 sayılı İş Kanunu ile başlamıştır.

“Almanya’da İş Güvenliği Uzmanları üç şekilde çalışmaktadırlar;

1. İşverenin çalışanı olarak,
2. Bağımsız iş güvenliği uzmanı olarak,
3. İşletmeler üstü hizmet birimi çalışanı olarak” (Yıldırım, Halit. KİDER - Kamuda İş Güvenliği Uzmanları Derneği).

Dünya’da iş kazalarına karşı yasal önlem alan ve çalışma hayatında çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi çerçevesinde İngiltere ve Almanya öncülük yapmıştır. Almanya diğer devletlerden daha hızlı bir ekonomik gelişme gösterdiği için kentlerde kötü koşullarda çalışan işçi sayısında artış olunca, bu işçilerin çalışma koşullarını ve haklarını düzenleme ihtiyacı hissedilmiştir (Bıyıkçı, 2010).

“Alman sosyal güvenlik sistemde iş kazaları ve meslek hastalıklarında sadece işvereni değil işçiyi de korumakta; her iki paydaşın şartlarını eşit hale hakkaniyetle ulaştırmaya azami gayret göstermektedir. Bunu yapmaya çalışırken ülke gerçeğini de gözönünde bulundurarak düzenlemeler yapılmaktadır. İş kazaları ve meslek

hastalıklarının ülke ekonomilerinde GSMH'nın %1-4 oranında maliyeti gözönünde bulundurularak önlemler alınmakta ve yasal düzenlemeler yapılmaktadır.” (Ünver, 2007).

Alman Sosyal Güvenlik Sisteminde; iş sağlığı ve güvenliği yapılanmasında, işçiler işyeri organizasyonuna dahil edilmekte, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının Çalışma Konseyleriyle işbirliği halinde çalışmaları; İSG ile ilgili önemli konularda Konseyi bilgilendirmeleri; bu kişilerin Konseyin onayı ile atanması veya görevden alınması; serbest çalışan doktorların, uzmanların ve harici hizmet sağlayıcıların atanması ve görevden alınmasında Konseye öncelikle danışılması ve İSG kurulları ile ilgili hükümler yer almaktadır. Çalışanlar aktif olarak çalışma sürecine dahil etmekte, çalışanların görüş ve önerilerine yer verilmekte, Türkiye’de ise 6331 sayılı Kanun’un 18 inci maddesinde belirtildiği üzere; “Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımların sağlanması”, işyerinde tehlikeli durumları işverene veya yetkili kurullara bildirme hakkı tanımakta, esas olarak çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında bulunmaları temel amaç olmakta, ayrıca 6331 sayılı Kanun’un 21 inci maddesinde de benzer olarak ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak için Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuş, aynı zamanda belli çalışma süresi 6 ay ile 50 ve daha fazla çalışanın istihdam edildiği işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturularak; işverenin ise bu kurul kararlarını uygulama yükümlüğü verilmiştir (Yılmaz, F. 2010).

ASİG açısından “İş Güvenliği Uzmanı”; iş güvenliği mühendisi, iş güvenliği teknisyeni ve iş güvenliği ustası kavramlarını kapsamaktadır. Bu meslek grubuna tabi çalışanlar iş güvenliği tekniği alanında, iş güvenliği belgesi sahibi ve iş güvenliğinde ehil uzmanlardan oluşmaktadır. Türkiye’de de benzer şekilde; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun tanım kısmında; “iş güvenliği uzmanı: usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı” yer almaktadır (Demircioğlu, 2006a).

“İş güvenliği teknisyenleri ile iş güvenliği ustalarının da ASİG yasası gereğince iş güvenliği konusunda belirli uzmanlık bilgilerine sahip olmaları gerekmektedir. Bu

bilgileri iş güvenliği teknik uzmanlığı kursuna devam edip, kursu başarıyla tamamlayarak elde ederler. Yasa ile ilgili çıkarılan tüzüğe göre iş güvenliği mühendislerine uzmanlık belgesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda belli özelliklere eğitime tabi tutulan meslek mensuplarında olduğu gibi mühendis ünvanı ile en az iki yıl uygulamada faaliyet göstermişse verilmektedir” (Demircioğlu, 2006b).

Almanya’da işverenin, ILO sözleşmeleri çerçevesinde; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, iş kazalarını azaltmak için işyerinin büyüklüğü/kapasitesi, çalışanların yetkinliği, iş güvenliğinde sektörün ağırlığı çerçevesinde; iş güvenliği mühendisi, iş güvenliği teknisyeni ve iş güvenliği ustasının işyerinde çalışmasını sağlayacak, buna karşın yasaya bağlı çıkarılan İş Kazası Önleme Yönetmeliği’nde belirli koşulların gerçekleşmesi durumunda “İş Koruma Dairesi” ‘nin onayı alınarak küçük işletmelerin iş güvenliği uzmanı istihdamından muaf tutulabilecekleri de öngörülmüştür. Almanya’da ASİG ve bu yasanın uygulama alanını gösteren ve yürürlüğe sokulan iş kazası önleme yönetmeliklerine göre iş güvenliği uzmanlarının işletmelerde görevlendirilmeleri için alternatifler sunulmuştur. Bu alternatifler; kendi işyerinde çalışan işçiyi işe yerleştirmek, işverenin serbest çalışan bir iş güvenliği uzmanı ile sözleşme yaparak bu hizmet sözleşmesi ile uzman, işverenin ve işletmenin mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri üstlenir ve son olarak; işveren işletmesindeki iş güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi için işletmenin dışında bir iş güvenliği hizmet birimi ile bir danışmanlık sözleşmesi imzalamaktır. İlgili yönetmelikler çerçevesinde; Türkiye’de işin türü (tehlike sınıfı), işletmenin büyüklüğü ve kapasitesi, çalışan sayısı, işyerindeki risk ve tehlikelerin boyutu baz alınmak suretiyle; İş Koruma Dairesi’nin belli koşullarda onayı alınmak suretiyle İG Uzmanı sayısı ve asgari çalışma süreleri ve hizmet süreleri belirlenerek çalıştırabilir. Örneğin; bu süreler gruplara göre çalışan başına ve yılda ortalama 0.2 saat ile 4 saat arasında değişmektedir. Alman İş Güvenliği Yasası’nda iş güvenliği uzmanının sorumluluğu; işletmelerde iş güvenliği kapsamında işyerinde işin korunmasında ve iş kazalarının önlenmesinde ortaya çıkacak sorunların, işverence insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde çözümlenmesi ve iş kazalarının önlenmesi çalışmalarında ona destek olmaktır (Bıyıkçı, 2010a).

Almanya’da iş güvenliği kavramından ilk anlaşılan ve amaçlanan; işçilerin işyerinde çalışmaları esnasında sağlıklarıyla ilgili meslek hastalıkları ile karşılaşmamaları,

ayrıca iş kazaları sonucu olarak uzuv kayıplı ve ölümlle sonuçlanacak risk ve tehlikelerden korunmaları amacıdır.

5.2.2 Avusturya

Avusturya'da iş sağlığı ve güvenliği, Çalışanların Korunması Kanunu (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) ve ilgili mevzuat ile düzenlenmektedir. Mevzuatın hazırlayıcısı ve uygulayıcısı Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketiciyi Koruma Bakanlığına bağlı İş Teftiş Birimi'dir. Türkiye'de ise; T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yer alan Çalışma Genel Müdürlüğü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak, ulusal politikaları belirlemek, politikaların hayata geçmesi için programlar oluşturmak, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak görevini üstlenmiştir. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde belli bir program dahilinde veya program dışında teftiş ve soruşturma yapmakta, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu çerçevesinde işyerlerinde inceleme, teftiş yapma görevi bulunmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının incelenmesi ise Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca yerine getirilmektedir. Avusturya'da, İş Teftiş Birimi Merkezi Yönetim ve Taşra Birimleri olarak hizmet vermektedir. Merkezi Yönetim ve Taşra Birimlerinin görevleri yasa ile tanımlanmıştır. Türkiye'den farklı olarak Avusturya'da bazı bölgelerde inşaat birimleri olarak adlandırılan ve görevleri inşaatları denetlemek olan ayrı bir oluşum faaliyet göstermektedir. Bunların yanı sıra mevzuat dışında kalan çalışanları çalıştıkları işlere göre Ulaştırma Çalışma Müfettişliği (VAI), Tarım ve Orman Müfettişlikleri ve kamu sektörü çalışanları denetlemektedir. Ayrıca çeşitli meslek kuruluşlarıda çalışma hayatını denetlemektedir. Avusturya'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği ve kanun kapsamı dışında olanlar için iş sağlığı ve güvenliği olarak iki kısımda ele alınmaktadır. Çalışanların Korunması Kanunu bir işyerinde eğitim veya işçi işveren ilişkisi içerisinde çalışan her kesimi kapsar. Kapsam dışında olan kesimler için bunlara dönük mevzuatlar düzenlenmektedir. Almanya ve Türkiye'de olduğu gibi işverenler çalışan sayılarına ve işyerinin kapasitesine göre güvenlik temsilcisi belirlemekte, bu kişilerin eğitim süreleri belirlenmekte ve İş

Teftiş Birimi'nin veri tabanına kaydı yapılmakta, görevleri işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan kararlarda fikir bildirmektir. Yine Türkiye'de olduğu gibi, işverenler önleyici uzman olarak tabir edilen bir kimseden de iş güvenliği ile ilgili danışmanlık hizmeti almakla yükümlüdürler. İşverenin danışmanlık hizmeti alacağı bu kimse iş güvenliği hekimi veya iş güvenliği mühendisi olabilir. Danışmanın çalışma saatleri işyerinde çalışan kişi sayısına göre belirlenir. Avusturya Cumhuriyeti yasalarında, işyerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinden esas olarak işveren sorumludur. İşyerinde iş güvenliği ile ilgili kararlar alınırken çalışma konseyi ve güvenlik temsilcileri bilgilendirilmeli güvenlik temsilcileri konuyla ilgili görevlendirilmelidir. İşyerinde belli bir sayıda işçi olması durumunda oluşturulacak çalışma konseyleri faaliyet gösterirken, Türkiye'de de işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda sorumluluğunu etkilememektedir. Daha büyük işletmelerde işveren çalışma konseyi yerine sağlık ve güvenlik konseyi oluşturmalı çalışan, işveren, güvenlik temsilcisi ve güvenlik uzmanlarını konseye dâhil etmelidir. Bu yapının yanı sıra işveren bir güvenlik mühendisi veya işyeri hekiminden danışmanlık hizmeti almak durumundadır. Güvenlik mühendisliği ve işyeri hekimi unvanları kişilere belirlenen kurumların eğitimine katılmaları, eğitim sürelerini tamamlamaları ve başarı ile tamamlamaları gerekmektedir. İşveren danışmanlık hizmetini dışardan almayı seçebileceği gibi aynı zamanda hizmetlere erişimi Önleme Merkezleri aracılığı ile de yapabilir. Önleme Merkezlerinin İşletmesi Sigorta Kurumu (AUVA) tarafından yapılmaktadır ve verdikleri hizmetler ücretlendirilmemektedir. Avusturya Cumhuriyeti yasalarına göre işyerinde gerçekleşen bütün kazalar, kazaya yol açmış olabilecek olaylar veya işçinin 3 iş günü işten uzak kalmasına sebep olan hastalıklar işveren tarafından kayıt altında alınmakta ve kazalar ile ramak kala olayları sonucu risk değerlendirmesi yapılmakta, rapor düzenlenmekte ve İş Teftiş Biriminin talebi halinde kendilerine sunulmaktadır. Türkiye'de 5510 sayılı Kanun'da çalışanın maruz kaldığı iş kazasının gerçekleştiği günü takip eden günden itibaren Sosyal Güvenlik Kurumuna üç iş günü içerisinde işveren tarafından iş kazası bildirimi yapılması zorunluluk içermekte, bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverene idari para cezası verilmektedir. Avusturya'da işyeri kayıtları, kaza olayları, güvenlik mühendisleri ve işyeri hekimlerine yönelik kayıtlar aynı veri tabanında tutulmaktadır ve iş teftiş çalışanları bu kayıtlara istediklerinde ulaşabilmektedir. İş Teftiş (Arbeitsinspektion) Avusturya'da çalışma koşullarını denetleyen ve gözetleyen en büyük kurumdur. İş Teftiş, çalışanların yaşamlarını ve sağlıklarını gözetleyip koruduğu gibi, çalışma

saatleri ve dinlenme süreleri, çocuk ve gençlerin çalışması, hamile ve emziren kadınların çalışması gibi konularda da kanun hükümlerine uyumluluğu gözetlemekte ve denetlemektedir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, 2014a).

Avusturya Cumhuriyetinde, işyeri güvenliği uzmanları, ilk kez 1926 yılında maden ocaklarında ve ağır sanayide çalışma yaşamına girmiş, İş Güvenliği Uzmanlığının düzenlendiği temel yasa, 01.01.1995 tarihinde yürürlüğe giren 450 sayılı İşte Güvenlik ve Sağlığın Korunması Hakkındaki Federal Yasasıdır (Bundesgesetz Über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit=ASchG). Türkiye’de ise iş güvenliği uzmanlığı kavramı ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile literatüre girmiş, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda da ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Streissler, Christoph Dr., 2002, akt. Demircioğlu, 2006c).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yer alan bir çok düzenlemeye dayanak oluşturan İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi (12 Haziran 1989/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi) Avrupa Birliği ülkelerinde ILO’nun 155 sayılı sözleşmesi ve 164 sayılı tavsiye kararlarında iş güvenliği uzmanı kavramı yer almış, çalışma hayatında anlayış değişikliğine gidilerek proaktif (önleyici) yaklaşım öne çıkmıştır.

Avusturya’da da benzer nitelikte olmak üzere; 450 sayılı İşte Güvenlik ve Sağlığın Korunması Hakkındaki Federal Yasanın yedinci başlığı: “Önleyici Hizmetler” altında iş güvenliği uzmanlığı düzenlemekte, bu da iş güvenliği uzmanının, öncelikli amacının önleyici olduğunu göstermektedir (ASchG m.1, m.2).

Avusturya’da, iş güvenliği uzmanlığının uluslararası literatürde olduğu gibi bir tanımı yapılmamıştır. Ancak yasa nasıl bir iş güvenliği uzmanı istediğini belirtmektedir. ASchG m. 74’de iş güvenliği uzmanlığı için, Ekonomi ve Çalışma Bakanlığı’nca tanınmış, uzmanlık eğitiminin başarılı bir şekilde bitirildiğine ilişkin bir diploma ile kanıtlanması gerektiği düzenlenmiştir (Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com>).

Avusturya’da, iş güvenliği uzmanlık eğitimi iş kollarına göre farklılıklar göstermekte, iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerinin en az sekiz haftayı kapsaması, 288 dersin altına düşmemesi ve her ders saatinin 50 dakika olması gerektiği belirtilmiştir. Eğitimler Türkiye’de olduğu gibi teorik ve uygulamalı eğitim olarak

verilmektedir. Teorik eğitim 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olmaması gerekmektedir. Türkiye’de ise; İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte eğitim kıstasları belirtilmiştir. İş güvenliği uzmanları, hizmet sözleşmelerinde belirtilen süreler kadar işyerinde hizmet sunmakla yükümlüdür (Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com>).

“İş güvenliği uzmanı, ASchG’den doğan görevlerini, işyeri ve şantiye gibi onun her türlü eklentisinde uygulaması için görevlendirilir (m.83, f.4). ASchG m. 73’e göre işveren işletmesinde iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır. Almanya’da olduğu gibi; ILO’nun 164 sayılı Tavsiye Kararı çerçevesinde işveren iş güvenliği uzmanını, teşebbüsün kendi bünyesinde istihdam edilebilmesi, uzmanın diğer teşebbüslerle ortaklaşa bir ilişki kurularak sağlanabilmesi, dışarıdan bir kurum ile yapılacak sözleşmeye dayanan bir ilişkiyle sağlanabilmesi seçenekleri tanınmıştır. Bu üç seçeneğin dışında koşullarını sağlayan işverenler m.78’e göre şu iki alternatiften de yararlanabilirler:

- Küçük işletmelerde (50’den az işçi istihdam edilen işyerleri), sosyal güvenlik kurumundan koruyucu merkez (Präventionszentrum) yardımı talep edebilirler.
- Küçük işletmelerin işverenleri, “işletmecisi modeli”(Unternehmermodell) olarak adlandırılan modeli, yani iş güvenliği uzmanının görevini, işverenin kendisinin üstlendiği modeli uygulayabilirler, ancak bunun için uzmanlık alanındaki bilgilerini kanıtlamaları gerekir. İşveren kendi görevlendirdiği iş güvenliği uzmanına, yardımcı personel, alan, donanım araç ve gereci sağlamakla yükümlüdür” (Trauner, Johannes, Dr. “Ulfallverhütung und Öffentlichkeitarbeit”, s. 12).

İş güvenliği uzmanının çalıştırılma süreleri (Präventionszeiten) ile iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin işletmede hizmet sunarken geçirilen süreler kast edilmekte, ASchG m.77, f.1, b.2, m.82a’ya göre işletmede çalışacak iş güvenliği uzmanların en az çalıştırılma süreleri çalışan işçi sayısına göre belirlenmekte, çalışma süreleri parçalar halinde yerine getirilebilmekte, bir takvim yılı içindeki çalıştırılma süresi boyunca verilen koruyucu hizmetin; en az % 40 iş güvenliği uzmanı tarafından, en az %35’i işyeri hekimi tarafından ve geriye kalan %25’lik alan işletmenin somut gereksinimlerine (tehlike, gürültü, stres v.b) göre işyeri güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya koruyucu hizmet verebilecek diğer mesleki personelle (iş psikologu, kimyager, ergonom v.b.) yerine getirilmektedir. Türkiye’de iş güvenliği

uzmanlarının çalışma süreleri işyerinin tehlike sınıfına göre (az tehlikeli sınıfta-çalışan başına ayda 10 dk, tehlikeli sınıfta çalışan başına ayda 20 dk, çok tehlikeli sınıfta çalışan başına ayda 40 dk) olarak belirtilmiştir. İş güvenliği uzmanları sözleşmelerinde belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunmakta, birden fazla işyeri ile kısmi süreli sözleşme yapılması halinde ise işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma sürelerinden sayılmamaktadır. Bu durum özellikle Ortak Sağlık Güvenlik Biriminden hizmet alınmasında büyük bir sorun teşkil etmektedir. Ör; İstanbul gibi bir şehirde trafiğin yoğun olduğu bir süreçte, bir işyerinden diğer işyerine 2-3 saatte gidilebilmekte bu da iş güvenliği uzmanının kendisine İSG-KATİP üzerinden zimmetlenen tüm işyerlerine hizmet sunması bir nevi imkansız hale gelmekte, dolayısıyla bazen çalışanlara verilen eğitim zaman yetersizliğinden verilmiş gibi işlem tesis edilmektedir (Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com>).

İş güvenliği uzmanının işyerinde esas görevi işverene danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermektir.

İş güvenliği uzmanının görevleri içinde; danışmanlık/rehberlik ve destekleme görevi bulunmakta, iş güvenliği uzmanının öncelikli görevi, uzmanlık bilgileri ile işverenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çeşitli yükümlülüklerinde yardımcı olması gelmektedir (AK-Tirol Arbeiterkammer Tirol, a.g.e s.28).

“ASchG m.76 f.1, m.83 f.6’ya göre; işletmede birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirilmişse, uzmanlardan biri diğerlerinin üstü olarak görev yapmakta, iş güvenliği uzmanı, işletmede iş güvenliği şartlarına uygun olarak işin korunması ve iş kazalarının önlenmesinde; işverene, işçilere, işçi temsilcilerine ve iş güvenliği temsilcisine danışmanlık vermek ve iş güvenliği bağlamında işverene destek vermelidir” (Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com>).

“ASchG m.76 f.2’ye göre; işverenler iş güvenliği uzmanlarına, görevlerini yapmaları esnasında işyerinde özellikle iş güvenliğini ilgilendiren tüm belge ve bilgileri sunmaları gerekmektedir. İş güvenliği uzmanları ayrıca, yeni bir işçi alımı veya ödünç işçi ilişkisinin kurulması durumlarında haberdar edilmelidir. İş güvenliği uzmanı aşağıdaki durumlarda işverene danışmanlık yapmaktadır:

1. İş kazalarının önlenmesi dahi tüm iş kazalarının koterilmasında,
2. İş yerlerinin planlanmasında,

3. İşletmeler için gerekli olan iş malzemesinin temininde ve değiştirilmesinde,
4. Çalışma sürelerinin ve çalışma ortamının yapılandırılmasında,
5. İşletmelerdeki çalışma fizyolojisi, çalışma psikolojisi ve çalışma hijyeni konuları gibi ve öteki ergonomi sorunlarının kotarılmasında,
6. İşletmede yeni iş alanlarının yaratılması ve iş akışının oluşumunda oluşan problemlerde,
7. İşyerinde ve eklentilerinde yangından koruma ve bu bağlamda tahliye önlemlerinin organizasyonunda,
8. İşletmedeki tehlikelerin araştırılması ve bununla ilgili değerlendirmelerde,
9. Gerecin seçiminde ve bunların değerlendirilmesinde,
10. maddede yer alan koordinasyon hususunda da danışmanlık yapar.” (Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com>).

Türkiye’de iş güvenliği uzmanlarının en büyük sorunlarından biri, iş güvenliği uzmanları iş tekniğine ilişkin uzmanlık bilgilerini işletmelerde uygularken işverenden talimat almazlar kavramının tam yerleşmemiş olmamasıdır. Bu durum Avusturya’da hukuki açıdan güvence altına alınmıştır (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz m.9). İşletmelerde iş güvenliği uzmanı veya uzmanlarının görevlendirilmesi işverenlerin sorumluluğunu kaldırmayacağı gibi, işverenler ASchG m.83 f.9 uyarınca işçiyi gözetme borcundan doğan yükümlülüklerini iş güvenliği uzmanlarına devredemezler (Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com>).

ASchG m. 85’e göre iş güvenliği uzmanları, Türkiye’de kısmen uygulanabilen, iş sağlığı ve güvenliğindeki önleyici ve koruyucu hizmetlerinde iş hekimleri ve işçi kurulu birlikte çalışırlar. Koruyucu uzmanlar, iş yerlerinde ve eklentilerinde yapılan incelemeleri birlikte yerine getirirler. İş güvenliğinde güvenilir kişiler de iş yerlerinde ve eklentilerinde yapılan bu incelemelere çağrılırlar. İşyerinde çalışmalar arasında koodinasyon ve bilgi paylaşımı söz konusudur (Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com>).

ASchG m.86 uyarınca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 8 inci maddesinin ikinci fıkrasına benzer olarak; koruyucu uzmanlar, görevlerini yaparken tespit ettikleri iş güvenliği ve sağlığının korunması konusundaki eksiklik ve aksaklıkları işverene veya işçinin korunmasına dair düzenlemelerin

uygulanmasından sorumlu olan işveren vekiline ve işçi kuruluna bildirmek zorundadırlar. Koruyucu uzmanlar görevlerini yerine getirirken işçinin iş güvenliğini ve sağlığını ciddi olarak ve doğrudan tehdit eden bir durumla karşılaşırlarsa, derhal ilgili işçiyi veya işvereni işçinin korunmasına dair düzenlemelerin uygulanmasından sorumlu işveren vekilini ve işçi kurulunu bilgilendirmeli ve söz konusu tehlikenin ortadan kalkması için gerekli önlemleri önermelidirler. İş güvenliği kurulu oluşturulmayan işletmelerde, iş güvenliği uzmanı iş güvenliği ve sağlığına ilişkin eksiklik ve aksaklıkların giderilmesi ve önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınmasını işverenden talep edebilir. Bu talebi sonuçsuz kalan iş güvenliği uzmanı durumu iş müfettişliğine bildirir (Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com>).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8/2 inci maddesi ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumlulukları ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin birinci fıkrasının (ç) bendinde yer alan düzenlemeye olduğu gibi; ASchG m.84 uyarınca koruyucu uzmanlar, işyerinde iş güvenliği ile ilgili kayıtları tutar ve işveren ile ilgili birimlere bunları bildirmekle yükümlüdürler (Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com>).

İş güvenliği uzmanının işletme bünyesindeki hukuki konumuna bakıldığında; uzmanlık alanlarıyla ilgili verdikleri hizmetlerde uzmanlık bilgilerini kullanırken iş güvenliği uzmanları işverenden talimat almazlar. Bu durum hukuken teminat altına alınmıştır. İş Sözleşmesi Hukukunda Değişiklik Yasası (Arbeitsvertragsrechts Anpassungsgesetz) m.9 uyarınca iş güvenliği uzmanları (ve diğer koruyucu personel) iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerinden dolayı, işveren tarafından başta ücret olmak üzere hiçbir konuda haksız bir ayrıma tabi tutulamazlar. İş güvenliği uzmanı (ve diğer koruyucu personel) haksız olarak yapılan fesih ve işten çıkarılmadan korunur. Haksız olarak yapılan fesih ya da işten çıkarma durumunda bir hafta içerisinde iş mahkemesinde (Arbeits-und Sozialgericht) dava açabilir. Bu durum 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8/2 maddesi ile kısmi benzerlik taşımaktadır (Hans Schramhauser Alexander Heider, a.g.e. s.14).

İş güvenliği uzmanlığı ilişkisinin sona ermesini düzenleyen; ASchG m.87'e göre, işyerinde bir iş güvenliği kurulu varsa, işveren bir iş güvenliği uzmanını sadece iş güvenliği kurulunun önceden yapacağı değerlendirmelere göre görevden alabilmektedir. Türkiye'de ise; işveren iş güvenliği kurulunun kararı olmadan da iş

güvenliği uzmanının iş akdini sona erdirebilmektedir (Hans Schramhauser Alexander Heider, a.g.e. s.14).

Eğer bir iş güvenliği uzmanı bu yasanın kendisine yüklediği görevleri gereği gibi yerine getirmiyorsa, iş müfettişliğinin durumu saptaması üzerine, iş müfettişliği ASchG m. 130 (Starfbestimmungen=ceza hükümleri)'un ihlali nedeniyle ihbarda bulunur ve bu durumu işverene yazılı olarak bildirir. Bir iş güvenliği kurulu varsa bu durumun varlığı halinde derhal kurulu toplantıya çağırır. Kurulda iş müfettişlerinin katılımıyla görevlerin yerine getirilmesindeki eksiklikler irdelenir. Eğer iş güvenliği kurulu yoksa, işveren iş güvenliği uzmanının görevini yerine getirmemesi şikayetini, iş müfettişliğine dört hafta içinde yazılı olarak bildirir. Türkiye'de ise işveren iş güvenliği kurulunun kararı olmadan da iş güvenliği uzmanının iş akdini sona erdirebilmektedir. Türkiye'de, iş güvenliği uzmanının işini yapmamasından dolayı özellikle ölümlü iş kazası sonucu mahkeme kararı çerçevesinde iş güvenliği uzmanlarının belgesi süreli olarak askıya alınabileceği gibi belirli sürelerle uzmanlık belgesi iptal edilmektedir (Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com>).

Ayrıca işveren, iş güvenliği uzmanını bir iş sözleşmesi ile çalıştırıyorsa, iş güvenliği uzmanının ASchG'den doğan yükümlülüklerine yerine getirmemesi veya gereği gibi (zamanında, tam olarak) yerine getirmemesi nedeniyle iş sözleşmesini feshedebilir (ArbeitVerfassungsgesetz m.105,f.32,b.1-g; m.106-107). Bu durumda fesih öncesinde iş güvenliği kurulunun onayına gerek yoktur. İşletmede sağlanan iş güvenliği hizmeti, danışmanlık sözleşmesi ile işletmeler üstü bir kuruluş tarafından yapılıyorsa, bu durumda da sözleşmenin feshi için iş güvenliği kurulunun onayı aranmayacaktır. Benzer uygulama Türkiye'de de yer bulmaktadır. Ancak işveren tarafından bunun haksız olarak yapılması durumunda işverene para cezası uygulanmaktadır. 6331 sayılı İş Kanunu'nun 8 inci maddesinde 6645 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle; ...Bu bildirimden dolayı işveren tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemeyeceği ve bu kişilerin hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamayacağı, aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceği değişikliği yapılmıştır. Ayrıca, haksız fesih durumunda işe iade davası söz konusu olmaktadır (Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com>).

Avusturya 'da iş güvenliği uzmanları teknik okul mezunlarından seçilmekte olup, kişilerin yeterlilik seviyesini belirlemek için bir sınava tabi tutulması ve çalışacağı

sektörde en az 3 yıl deneyim şartı vardır. İş güvenliği uzmanlarında sınıflandırma (A, B, C gibi) yoktur, görevleri ise danışmanlık olarak tanımlanmıştır. Avusturya’da iş güvenliği uzmanlığı sınavında teorik sınavın yanı sıra uygulamalı sınavın da zorunlu olması (tez yazılıp savunulması) ve sektör değişikliğinde sınavın yenilenmesi gerekliliği vardır. Avusturya’da iş güvenliği uzmanlarının işverenden ekonomik olarak bağımsız olmasının sağlık ve güvenlik önlemlerini alma açısından etkin çalışabilmesini sağladığı gözlemler arasındadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından Avusturya ve Türkiye’nin mevzuatı hayli benzerlik göstermektedir. Avusturya’da eski yıllardan beri yerleşik bir mevzuat olması nedeniyle uygulamaların neredeyse aksaksız olduğu, ancak Türkiye’de mevzuatın çok yakın zamanda uygulamaya konulmasından dolayı uygulamada bir takım aksaklıklar yaşandığı görülmektedir.

Avusturya’nın nüfusu göz önüne alındığında, çalışan ve işletme sayısının Türkiye’ye göre çok daha az olmasının Avusturya’da teftiş mekanizmasının daha hızlı ve uygulanabilir olarak gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri Türkiye’de henüz yeni şekillenirken Avusturya’da anaokulu ve kreşlerden itibaren eğitim müfredatı içerisinde bu eğitimlerin veriliyor olması iş sağlığı ve güvenliğinin toplumsal bilinç seviyesinin yüksek olmasını sağladığı yadsınamaz bir gerçektir (Erişim adresi: <http://hasanyildiz.com/Avusturya-isg-modeli/>).

“Avusturya’da İSG konusundaki yasa 1995 yılında yürürlüğe girmiştir. ‘İş güvenliği uzmanı’ tanımı Avusturya İSG mevzuatında bulunmamaktadır. ‘İş güvenliği uzmanı’ terimi Almanya’da olduğu gibi bir üst terim olarak kullanılmaktadır. Yasada iş güvenliği uzmanının, gerekli uzmanlık eğitimini başarılı bir şekilde tamamladığını İş ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca tanınmış, bir belge ile kanıtlanması gerekmektedir. Avusturya İSG yasasına göre, işveren işletmesinde iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır. Eğer işletmede 25 işçiden az işçi istihdam ediliyorsa, işveren gerekli eğitimi aldığını kanıtlamak ve risklerin önlenebildiğini ispat etmek şartıyla iş güvenliği uzmanının görevini bizzat kendisi de yerine getirebilir. Yasaya göre iş güvenliği uzmanından, iş kazası ve sorunlarının önlenmesi, işyeri planlaması, işletmede gerekli araçların temini, değiştirilmesi, çalışma süreleri ve iş ortamının yapılandırılması, çalışma yeri ile ilgili fizyolojik, piskolojik, ergonomik ve hijyen sorunları, işyerinde yeni iş yatırımları, işyerinde acil durum önlemleri, tehlike ve risklerin belirlenmesi, işyeri yönetmeliğinin

hazırlanması, insan sağığı ve vücut bütünlüğünün korunmasında her türlü araç gerecin seçimi konularında iş güvenliği açısından gerekli hizmet danışmanlığı yapması beklenmektedir. Yasada iş güvenliği uzmanının çalışma süreleri düzenlenmiştir. Buna göre, en az çalıştırılma süresi 151-1000 işçi için her bir 50 işçi için 50 saat kadar ve her takvim yılı için arttırılarak hesaplanır. 1000 ve üzeri işçi çalıştıran işletmelerde ise iş güvenliği uzmanının faaliyet süresi takvim yılı başına en az 1048 saattir” (Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com>).

5.2.3. İtalya

İtalya’daki çalışma koşullarının çerçevesi 1950’li yıllarda kanunlarla çizilmeye başlanmış, 1994’de devreye giren cezai yaptırımlar ile iş sağığı ve güvenliği alanında kişisel ve kurumsal sorumluluk daha da artmış ve çalışma hayatında teftiş ile standart geliştirmenin önü açılmıştır. İtalya’da iş kazaları bir “şirket suçu” bağlamında ceza hukuku içerisinde değerlendirilmektedir. Türkiye’de ise gerek 6331 sayılı İş Sağığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağık Sigortası Kanunu, bu kanunlara dayalı yönetmelikler, Türk Borçlar Kanunu ile hukuki düzenlemeler ve yaptırımlar ele alınmış, iş kazası olaylarında ise 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ile ceza hukuku çerçevesinde kusura dayalı sorumluluk ve yaptırımlar belirlenmiştir.

İtalya’nın Torino kentinde Aralık 2007’de çok uluslu bir şirketin bir fabrikasında kazan patlaması sonucu 7 işçi ölmüş, sendikanın desteğı ile İtalyan genel müdür hakkında kasten adam öldürmekten dava açılmıştır. Dava 4 yıl sürdükten sonra Nisan 2011’de sonuçlanmış ve İtalyan genel müdür, 16.5 yıl hapis cezasına çarptırılmıştır. Ceza para cezasına da çevrilmemiştir. Yine İtalya’da Eternit şirketinin asbest kullanımı sonucu uzun yıllar içerisinde meslek hastalığı nedeniyle 1.700 kişi hayatını kaybetmiştir. 1992’de başlayan dava 2012’de sonuçlanmış ve şirketin ana hissedarı olan İsviçre’deki merkezinin genel müdürü 16 yıl hapse ve ayrıca 80 milyon avro tazminat ödemeye mahkum olmuştur. İSG Teftiş Yapısı İtalyan teftiş sistemi son yıllarda büyük bir reformdan geçmiştir. 2004’ten beri potansiyel araç gereçlerin önemi iş teftiş müfettişleri tarafından anlaşılmaya ve kullanılmaya başlansa da bunların tümüyle uygulamaya konması için daha süreye ihtiyaç vardır. İş güvenliğinde devamlı iyileşme adımları atılmaya devam etmektedir. Diğer Avrupa ülkeleri ile birlikte İtalyan teftiş sistemindeki en büyük değişiklik diğer kurumlarla

olan işbirliği ve diyalogun arttırılmasıdır. Son yıllarda elde edilen verilere göre denetlenen işyeri sayısında azalma yaşanmasına rağmen hukuka aykırılıklarda artış gözlemlenmektedir. Örneğin; sağlık ve güvenlik şartlarına aykırılıkta %155’lik bir artış meydana gelmiştir. Yeni reformla birlikte İtalyan teftiş sistemi çalışma mevzuatıyla daha uyumlu hale gelmiş ve kayıtdışı ile mücadelede büyük bir aşama kaydedilmiştir. İtalya’da ki bu ceza uygulamaları cezaların caydırıcılığı ve etkinliğini ortaya koymaktadır. Bütün bu uygulamalar Türkiye’de olduğu gibi Avrupa Birliği direktifleri ve İLO standartlarına paralel bir şekilde yürütülmektedir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, 2014b).

İtalya’da işverenler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlenmiş olan mevzuat kapsamında yaptıkları ihlaller nedeni ile 3 farklı kategoride dava edilebilmektedir: özetle; 1. Bölümde sadece işverenin yaptığı ihlalleri ele alınmaktadır. Bunlarda; a) İşverenin risk değerlendirmesi yapılması ve buna ilişkin rapor hazırlanması ile önleyici tedbirlerin alınmasını sağlama yükümlülüğünü yerine getirmediği durumlarda, b) Koruma ve önleme hizmetlerini yürüten görevlinin (iş güvenliği uzmanı) atanmaması durumunda dava edilebilmektedir. Bu maddede yer alan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda işveren 3-6 ay arasında hapis cezası ve 1.549 ila 4.131 Euro para cezasına çarptırılmaktadır. 2. bölüm işveren ile üst düzey yöneticinin yaptığı ihlalleri kapsamaktadır. Ancak üst düzey yönetici, işveren tarafından aşağıda belirtilen sorumluluklar kendisine verilip de uygulamadığı takdirde dava edilebilir. Bu ihlal kategorilerinin birinden mahkûm olan kişi ilk maddede yer alan yaptırımlarla karşı karşıya kalırken, bir sonraki kategori ihlallerin gerçekleşmesi durumunda 2-4 ay arasında hapis cezası ya da 1-5 milyon lira (İtalyan lirası) para cezası, son kategoride ise 258-1.032 Euro para cezası uygulamaları bulunmaktadır. 3.Bölümde ise; işveren ve üst düzey yöneticinin ihlalleri sebebi ile ceza uygulaması yapıldığı durumda ek olarak 516 ila 3.098 Euro arasında idari para cezası uygulaması yapılmaktadır. Ceza kanununda da konu ile ilgili çeşitli hükümler bulunmaktadır. Kasıtsız olarak (taksirli) cinayet işlemek hükmü ile alakalı olarak:

- Taksirle herhangi başka çalışanın ölümüne neden olan kişi 6 aydan 5 yıla kadar süre için hapis cezası ile cezalandırılır.
- Bir ya da daha fazla çalışanın ölümü ya da bir ya da daha fazla çalışanın yaralanması durumlarında, yapılan ihlallerin en ciddi olanının cezası on iki yılı

aşmamak kaydıyla, 1/3 oranında artırılarak uygulanır. Ölüm olmaksızın sadece yaralanma olayının gerçekleştiği durumlarda aşağıdaki uygulamalar söz konusudur:

- Herhangi bir çalışanın ihmalkârlığı nedeni ile başka bir kişinin yaralanması durumunda 3 aya kadar hapis cezası ya da 309 Euro kadar ceza söz konusu olur.
- Ciddi yaralanmalarda 1 aydan 6 aya kadar hapis cezası ya da 123 ila 619 Euro arasında para cezası; çok ciddi yaralanmalarda ise 3 aydan 2 yıla kadar hapis cezası ya da 309 ila 1.239 Euro arasında para cezası uygulanmaktadır (Eğri, N, Dölek Naz.G. Birden Fazla “Dünya’nın Çeşitli Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Ceza Uygulamaları” Ark.. 2013).

Türkiye’de ise ceza davalarında 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun kast, olası kast, bilinçli taksir, basit taksir suçları çerçevesinde gerçekleşen kaza olayında suçun şahsiliği ve kusur sorumlulukları çerçevesinde cezalarla mahkumiyetler belirlenmektedir. Ayrıca kusurları tespit edilenler belli sürelerle meslekten men edilmekte veya belgeleri askıya alınmaktadır. Ayrıca; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 26 ıncı maddesi uyarınca, işverenlere iş güvenliği ihlallerinden dolayı idari para cezaları verilmektedir. Diğer taraftan rücu davaları, maddi ve manevi tazminat davaları da ilgili taraflar tarafından açılmaktadır.

5.2.4. İngiltere

İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği alanında teşkilatlanma bakımından; iki temel kurum Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC) ile Sağlık ve Güvenlik Kurumu (HSE) faaliyet göstermekte, her iki kurum da özel yasal fonksiyonlara sahip bulunmaktadır. Türkiye’de ise; iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen kurumların başında Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ve Bakanlığın ilgili kuruluşu olan ve kamu tüzel kişiliğine haiz mali ve idari bakımından özerk Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı gelmektedir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM, 2014c).

“İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği alanında yetkili kurum ve kuruluşların başında; Sağlık ve Güvenlik Yönetimi (HSE), Yerel İdareler, Nükleer Düzenlemeler Bürosu (ONR), Demir Yolları Bürosu (ORR), Deniz Kazaları Araştırma Kurulu (MAIB), Sivil Havacılık İdaresi (CAA) Bilgilendirme ve Danışma Hizmetleri, ILO, CIS

Merkezi, İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (IOSH), Sağlık ve Güvenlik Profesyonelleri Meslek Kuruluşu bulunmaktadır.” (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM, 2014c).

Türkiye’de ise; çalışma mevzuatı T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından düzenlenmektedir. İngiltere’de bazı iş kolları ayrı teşkilat yapısına sahip olduğu görülmektedir.

“Sağlık ve Güvenlik Komisyonu’nun (HSC) organizasyon yapısında yer alan üyelerin atamaları belli başlı kurum ve kuruluşların uzlaşması ile yapılmakta, komisyonun birincil görevi olan, çalışanların işyerinde, halkın da işyerleri arasındaki ulaşimleri sırasında sağlığını, güvenliğini ve refahını güvence altına alınması için yürüttüğü temel görevleri;

- Politika geliştirilmesi ve hükümet ve Avrupa Politikalarına yön verecek geri bildirimlerde bulunulması,
- Yeni kanunlar ve standartlar teklif edilmesi,
- Araştırma, yayın, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin desteklenmesi,
- Bilgilendirme ve tavsiyeler sağlanması,
- Çalışanların ve çalışan temsilcilerinin eğitimi, bilgilendirilmesi, danışma hizmetlerinden yararlanması, sağlık ve güvenlik konularına katılımlarının sağlanması,
- Çalışanlara ve temsilcilerine danışılmasının sağlanmasıdır.

HSE ve yerel otoriteler, yaptıkları teftişler ve çalışmalar sonucunda elde ettikleri bulgulara dayanarak HSC’ye yapılması gerekenler hakkında tavsiyelerde bulunmakta HSC bu tavsiyeler doğrultusunda asli görevi olan yeni düzenlemeler hazırlama işini icra etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak oluşturulan komiteler uygun olduğu durumlarda teknolojik ve profesyonel uzman desteği de dışardan sağlanır. Alt Komiteler HSE tarafından desteklenmektedir. Büyük Britanya’nın tamamında sağlık ve güvenlik aynı şekilde düzenlenmekte ve birçok Bakanlık hem HSC’nin hem de HSE’ nin aktivitelerinden sorumlu bulunmaktadır. Burada farklı olan durum, her Bakanlığın Parlamento’ya karşı SHE/HSC’nin faaliyetlerinden kendisiyle ilgili olan konularda sorumlu olmasıdır. Sağlık ve Güvenlik Kurumu’nun (HSE) organizasyonel yapısında; siyasi süreçler hakkında bilgi sahibi olan avukatlar ve

yöneticiler, müfettişler, bilim adamları, teknoloji çalışanları, tıp profesyonelleri HSE’de strateji, politika ve destek bölümlerinde HSC’ye tavsiye sunmak amacıyla beraber çalışmaktadırlar. Bu çalışmalar sayesinde, AB gereksinimlerinin ve diğer uluslararası gereksinimlerin karşılandığının tespitinde kullanılan yüksek teknik ve bilimsel standartlar oluşturulmakta, HSE araştırma faaliyetlerini, dış desteklerle ve bünyesinde bulunan Sağlık ve Güvenlik Laboratuvarı aracılığı ile gerçekleştirmektedir.” (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM, 2014c).

HSE, 1974’te çıkmış olan İngiltere Sağlık ve Güvenlik Yasası’nın işyerlerinde bu yasanın ve ilgili yönetmeliklerin uygulanmasından sorumludur. Yerel yönetimler de belirli alanlarda sağlık ve güvenlik uygulama konularında bazı sorumluluklara sahiptir. İngiltere’de yerel yönetimler sağlık ve güvenlik sistemi içerisinde aktif yer almaktadır. Türkiye’de ise bu uygulama etkin olarak kullanılmamaktadır. HSE, uygulama konularında Sağlık ve Güvenlik/Yerel Yönetimler, İş Birliği Komitesi (HELA) kanalıyla birlikte hareket etmektedirler. HSE ve yerel yönetimler, HSC’ye destek olarak çalışan yetkili makamlardır (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM, 2014c).

“HSE’nin Bölümleri ve Görevleri - İş Sağlığı ve Güvenliği Laboratuvarı (HSL) HSE’ye destek olan diğer kamu ve özel kuruluşlar ile birlikte çalışan araştırma ve geliştirme çalışmalarını yürüten kuruluştur. Sağlık ve Güvenlik Laboratuvarında, bilim adamları, mühendisler, psikologlar, sosyal bilimciler, sağlık uzmanları ve teknik uzmanlar dâhil olmak üzere 350 kişi çalışmaktadır. HSL’nin görevi; olay/kaza/şikayet araştırmaları, uygulama, iletişim ve işyeri muayeneleri, tavsiye verme ve kılavuz olmaktır.

HID (Hazardous Installations Directorate- Tehlike Tesisleri Müdürlüğü) HID, büyük tehlike içeren endüstrileri kapsar ve bu endüstrilerde sağlık ve güvenliğin uygulanmasından sorumlu bulunmaktadır. HID’in rolü, üstlendikleri faaliyet için bir işletmenin güvenlik yönetim düzenlemelerinin yeterli olup olmadığını değerlendirmektir. HID, tesisin nasıl çalıştırıldığını ve büyük bir kazaya dönüşen ekipman arızası ve insan hatası gibi durumlarda veya bir kaza meydana geldiğinde çalışanları ve halkı korumak için alınmış önlemlerin etkinliğini değerlendirmektedir.

HİD, ayrıca yerel yönetimlere planlama konularında potansiyel tehlikeleri barındıran tesisler için danışmanlık yapmaktadır. HSE tarafından geçerli bir lisans verilmedikçe, nükleer tesis kurmak ve işletmek amacıyla kullanılamaz. Bu nedenle NSD, HSE adına lisansları yönetmekte, Nükleer Tesislerdeki riskler ile ilgili genel güvenlik gereklilikleri kurallarını koymaktadır. Teftiş HSE'nin teftiş bölümü, HSE Müfettişleri ve HSE yerel yönetim müfettişlerinden oluşmaktadır. HSE müfettişlerinin çoğu, Saha Operasyon Müdürlüğünde görev almaktadırlar. Denetim ve mevzuata uygunluğun değerlendirilmesi ana görevleridir” (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM, 2014c).

Türkiye’de ise; Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik ile “tehlikeli maddeler bulunduran kuruluşlarda büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve muhtemel kazaların insanlara ve çevreye olan zararlarının en aza indirilmesi amacıyla, yüksek seviyede etkili ve sürekli korumayı sağlamak için alınması gerekli önlemler ile ilgili usul ve esaslar belirlenmesi amaçlanmaktadır (Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik, 2019).

Büyük Endüstriyel işletmelerde denetim; T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından programlı ve program dışı denetim şeklinde yapılmaktadır.

İSG Mevzuatı Büyük Britanya’da İSG konusundaki tüm düzenlemeler tek bir çerçeve altında toplanmıştır. Bu çerçeve Kanun “İşyerinde Sağlık ve Güvenlik” (HSW) Kanunu’dur. Bu sistemin temel bir özelliği sağlık ve güvenlik konularının hem işvereni, hem yöneticileri hem de çalışanların tümünü ilgilendirmesi üzerine kurulmuş olmasıdır. Bu kapsama serbest meslek sahipleri de dâhildir. Bu kanun mevzuatı tek çatı altında toplamış, ancak Türkiye’de mevzuat tek bir yasa altında toplanmadığından belli zamanlarda yetki çakışması olduğu gibi etkin bir denetim mekanizması oluşturulamamaktadır (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM, 2014c).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler, işyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu ve buna bağlı olarak çıkarılan İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Yönetimi ile ilgili Yönetmeliklerden oluşmaktadır. Türkiye’de ise; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

Kanunu'nun uygulamaya girmesi ile birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü kaldırılmış ve iş güvenliği ile ilgili yönetmelikler yayınlanmıştır (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü "Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği", İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM, 2014c).

"(HSW) Kanunu'nda; İşverenlerin ve çalışanların genel yükümlülükleri, HSC ve HSE'nin yapısı, sorumlulukları ve yetkileri, yaptırımlar ve itirazlar, istihdam medikal tavsiyeler hizmetleri düzenlenen konulardan belli başlılarıdır" (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü "Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği", İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM, 2014c).

"İngiltere'de; İSG Teftiş Yapısı İş sağlığı ve güvenliği alanındaki teftiş, HSE ve yerel otoriteler tarafından müfettişler marifetiyle gerçekleştirilir. Birincil görevleri, çalışma çevresinin geliştirilmesi ve Kanun ile uygunluğun işyerlerinde sağlanmasıdır. Bu kapsamdaki görevini, - Yaptırımlar - Geliştirici etkinlikler ile gerçekleştirirler. Yaptırımlar, ulusal düzeyde önemli işletmelere habersiz gerçekleştirilen proaktif denetimler ve iş kazası-meslek hastalığı gibi işle ilgili bir olay yaşandığında araştırma amaçlı gerçekleştirilen reaktif denetimlerde elde edilen bulgulara göre uygulanmaktadır. İşverenlere, çalışanlara ve kamuya yönelik danışma hizmeti sunulmasını içeren geliştirici faaliyetler, müfettişlerin çalışma sürelerinin önemli bir kısmını almaktadır" (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü "Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği", İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM, 2014c).

HSE'nin üçlü yapıda olmasının da etkisi ile müfettişler, işyerlerinde "çalışan temsilciliği" mekanizmasının doğru kurulup kurulmadığını da denetlemekte, teftiş yıllık çalışma planları, ilgili müdürlüklere danışılarak ve HSE'nin İSG Stratejisini dikkate alarak belirlenmektedir. Çalışan müfettişlerin - Yasal düzenlemeler ve Araştırma/Soruşturma - Güvenlik ve Risk Değerlendirmesi - İş sağlığı ve hijyeni - İşle ilgili bilinçlendirme, kişilerle çalışma ve etkileme alanlarından birinde uzmanlaşması beklenmekte, üniversitelerle işbirliği yapılarak eğitim imkanı sağlanmaktadır. Türkiye'de ise benzer nitelikte uygulama bulunmakta, özellikle son yıllarda teftiş hizmetlerinde proaktif (önleyici) bir anlayış ile hareket edilmekte, müfettişlerin denetimlerde ceza kesme anlayışından ziyade işveren, işveren yetkilileri ve çalışanlara eğitim ve bilgilendirmeye ağırlık verilmektedir (T.C. Çalışma ve

Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM, 2014c).

“İngiltere’de İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ile Avrupa’da işverenler tarafından işyerinde risk değerlendirmesi öne çıkmıştır. İngiltere’de iki büyük sağlık ve güvenlik yardım kuruluşu olan Kraliyet Kazaların Önlenmesi Topluluğu ve Britanya Güvenlik Konseyi’nin yıllar boyu iş sağlığı ve güvenliği alandaki çalışmalara katılımı olmuştur. Bu her iki organ işletmelere çeşitli katkılar sunmakta ve ödüllendirmede bulunmaktadır. Etkili İSG yönetimi ile İngiltere, Avrupa’da kaza ve hastalık oranlarını sürekli olarak iyileştirme çabası içerisinde bulunmaktadır” (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM, 2014c).

“İngiltere sanayi devriminin ve şehirleşmenin öncüsü olması nedeniyle sosyal güvenlik çalışmalarına en önce başlayan ülkelerden biridir. 1802’de Health And Moral Act of Apprentice çıkarılmış, bunu 1883 yılında kadın ve çocuk işçilerin çalışma koşullarının düzeltilmesi için çıkarılan yasa izlemiş, 1844 ‘te ise günlük çalışma süresi 10 saate indirilmiştir” (Erkan, 1983).

“Ancak özellikle; endüstri ve sanayileşme ile birlikte çalışma, yeni nesil teknoloji içeren makinaların çalışma hayatına girmesi, işçiler için çok kötü çalışma koşullarını beraberinde getirmiş, önleyici tedbirler alınmaması nedeniyle iş kazalarında ve meslek hastalıklarında artışlar meydana gelmiştir. Bu dönemde etkin olan liberal düşünceler, devletin işçileri sosyal risklere karşı korumak için doğrudan girişimde bulunmasını reddetmekte, sosyal güvenlik konusunda doğan boşluklar işçi sendikaları, kooperatifler ve yardım sandıkları ile doldurulmaktaydı” (Güzel, Ali-Okur, Ali Rıza a.g.e, s.19, Erkan, Cahit, İş Sağlığı...s.15.).

İngiltere’de 1897 yılında çalışanları iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korumak için çıkartılan yasada işverenin sorumluluğu öngörülürken, 1911 yılında çıkartılan “Ulusal Sigorta Yasası”nda ise daha geniş düzenlemeler getirilmiştir. Türkiye’de ise; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda işverenin sorumluluğuna yer verilmiştir (Güzel, Ali-Okur, Ali Rıza a.g.e, s.20.).

İngiltere’de, "İş'te Sağlık ve Güvenlik Kanunu" ile işverenlerin, çalışanların ve kamunun birbirine karşı İSG konusunda yetki ve sorumluklarını düzenlerken temel prensibi, akla yatkın ve uygulanabilir kuralların devreye alınmasını sağlamaktır. 1999 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Yönetmeliği’ nde, yapılması zorunlu işler ve alınması gerekli tedbirler daha açık tanımlanmıştır ve bu yönetmelik bütün iş kolları için geçerlidir. Türkiye’de de benzer nitelikte düzenlemelere yer verilmiştir. İngiltere’de buna göre beş ya da üzerinde çalışanı bulunan işverenler risk analizlerini yapmak bu risk değerlendirmelerini kayıt altına almak zorundadırlar. İş kazası önleme birimlerinin organizasyonu, işverenlerin gönüllü katılımı üzerine kurulmuştur. Devletin; düzenleyici, tavsiye ve rehberlik edici, sağlık ve güvenlik denetimini sağlayıcı görevleri vardır. Devlet, düzenleyici görevi ile riskler ve işverenin sorumlu olduğu görevler konusunda hedef belirlerken, çalışanların ve çevrede etkilenebilecek diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini sağlamaktadır. İlgili mevzuat, işletmelerde bulunması gereken personelin uzmanlık konularını belirlememektedir. Uzmanların işverenin ihtiyaçlarına bağlı olarak yetkin olup olmadığını değerlendirmek işverene bırakılmıştır. İş güvenliği uzmanlarının görev ve yetkilerinden bazıları; kaza istatistikleri ile ilgili çalışmaları yapmak; müfettişlerin ve güvenlik temsilcilerinin güvenlik raporlarını incelemek; güvenli çalışma prosedürlerinin geliştirilmesine yardımcı olmak; güvenlik konularındaki eğitim ve iletişimin etkinliğini belirlemek; sağlık ve güvenlikle ilgili raporları ve kurul toplantısı tutanaklarını tutmak; üst yönetime tavsiyelerde bulunmak; işyerindeki kaza ve hastalıkların sebeplerini araştırmaktır. Türkiye’de de özellikle İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluklarını Düzenleyen Yönetmelikte benzer nitelikte düzenlemeler yapılmıştır (Erişim adresi: <http://hse.gov.uk/pubns/hse13.pdf>, Health and Safety Executive, s.1).

6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREVLERİ İLE İLGİLİ ÖRNEK YARGI KARARLARI, DÜZENLENEN KAZA İNCELEME RAPORLARI İLE BİLİRKİŞİ RAPORLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

“Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve **sosyal bir hukuk devletidir.**” (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, R.G. 09.11.1982, md. 2).

Anayasa’nın Devletin temel amaç ve görevlerini düzenleyen 5 inci maddesinde; “Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, **kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.**”

Anayasa’nın 17 inci maddesinde; “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. ...”

Anayasa’nın çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50 inci maddesinde; “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir”.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 60 ıncı maddesinde; “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” şeklinde yer alan hükümleriyle sosyal güvenlik hakkına ilişkin temel düzenleme yapılmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, R.G. 09.11.1982).

Anayasa’da, hak olan sağlık hakkı her ortamda ve koşulda korunmalıdır; fakat çalışanlar meslekleri gereği birçok riskler ile karşılaşmaktadırlar. Yüksek risklere rağmen birçok iş yerinde yeterli koruyucu önlemler alınmamaktadır; bu da

Çalışanların sağlıklarını kaybetmelerine hatta mlerine sebep olmaktadır. Bir sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işini veya hayatını kaybetmesi, bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerine de büyük zarar vermekte, bakıma muhtaç hale gelmelerine sebep olmaktadır. Bunun sonucunda toplumun çekirdek aile yapısı bozulmaktadır. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterince alınmaması sonucu meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda oluşan kayıplar ülke ekonomisine de büyük maliyetler oluşturmaktadır.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 2010/9757 E., 2011/19893 K., 26.12.2011 tarihli kararında, özetle; sosyal güvenlik hakkının kişilerin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayan bir insan hakkı olduğu, sosyal güvenliğin sosyal hukuk devleti içerisinde yer alan ve sosyal hukuk devleti ilkesini oluşturan temel kavramlardan olduğu, Anayasa'nın 12 inci maddesinin "Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı dev ve sorumluluklarını da ihtiva eder." hükümleri ile Anayasa'nın 60 ıncı maddesinin "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." şeklindeki hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, sosyal güvenlik hakkının kişiye sıkı sıkıya bağlı, dokunulmaz ve vazgeçilmez bir hak olduğu değerlendirilmiştir (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

"Filadelfiya Bildirgesi (1944) Emek bir ticari mal değildir. Sürdürülebilir bir gelişme için ifade ve örgütlenme özgürlüğü esastır. Dünyanın herhangi bir yerindeki yoksulluk, dünyanın her yerindeki refahı tehdit etmektedir. Bütün insanlar, ırk, inanç ya da cinsiyet farkı gözetmeksizin özgürlük ve saygınlık, ekonomik güvenlik ve fırsat koşullarında maddi ve manevi gelişimlerini sürdürme hakkına sahiptirler" (Erişim

adresini: <https://www.erbakan.edu.tr/storage/files/department/insaatmuhendisligi/editor/DersSayfalari/issagligi/ISGtarihiGelismi.pdf>).

1948 Evrensel İnsan Hakları Bildirgesinde; "En başta yaşam ve özgürlük olmak üzere sağlık, eğitim, yiyecek, barınma ve toplumsal hizmetler de içinde olmak üzere sağlığına ve esenliğine uygun bir yaşam düzeyine kavuşma; yasanın koruyuculuğundan eşit olarak yararlanma hakkına sahiptir" (Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/İnsan_Hakları_Evrensel_Beyannamesi).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun sorumluluğu düzenleyen 49 uncu maddesinde; "Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.

Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür."

Aynı Kanunun zararın ve kusurun ispatını düzenleyen 50 inci maddesinde; "Zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır.

Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler."

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun işçinin kişiliğinin korunmasını düzenleyen 417 inci maddesinde; "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir" (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 2011).

Evrensel hukuk düzenlemelerinde, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili kanun, yönetmelik, talimat ve iç mevzuatta; temel unsur "insan yaşamının kutsallığı" çerçevesinde çalışandır. Çalışanın vücut bütünlüğüne, canına karşı meydana gelebilecek risklerin önlenmesi, Devletin ve işverenin en temel görevini oluşturmaktadır.

6.1. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Kazaları Sonucunda Karşılaştıkları Hukuki Sorunlara İlişkin Yargı Kararlarına Genel Bir Bakış Ve Örnek Yargıtay Kararları

İş kazası olayında sorumluların belirlenmesinde yerleşik yargı kararlarında; kusura dayalı sorumluluk aranmakta ve kaza olayında üçüncü kişilerin suç sayılır hareketi belirlenirken, neden-sonuç ilişkisine bakılmaktadır. Sorumluluk kusurlu davranışın sonucu olarak gerçekleşir. Sorumlular belirlendiğinde SGK tarafından kusuru tespit edilen kişilere rücu davaları açılmaktadır.

Ceza ve hukuk davalarında önce taraflar arasındaki sözleşmeye bakılmakta sonra ise suçların şahsiliği ilkesi çerçevesinde neden-sonuç ilişkisi çerçevesinde; kusur sorumluluklarının tespitine dönük işlem tesis edilmektedir.

Özellikle iş kazaları sonucunda yaralanma (uzuv kayıpları) veya ölümle sonuçlanan olaylarda Savcılık tahkikatlarına maruz kalan veya ceza davalarına muhatap olan İş Güvenliği Uzmanlarının yargılanmalarında, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun ilgili maddelerini ele aldığımızda;

Suçta ve cezada kanunilik ilkesini düzenleyen 2 inci maddesinde; “(1) Kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz. Kanunda yazılı cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başka bir ceza ve güvenlik tedbirine hükmolunamaz.

(2) İdarenin düzenleyici işlemleriyle suç ve ceza konulamaz.

(3) Kanunların suç ve ceza içeren hükümlerinin uygulanmasında kıyas yapılamaz. Suç ve ceza içeren hükümler, kıyasa yol açacak biçimde geniş yorumlanamaz.”

Bu bağlamda; suçun kanunda tanımlanmış unsurlarının var olup/olmadığı esastır.

“Madde 50- (1) Kısa süreli hapis cezası, suçlunun kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığa ve suçun işlenmesindeki özelliklere göre;

- a. Adli para cezasına,
- b. Mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle, tamamen giderilmesine,
- c. En az iki yıl süreyle, bir meslek veya sanat edinmeyi sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkanı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmeye,

- d. Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, belirli yerlere gitmekten veya belirli etkinlikleri yapmaktan yasaklanmaya,
- e. Sağladığı hak ve yetkiler kötüye kullanılmak suretiyle veya gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranılarak suç işlenmiş olması durumunda; mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, ilgili ehliyet ve ruhsat belgelerinin geri alınmasına, belli bir meslek ve sanatı yapmaktan yasaklanmaya,
- f. Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle ve gönüllü olmak koşuluyla kamuya yararlı bir işte çalıştırılmaya, Çevrilebilir.

(2) Suç tanımında hapis cezası ile adlî para cezasının seçenek olarak öngörüldüğü hallerde, hapis cezasına hükmedilmişse; bu ceza artık adlî para cezasına çevrilmez.

(3) Daha önce hapis cezasına mahkûm edilmemiş olmak koşuluyla, mahkûm olunan otuz gün ve daha az süreli hapis cezası ile fiili işlediği tarihte onsekiz yaşını doldurmamış veya altmışbeş yaşını bitirmiş bulunanların mahkûm edildiği bir yıl veya daha az süreli hapis cezası, birinci fıkrada yazılı seçenek yaptırımlardan birine çevrilir. (4) Taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası uzun süreli de olsa; bu ceza, diğer koşulların varlığı halinde, birinci fıkranın (a) bendine göre adlî para cezasına çevrilebilir. Ancak, bu hüküm, bilinçli taksir halinde uygulanmaz.

(5) Uygulamada asıl mahkûmiyet, bu madde hükümlerine göre çevrilen adlî para cezası veya tedbirdir.

(7) Hükmedilen seçenek tedbirin hükümlünün elinde olmayan nedenlerle yerine getirilememesi durumunda, hükmü veren mahkemece tedbir değiştirilir.”

Dolayısıyla; suçun oluşması sonucu olarak, ceza yargısında mahkûmiyet süreleri ve diğer yaptırımlar tek tek tanımlanmıştır. Suçun ağırlığı ve diğer unsurlar, ceza yaptırımlarının oranını belirlemektedir.

“Belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılmalarını düzenleyen 53 üncü maddede; (1) Kişi, kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak;

a) Sürekli, süreli veya geçici bir kamu görevinin üstlenilmesinden; bu kapsamda, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinden veya Devlet, il, belediye, köy veya bunların denetim ve gözetimi altında bulunan kurum ve kuruluşlarca verilen, atamaya veya seçime tabi bütün memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilmekten,

b) Seçme ve seçilme ehliyetinden (...)

c) Velayet hakkından; vesayet veya kayyımlığa ait bir hizmette bulunmaktan,

d) Vakıf, dernek, sendika, şirket, kooperatif ve siyasi parti tüzel kişiliklerinin yöneticisi veya denetçisi olmaktan,

e) Bir kamu kurumunun veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşunun iznine tabi bir meslek veya sanatı, kendi sorumluluğu altında serbest meslek erbabı veya tacir olarak icra etmekten,

Yoksun bırakılır.

(2) Kişi, işlemiş bulunduğu suç dolayısıyla mahkûm olduğu hapis cezasının infazı tamamlanıncaya kadar bu hakları kullanamaz.

(3) Mahkûm olduğu hapis cezası ertelenen veya koşullu salıverilen hükümlünün kendi altsoyu üzerindeki velayet, vesayet ve kayyımlık yetkileri açısından yukarıdaki fıkralar hükümleri uygulanmaz. Mahkûm olduğu hapis cezası ertelenen hükümlü hakkında birinci fıkranın (e) bendinde söz konusu edilen hak yoksunluğunun uygulanmamasına karar verilebilir.

(5) Birinci fıkroda sayılan hak ve yetkilerden birinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla hapis cezasına mahkûmiyet halinde, ayrıca, cezanın infazından sonra işlemek üzere, hükmolunan cezanın yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına karar verilir. Bu hak ve yetkilerden birinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla sadece adlî para cezasına mahkûmiyet halinde, hükümde belirtilen gün sayısının yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına karar verilir. Hükümün kesinleşmesiyle icraya konan yasaklama ile ilgili süre, adlî para cezasının tamamen infazından itibaren işlemeye başlar.

(6) Belli bir meslek veya sanatın ya da trafik düzeninin gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla işlenen taksirli suçtan mahkûmiyet halinde, üç aydan az ve üç yıldan fazla olmamak üzere, bu meslek veya sanatın icrasının yasaklanmasına ya da sürücü belgesinin geri alınmasına karar verilebilir. Yasaklama ve geri alma hükmün kesinleşmesiyle yürürlüğe girer ve süre, cezanın tümüyle infazından itibaren işlemeye başlar.”

Ceza yargılamasının sonucu olarak; kast, taksir eylemleri ile ihmallerinden dolayı taraflara idari yaptırımlar (belge iptali veya belgelerin belli sürelerle askıya alınması) uygulanmaktadır.

“Taksirle öldürme Madde 85- (1) Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”

“TCK madde; 86: (1) Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”

“Taksirle yaralamayı düzenleyen 89 uncu maddede; (1) 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.

2) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

- a. Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,
- b. Vücudunda kemik kırılmasına,
- c. Konuşmasında sürekli zorluğa,
- d. Yüzünde sabit ize,
- e. Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,
- f. Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına,

Neden olmuşsa, birinci fıkra göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

(3) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

- a. İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,
- b. Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,
- c. Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,
- d. Yüzünün sürekli değişikliğine,
- e. Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine, Neden olmuşsa, birinci fıkra göre belirlenen ceza, bir kat artırılır.

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

(5) (Değişik: 6/12/2006 – 5560/5 md.) Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyetle bağlıdır. Ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz.”

Her eylemin karşılığı, ceza yargısında yer bulmaktadır.

Yine “Türk Ceza Kanunu’nda Ceza Sorumluluğunun Şahsiliği ilkesini düzenleyen 20 inci maddesinde;

(1) Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz.

(2) Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır.”

“Taksir Madde 22- (1) Taksirle işlenen fiiller, kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır.

(2) Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir.

(3) Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.

(4) Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir.

(5) Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.

(6) Taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez; bilinçli taksir halinde verilecek ceza yarıdan altıda bire kadar indirilebilir.” (5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu, 2004).

Olası kast; olursa olsun, kayıtsız kalınma olarak ifade edilmektedir. Bilinçli taksir’in bir üst derecesi olası kasttır.

Kast; bilinçli kast, olası kast ve kast olarak gerçekleşmektedir.

Taksir; bilinçli taksir (öngörülemeyen) ve bilinçli taksir (öngörülebilen) şeklinde gerçekleşmektedir.

Haksız fiillerin unsurları ise:

- Hukuka aykırılık,
- Kusur,
- Zarar,
- Uygun illiyet bağından oluşmaktadır.

İş güvenliği uzmanları, işyerlerinde gerçekleşen özellikle çalışanın ölümü ile sonuçlanmış iş kazalarında; kendilerini zorlu ve sıkıntılı yasal bir sürecin içinde bulmaktadırlar. İlk olarak Cumhuriyet Savcılığının tahkikatları ile karşılaşmakta ve Savcılık tahkikatlarında akla gelen kişilerin başında gelmektedirler. Dahası savcılık tahkikatları sürecinde “bu işyerinin güvenliğinden kim sorumlu?” diye bir soru sorulduğunda ilk olarak “İş Güvenliği Uzmanı” ismi telaffuz edilmektedir. Bazen işverenden önce bile ismi öne çıkabilmektedir.

Oysa; 6331 sayılı Kanun’da, işverenin genel yükümlülüğünü düzenleyen 4 üncü maddesinde; “(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

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

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

d) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

e) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz” (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

Yargıtay' ın konuya ilişkin kararlarına bakıldığında; Yargıtay'ın genel kabul gören insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde, işverenlerin işyerlerinde denetim ve gözetim ile işçiyi gözetme borcu sebebiyle, çalışanlar ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm önleyici tedbirleri almak, bunun içinde gereken tüm araç, gereç, teçhizatları tam/sağlam olarak sağlamak ve bunları süreleri içerisinde yenilemek, çalışanları sürekli eğitime tabi tutmak, denetim ve gözetim görevini aksatmamak zorundadır. Kazalarda gerek ceza davalarında gerekse hukuk davalarında uygun illiyet-nedensellik ilişkisine bakılmaktadır. İşveren, kaçınılmazlık durumu içeren mücbir sebep, kazalı işçinin veya 3 üncü kişinin ağır kusuru var ise işverende işin yürütümünde gereken dikkat ve özen yükümlülüğünü yerine getirmesi durumunda sorumluluğu bulunmayacaktır. İş kazalarında kimin sorumlu olduğunun tespit edilmesi sürecinde yazılı görev tanımlarına, işletme yönetim organizasyon şemasına bakılmaktadır. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte; İG Uzmanlarına verilen kontrol, denetim, eğitim, bilgilendirme, risk analizi yapma görevlerini yapıp, bunları kayıt altına alıp işverene, işveren üst yönetimine tebliğ etmeleri halinde iş kazası olayında sorumlu olmayacaktır.

İş kazaları sonucunda; kazanın gerçekleştiği şirkette yönetim kurulu üyeleri; yasadan kaynaklanan yetkilerini ehil kişilere devretmesi durumunda sorumlulukları olmayacaktır. Ancak, kendi tasarrufunda ise yönetim kurulu üyeleri de sorumlu olacaktır (Her iş kazası olayının kendi içerisinde değerlendirilmesi esastır).

İşverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu İş Kanunu'nda belirtilmiştir.

Yine; İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini düzenleyen 4-6, 10-12, 14-18 inci maddelerinde de işyerinde iş güvenliğinin sağlanmasında, gerekli sevk ve organizasyon ile denetim ve gözetim borcunun işverende olduğu dolayısıyla asıl yükümlülüğün işverende olduğu açıkça belirtilmiştir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesinden işveren sorumludur. Ayrıca; OSGB'den alınan hizmet işverenin sorumluluğunu kaldırmamaktadır.

İşyerinin kendi bünyesinde uygun nitelikte iş sağlığı ve güvenliği yetki belgesi olan çalışanı varsa Ortak Sağlık Güvenlik Biriminden hizmet almaması esastır.

“6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Çalışanların Yükümlülüklerini düzenleyen 19 uncu maddesinde;

(1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak” olarak düzenlenmiştir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

Çalışanlar yasa ile tanımlanmış yükümlülüklerini yerine getirmediğinde, bir iş kazası veya meslek hastalığında kusur sorumluluğu oranında bir yaptırımla karşı karşıya kalacakları bir realitedir.

Sigortalıların sorumluluk halleri ile ilgili 5510 sayılı Kanunun 22 nci maddesinde: “Sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri;

a. Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malul kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadar Kurumca eksiltilir.

b. Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadar Kurumca eksiltilir.

c. Kasdî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.

d. Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 96 ncı madde hükümlerine göre geri alınır.” denilmektedir (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

“Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 45. maddesinin birinci fıkrasında kasıt; iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâli olarak tanımlanmış; işverenin eyleminin hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesinin, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmayacağı belirtilmektedir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında mevzuat; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümü olarak tanımlanmıştır.” (Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar İşletmeleri Yönetmeliği, 2010).

“Y.H.G.K. kararına göre (Esas: 2003/11-756 Karar: 2003/743); kusur, kast ve ihmal olmak üzere ikiye ayrılır. Kast, hukuka aykırı sonucun bilerek ve isteyerek meydana getirilmesidir. İhmal ise hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, böyle bir sonucun önlenmesi için gerekli önlemlerin alınmaması ve gereken özenin

gösterilmemesidir. Kusur; hukuki açıdan ağır, hafif ve orta olmak üzere bir ayrıma tabi tutularak derecelendirilmektedir. Kusurun derecelendirilmesinde ölçü, nitelik olmaktan çok niceliktir. Birinden diğerine geçiş, çoğu zaman takdir ve değerlendirmeye dayalıdır. Ağır kusur, yargısal kararlarda “aynı durum ve koşullar altında her mantıklı insanın göstereceği en ilkel (basit) dikkat ve özenin gösterilmemesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir anlatımla ağır kusurda; hal ve şartların yüklediği özen gösterme ve tedbir alma ödevlerine veya bir hareket tarzı emreden kurallara “tam bir aldırılmazlık” söz konusudur. Ağır kusur, bağışlanması kesinlikle olanaksız olan irade eksikliği esasına dayanır. Özellikle ölümle veya uzuv kayıplı iş kazası olaylarında; Savcılık veya mahkeme sürecinde, suçların şahsiliği ilkesi gözetilerek, kusur dereceleri değerlendirilmekte, kaza ile ilgili olarak neden sonuç ilişkisi, illiyet bağı araştırılarak şüpheden uzak tespiti ulaşılmaması temel yaklaşımdır.” (Erişim adresi: <https://www.eyavuz.av.tr>).

6.2. Kanun Maddeleri ile İlgili Yönetmeliklerin, Yargı Kararları Çerçevesinde Değerlendirilmesi

Örnek bir iş kazası olayında, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak işveren, iş güvenliği uzmanı, kazalı ve üçüncü kişilerin sorumlulukları ile ilgili genel bir değerlendirme;

Kazaya uğrayan A.A’nın, 24/07/2017 tarihinde A.Ş. ünvanlı işverenin çalışanı olarak; anılan işvereninadresindeki işyerinde çalışırken üretim yapılan şantiye alanında sıvılaştırılmış doğal gaz tankerlerinin (sabit) bulunduğu, bu tankerlerin dolum işlemlerini yapmak amacıylaA.Ş. firmasının LNG İletim Sözleşmesi çerçevesinde; sıvılaştırılmış doğal gazın taşıma işini yapanLtd. Şti’ye ait ..plakalı marka çekici ve bu çekici de bağlı bulunanplakalı römork ile 24/07/2017 tarihinde saat 23.00 sıralarında sıvılaştırılmış doğal gaz getirerek sabit bulunan doğalgaz LNG tankına boşaltım yapıldığı esnada, ...plakalı aracın şoförünün A.A.A olduğu (...San. ve Tic. Ltd. Şti. çalışanı/şoförü), şoför A.A.A doğal gaz transfer hortumunu topladığı esnada gaz kaçağının meydana geldiği ve bu nedenden ötürü gaz kaçağı/yangının başladığı, bu yangın neticesinde ...A.Ş. çalışanı olarak kaza yerinde malzeme getirenplakalı aracın sürücüsü olarak mıcır yüklü araçla beklediği esnada, gaz kaçağı/yangın sonucunda yangının yayılması sonucunda, A.A’nın yaralandığı,

A.A'nın vücudunda ciddi yanıklar olduğu, tedavisi sonucunda 18/08/2017 tarihinde vefat ettiği anlaşılmıştır.

Bu örnek iş kazası olayında; işyerinde iş organizasyonu, denetim ve gözetimin, eğitimin, iş kazası öncesi tatbikatın, acil eylem planının ve işyerinde çeşitli konularda çalışma mevzuatının ne kadar önem arz ettiği görülmektedir.

Örnek iş kazası olayında sorumluluklar bağlamında;

6.2.1. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yönünden görev ve sorumlulukları

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğunu düzenleyen 21 inci maddesinde; “İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır” (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

6.2.2. İş kazası ve meslek hastalıklarında üçüncü kişilerin sorumlulukları

“İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.

Uzun vadeli sigorta kolları bakımından üçüncü kişinin sorumluluğunu düzenleyen 39 uncu maddesinde; Üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle malûl kalan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine, bu Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı için Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücu edilir. ..” (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

İG Uzmanı, kaza gerçekleşmeden önce iş güvenliği önlemlerini aldirmek için işvereni ve işyerindeki yöneticileri uyarmak, çalışanları önlemler çerçevesinde uyarmak ve işverene gerekli önlemleri aldirması gerekmektedir.

Mevcut kanun maddeleri çerçevesinde iş kazası olayının soruşturulmasında örnek olay üzerinden değerlendirme yapılacak olunursa;

Kaza olayı ilgili kanun ve yönetmelikler çerçevesinde ele alındığında;

“6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun; 5 inci maddesinde (Risklerden korunma ilkeleri);

(1) İşverenin yükümlölüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

- a) Risklerden kaçınmak.
- b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- d) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- e) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- f) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- g) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- h) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- i) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Önleyici iş güvenliği anlayışında temel unsur; kaza olayı gerçekleşmeden risk analizi yapmak ve bu doğrultuda gerekli önlemleri almaktır.

10 uncu maddesinde (Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma);

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

a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.

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

c) İşyerinin tertip ve düzeni.

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

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

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

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

Risk değerlendirmesi yapılırken klasik olarak şablon nitelik taşıyan risk değerlendirmesi yapılmaması, risk değerlendirmesinin reel durumu yansıtması, bir nevi prosedür tamamlamak amacıyla yapılmaması esastır. Bir çok işletmede şablon risk değerlendirmesi yapılması nedeniyle, iş kazalarının oluşmasına engel olunacak önlemlerin alınmasında sorunlar oluşmakta ve kaçınılmaz son olarak iş kazaları ile karşılaşilmektedir.

11 inci maddesinde; (Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım)

(1) İşveren;

a. Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.

b. Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.

c. Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

ç) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

Bir çok işletmede üretim kaybına neden olmamak için; acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım evrak üzerinden yapılmış gibi işlem tesis edildiği görülmektedir. İncelenen bir çok iş kazası olayında acil durum planları, yangınla mücadele planlarının yerine getirilmediği bir realite olarak ortaya çıkmaktadır.

12 inci maddesinde (Tahliye); (1) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren;

a. Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrıлып güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.

b. Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.

(2) İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.

Bkz. Soma maden iş kazası, Ermenek maden iş kazası olaylarında tahliye işlemlerinin daha önce planlı tatbikatların gereği gibi yapılmaması sonucu olarak bir çok çalışanın hayatını kaybettiği hafızalarda yer tutmaktadır.

15 inci maddesinde (Sağlık Gözetimi); (1) İşveren;

a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

1) İşe girişlerinde.

2) İş değişikliğinde.

(2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.

16 ıncı maddesinde (Çalışanların bilgilendirilmesi); (1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak bilgilendirir.

(2) İşveren;

a. 12 nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

b. Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

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

17 inci maddesinde; (1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar.

Hükümlerini içermektedir” (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği’nin 5 inci maddesinde; “İşveren, işyerinde kullanılacak iş ekipmanlarının yapılacak işe uygun

olması ve bu ekipmanın çalışanların sağlık ve güvenliğine zarar vermemesi için gerekli tüm tedbirleri alır.

İşveren: a) İş ekipmanını seçerken işyerindeki özel çalışma şartlarını, sağlık ve güvenlik yönünden tehlikeleri göz önünde bulundurarak, bu ekipmanın kullanımının ek bir tehlike oluşturmamasına dikkat eder.

b) İş ekipmanının, çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden tamamen tehlikesiz olması sağlanamıyorsa, riski en aza indirecek uygun önlemleri alır” denilmektedir (İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, 2013).

“Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmeliğin;

5 inci maddesinde (Patlamaların önlenmesi ve patlamadan korunma); (1) İşveren, patlamaların önlenmesi ve bunlardan korunmayı sağlamak amacıyla, yapılan işlemlerin doğasına uygun olan teknik ve organizasyona yönelik önlemleri alır. Bu önlemler alınırken aşağıda belirtilen temel ilkelere ve verilen öncelik sırasına uyulur;

- a. Patlayıcı ortam oluşmasını önlemek,
- b. Yapılan işlemlerin doğası gereği patlayıcı ortam oluşmasının önlenmesi mümkün değilse patlayıcı ortamın tutuşmasını önlemek,
- c. Çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlayacak şekilde patlamanın zararlı etkilerini azaltacak önlemleri almak.

(2) Birinci fıkrada belirtilen önlemler, gerektiğinde patlamanın yayılmasını önleyecek tedbirlerle birlikte alınır. Alınan bu tedbirler düzenli aralıklarla ve işyerindeki önemli değişikliklerden sonra yeniden gözden geçirilir.

6 ıncı maddesinde (Patlama riskinin değerlendirilmesi); (1) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine uygun risk değerlendirmesi çalışmalarını yaparken, patlayıcı ortamdan kaynaklanan özel risklerin değerlendirmesinde aşağıdaki hususları da dikkate alır:

- a. Patlayıcı ortam oluşma ihtimali ve bu ortamın kalıcılığı,
- b. Statik elektrik de dâhil tutuşturucu kaynakların bulunma, aktif ve etkili hale gelme ihtimalleri,

c. İşyerinde bulunan tesis, kullanılan maddeler, prosesler ile bunların muhtemel karşılıklı etkileşimleri,

d. Olabilecek patlama etkisinin büyüklüğü.

(2) Parlama veya patlama riski değerlendirilirken patlayıcı ortamların oluşabileceği yerlere açık olan veya açılabilen yerler de dikkate alınarak bir bütün olarak değerlendirilir.

7 inci maddesinde (İşyerinin güvenli hale getirilmesi); (1) Kanunun 5 inci maddesinde yer alan risklerden korunma ilkelerine ve bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen hususlara uygun olarak çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için işveren:

a. Çalışanların ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliği için tehlike arz eden patlayıcı ortam oluşma ihtimali olan yerlerde güvenli çalışma şartlarını sağlar.

b. Yapılan risk değerlendirmesi sonucuna göre, çalışanların sağlık ve güvenliği için tehlike arz eden patlayıcı ortam oluşma ihtimali bulunan yerlerde, çalışma süresince uygun teknik önlemleri alarak, bu kısımların gözetim altında tutulmasını sağlar.

8 inci maddesinde (Koordinasyon görevi); (1) Bir işyerinde birden fazla işverene ait çalışan bulunması durumunda, her işveren kendi kontrol alanına giren tüm hususlardan sorumlu olur.

(2) Asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde işverenlerin Kanunda ve diğer kanunlarda belirtilen sorumlulukları saklı kalmak kaydı ile asıl işveren, çalışanların sağlık ve güvenliklerine ilişkin tedbirlerin uygulanmasını koordine eder ve 10 uncu maddede belirtilen Patlamadan Korunma Dokümanında bu koordinasyonun amacı ve uygulanması için gerekli usul ve tedbirleri belirtir.

(3) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, işyerlerinin bu Yönetmeliğin uygulanması ile ilgili koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde patlayıcı ortamlarla ilgili diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirir.

Aynı Yönetmelikte E-2’de; Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Patlayıcı Ortam Risklerinden Korunması İçin Asgari Gerekliler başlığında;

Bu ekte belirtilen gereklilikler aşağıdakilere uygulanır;

a. İşyerlerinin, işyeri birimlerinin, iş ekipmanları veya kullanılan maddelerin özellikleri ya da patlayıcı ortam riskine neden olabilecek faaliyetlerden kaynaklanan tehlikeler uyarınca Ek-1’e göre tehlikeli olarak tanımlanabilecek yerler.

b. Tehlikeli olarak sınıflandırılan yerlerde bulunan ekipmanın, güvenli bir şekilde çalışması için gerekli olan veya bu ekipmanların güvenli çalışmasına yardımcı olan ancak kendisi tehlikeli bölgede bulunmayan ekipmanlar.

1. Organizasyon önlemleri

1.1. Çalışanların eğitimi

İşveren, patlayıcı ortam oluşabilen yerlerde çalışanlara, patlamadan korunma konusunda yeterli ve uygun eğitimi sağlar.

1.2. Yazılı talimatlar ve çalışma izni

Patlamadan Korunma Dokümanında gerekli görülmesi halinde;

a) Tehlikeli yerlerdeki çalışma, işveren tarafından düzenlenen yazılı talimatlara uygun yapılır.

b) Gerek tehlikeli işlerin yapılmasında, gerekse başka çalışmalarını etkileyerek tehlikeye neden olabilecek diğer işlerin yapılmasında, çalışma izin sistemi uygulanır.

Çalışma izni, bu konuda yetkili ve sorumlu olan bir kişi tarafından işe başlamadan önce yazılı olarak verilir.

2. Patlamadan Korunma Önlemleri

2.1. Patlama tehlikesine neden olabilecek yanıcı gazlar, buharlar, sisler veya tutuşabilir tozların isteyerek veya istemeyerek ortaya çıkması halinde, bunların güvenli bir yere uygun şekilde yönlendirilmesi veya uzaklaştırılması sağlanır, bunun yapılması pratik olarak mümkün değilse yayılmalarını önleyecek başka uygun önlemler alınır.

2.2. Eğer patlayıcı ortam birkaç çeşit parlayıcı ve/veya yanıcı gazlar, buharlar, sisler veya tozlardan oluşuyorsa, alınacak koruyucu önlem en yüksek riske uygun olur.

2.3. Özellikle, çalışanların ve çalışma ortamının statik elektrik taşıyıcısı veya üreticisi olabileceği durumlarda, bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen tutuşturma tehlikesinin önlenmesinde, statik elektrik boşalmaları da dikkate alınır. Patlayıcı ortamı tutuşturabilen statik elektrik oluşumunu önlemek için çalışanlara uygun malzemeden yapılmış kişisel koruyucu donanımlar verilir.

2.4. Tesis, ekipman, koruyucu sistemler ve bunlarla bağlantılı cihazların patlayıcı ortamda güvenle kullanılabileceğinin, Patlamadan Korunma Dokümanında belirtilmesi halinde bunlar hizmete sokulabilir. ..Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemlerle İlgili Yönetmeliğe (94/9/AT) göre ekipman veya koruyucu sistem sayılmayan ancak tesiste yerleştirildikleri yerlerde kendileri bir tutuşturma tehlikesi oluşturan iş ekipmanları ve bağlantı elemanları için de geçerlidir. Bağlantı elemanlarında herhangi bir karışıklığa meydan vermemek için gerekli önlem alınır.

2.5. Patlama riskini en aza indirmek ve olası bir patlamada, patlamayı kontrol altına almak, işyerine ve iş ekipmanlarına yayılmasını en aza indirebilmek için; işyerleri, iş ekipmanları ve bunlarla bağlantılı tüm cihazların tasarımı, inşası, montajı ve yerleştirilmesi, bakım, onarım ve işletilmesinde gerekli tüm önlemler alınır. Her bakım ve onarım sonrasında tesisin, ekipmanların veya koruyucu sistemlerin Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemlerle İlgili Yönetmeliğe (94/9/AT) uygunluğunun devam edip etmediği, bağlantılarının ve montajlarının durumu kontrol edilir. İşyerlerinde patlamanın fiziksel tesirlerinden çalışanların etkilenme riskini en aza indirmek için uygun önlemler alınır.

2.6. Gereken durumlarda, patlama şartları oluşmadan önce, çalışanların sesli ve/veya görsel işaretlerle uyarılması ve ortamdan uzaklaşması sağlanır.

2.7. Patlamadan Korunma Dokümanında belirtildiği takdirde; bir tehlike durumunda çalışanların tehlikeli bölgeden anında ve güvenli bir şekilde uzaklaşabilmeleri için tahliye sistemi kurulur ve her an işler durumunda bulunması sağlanır.

2.8. Patlayıcı ortam oluşabilecek bölümleri bulunan işyerlerinde; faaliyete başlanılmadan önce bütün işyerinin patlama yönünden güvenliğinin sağlandığı kanıtlanacaktır. Patlamadan korunmayı sağlamak için bütün koşullar yerine getirilir.

Patlama yönünden güvenliğin sağlandığının kanıtlanması, patlamadan korunma konusunda eğitim almış ve/veya deneyimli ehil kişilerce yapılır.

2.9. Yapılan risk değerlendirmesinin gerektirmesi halinde;

a) Her hangi bir güç kesilmesinin ilave risklere neden olabileceği durumlarda, bu durumda kullanılacak ekipmanın ve güvenlik sistemlerinin, tesisin diğer kısımlarından bağımsız olarak güvenli bir şekilde çalışmasını sürdürmesi mümkün olmalıdır.

b) Otomatik proseslerde amaçlanan çalışma koşullarından her hangi bir sapma meydana geldiğinde, otomatik sistemle bağlantılı ekipmana ve koruyucu sistemlere güvenliği tehlikeye atmamak şartıyla el ile müdahale yapılabilir. Bu müdahale sadece bu işte yetkili çalışanlar tarafından yapılır.

c) Sistemin acil durdurulması halinde, biriken enerji mümkün olduğu kadar çabuk ve güvenli bir şekilde boşaltılır veya tehlike oluşturmayacak şekilde izole edilir.” (Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik, 2013).

“İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin;

5 inci maddesinde (İşverenin yükümlülükleri); (1) İşverenin acil durumlara ilişkin yükümlülükleri aşağıda belirtilmiştir:

a. Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek acil durumları önceden değerlendirerek muhtemel acil durumları belirler.

b. Acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.

c. Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar.

ç. Acil durum planlarını hazırlar ve tatbikatların yapılmasını sağlar.

d. Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun

donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda çalışanı görevlendirir ve her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

e. Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

f. Acil durumlarda enerji kaynaklarının ve tehlike yaratabilecek sistemlerin olumsuz durumlar yaratmayacak ve koruyucu sistemleri etkilemeyecek şekilde devre dışı bırakılması ile ilgili gerekli düzenlemeleri yapar.

g. Varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları ile müşteri ve ziyaretçi gibi işyerinde bulunan diğer kişileri acil durumlar konusunda bilgilendirir.

(2) Acil durumlarla ilgili özel görevlendirilen çalışanların sorumlulukları işverenlerin konuya ilişkin yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

6 ncı maddesinde (Çalışanların yükümlülük ve sorumlulukları); (1) Çalışanların acil durumlarla ilgili yükümlülükleri aşağıda belirtilmiştir:

a. Acil durum planında belirtilen hususlar dahilinde alınan önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlere uymak.

b. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda kendileri ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürecek acil durum ile karşılaştıklarında; hemen en yakın amirine, acil durumla ilgili görevlendirilen sorumluya veya çalışan temsilcisine haber vermek.

c. Acil durumun giderilmesi için, işveren ile işyeri dışındaki ilgili kuruluşlardan olay yerine intikal eden ekiplerin talimatlarına uymak.

d. Acil durumlar sırasında kendisinin ve çalışma arkadaşlarının hayatını tehlikeye düşürmeyecek şekilde davranmak.

(2) İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.

7 inci maddesinde (Acil durum planı); (1) Acil durum planı, tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere acil durumların belirlenmesi, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerin alınması, görevlendirilecek kişilerin belirlenmesi, acil durum müdahale ve tahliye yöntemlerinin oluşturulması, dokümantasyon, tatbikat ve acil durum planının yenilenmesi aşamaları izlenerek hazırlanır.

8 inci maddesinde (Acil durumların belirlenmesi); (1) İşyerinde meydana gelebilecek acil durumlar aşağıdaki hususlar dikkate alınarak belirlenir:

- a. Risk değerlendirmesi sonuçları.
- b. Yangın, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım ve patlama ihtimali.
- c. İlk yardım ve tahliye gerektirecek olaylar.
- ç. Doğal afetlerin meydana gelme ihtimali.
- d. Sabotaj ihtimali.

9 uncu maddesinde (Önleyici ve sınırlayıcı tedbirler); (1) İşveren, belirlediği mümkün ve muhtemel acil durumların oluşturabileceği zararları önlemek ve daha büyük etkilerini sınırlandırmak üzere gerekli tedbirleri alır.

(2) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere tedbirler belirlenirken gerekli olduğu durumda ölçüm ve değerlendirmeler yapılır.

(3) Alınacak tedbirler, risklerden korunma ilkelerine uygun olur ve toplu korumayı esas alır.

10 uncu maddesinde (Acil durum müdahale ve tahliye yöntemleri); (1) İşverence acil durumların meydana gelmesi halinde uyarı verme, arama, kurtarma, tahliye, haberleşme, ilk yardım ve yangınla mücadele gibi uygulanması gereken acil durum müdahale yöntemleri belirlenir ve yazılı hale getirilir.

(2) Tahliye sonrası, işyeri dâhilinde kalmış olabilecek çalışanların belirlenmesi için sayım da dâhil olmak üzere gerekli kontroller yapılır.

(3) İşveren, işyerinde acil durumların meydana gelmesi halinde çalışanların bu durumun olumsuz etkilerinden korunması için bulundukları yerden güvenli bir yere

gidebilmeleri amacıyla izlenebilecek uygun tahliye düzenlemelerini acil durum planında belirtir ve çalışanlara önceden gerekli talimatları verir.

(5) Acil durum müdahale ve tahliye yöntemleri oluşturulurken Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik hükümleri dikkate alınır.

(6) Acil durum müdahale ve tahliye yöntemleri oluşturulurken çalışanlar dışında müşteri, ziyaretçi gibi işyerinde bulunması muhtemel diğer kişiler de göz önünde bulundurulur.

11 inci maddesinde (Görevlendirilecek çalışanların belirlenmesi); İşveren; işyerlerinde tehlike sınıflarını tespit eden Tebliğde belirlenmiş olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde belirlenen sayılarda;

- a. Arama, kurtarma ve tahliye,
- b) Yangınla mücadele, ekipleri oluşturulur.

(2) İşveren, ilkyardım konusunda İlkyardım Yönetmeliği esaslarına göre destek elemanı görevlendirir.

(3) Her konu için birden fazla çalışanın görevlendirilmesi gereken işyerlerinde bu çalışanlar konularına göre ekipler halinde koordineli olarak görev yapar. Her ekipte bir ekip başı bulunur.

12 inci maddesinde (Dökümantasyon); (1) Acil durum planı için belli başlı bilgileri içeren belgeler düzenlenir.

1) Yangın söndürme amaçlı kullanılacaklar da dâhil olmak üzere acil durum ekipmanlarının bulunduğu yerler.

2) İlkyardım malzemelerinin bulunduğu yerler.

3) Kaçış yolları, toplanma yerleri ve bulunması halinde uyarı sistemlerinin de yer aldığı tahliye planı.

4) Görevlendirilen çalışanların ve varsa yedeklerinin adı, soyadı, unvanı, sorumluluk alanı ve iletişim bilgileri.

5) İlk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında işyeri dışındaki kuruluşların irtibat numaraları.

(2) Acil durum planı ekiplerin kolayca ulaşabileceği şekilde işyerinde saklanır.

(3) Acil durum planı kapsamında hazırlanan kroki bina içinde kolayca görülebilecek yerlerde asılı olarak bulundurulur.

13 üncü maddesinde (Tatbikat); Hazırlanan acil durum planının uygulama adımlarının düzenli olarak takip edilebilmesi ve uygulanabilirliğinden emin olmak için işyerlerinde tatbikat yaptırılır, denetlenir ve gözden geçirilerek gerekli düzeltici ve önleyici faaliyetler yapılır.

(2) Gerçekleştirilen tatbikat neticesinde varsa aksayan yönler ve kazanılan deneyimlere göre acil durum planları gözden geçirilerek gerekli düzeltmeler yapılır.

15 inci maddesinde (Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitim); (1) Tüm çalışanlar acil durum planları ile arama, kurtarma ve tahliye, yangınla mücadele, ilkyardım konularında görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirilir.

(2) İşe yeni alınan çalışana, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilave olarak acil durum planları ile ilgili bilgilendirme yapılır.

(3) Acil durum konularıyla ilgili özel olarak görevlendirilenler, yürütecekleri faaliyetler ile ilgili özel olarak eğitilir. 11 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca görevlendirilen çalışanlara, eğitimlerin işyerinde iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından verilmesi halinde, bu durum işveren ile eğitim verenlerce imzalanarak belgelendirilir” (İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 2013).

“Tehlikeli Maddelerin Karayolu İle Taşınması Hakkında Yönetmeliğin; 1. Maddesinde; (1) ..tehlikeli maddelerin; insan sağlığı ve diğer canlı varlıklar ile çevreye zarar vermeden güvenli ve düzenli bir şekilde kamuya açık karayoluyla taşınmasını sağlamak; bu faaliyetlerde yer alan gönderenlerin, alıcıların, dolduranların, yükleyenlerin, boşaltanların, paketleyenlerin, taşımacıların ve tehlikeli maddeleri taşıyan her türlü taşıt sürücüleri veya operatörlerinin hak, sorumluluk, yükümlülük ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Gönderenin yükümlülüklerini düzenleyen; 10 uncu maddesinde; (1) Gönderen, taşınmak üzere sevk edilen malı ADR hükümlerine uygun bir biçimde teslim etmek zorundadır. Ayrıca gönderen;

a) Tehlikeli maddelerin taşınmasının, Bakanlıktan uygun yetki belgesi almış olanlarca yapılmasını ve özel izin gereken durumlarda bu iznin alınmış olmasını sağlamakla,

- b) Tehlikeli malların ADR hükümlerine uygun olarak sınıflandırılmış bir şekilde taşınmasını sağlamakla,
- c) Taşımacıya ADR Bölüm 5.4.3'te belirtildiği şekilde hazırlanmış yazılı talimatı ve taşıma için gerekli olan; taşıma evrakı, izinler, onaylar, bildiriler, sertifikalar ve diğer belgeleri vermekle,
- d) Yükün yapısına ve özelliklerine uygun araç kullanılmasını sağlamakla,
- e) Taşıma şekli ve taşıma kısıtlamalarına uygun hareket etmekle, yükümlüdür.

Taşıt sürücüsünün ve araçta bulunan diğer görevlilerin yükümlülüklerini düzenleyen 15 inci maddesinde;

(1) Taşıt sürücüsü ve araçta bulunan diğer görevliler;

- Taşıtlara yükleme, doldurma ve boşaltma yapıldığı sırada taşıtların yakın çevresinde ateş yakılmasına, açık ışıklandırma yapılmasına ve sigara içilmesine izin vermemekle, kıvılcım çıkma özelliğine sahip cisimler bulundurmamakla ve bu özelliğe sahip giysilerle çalışmamakla,
- Tankların kullanımı, motorun çalıştırılması ve özel sınıf veya maddelere ilişkin ek gereklilikler ile ilgili ADR hükümlerine uymakla,
- Tehlike anında yazılı talimatlarda belirtilen tedbirleri almakla,
- Taşınmakta olan tehlikeli maddeler, özellikle herhangi bir kaza veya uygunsuzluk durumunda, üçüncü kişiler için risk teşkil ediyorsa ve söz konusu risk hemen ortadan kaldırılamıyor ise bu tehlikeli durumun gerçekleştiği bölgeye en yakın yetkili makamlara ulaşarak gerekli olan tüm bilgileri iletmekle veya iletilmesini sağlamakla,
- Boşaltım alanında güvenlik önlemlerinin tam olarak alınmış olduğunu ve boşaltma işleminde kullanılan donanımın düzgün olarak çalışıyor olduğunu kontrol etmekle, yükümlüdürler.

Alıcının yükümlülükleri:

Madde 16 – (1) Alıcı;

- Kullanılan taşıt ve konteynerlerin boşaltıldıktan sonra öngörülen fiziksel ve kimyasal temizlik işlemlerinin ADR hükümlerine uygun olarak yerine getirilmesini, bu işlemlerden sonra aracın üzerindeki tehlike işaretlerinin çıkartılmasını ve

boşaltma, temizleme, zehirden arındırma gibi işlerde diğer kişilerin hizmetlerinden yararlanıyorsa, ADR hükümlerine uygun tedbirlerin alınmasını sağlamakla,

- Boşaltım alanında güvenlik önlemlerinin tam olarak alınmış olmasını sağlamakla ve boşaltma işleminde kullanılan donanımın düzgün olarak çalıştığını kontrol etmekle,

- Taşıtlardan boşaltma yapıldığı sırada taşıtların yakın çevresinde ateş yakılmasına, açık ışıklandırma yapılmasına ve sigara içilmesine izin vermemekle, kıvılcım çıkma özelliğine sahip cisimler bulundurmamakla ve bu özelliklere sahip giysiler ile çalışmaya müsaade etmemekle, yükümlüdür.

Boşaltanın yükümlülükleri

Madde 17 – (1) Boşaltan;

- Boşaltma öncesinde ve sırasında pakette, tankta, araçta veya konteynerde boşaltma işlemini tehlikeye sokacak ölçüde bir tahribatın olup olmadığını kontrol etmekle,

- Bu maddenin (b) bendinde belirtilen olumsuz bir durumun tespiti halinde, gerekli önlemler alınıncaya kadar boşaltma işlemine ara vermekle,

- Tank, taşıt ve konteynerin boşaltılması sırasında;

- Vana ve kontrol kapaklarının güvenli bir şekilde kapatılmasını hemen sağlamakla.

- Boşaltma işlemi devam ederken taşıtların yakın çevresinde ateş yakılmasına, açık ışıklandırma yapılmasına ve sigara içilmesine izin vermemekle, kıvılcım çıkma özelliğine sahip cisimler bulundurmamakla ve bu özelliğe sahip giysiler ile çalışmaya müsaade etmemekle,

- Paket, tank, taşıt veya konteynerin boşaltılması sırasında diğer üçüncü kişilerden hizmet alınması durumunda, bu işlemi gerçekleştiren kişiler tarafından boşaltma öncesinde, sırasında ve sonrasında ADR gereklerine uygun tedbirlerin alındığını kontrol etmekle, yükümlüdür.

Doldurucu: Tankları doldurmadan önce tankların ve teçhizatlarının teknik olarak yeterli olduğunu, tankerlerin, tüplü gaz tankerlerinin, sökülebilir tankların, portatif tankların, tank konteynerlerin ve ÇEGK'lerin bir sonraki test için sürelerinin dolmadığını tespit etmeli ve sadece doldurulacak tanklarda taşınmasına izin verilen tehlikeli malları tanklara doldurmalıdır. Doldurucu tankı doldururken, bitişik

kompartımanlardaki tehlikeli malları ilgilendiren zorunluluklara uygun hareket etmelidir.

Doldurucu tankı doldururken, doldurulan madde için maksimum izin verilebilir doldurma derecesini veya izin verilebilir maksimum litre başına içeriklerin kütlesini gözlemelidir. Dolumu yaptıktan sonra bütün kapakların kapalı durumda olduğundan ve sızıntı olmadığından, doldurduğu tankın dışında tehlikeli dolum maddelerinin artıklarının yapışmadığından ve tehlikeli malları dökme halinde taşıma için hazırlarken, belirtilen turuncu plakaların, afişlerin veya etiketlerin, yüksek sıcaklık maddelerinin ve çevreye tehlikeli maddelerin işaretleri ile birlikte tankların, araçların, büyük ve küçük konteynerlerin üzerine zorunluluklara uygun şekilde takıldığından emin olmalıdır.

Doldurucu tehlikeli malları dökme halinde taşıma için hazırlarken, belirtilen turuncu plakaların, afişlerin veya etiketlerin, yüksek sıcaklık maddelerinin ve çevreye tehlikeli maddelerin işaretleri ile birlikte tankların, araçların, büyük ve küçük konteynerlerin üzerine zorunluluklara uygun şekilde takıldığından emin olmalıdır” (Tehlikeli Maddelerin Karayolu İle Taşınması Hakkında Yönetmelik, 2013).

“İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğinin, İş güvenliği uzmanlarının görevlerini düzenleyen 9 uncu maddesinde;

(1) İş güvenliği uzmanları, aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür:

a) Rehberlik;

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

2) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.

3) İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.

4) İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

b) Risk değerlendirmesi;

1) İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

c) Çalışma ortamı gözetimi;

1) Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek.

2) İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek.

ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

3) Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

4) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmektir.”

d) İlgili birimlerle işbirliği yapmaktır (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012).

Bütün bu mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde;

İş kazası veya meslek hastalığı olaylarının büyük bölümü işverenler tarafından iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki mevzuat hükümlerine uyulması ile önlenebilecek niteliktedir. Aynı doğrultuda bir çok kararı bulunan Yargıtay, bir kararında, “Genel olarak işveren, işçilerin, iş güvenliği ortamında çalışmalarını sağlayacak önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren salt mevzuatta öngörülen önlemleri değil kutsallaştırılması gereken insan yaşamına saygı çevresinde günümüz bilim ve teknolojisinin öngördüğü önlemleri almakla dahi yükümlüdür. Her halde çalışan kimsenin iş güvenliği, işçinin kendi dikkatine bırakılamaz.....” yönünde hüküm tesis ederek, işverenleri iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yarayacak tüm genel önlemleri almakla yükümlü görmektedir (10. Hukuk Dairesinin 17/04/1984 tarihli ve 2029/2140 sayılı kararı).

Yargıtayın yerleşik kararlarında; işverenler, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır. Bir işçiye herhangi bir görev verirken, işçinin sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğu göz önüne alınmalıdır.

İşverenler işyerlerinde, risklerin, toplu korumayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği veya tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kişisel koruyucu donanımların kullanılmasını sağlamalıdır. Kişisel koruyucu donanım işyerinde var olan koşullara işin özeline uygun olmalıdır.

İşveren şirket yetkilileri, sigortalıya uygun kişisel koruyucu malzemeleri sağlayacak, kullanılmasını sağlayacak ve kazaya neden olabilecek çalışmaları engelleyecek ve durduracaktır.

Yargıtay’ ın konuya ilişkin kararlarından bazıları ise ; “...Her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür” (Y.H.G.K.E. 1981/2-29, K 1983/1044, T: 08.10.1983), “...İşverenin tedbir alma yükümü, şüphesiz, işçileri tehlikeye karşı korumayı, işçilerin davranışlarına ilişkin direktif vermeyi (her

işçinin yapacağı ve yapmayacağı işlerin açık ve kesin bir şekilde gösterilmesini, işyerinde tam bir disiplin sağlanmasını) ciddi bir nezareti ve denetimi de kapsar. Tehlike işçi tarafından bilinebilir bir nitelik taşımış olsa bile işverenin anılan mükellefiyetleri devam eder.” (Yarg. HGK 5.12.1975 T,E.33,K.1584), “...İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatının öngördüğü tedbirlerden herhangi birini almayan işverenin bu savsaklaması sonucu meydana gelmiş iş kazasından kuruma karşı sorumludur.” (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 8.12.1989 tarihli, 595/1078 esas sayılı kararı), “...Bahsedilen bu yükümlülüğün sadece önlem almakla yetinilebileceği anlamını taşımadığı, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme ve önlemlere uyulmasını temin anlamında bulunduğu da kuşkusuzdur. Başka bir deyişle işveren işyerinde geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır. Bu zorunluluk sonucu olarak işyerinde işveren tarafından tam anlamı ile geniş bir kontrol mekanizması kurulmalıdır” (T.C.Yargıtay10.Hukuk Dairesi E.1978/2077, K.1978/689, T.31.10.1978) şeklindedir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin E.1982/1757, K.1982/960 ve 06/04/1982 tarihli kararına göre, “...İşverenler işyerinde tüm önlemleri almak ve koruyucu malzemeyi kullandırmakla yükümlüdürler.”

“...İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, işyerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır.” (T.C. Yargıtay 21.Hukuk Dairesi Esas: 2016 / 9150 Karar: 2017 / 1203 Karar Tarihi: 21.02.2017).

“..İşçilerin beden ve ruhsağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekemeyeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla

yükümlüdürler” denilmektedir (T.C. Yargıtay 21.Hukuk Dairesi Esas: 2015 / 17839 Karar: 2016 / 4837 Karar Tarihi: 21.03.2016).

Bu çerçevede; Mevcut Kaza Olayının Meydana Gelmesinde İşverenin Sorumluluğunu Değerlendirdiğimizde;

İşverenA.Ş. çalışanı olan A.A’nın maruz kaldığı kaza olayının meydana gelmesinde işverenin sorumluluğunun olup olmadığına ilişkin olarak ilgili mevzuat ve yargı kararları bir arada değerlendirildiğinde;

Kaza anlatımlarına bakıldığında kazanın gerçekleşme riskinin açıkça görüldüğü, kazalı A.A’nın çalışmakta olduğu alanda işin sevk ve organizasyonunda aksamalar olduğu, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak koordinasyon, gözetim ve denetim görevi yeterince yerine getirilmemiş, çalışana (kazalı A.A) gerekli eğitim verilmediği, işe giriş sağlık raporunun olmadığı anlaşılmaktadır.

Kazalı A.A, işverenA.Ş. çalışanı olarak kaza tarihinde anılan bahse konu işyerinde işverene bağlı olarak “24 günlük” bir çalışması bulunmakta ve toplam hizmet süresi ise “2586 gün” olup, deneyimli bir işçi konumunda bulunmaktadır. Gerek olay anlatımlarında ve gerekse elde edilen bilgi ve belgelerden; A.A’nın kaza geçirdiği esnada işverenin işyerinde; kanun ve yönetmeliklerde belirtilen çalışma sahasında gerekli önlemleri aldırmadığı, acil durum müdahale ve tahliye yöntemlerinin uygulanmadığı, yönetmelikte tanımlanan tehlikelere karşı tatbikat yaptırılmadığı, tehlikeli işlerde görevlendirilecek çalışanların belirlenmediği (arama, kurtarma, yangınla mücadele ekipleri), işyerinde çalışma koşulları ile ilgili yazılı talimatların yetersiz olduğu, işyerinde iş güvenliği ile ilgili bir düzensizlik olduğu, sevk/organizasyon ve eylem planının yapılmadığı, patlama riskinin değerlendirilmediği, patlamanın önlenmesi ve patlamadan korunma yöntemlerinin uygulanmadığı, çalışmalar esnasında, öncesinde ve sonrasında yeterli denetim yapılmadığı, yapılan işin özelliğinin çok tehlikeli bir iş olmasına ve potansiyel tehlike olmasına rağmen (patlama olasılığı) gerekli hassasiyet gösterilmediği, olay yerinde bulunan yetkili ve çalışanların panik içerisinde hareket ettikleri, kamera kaydı çözümlemesinde olay yerinde belli bir sistematikten uzak çalışıldığı, kamera kayıtlarında henüz tehlike geçmemiş olmasına rağmen bazı çalışanların cep telefonları ile yangın olayını görüntüledikleri, tehlikeli alandan uzaklaştırılmadıkları görülmektedir. Dolayısıyla, kaza yerinde asıl otorite olan işverenA.Ş’nin işyeri ortamında denetim ve işçiyi gözetme görevini ihmal ettiği görülmektedir.

İşyerinde yapılan iş “çok tehlikeli” sınıfta yer almaktadır.

Bu çerçevede; işverenin, iş güvenliği hususları sürekli izleyerek veya yeterli biçimde gözetim ve denetimde bulunmadığı, iş güvenliğine ilişkin yapılması gereken işlemler sistematik ve süreklilik arz edecek şekilde takip edilerek, yeterli biçimde gözetim ve denetimde bulunmadığından iş kazası olayı vuku bulmuştur. İş güvenliğine ilişkin önlemler takip edilerek yeterli biçimde gözetim ve denetimde bulunularak, işçilerin çalışması sırasında veya çalışma ortamında kaza olma ihtimaline karşı tehlikeli hareket edilmesi önlenmeli, çalışma ortamı ve iş ekipmanları sürekli biçimde kontrol altında tutulmalı, çalışma ortamının ve iş ekipmanlarının risksiz olduğuna kanaat getirildikten sonra işçinin o ortamda çalışmasına izin verilmeli ve bu da işyeri genel uygulaması haline getirilmesi icap etmektedir. Eğer, iş güvenliği önlemlerinin alınıp/alınmadığı takip edilse yeterli biçimde gözetim ve denetimde bulunularak, işçilerin çalışması sırasında veya çalışma ortamında kaza olma ihtimaline karşı tehlikeli hareket etmeleri engellenseydi, çalışma ortamı sürekli biçimde kontrol altında tutulsaydı, çalışma ortamının risksiz olduğuna kanaat getirildikten sonra işçilerin çalışmasına izin verilseydi ve bu işyeri genel uygulaması haline dönüştürülseydi, olaya sebebiyet verilmeyeceği bir realitedir. Ayrıca; kazalının, belgeli iş güvenliği uzmanı tarafından hem genel olarak, hem de yapılan işin özeline ilişkin olarak iş sağlığı ve güvenliği hususlarında eğitilmesi, bilgi sahibi olmalarının sağlanması ve buna ilişkin olarak bizzat kendisi tarafından da imzalanmış eğitime katılım belgesinin tanzim edilmesi gerekmektedir. Kazalı A.A’nın işe başlamadan önce hem genel olarak, hem de yapılan işin özeline yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği hususlarında eğitildiğine ve bilgi sahibi edildiğine dair, eğitime katılım belgesinin (bizzat kazalı tarafından da imzalanmış) mevcut olmadığı görülmektedir. Eğer, kazalı hem genel olarak, hem de yapılan işin özeline uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği hususlarında yeterli olarak eğitilmiş ve bilgi sahibi edilmiş olsaydı, kaza olayı gerçekleşmeyecekti. Bilindiği üzere; işyerinde, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali bulunan risklerin tespit edilmesi ve de buna ilişkin iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden risk değerlendirmesinin işveren tarafından yapılması veya yaptırılması sağlanması esastır. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hususlarında risk değerlendirmesinin yeterince yerine getirilmediği anlaşılmaktadır. Mevcut kaza olayında çok tehlikeli bir iş

yapılmış olmasına rağmen gerekli denetim yapılmış olsaydı, çalışma kazalının veya çalışanların insiyatifine bırakılmayacaktı.

İşveren ... A.Ş. tarafından işyerinde veya yaptırdığı işlerinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 4, 5, 10-12, 15-17 ile Çalışanların Patlayıcı Ortamlarından Korunması Hakkında Yönetmeliğin 5-8 maddeleri ile aynı yönetmeliğin Ek:2 de yer alan hükümleri, İşyerinde Acil Durumlar Hakkındaki Yönetmeliğin 5-13 ve 15 inci maddelerinin, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin 6.maddesi, Tehlikeli Maddelerin Karayolu İle Taşınması Yönetmeliğinin 1 ve 16 inci maddeleri, İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 5.maddesinde belirtilen hususlara riayet edilmemiştir.

İşveren tarafından güvenli çalışmayı sağlayacak şartlar oluşturulmadan, gerekli sevk ve organizasyon yapılmadan işe devam ettirildiği, bunun denetiminin yeterince yapılmaması sonucunda çalışanın vefatı ile sonuçlanan iş kazası olayının gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, kaza olayında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili Yönetmeliklere aykırı hareketleri nedeniyle; işveren kusurlu olduğu görülmektedir.

Söz konusu yasal hükümler gereğince, işveren hakkında 5510 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işlem yapılabilmesi için iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kastı veya sigortalının sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir davranışının bulunması gerekir. İş kazasının soruşturulmasında inceleme konusuna bağlı olarak ve kazanın oluş biçimi dikkate alınarak bu hususun var olup olmadığı araştırılması gerekmektedir.

Sonuç olarak; işyerinde iş ekipmanının ve iş organizasyonunun tam bir düzene sahip olmadığı, işverenin işçinin sağlık ve güvenliği yönünden tüm riskleri değerlendirmeden işyerindeki faaliyetini devam ettirdiği görülmektedir. İşverenin, iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemediği, bunun sonucunda işyerinde gaz sızması akabinde patlama sonucu kaza olayının gerçekleştiği yukarıda belirtilen kanun, yönetmelik ve yargı kararlarında detaylı olarak belirtilen hükümlere aykırı hareket etmesi sonucunda kaza olayının meydana geldiği ve kaza olayı sonucunda A.A'nın vefat ettiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle işverenin işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine

aykırı hareketi sebebiyle; işverenA.Ş. hakkında; 5510 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin birinci fıkrası ile aynı Kanun'un 76 ıncı maddesinin 4 üncü fıkrası hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

Bu kanun ve yönetmelik maddeleri çerçevesinde; işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirir, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar, bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir, eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır denmektedir.

Kaza olayının meydana gelmesinde; işyerinde çalışma alanında yeterli uyarıcı önlemler alınmadığı, işyerinde etkin bir kontrol/denetim ve gözetim sisteminin oluşturulmamasının, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınması gerekli önlemlerin temini ve yerine getirilmesi hususunda asıl yetkili olarak gereken dikkat ve özeni denetim ve gözetim görevini yapmamasının sebep olduğu anlaşılmaktadır.

Kaza Olayının Meydana Gelmesinde Kazalı Sigortalının Sorumluluğunun Değerlendirilmesi:

Sigortalıların sorumluluk halleri ile ilgili 5510 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde: “Sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek

hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri;

b) Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadar Kurumca eksiltilir.

c) Kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.”

Hükümleri bulunmaktadır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

“12/05/2010 tarihli ve 27579 sayılı Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 44 üncü maddesinin ikinci fıkrasında “Bu maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin uygulanmasında; sigortalının, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymaması, tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen bir hareketi yapması, yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi, açıkça izne dayanmadığı gibi, hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi bilerek yapması ve yapılması gerekli bir hareketi savsaması, ağır kusuruna esas tutulur.” denilmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği, 2010).

Kazalı A.A’nın, kaza tarihinde “56 yıl - 6 ay - 23 gün” yaşında olup, kaza tarihinde kaza olayının gerçekleştiği işverene ait işyerinde “24 günlük” çalışması bulunmaktadır. İşverenin, İş Sağlığı ve Güvenlik Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde yer alan kurallara uymaması, olay esnasında herhangi bir önlem alınmaması, sevk ve organizasyonun yapılmaması, A.A’ya işe başlarken herhangi bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmemesi, sağlık raporu alınmaması, iş sağlığı ve güvenliğinin gerekleri hakkında ve işin özeline ilişkin olarak bilgilendirilmemesi nedenleriyle, A.A’nın kaza olayında kusurlu olmadığı anlaşılmaktadır.

Kaza Olayının Meydana Gelmesinde Üçüncü Kişilerin Sorumluluğunun Değerlendirilmesi:

5510 sayılı Kanun’un 21 inci maddesinin dördüncü fıkrasında: “İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep

olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.” (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

5510 sayılı Kanun’un 39 uncu maddesinin birinci fıkrasında: “Üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle malûl veya vazife malûlü olan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine, bu Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı için Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücu edilir.” (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

5510 sayılı Kanun’un 76 ncı maddesinin altıncı fıkrasında: “Genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere kastı veya suç sayılır bir hareketi veya ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi yapmaması ya da ihmali nedeniyle Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına sebep olduğu mahkeme kararıyla tespit edilen üçüncü kişilere, Kurumun yaptığı sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir.” hükümleri yer almaktadır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

A.A’nın vefatıyla sonuçlanan iş kazası olayı ile ilgili olarak üçüncü kişilerin sorumluluğu anlamında;

Kazalı A.A’nın işçisi olduğu ... A.Ş. ünvanlı işverenin işyerinde olay tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı olarak görev yapan ve ceza kovuşturmasında şüpheli sıfatıyla yargılaması devam eden B.C’nin, kazalı A.A’nın İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi almamasına, İşe Giriş Sağlık Raporu olmamasına rağmen işyerinde çalışmasından, işyerinin çok tehlikeli sınıfta yer almasına rağmen, gaz dolum alanında yeterli uyarıcı levhaların ve işaretlerin bulunmamasından, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Yönetmeliğinin 9 uncu maddesinin; 1 inci fıkrasının (a) bendinin a/1, a/2, a/4 alt bentleri, (b) bendinin b/1 alt bendi, (c) bendinin c/1 ve c/2 alt bentleri, (ç) bendinin ç/1, ç/2 ve ç/4 alt bentleri gereğini yeterince yapmamasından, İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Öneri Defterinde kaza tarihi olan 24/07/2017 tarihli sayfadan geriye doğru (16 inci sayfadan 15 inci sayfaya) açıklamalar yapılması, tespit edildiğinden dolayı, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı B.C’nin kusurlu olduğu,

.... A.Ş. ünvanlı işverenin ...İstanbul adresli işyerine ait tankerlerin dolum işlemlerini yapmak amacıyla ...firmasına ait sıvılaştırılmış doğal gazın taşıma işini sözleşme hükümleri çerçevesindeLtd. Şti. üstlenmiştir. ...Ltd. Şti’nin çalışanı olan A.A.A

tarafından “Lukoil gaz” ibareli ...plakalı ..marka çekici ve bu çekici de bağlı bulunan ...plakalı römork ile 24/07/2017 tarihinde saat 20.30 sıralarında sıvılaştırılmış doğal gaz getirerek sabit bulunan doğal gaz LNG tankına boşaltım yaptığı, boşaltma işlemi bittikten sonra aynı gün 23.00 sıralarındaplakalı aracın şoförü olan A.A.A’nın doğal gaz transfer hortumunu topladığı esnada gaz kaçağının meydana geldiği ve bu nedenden ötürü yangının başladığı, bu yangın neticesinde ...Ltd. Şti. çalışanı olan A.A.A ve ...A.Ş. çalışanı A.A’nın yaralandığı, ...Ltd. Şti. çalışanı A.A.A’nın dikkatsiz ve tedbirsiz çalışması sonucunda gaz kaçağının olduğu ve bu gaz kaçağı sonucunda patlama olduğu, A.A’nın ağır yaralandığı ve tedavisi süreci sonucunda 18/08/2017 tarihinde vefat ettiği, sonuç olarakLtd. Şti. çalışanı olan A.A.A’nın tedbirsiz/dikkatsiz ve özensiz çalışması sonucu kazanın meydana geldiği elde edilen belgeler, jandarma fezlekesi ve beyanlardan değerlendirilmektedir. (İnceleme sürecinde Savcılık tahkikatında gaz sızıntısının ve dolayısıyla patlamanın kesin sebebine ilişkin teknik rapor olmadığı anlaşılmaktadır. Kaza olayının doğrudan A.A.A’nın eyleminden kaynaklanıp-kaynaklanmadığı net olarak anlaşılamamaktadır). Bu nedenlerle, Ltd. Şti. ile ...A.Ş arasında imzalanan LNG İletim Sözleşmesinde yer alan sorumluluk maddeleri (4.2. maddesinin –b- bendi, -e- bendi, 4.6.maddesinin –a- bendi, 6.maddesinin 1.fıkrasının –a- ve –b- bendleri ve 12.maddesi çerçevesinde, Ltd. Şti.’nin kusurlu olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede; Ltd. Şti. hakkında, 5510 sayılı Kanun’un 21 inci maddesinin dördüncü fıkrası ve 76 ncı maddesinin 6 ıncı fıkrası yönünden işlem yapılması, kaza olayının meydana gelmesinde üçüncü kişilerin kastının bulunduğu mahkemece tespiti halinde, 5510 sayılı Kanun’un 39 uncu maddesinin birinci fıkrasının uygulanması, teknik bilirkişi raporu sonucunda A.A.A’nın üçüncü kişi konumunda kusurunun tespiti halinde hakkında, 5510 sayılı Kanun’un 21 inci maddesinin dördüncü fıkrası ve 76 ncı maddesinin 6 ıncı fıkrası yönünden işlem yapılması gerekmektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417 inci maddesinde; “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız

bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 2011).

İşçi ve işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan iş ilişkisinde, işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadakat borcu), işveren yönünden işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar. Gerçekten işçi, işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, buna karşı işveren de, işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, işyeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.

Yargı kararlarına baktığımızda; iş kazası veya meslek hastalığı olaylarının büyük bölümü işverenler tarafından iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki mevzuat hükümlerine uyulması ile önlenebilecek niteliktedir. Aynı doğrultuda bir çok kararı bulunan Yargıtay, bir kararında, “işveren, işçilerin, iş güvenliği ortamında çalışmalarını sağlayacak önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren salt mevzuatta öngörülen önlemleri değil kutsallaştırılması gereken insan yaşamına saygı çevresinde günümüz bilim ve teknolojisinin öngördüğü önlemleri almakla dahi yükümlüdür. Her halde çalışan kimsenin iş güvenliği, işçinin kendi dikkatine bırakılamaz.....” yönünde hüküm tesis ederek, işverenleri iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yarayacak tüm genel önlemleri almakla yükümlü görmektedir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirir, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar, bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce (çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir, eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır” denmekte, yine 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 19’da “Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve

işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemek, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermekle yükümlüdür” denilmektedir.

Mevcut örnek olayda; SGK tarafından yürütülen inceleme sonucunda kaza olayında kusurları tespit edilen kişiler hakkında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun ilgili maddeleri uyarınca sorumluluğu tespit edilen işverene idari para cezaları uygulanmakta, kusurları tespit edilen kişiler ve işverenler hakkında da rücu davaları açılmaktadır.

Ayrıca, özellikle ölümlü iş kazalarında Türk Ceza Kanunu devreye girmekte ve iş kazası olayı ile ilgili olarak re’sen soruşturma, kovuşturma ve dava süreci başlamaktadır.

Ayrıca; iş kazası sonucu vefat eden kazalının hak sahipleri maddi ve manevi tazminat davalarına başvurmaktadır.

Eğer iş kazası olayında yaralanma söz konusu ise taraflar arasında uzlaşma sağlandığında şikayete bağlı suç kapsamında olduğu için dava süreci başlamamaktadır.

Belirttiğimiz kanun maddelerinde yer alan yükümlülüklerin esas olarak işverende olmasına rağmen kaçınılmaz bir son gibi yine de İş Güvenliği Uzmanları;

- 1) Ceza davaları,
- 2) Maddi ve manevi tazminat davaları,
- 3) Rücu davaları ile karşı karşıya kalmaktadır.

Dolayısıyla, iş güvenliği uzmanları bir cendere içine girmektedir. Bir taraftan Savcılık soruşturması, ileri aşamada ceza davaları, bir taraftan Sosyal Güvenlik Kurumu’nun rücu davaları ve sigorta şirketlerinin davaları, özellikle ölümlü iş kazalarında hak sahiplerinin açtıkları tazminat davaları sonucu sıkıntılı bir süreç yaşamaktadırlar.

Bu sorunlar yumağında, iş güvenliği uzmanlarının başucu kitapları arasında iş ve çalışma mevzuatı dışında; Ceza Hukuku ve Ceza Muhakemeleri Usul Hukuku kitapları, Borçlar Hukuku kitapları da yerine almaktadır.



Mevcut karamsar yapıya örnek mahiyetinde bazı yargı kararlarına yer vermekte fayda bulunmaktadır.

“(…) Sanıklardan -firma sahibi ve işveren- C.A. ve aynı firmanın iş güvenliği elemanı olduğu anlaşılan Ş.T.'nin standarda uygun olmayan ve kullanılması yasaklanmış cihaz ve eklentileriyle çalışma yaptırdıkları, personelin kullandığı cihaz, teçhizat ve ekipmanlarla ilgili hasarlanma ve yanlış kullanma, eksik kullanıma yönelik yeterli denetleme yapılmadığı, elektrik kaçağına karşı ayrıca panoların topraklanması veya kaçak akımı kesici rölenin monte edilmesi, düzenli bakımının yapılmasını sağlamamaları nedeniyle asli kusurlu oldukları gözetilmeyerek mahkumiyetleri yerine beraatlerine karar verilmesi kanuna aykırıdır” (Yılmaz, M. 2019).

Başka bir kararda;

“ÖZET: Sanık dahil asıl işveren firma tarafından olay öncesi çeşitli zamanlarda şantiye alanında yapılan denetimlerde, alt işveren tarafından çalışma alanında A sınıfı iş güvenliği uzmanının bulundurulmadığı, sahada çalışanların çoğunun yüksekte çalışma eğitimlerinin olmadığı, sürekli uyarılara rağmen işçilerin emniyet kemersiz çalıştıkları, 1,30 cm'den yüksek döşeme kenarlarına gerekli standartlarda düşmeye karşı uygun korkulukların yapılmadığı, işçilerin gelip geçtiği yerlerde kullanılan merdiven ve platformların etrafının belirtilen standartlarda halat zincir

veya ahşap korkuluklar ile çevrilmediği, bina içindeki boşlukların düşmeye karşı uygun ve yeterli yükseklikte sağlam korkuluk veya ağ platformları ya da başka yolla kapatılmadığı, defalarca tehlikeli ve riskli çalışmalarda yapılan uyarılara rağmen tehlikeli ve riskli çalışmalara devam edildiği tespit edilerek alt işveren firma hakkında yaptırım uygulandığı anlaşılmakla, asıl işveren A sınıfı iş güvenliği uzmanı sanık ...'in gerekli denetim ve kontrol görevlerini yerine getirerek, tespit edilen eksikliklerin taşeron firmaya bildirilmesi noktasında da bir kusurunun bulunmadığı anlaşıldığından, sanıkların atılı suçtan beraati yerine delillerin hatalı değerlendirilmesi sonucu mahkumiyetlerine karar verilmesi yasaya aykırıdır.

Dava ve Karar:

Asıl işveren ... İnşaat AŞ. tarafından yapılmakta olan "... İstanbul" inşaat işyerinde, alt işveren ... Mühendislik Ltd. Şti. ile imzalanan 04.07.2011 tarihli sözleşme ile betonarme inşaat işlerinin yüklenici tarafından üstlenildiği, yüklenici ... Mühendislik Ltd. Şti. işçilerinden olan ve olaydan 6 gün önce bu şirkette ahşap kalıp ustası olarak işe başlayan, ancak bir kısım beyanlara göre iş yerinde temizlik işçisi olarak istihdam edilen ölenin olay günü saat 17.00'a kadar inşaatta çalıştığı, saat 17.00'dan sonra çalışmasını tamamlayıp yemekhane ve yatakhane bölümüne gitmek için çalışma alanına 20 metre mesafede bulunan olay yerinden geçtiği sırada, 3. kattaki otopark kısmından bir alttaki otopark kısmına düşmesi sonucu meydana gelen olay akabinde, ölenin düştüğü kısmın üst katında bulunan platform kenarlarında bir yönde demir çubuklarla korkuluk yapıldığının, ancak bu korkulukların uygun şekilde sabitlenmediğinin, yan taraflarının da boşta bırakıldığının, zeminde ise demirlerin esneyebildiğinin, ayrıca diğer yönde bu şekilde bir korkuluğun da bulunmadığının, bu kısımda sadece naylon kırmızı şerit çekmekle yetinildiğinin, yine inşaatta betonarme platformların döşeme kenarlarının da tümüyle korunmadığının, ayrıca şantiyede iş güvenliği tabelalarının bulunmadığının, zemin 5. ve 4. katlarda elektrik bağlantıları ile aydınlatmanın olmadığı, ölenin düştüğü yerde parmaklık veya güvenlik şeridi bulunmadığının tespit edildiği, dosya içeriğine göre, taşeron firmanın kurucu ortakları ve bu firmanın yetkili şirket müdürleri olan sanıklar ... ve ...'nın beyanlarında; hakkında kusur yokluğundan ek takipsizlik kararı yazılan ...'u şantiye şefi olarak atadıklarını ve A sınıfı iş güvenliği uzmanı ... ile de anlaştıklarını, ancak ...'nin kazadan 1 ay önce istifa etmesi üzerine, iş güvenliği uzmanı ... ile anlaştıklarını belirtmeleri; hakkında kusur yokluğundan ek takipsizlik kararı yazılan taşeron ... Ltd.

Şti. şantiye şefi ve inşaat mühendisi ... beyanlarında; işe giriş tarihinden itibaren ... İstanbul inşaat alanında şantiye sorumlusu olarak bulunduğunu, taşeron şirket bünyesinde çalışan A sınıfı sertifikalı İSG uzmanı ...nin işten ayrılması üzerine, yerine başka bir İSG uzmanı temin edinceye kadar firma adına maden mühendisi ...'in İSG sorumlusu olarak görev yaptığını, iş yerinde görülen güvenlik tedbirleri ve eksikliklerle ilgili gerekli çalışmaları da bu kişinin yaptığını belirtmesi; yine hakkında kusur yokluğundan ek takipsizlik kararı verilen ... Ltd. Şti. İSG sorumlusu ... beyanlarında, inşaat şantiyesinde A sınıfı sertifikalı İSG uzmanı ...'nin yanında İSG sorumlusu olarak işe başladığını, inşaat sahasındaki işçi sağlığı ve güvenliğiyle alakalı yapmış olduğu denetimlerde gördüğü eksiklikleri ...'ye bildirmekle yükümlü olduğunu, ancak bu kişinin olay öncesi 08.11.2012 tarihinde işten ayrılması sebebiyle yerine yeni bir İSG uzmanı temin edilemediğinden, bu görevi kendisinin yürüttüğünü, ancak kendisinin İSG uzmanlık sertifikasının bulunmadığını, kendisinin iş yerinde bulunan eksiklikleri şantiye şefi ...'a bildirmekle görevli olduğunu belirtmesi; dosyada mevcut 15.01.2011 tarihli taşeron ... Ltd. Şti. ile iş güvenliği sorumlusu ... arasında imzalanan iş güvenliği sorumlusu taahhünamesinde; iş güvenliği sorumlusunun yapmakta olduğu işler için kendi çalıştırdığı işçilerine karşı doğrudan doğruya işveren vekili durumunda olduğundan şantiyede kendine ayrılan yerde ve işlerde iş kazası ve meslek hastalıkları olmaması için tüm önlemleri hiçbir uyarı veya yazışmaya meydan vermeden almak ve işyerinde uygulanmakta olan kurallara uymak, her türlü araç ve gereçleri sağlamak, iş yerinde bulundurmak, işçilerine kullandırmak ve bu konularda işçilerine sürekli eğitim vermek, çalıştırdığı işçilerini gerek işe alırken gerekse işin devamı boyunca genel iş güvenliği kuralları ile koruyucu malzemelerin kullanımı konularında ve şantiyedeki iş kazası ve meslek hastalığı riskleri hakkında sürekli olarak eğitmek, asıl işveren tarafından iş güvenliği konularında verilecek gerek yazılı gerekse sözlü talimatları geciktirmeden ve itiraz etmeden yerine getirmek, şantiyede faaliyette bulundukları yerlerde düzenli olarak iş güvenliği denetimlerini ve kontrollerini yapmak, kendi sorumluluk alanındaki kontrolleri yapmak ve gözlemlenen emniyetsiz durum ve davranışları gidermek, işçilerine kayma ve düşme tehlikesi bulunan yerler ile korkuluğu bulunmayan boşluk içinde veya döşeme kenarlarında çalışanlara paraşüt tipi emniyet kemeri, çelik burunlu ayakkabı, vermek ve kullandırmak gibi hususlarda yükümlülüğünün bulunduğu, tüm bu belirlemeler karşısında, taşeron firmanın kurucu ortakları ve bu firmanın yetkili şirket müdürleri olan sanıklar ... ve ... tarafından

şantiye şefi ve iş güvenliği sorumlusu atandığı, iş güvenliği sorumlusunun A sınıfı sertifikasının bulunmamasının ise asıl işverenle imzalanan sözleşme hukukundan kaynaklı bir yükümlülüğün ihlali olduğu, bu durumda taşeron firmanın kurucu ortakları olan sanıklar ... ve ...'nın bir ihmalden ve bu bağlamda kusur sorumluluğundan bahsedilemeyeceği,

Asıl işveren ... İnşaat AŞ'de 01.10.2010 tarihinden itibaren A sınıfı İş Güvenliği Uzmanı ve maden mühendisi olarak görev yapan sanık ...'in kusurlu bulunduğu kabul edilmiş ise de, asıl işveren ile alt işveren arasında imzalanan sözleşme ve eklerinde, iş sağlığı ve güvenliğinden ehil bir firma olan yüklenicinin sorumlu olacağına ilişkin hükümler gözetildiğinde, asıl işveren ve yetkililerinin kusurundan bahsedilemeyeceği, kaldı ki; sanık dahil asıl işveren firma tarafından olay öncesi çeşitli zamanlarda şantiye alanında yapılan denetimlerde, alt işveren tarafından çalışma alanında A sınıfı iş güvenliği uzmanının bulundurulmadığı, sahada çalışanların çoğunun yüksekte çalışma eğitimlerinin olmadığı, sürekli uyarılara rağmen işçilerin emniyet kemersiz çalıştıkları, 1,30 cm'den yüksek döşeme kenarlarına gerekli standartlarda düşmeye karşı uygun korkulukların yapılmadığı, işçilerin gelip geçtiği yerlerde kullanılan merdiven ve platformların etrafının belirtilen standartlarda halat zincir veya ahşap korkuluklar ile çevrilmediği, bina içindeki boşlukların düşmeye karşı uygun ve yeterli yükseklikte sağlam korkuluk veya ağ platformları ya da başka yolla kapatılmadığı, defalarca tehlikeli ve riskli çalışmalarda yapılan uyarılara rağmen tehlikeli ve riskli çalışmalara devam edildiği tespit edilerek alt işveren firma hakkında yaptırım uygulandığı anlaşılmakla, asıl işveren A sınıfı iş güvenliği uzmanı sanık ...'in gerekli denetim ve kontrol görevlerini yerine getirerek, tespit edilen eksikliklerin taşeron firmaya bildirilmesi noktasında da bir kusurunun bulunmadığı anlaşıldığından, sanıkların atılı suçtan beraati yerine delillerin hatalı değerlendirilmesi sonucu mahkumiyetlerine karar verilmesi; Kanuna aykırı olup, sanıklar müdafilerinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden, hükmün bu sebepten dolayı 5320 sayılı Kanunun 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince isteme kısmen uygun olarak bozulmasına; 17.03.2016 tarihinde oybirliği ile, karar verildi.” (Erişim adresi: <https://isgfrm.com/threads/is-guvenligi-uzmaninin-cezai-sorumlulugu-insaat.25701/>).

Bir başka kaza olayında; Türkiye’de görsel ve yerel basında geniş yer bulan; 19.12.2020 tarihindeilinde özel bir sağlık hizmet sunucusunda Yeni Tip Koronavirüs (Covid-19) yoğun bakım ünitesinde yüksek akım oksijen cihazından kaynaklanan ve oksijen sisteminde meydana gelen yangın çıktığı ve basında yer alan haberlere göre 13 hastanın vefat ettiği belirtilmiş, ayrıca doktor, sağlık personeli ve güvenlik görevlilerinden oluşan 51 sağlık çalışanın da bundan etkilendiği haberleri yer almıştır. Hay filom cihazının yani oradaki hastalara oksijen verilmesinde kullanılan cihazın bir anda alev alması ile yangının başladığı belirtilmiştir (Erişim adresi: <https://www.aa.com.tr/tr/pg/foto-galeri/gaziantep-te-hastanede-yogun-bakimda-cikan-yanginda-8-hasta-hayatini-kaybetti-...>).

Bu işyerinde gerçekleşen olayı iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde ele aldığımızda;

Olayın kamu davasını içermesi nedeniyle Cumhuriyet Başsavcılığınca soruşturma yürütülecek, idarenin kusuru olup olmadığı hususu da idari soruşturma sonucunda ortaya çıkacaktır.

Gerek Savcılık soruşturmasında gerekse de idari soruşturma sonucunda; kastı, ihmali ve kusuru olan kişilerin ceza davalarına ve hukuk davaları ile karşı karşıya kalacakları bir realitedir.

Soruşturma sonucunda; ceza davaları, tazminat davaları(Maddi Tazminat, Manevi Tazminat, Destekten Yoksun Kalma Tazminatları) ile SGK rücu davaları söz konusu olacaktır.

Kaza sonucu vefat eden vatandaşların hayattayken destek verdiği kişilerin bu desteklerini yitirmiş olmaları nedeniyle, bunun tazmin edilmesi için destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin dava açılacaktır.

Bu davayı; Türk Borçlar Kanununun 45 inci maddesi uyarınca; vefat eden kişilerin hak sahipleri tarafından açılacaktır.

Açılacak diğer dava konusu ise; manevi tazminat davaları olacaktır. Bu davada; duyulan elem ve acı, ruhsal dengenin bozulması, yaşama sevincinin azalması sebebiyle Türk Borçlar Kanunu’nun 47 inci maddesi uyarınca bir tazminat söz konusu olacaktır. Manevi tazminat kazazede veya ölümü halinde hak sahipleri ve manevi tazminatı ispat edebilecek diğer kişiler tarafından açılabilmektedir.

Vefat eden kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumuna tabi olarak çalışanlar veya emekliler ise; Sosyal Güvenlik Kurumu olayda kastı veya kusuru olan kişilere karşı rücu davaları açacaktır.

Diğer bir iş kazası olayı olan İstanbul/Esenyurt'ta bir AVM inşaatında; 11.03.2012 tarihinde şantiye alanında işçilerin kaldıkları çadırda çıkan yangında 11 işçinin yanarak can verdiği iş kazasında; işçilerin çadırlarda eski sünger yataklar olduğu, çadırları örtmek için kullanılan polyester malzeme içerikli örtünün ateşe dayanıklı olmadığı, elektrik hattında topraklamanın bulunmadığı, çadırda uygun ısıtma sisteminin olmadığından çadırların elektrikli ısıtıcılarla ısıtıldığı, yangın dedektörü ve alarm sisteminin bulunmadığı, yeterli yangın söndürme tüpü bulunmadığı, çadırların arka girişinin sunta ile kapatıldığı, acil çıkış kapısının bulunmadığı, çadırın tek giriş-çıkış kapısının olduğu, çıkış kapısında herhangi bir engelin bulunmaması gerektiği, elektrik ısıtıcılarının aşırı yüklenme ile elektrik kontağına ve arka neden olduğu, arkın sünger yatakları tutuşturduğu belirtilmiştir. Bu iş kazası olayında; sorumluluğu tespit edilen iş güvenliği uzmanlarına 5-6 yıllık hapis cezası verildiği ve davanın devam ettiği görülmektedir. Bu kaza olayında iş güvenliği ile ilgili bir çok eksikliğin olduğu realitedir. Sonuç itibariyle; İş Güvenliği Uzmanlarının tespitlerini yazılı olarak (tespit ve öneri defterine yazmak suretiyle) işverene tebliğ etmesi, acil durdurmayı gerektiği durumlarda bunu takip etmesi ve bunun yerine getirilmemesi halinde Bakanlığa bildirme yükümlülüğünü yerine getirmediği şüpheden uzak olarak tespit edildiğinde İş Güvenliği Uzmanlarının mahkumiyet ile karşılaşmaları kaçınılmaz olacaktır (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Bu tezde son yıllarda gerçekleşmiş ve Türkiye gündeminde önemli yer tutan Manisa ili Soma ilçesinde 13.05.2014 tarihinde gerçekleşmiş 301 vefat 162 kişi hayati tehlike geçirecek şekilde yaralanması ile sonuçlanmış Soma maden iş kazası, Karaman ili Ermenek ilçesinde gerçekleşmiş 18 işçinin ölümü ile sonuçlanmış olan Ermenek maden iş kazası ve yakın tarihte Sakarya ili Hendek ilçesinde havai fişek fabrikasında 03.07.2020 tarihinde 7 işçinin ölümü ile sonuçlanmış iş kazası olayları; iş güvenliği önlemleri ve iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları çerçevesinde ele alınmıştır.



6.3. Manisa İli Soma İlçesinde 13.05.2014 Tarihinde Gerçekleşen 301 Vefat 162 İşçinin Hayati Tehlike Geçirecek Şekilde Yaralanması ile Sonuçlanan Soma Maden İş Kazası Olayı İle İlgili Olarak

T.C. Akhisar Ağır Ceza Mahkemesinde görülmüş olan Dosya-Karar No: 2015/81 Esas - 2018/296 numaralı 5820 sayfalık gerekçeli karara bakıldığında;

Özetle; 13.05.2014 tarihinde Manisa ili Soma ilçesinde meydana gelen maden iş kazasının nasıl gerçekleştiğine dair 15.08.2016 tarihli nihai bilirkişi raporunda; Eynez yeraltı kömür ocağı, madenin U3 bölgesinde elektrik yada bant arızasından kaynaklanan arkın, ısınmış ortama eski imalat bölgelerinden basınçla üflenene gazlar ve kaza mahallindeki maddeleri tutuşturmasından kaynaklandığı ve daha sonrasında gerçekleşen etkenler ile maden ocağı içinde yangın, karbonmonoksit, metan gazları etkenleri ile kazanın yayıldığı ve sonucunda 301 vefat ve 162 hayati derecede yaralanmanın gerçekleştiği anlaşılmıştır.

Mahkemece; 13.05.2014 tarihindeki kazanın nedenleri irdelendiğinde, en önemli sebebin üretim zorlaması olduğunun görüldüğü, üretim zorlamasının yeraltı kömür madenciliğinde gerekli hazırlık ve alt yapı çalışmaları yapılmadan yeni pano ve galerilerin açılması, galeri kesitlerinin genişletilmesi, ilave makine ve donanımın alınması gibi temel yapısal hazırlıklar tamamlanmadan ve alt yapı oluşturulmadan üretimin kısa sürede büyük oranda artırılması olarak tanımlandığı, yeraltı maden işletmelerinde üretim kapasitesinin havalandırma, ulaşım ve nakliye ünitesi gibi parametrelerle sınırlı olduğu, üretim zorlamasının beraberinde gerekli önlemlerin

alınamamasına, tehlikeli çalışma koşullarının oluşmasına yol açtığı, ayrıca olayda 269 işçinin yaşamını yitirdiği ikinci bir hava yolu bulunmayan S panoları için ...İşletmeleri A.Ş. yetkilileri tarafından hazırlanan Haziran 2011 tarihli Ek Revize Uygulama projesi ile projelendirilen 2. hava yolu projesi hayata geçirilmeden riskli olduğu öngörülen bu panoda üretime başlanması ve şartnamede bulunmamasına rağmen bu panoda kara tumba yöntemi ile üretim yapılması nedeniyle çalışma ortamının kaçısa uygunluğunu ortadan kaldıracak sayıda işçinin ayaklarda barındırılmasında üretim zorlamasından kaynaklandığı, kazanın en önemli sebeplerinden biri olarak değerlendirilen havalandırma yetersizliği olduğu, Soma maden iş kazası olayı ile ilgili olarak incelenen tüm bilirkişi raporlarında; ihmaller zinciri sonucu kazanın gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda bahsedilen ana sebepler dışında; gaz maskelerinden bir kısmının bozuk olması, küflü olması, miad sürelerinin geçmiş olması (2953 adet karbonmonoksit ferdi kurtarma maskesinden 2678 adedinin kullanım ömrünü tamamlaması), madende kullanılan bazı bantların plastik(yanıcı madde) içermesi, teknik nezaretçi defterinde bulunan eksikler, yangın tatbikatı yapılmaması, acil durumlara ilişkin eksiklikler, üretim baskısı, yeterli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmemesi, sözleşmede olmamasına rağmen eski sistem üretim yöntemi olan ve tek bacadan üretim yaparak riski yükselten kara tumba yönteminin kullanılması, havalandırma sistemindeki eksiklikler, eski imalat panolarının izlenmemesi, risk değerlendirme raporlarının yetersiz olması, risk değerlendirme dökümanında konveyör bant sistemi bantlarının alev yürütmez özellikte olmaması, ana nakliye yollarında oluşabilecek yangınlara karşı yeterli yangınla mücadele ekipmanının bulunmadığı, eski imalat boşlukları ile barajlanarak kapatılan bölümlerin izlenmeyerek kontrol edilmediği ve ayak arkasında kalan boşlukların tam olarak göçertilip/göçertilmediği gibi tehlike ve risklerin analiz edilmediği, öncelikle yeraltında çalışanların ivedilikle tahliyesini gerçekleştirerek yerine yangının başladığı noktaya ulaşmaya ve yangınla mücadele etmeye çalışıldığı, yapılan tatbikatların böyle çaplı acil durumlarda nasıl hareket edilmesi gerektiği hususunda gerekli refleksi oluşturmadağının anlaşıldığı, yeraltı işletmesindeki sıcaklık artışı ve sıcaklık sensörünün kaydetmiş olduğu anlamsız değerlerin nedeninin araştırılmadığı, işverenlik tarafından baraj arkalarında meydana gelebilecek değişimlerin izlenebilmesi ve kontrol altında tutulabilmesi için gerekli teknik önlemlerin alınmadığı, CO'nun yükselmesi nedeninin üretim panolarındaki

kömür kızışmasına bağlı olabileceği ve eski imalatlarda veya bunların barajlarında ocak içine sızan gazdan kaynaklanma olasılığının işyeri yetkilileri tarafından değerlendirilmediği, anılan işletmede daha önce faaliyet gösteren işverenin planlanan 3.875.000 ton kömür üretiminin ancak 822.733,60 ton olarak gerçekleştirilmiş olmasına rağmen,A.Ş'nin termin programında belirlenen üretim miktarını yaklaşık 3 yıl önce tamamlamış olmasının, planlanan üretimden 2-2,5 kat daha fazla üretim yapılması, ancak üretim hızı ve üretim zorlamasıyla açıklanabileceği, üretim zorlamasının da iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinden ödün verilmesine neden olduğu, çalışanların ifadelerinde belirttikleri aldıkları eğitim süreleri ile evraklar üzerindeki verildiği belirtilen eğitim sürelerinin örtüşmediği, acil durumlarda yeraltı işletmesinin havalandırılmasını yönlendirebilecek ve oluşabilecek zararlı ve zehirli havanın ocağın diğer panolarına ulaşmasını engelleyecek şekilde tesis edilen yerüstünden kontrol edilebilen ve/veya otomatik olarak devreye giren hava kapıları yaptırılmadığı, kazadan 1 ay önce madendeki sıcaklığın 5 derece artmasına rağmen önleyici çalışma yapılmadığı, su ile soğutma yapılması sonucunda ortaya çıkan zehirli ve boğucu gazların ortama yayılmasının madencilerin karbonmonoksit gazına maruz kalmalarına neden olunduğu, işçilerin kaçış galerisinin inşa edilmemesi, alternatif kaçış yollarının bulunmaması belli başlı eksiklik ve hatalar olarak bilirdiği raporlarında, soruşturma, kovuşturma ve yargılama sürecinde yer aldığı anlaşılmaktadır.

Eynez kömür ocağında daha önce üretim yapan işletmenin TKİ'ne üretim çalışmalarında çıkan yangınlar ve büyük miktardaki su birikimleri nedeniyle üretim yapılamadığını, ileride telafisi mümkün olmayacak problemler ile karşılaşılacağından şirketlerinin ve TKİ'nin olumsuz etkilenmemesi için mevcut sözleşmeleri devretmek istemeleri ayrıca önem arz eden bir durum olduğu başka bir realitedir.

Bu çerçevede; tezin ana konusu olması nedeniyle bu iş kazası olayında; İG Uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerindeki yetki ve sorumluluğu ele alınacaktır.

Bilindiği üzere; 6331 sayılı Kanun'un md.2/II. fıkrasında yapılan değişikliğe göre; "... İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve

işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir....” hükmüne yer verilmiştir.

Bu çerçevede, mahkeme dosyasında belirtildiği şekilde ve taranan tüm Yargıtay kararlarında; iş güvenliği uzmanının faaliyeti icrai nitelikte olmayıp, (İG uzmanlarının emir ve talimat verme yetkisi bulunmadığından) rehberlik ve danışmanlık şeklinde yani istişari niteliktedir. İG uzmanının görevi, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirlemek ve işverene yazılı olarak bildirmekten ibarettir. Bu bildirimi de kendileri tarafından tutulan özel bir defterle yapar. İG Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluklarını Düzenleyen Yönetmeliğe göre, iş güvenliği uzmanının belirtilen deftere yazdığı hususlar işverene bildirilmiş sayılır. Bundan sonraki süreçte iş güvenliği uzmanının herhangi bir sorumluluğu yoktur, zira, ilgili deftere yapılması gerekenleri yazmakla rehberlik ve danışmanlık görevini yerine getirmiştir. Bundan sonrasında eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Sadece tehlikenin belirli bir seviyeye çıkması ve işverene bunları bildirmesine rağmen önlem alınmaması durumunda Bakanlığa bildirim yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır. Konu bu şekilde değerlendirildiğinde, yüklenici şirket tarafından şirket bünyesinde oluşturulan İSG organizasyonu içerisinde görevli iş güvenliği uzmanları arasında faaliyet alanlarına göre bir görev taksimatı olmadığı anlaşılmış, aksi yönde bir belge de ibraz edilmediği belirtilmiştir. Bu suretle, iş güvenliğine ilişkin ayrıntılı olarak yapılan ve meydana gelen olayla illiyet bağı bulunduğu değerlendirilen kusurlu eylemlere yönelik olarak, sanık tarafından yazılı surette işverene yapılan bir bildirimin bulunmadığı görülmüştür. Ayrıca iş güvenliği uzmanları, Yönetmeliğin md.10/b hükmü uyarınca hayati bir tehlikenin varlığı halinde işin durdurulması için işverene başvuruda bulunabilir. Hala bir önlem alınmamışsa ve tehlike devam ediyorsa, iş güvenliği uzmanı, Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili birimine başvuruda bulunması gerekmektedir. Tezin belli başlı bölümlerinde ayrıntısı ile belirtildiği üzere; ücretini işverenden alan İG Uzmanlarının kendilerine tanınan bu yükümlülüğü yerine getirmede ne kadar bağımsız olduğu gerçeği tartışılmakta ve bu husus bu yönde yeni bir düzenleme yapılana kadar İG Uzmanlarının karşısına devamlı çıkacaktır.

İş güvenliği uzmanlarının mahkemede yaptıkları savunmalarında; işverenin emir ve talimatı altında çalıştıkları, ücretlerini işverenden aldıkları, işten çıkarma riskiyle karşı karşıya oldukları, bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eksiklikleri işverene bildirmekte çekingen davrandıkları yönündeki beyanları dikkate alındığında; iş güvenliği uzmanlarının sorumluluklarını yerine getirmeme konusunda işverenden çekinebilecekleri yolundaki savunmalarına itibar edilmediği mahkemece değerlendirilmiştir. Maden ocağında çalışan işçilerin emniyetlerinden bizzat sorumlu olup, uzunca bir süreçte hemen hemen her gün sahada bizzatihi görev yapan iş güvenliği uzmanlarının ve amirlerinin meydana gelen olayda taksir derecesinde sorumlu olduğu, diğer iş güvenliği uzmanlarının ise eylemleri ile meydana gelen ölümler ve yaralanmalar arasında doğrudan bir illiyet bağı kurulamadığından cezalandırılmalarına yeterli kusurlarının bulunmadığı kanaatine varıldığı belirtilmiştir. Bu açıklamalar ışığında, sayın Mahkemece İş Güvenliği Uzmanlarının işin özeline ilişkin durumlarının değerlendirilmesinde;iş güvenliği uzmanı olup patlatma mühendisi olduğu anlaşılmaktadır. Patlatma mühendisi olan sanığa, olay ile illiyet bağının kurulabildiği herhangi bir kusur atfedilmemiştir.'ın iş güvenliği uzmanı olup havalandırma mühendisi olduğu anlaşılmaktadır. Havalandırma mühendisi olarak görev yapan sanığın, maden ocağının rutin havalandırma düzeninin işlevini sağlamaya yönelik görevli olduğu, bu görev kapsamında hava kapılarının yapımı ve bakımı, ocak içindeki hava sirkülasyonunun dengeli sağlanmasının bulunduğu görülmektedir. Madende mevcut olan ve havalandırma ve tahliyeyle ilişkin yapısal eksikliklere havalandırma mühendisi olarak görev yapan sanığın doğrudan bir müdahale yetkisinin bulunmadığı değerlendirilmekle sanığa kusur atfedilmemiştir.'un iş güvenliği uzmanı olup eğitim mühendisidir. Madendeki işçilere iş güvenliği anlamında eğitim verilmesinden mesuldür. Bu eğitim tahliye ve maske kullanımını da içermektedir. Keza emniyet biriminde görevli sanıkların savunmalarından da anlaşılabacağı üzere, emniyet birimi madende çalışan işçilerin emniyetinden sorumludur. Görev yerleri maden ocağının genelini kapsar. Maden

ocağının genelini rutin olarak kontrol ederek, tehlikeli ve eksik durumları tespit edilmesi, tehlikeli durumun engellenmesi, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun ortamda çalışmasını sağlamaktır. Daha genel bir ifade ile emniyet birimi iş güvenliği açısından gerekli denetim ve kontrollerin yapılması ve bu doğrultuda her türlü tedbirin alınmasından mesuldür. Bu bilgiler ışığında işletmenin emniyet birimi değerlendirildiğinde, bu birimin başında emniyet başmühendisi olan'nin bulunduğu, onun altında 3 Vardiya Amiri olan'in bulunduğu, alt kademesinde ise 3 vardiya halinde devam eden üretimin her vardiyasında bir vardiya amirinin bulunduğu, bu vardiya amirlerinin veolduğu, diğer vardiya amiri'ın olayda hayatını kaybettiği, vardiya amirlerinin alt kademelerinde de mühendis ve teknikerlerden oluşan sanıklar, ,, 'un görev yaptığı anlaşılmıştır. Yukarıda anlatılan görev, sorumluluk ve konumları gereğince iş güvenliğinden sorumlu 3 vardiya amiriile ona bağlı olarak görev yapan vardiya amirleri olanve 'ın ocak içerisinde işçilere dağıtılan ve kullanılan gaz maskelerinin düzenli kontrol edilmemesi, eski imalat sahalarının düzenli takip edilmemesi ve genel olarak olay öncesinde ve meydana gelen olay sırasında işçilerin güvenli bir şekilde ocağı terk etmesine ilişkin güvenlik tedbirlerini almamaları nedeniyle kusur atfedilmiştir. Anılan sanıklara bağlı olarak görev yapan ve konumları gereğince üstleri olan vardiya amirlerinin talimatları doğrultusunda çalışan, bu nedenlerle yetkileri oldukça kısıtlı olduğu değerlendirilen mühendis ve teknikerlerden oluşan,.....,....., 'un olaya etki eden ve illiyet bağına haiz herhangi bir kusurları bulunmadığı değerlendirilmiştir (T.C. Akhisar Ağır Ceza Mahkemesi Dosya Karar No:2015/81 Esas-2018/296 numaralı karar, Av. Ünder, Mürsel).

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 14.Ceza Dairesi Esas No: 2019/313 Esas karar no : 2019/1610 (istinaf kararı) Akhisar Ağır Ceza Mahkemesi: 11/07/2018 numara: 2015/81 (E) ve 2018/296 (K) olan kararda;

Maden ocağında istihdam edilen iş güvenliği uzmanları ile ilgili değerlendirme; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4-8 Maddelerinde ve ilgili yönetmelikler gereğince iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında gerekli tedbirlerin alınması, gerekli organizasyonun sağlanması, her türlü araç ve gerecin temini, iyileştirilmesi ve değişen şartlara uygun hale getirilmesi, işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesinin ve işçilerin iş güvenlik önlemlerine uyup uymadıklarının takibi hususunda birinci derecede işverenin sorumlu olduğu, işveren

veya vekilleri tarafından iş yerinde görevlendirilecek iş güvenlik uzmanlarının görev, yetki ve sorumluluklarının ise İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 9 ve 10. Maddelerinde görev ve yetkilerinin düzenlendiği 10/1-b. Maddesi gereğince "İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak" yetkisinin bulunduğu, buna göre iş güvenlik uzmanlarının maden ocağının tamamını doğrudan üretime kapatmak veya durdurmak hususunda icrai yetkilerinin bulunmadığı ancak işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak yetkisinin bulunduğu, buna göre olayın meydana geldiği maden ocağında madencilik merkezen çevreye doğru gelişmesini dikkate alarak bu durumun yarattığı sakıncaları hafifletebilecek, yardımcı ocak açıklıklarının oluşturulmadığı, ana ocak açıklıklarının kömür damarına çok yakın hatta kısmen damarın içinde sürüldüğü, 2011 yılında üretime alınan S panolarında ana yola paralel ikinci bir hava yolu bulunmaması nedeniyle üretim artışı ve havalandırma yetersizliği olacağı ve yüksek risk oluşturacağı açık olduğu halde haziran 2011 tarihli Ek Revize Uygulama projesi ile ikinci bir hava yolu oluşturulmadan üretim yapılmasının havalandırmayı riskli hale getirdiği, eski imalatların iyi izole edilmediği ve sürekli takibinin yapılmasını sağlayacak mekanizmanın kurulmadığı, topukların hava ile temas eden kısımlarının kesonlanmadığı, topukları güçlendirmek için beton vs. yapılmadığı, acil durumlarda yeraltında çalışan tüm personeli uyatabilecek bir merkezi alarm sisteminin bulunmadığı, yeraltı haberleşme sisteminin üretim panolarını besleyen enerji kaynağından bağımsız olarak tesis edilmediği, olayın meydana gelmesine ve gelişip yayılmasına sebebiyet veren tüm bu eksiklikler ve tehlikeye rağmen işin durdurulmasını işverenden talep etmedikleri ve görevlerini ve sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirmeyen işveren vekilleri ve iş güvenliği uzmanları hakkında Mahkemenin sanıkların kusur durumları ve kusurun niteliği hususundaki kabulü mahkemece yerinde görülmüştür.

Taranan tüm yerleşik Yargıtay kararlarında önemle üzerinde durulan; ceza hukukunun temel gayesi suçun işlendiğine dair her türlü şüpheden uzak, kesin ve inandırıcı delillere ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu davada Soma eynez maden sahasındaki iş güvenliği önlemleri ile ilgili olarak; İş

Güvenliği Uzmanları ile ilgili delillerin ortaya konulması ve illiyet bağına dair mahkemenin değerlendirmesinde; Mezkur iddianame ile; işverenin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8/5 maddesi gereğince en az biri A sınıfı uzman olmak üzere 3 adet İş Güvenliği Uzmanı ataması ve çalışan sayısının 3000 civarında olması nedeniyle bu kişilere iş güvenliği dışında herhangi bir iş vermemesi gerektiği, bu yasal gerekliliğe rağmen yeterli bilgi ve deneyimi olmayan iş güvenliği uzmanlarına görev verdiklerinin tespit edildiği, yeterli bilgi ve deneyimi olmayan iş güvenliği uzmanlarına görev verilmesi, aynı zamanda iş güvenliği uzmanlarının farklı işlerde görevlendirilmesi nedeniyle; işveren, işveren vekilleri, ve'nın sorumlu ve kusurlu oldukları iddia edilmiştir. Durmadan gelişim ve değişim içerisinde olan iş hayatının en önemli argumanı olan iş sağlığı ve güvenliğinde nihai amaç, işin yürütülmesi esnasında işten kaynaklı olarak gelebilecek her türlü tehlikeye karşı çalışanların hayatının korunmasıdır. Buna göre, işverenin çalışma hayatı ile ilgili olarak ne gibi önlemleri alması gerektiği hususu, esas itibarıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılmış bulunan tali düzenlemelerde, ayrıca konuya ilişkin diğer mevzuatta belirlenmiştir. Söz konusu mevzuat hükümleri, işverenin meydana gelen iş kazaları nedeniyle hem özel hukuk sorumluluğu hem de cezai sorumluluğun belirlenmesinde temel oluşturmaktadır. 6331 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinde, Kanunun amacı, “.... işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek ...” olarak belirlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında tüm yerleşik Yargıtay kararlarında temel yükümlülüğün işverene ait olduğu belirtilmiştir. İşverenin önlem alma yükümlülüğünün genel çerçevesi, Kanunun 4-6. maddelerinde çizilmiş olup, buna göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar; işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar; risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır; çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır; yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. Kanunda işverenin iş

sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüğünün çerçevesi çok geniş surette çizilmiştir. İşverenin işletmenin tehlikelerine karşı risk değerlendirmesi yapması da bu kapsamda sayılmıştır. Kanunda önleme kavramı, işyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü, risk kavramı, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini önleme şeklinde öngörülmüştür. Öte yandan işverenin yükümlülüğü sadece önlem alınmasından da ibaret değildir. İşçilerin işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak da işverenin denetim ve gözetim yükümlülüğüdür. Dolayısıyla işverenin, işçilere gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini verdiğini, gerekli iş sağlığı ve güvenliği donanımını sağladığını ileri sürerek sorumluluktan kurtulması mümkün değildir. İşveren, işçilerin, verilen eğitimlere uygun davranıp davranmadığını, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyup uymadığını, kişisel koruyucu donanımlarını kullanıp kullanmadığını denetlemek ve gerekli uyarıları yapmak ve yaptırımları uygulamakla yükümlüdür. Konu bu çerçeveden değerlendirildiğinde; somut olayın gelişimi ile ilgili olarak, 6331 sayılı Kanun'un 6.maddesi gereğince işveren, patlama ve yangın çıkmasını ve bunların olumsuz etkilerini önlemek üzere, patlayıcı ve sağlığa zararlı ortam havasının oluşmasını önlemek, yapılan işlemlerin doğası gereği patlayıcı ortam oluşmasının önlenmesi mümkün değilse patlayıcı ortamın tutuşmasını önlemek, patlama ve yangın başlangıçlarını tespit etmek, yayılmasını önlemek ve mücadele etmek için yapılan işe uygun tedbirler alır. Yine, 6331 sayılı Kanun'un 7.maddesi gereğince işveren, bir tehlike anında çalışanların çalışma yerlerini en kısa zamanda ve güvenli bir şekilde terk edebilmeleri için uygun kaçış ve kurtarma araçlarını sağlar ve kullanıma hazır bulundurur. İşveren, işyerinin bütününde gerekli haberleşme ve iletişim sistemini kurar. İhtiyaç halinde yardım, kaçış ve kurtarma işlemlerinin derhal uygulamaya konulabilmesi için gerekli uyarı ve diğer iletişim sistemlerini hazır bulundurur. Öte yandan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın temel ilkelerinden biri de çalışanların alınması gereken tüm tedbirlere ilişkin her konuda bilgilendirilmesi ve eğitimlerinin eksiksiz olarak verilmesidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve ilgili yönetmeliklerde işverene yüklenmiş yükümlülükler genel olarak şu şekildedir:

- Maden işletmelerinde işyerleri tehlikelere karşı yeterli koruma sağlanacak şekilde organize edilir. Çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmamak için işyerindeki tehlikeli veya atık maddeler uzaklaştırılır veya kontrol altında tutularak işyerinin her zaman düzenli bir durumda olması sağlanır. İşyerleri, muhtemel çevre şartlarına dayanabilecek şekilde tasarlanır, inşa edilir, kurulur, işletilir, kontrol edilir ve bakımı yapılır. İşyerlerinin, kullanım amacına uygun yapıda ve sağlamlıkta olması sağlanır.
- İşyerinin varsa ocağını da kapsayacak şekilde gerekli haberleşme ve iletişim, uygun yollarla sağlanır.
- Çalışanların zararlı ortam havasına maruz kalabilecekleri yerlerde yeterli sayıda uygun solunum ve canlandırma ekipmanı bulundurulur. Bu yerlerde bu ekipmanı kullanabilecek eğitime sahip yeterli sayıda çalışan bulunur. Bu ekipman uygun yerlerde saklanır ve korunur.
- İşyerleri, uygun yangın söndürme ekipmanları ve gereken hallerde yangın detektörleri ve alarm sistemleri ile donatılır.
- Otomatik olmayan yangın söndürme ekipmanları, kolay ulaşılabilir ve kullanılabilir olmalı ve gerektiğinde zarar görme ihtimaline karşı korunmalıdır.
- Yangından korunma, yangın başlangıcını ve yayılmasını tespit ve yangınla mücadele konusunda alınacak tedbirlerle ilgili detayları kapsayan yangından korunma planı çalışılan yerlerde bulundurulur.
- Çalışma yerlerine güvenli bir şekilde ulaşabilmek ve acil bir durumda hızlı ve güvenli bir şekilde bu yerleri terk edebilmek için ulaşım yolları sağlanır.
- Herhangi bir tehlike durumunda, tüm çalışanların işyerini derhal ve güvenli bir şekilde terk edebilmeleri için gerekli tedbirler alınır.
- Acil çıkış yolları doğrudan dışarıya veya güvenli bir alana veya toplanma noktasına veya tahliye noktasına açılır ve çıkışı önleyecek hiçbir engel bulunmaz.
- Acil çıkış yollarının ve kapılarının sayısı, boyutları ve yerleri yapılan işin niteliğine, işyerinin büyüklüğüne ve çalışanların sayısına uygun olması sağlanır.
- Kaçışın zor olduğu, zaman aldığı veya sağlığa zararlı havanın solunabileceği veya oluşabileceği yerlerde, temiz hava sağlayan taşınabilir solunum cihazları bulundurulur. Bu cihazlar en kısa sürede ve kolaylıkla ulaşılabilir ve kullanıma hazır

şekilde muhafaza edilir.

- Kapalı işyerlerinde çalışma şekline ve çalışanların yaptıkları işe göre, ihtiyaç duyacakları yeterli temiz hava bulunması sağlanır. Cebri havalandırma sistemi kullanıldığında sistemin her zaman çalışır durumda olması sağlanır. Havalandırma sisteminin çalışmaması durumunda arızayı bildiren uyarı sistemi bulunur.
- Havalandırma sistemi kapı ve perdelerle havayı yönlendirecek şekilde düzenlenir. Kapı ve perdeler nakliyat esnasında havalandırma sistemini olumsuz etkilemeyecek şekilde ayarlanır. Ana hava giriş ve çıkış yolları arasında bulunan barajlar, hava köprüleri ve kapılar, bir patlama veya yangın halinde kolayca yıkılmayacak sağlamlıkta ve dayanımda yapılır.
- Çalışanlara gerektiğinde güvenli bir şekilde dışarı çıkabilmeleri için, her zaman kolay ulaşabilecekleri yerlerde bulunacak kişisel solunum koruma cihazları verilir. Çalışanlar bu cihazların kullanımı ile ilgili olarak eğitilir. Bu cihazların her zaman çalışır durumda bulunmaları için düzenli kontrolleri yapılır ve işyerinde muhafaza edilir. Her ocakta arama, kurtarma ve tahliye ile görevli destek elemanlarının yararlanması için belli başlı kapıları, barajları, hava köprülerini, hava akımını ayarlayan düzeni ve telefon istasyonları gibi ihtiyaç duyulacak hususların yerlerini gösteren bir plan bulundurulur.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 10.maddesi gereğince; İş Güvenliği Uzmanlarının ocağın tamamını doğrudan üretime kapatmak ve durdurmak gibi icrai bir yetkisi bulunmamakta, ancak, işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak, şeklinde tedbir nitelikli yetkisinin mevcut olduğu görülmektedir.

Buna göre somut olayda, 13.05.2014 tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan mevzuata göre; işverenin, işveren vekillerinin, iş güvenliğinden sorumlu mühendislerin ve iş güvenliği uzmanlarının yukarıda detaylı olarak yer alan görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirmekte kusurlu ve sorumlu oldukları görülmektedir.

Yargılama süreçlerinde gerek savcılıkların ve gerek mahkemelerin üzerinde durduğu en önemli husus, kaza olayında kişilerin kusurları belirlenirken, kişilere yazılı olarak tanımlanan görev ve yetkileri, kaza ile eylemleri arasında illiyet bağı arandığı bir realitedir. Hatta bir çok yargı kararında; yazılı olarak tanımlanmamış olsa bile işin

özeline ilişkin yapılan inceleme/tahkikatlarda kişilerin fiilen yaptıkları iş şüpheden uzak bir şekilde tespit edildiği durumlarda yazılı görevlendirme olmasa bile sorumluluk atfedilebilmektedir.

Mahkemece; söz konusu riskli durumun bizzat öngörülmüş olması ve mesleki eğitim, formasyon, saha bilgisi ve tecrübe ile bilenmesinin gerekmesine rağmen, üretimi durdurma dahil gerekli tedbirlerin alınmadığı, böylelikle havalandırmaya dair riskli durum nedeniyle üretimin durdurulması halinde neticenin önüne geçilebileceği hususu, anılan ve ortaya konulan gerekçeler ile mahkemece kabul edilmiş ve söz konusu kusurlu hareketin netice ile olan illiyet bağı bu şekilde somutlaştırılmıştır. İş güvenliği ve iş güvenliği uzmanlarına dair kusurlu hareketin, gerçekleştirilmeme şeklinde olması karşısında, ihmalî bir davranıştan kaynaklı kusurlu hareket olduğu anlaşılmıştır. ...buna göre iş güvenliği ve iş güvenliği uzmanlarına dair tedbir alma ve bu konularda karar alma yetkisinin, kural olarak işletme organizasyonu yetkililerinde; bir başka ifadeyle işveren vekillerinde olduğu; bunun haricinde Şirket Yönetimine bu hususta kusur atfı için, cezanın şahsiliği ilkesi gereğince Şirket Yönetiminin doğrudan doğruya iş güvenliği ve iş güvenliği uzmanlarının seçimi ve işlerinin yürütümünün denetlenmesine dair birebir müdahalesinin gerektiği; ancak somut olay özelinde Şirket Yönetiminin, iş güvenliği ve iş güvenliği uzmanlarının seçimi ve denetlenmelerine dair İşletme Yönetimine doğrudan bir müdahalesi, yönlendirmesinin bulunmadığı; yahut İşletme Yönetimi, yani işveren vekilleri tarafından Şirket Yönetimi, yani işverenlere iş güvenliği ve iş güvenliği uzmanlarının seçimi noktasında yöneltilmiş olup kabul edilmeyen bir teklifin bulunmadığı görülmekle; anılan gerekçeler ile genel itibariyle iş güvenliği noktasında gerekli tedbirlerin alınmaması ve iş güvenliği uzmanlarının meydana gelen olay ile ilgili olarak ortaya çıkan kusurlu mesleki uygulamaları şeklinde gelişen kusurlu hareketin, yapısal bir kusurlu hareket olmayıp, işletmesel bir kusurlu hareket olduğu mahkeme tarafından anılan gerekçeler ile kabul edilmiş ve bu doğrultuda iş güvenliği sistemi oluşturmak ve iş güvenliği uzmanı seçimi noktasında icrai karar alma yetkisi bulunan İşletme Yönetimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının asli kusurlu oldukları;

Bu nedenle işveren ve işveren vekili sıfatına haiz olan sanıkların eylemlerinin genel itibariyle olası kast olmadığı mahkemece değerlendirilmiştir. Somut olayda; meydana gelen neticede mağdurlara atfı kabil herhangi bir kusur ve hareket bulunmadığı; somut olayda mücbir sebep bulunmadığı ve yine somut olayın

meydana gelme şekli itibariyle yüklenici şirkete atfen sanıklara isnad edilen kusurlu hareketlerin, 3.kişinin fiiline dair bir dahil içermeyip, doğrudan doğruya neden-sonuç ilişkisi içerisinde mahkeme tarafından ortaya konulduğu görülmekle; tüm bu ortaya koyulan deliller doğrultusunda somut olayın meydana gelme şekline dair esasen taksir sorumluluğuna dayanan somut olaydaki sorumluluğu kesen/azaltan bir durumun bulunmadığı; somut olayda müterafik kusurun da bulunmayıp, kusurlu hareketlerin bu hali ile neticenin meydana gelmesinde tam kusur olarak mevcut olup, somut olayda kusurluluğu kesen, azaltan, birleşik kusur durumlarının bulunmadığı mahkeme tarafından değerlendirilmiştir.

İş kazasının olduğu madende 14 adet iş güvenliğinden sorumlu kişi olduğu belirtilmiştir.

Maden ocağında istihdam edilen iş güvenliği uzmanları ile ilgili değerlendirme; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4-8. Maddelerinde ve ilgili yönetmelikler; İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında yönetmeliğin 9 ve 10. Maddelerinde görev ve yetkilerinin düzenlendiği 10/1-b. Maddesi gereğinin yerine getirilmediği, Öğretim üyelerinden olantarafından 2008 yılındaA.Ş. İçin yapılan araştırmada vurgulandığı üzere; eski imalat sahalarında bulunan büyük boşluklarda biriken zararlı gazların meydana gelebilecek göçükler ve oturmalar dolayısıyla kırık ve çatlaklardan ocağın içine doğru püskürmesi halinde meydana gelecek risklerin değerlendirilmediği, yine mevzuata göre uygun olması ile birlikte artan üretim ve devreye sokulan yeni panolar nedeniyle işçi sayısındaki artış ile ocağın üretim panoları ile yerüstüne giriş ve çıkış yerleri arasındaki mesafelere göre kullanım süreleri 45 dakikayı geçmeyen ve yangın nedeniyle meydana gelebilecek veya eski imalat sahalarından ocağın içine doğru gelebilecek gaz püskürmeleri nedeniyle oksijen oranının %17-18' in altına düşmesi halinde karbonmonoksit tipli ferdi kurtarma maskelerinin hiç bir işe yarayamayacağı hususlarındaki risklerin değerlendirilemediği, ocağın tümünde meydana gelebilecek bir yangınla ilgili işçilerin en kısa ve çabuk şekilde tahliyesi, işçilerin eğitimlerinin verilmemesi veya yeterli verilmemesi, ocağın herhangi bir yerinde meydana gelebilecek yangınlara karşı otomatik yangın söndürme sistemlerinin kurulmadığı, merkezi bir alarm ve haberleşme ile ilgili risk değerlendirmesinin yapılmadığı, ocağın merkezi konumunda bulunan ve etrafı eski imalat sahaları ile çevrili olan U3 bölgesinin ocağın tüm havalandırma sisteminin üst üste bindirildiği bu bölgede

meydana gelebilecek bir yangın ve göçüğün tüm ocağı etkisi altına alacağı hususunda risk değerlendirmesinin yapılmadığı, yine 2011 yılında üretime alınan S panolarında ikinci bir hava yolu bulunmaması nedeniyle işçilerin sağlığı ve güvenliği bakımından tehlike bulunduğu yüklenici şirket tarafından tespit edilmesine ve Haziran 2011 tarihli Ek Revize Uygulama Projesinin hazırlanmasına rağmen bu ikinci hava yolunun sürülmediği, ancak üretime devam edildiği ve gerekli risk değerlendirilmesinin yapılmadığı, eski imalat sahalarının barajlarının ön ve arkalarının sürekli takibi hususunda risk değerlendirmesinin yapılmadığı anlaşılmış, Mahkemenin bu konuda sanıkların kusur durumları ve kusurun niteliği hususundaki kabulü Dairelerince yerinde görülmüştür.

13/05/2014 tarihinde meydana gelen kaza esasen bir iş kazası olup, buna göre somut olayda Yüklenici ...Kömür İşletmeleri A.Ş. bünyesinde oluşturulanMaden İşletme Müdürlüğü İşletme Organizasyonu çatısında bulunan ve esasen İşveren Vekili statüsüne haiz söz konusu grup içerisinde yer alan sanıkların, şahsileştirme bölümünde kişi bazlı açıklanacağı üzere temel olarak netice ile aralarında illiyet bağı bulunan sorumluluklarına dayalı kusurlu hareketlerin; sahada madencilğin merkezden çevreye doğru gelişmesini dikkate alarak bu durumun yarattığı sakıncaları hafifletebilecek, yardımcı ocak açıklıkları oluşturulmadığı; ana ocak açıklıkları damara çok yakın, hatta kısmen damarın içinde sürüldüğü; sözleşmenin Yüklenici Şirket tarafından devralınması ve saha teslimi akabinde 2011 yılında S Panolarının devreye alınarak üretimin başlatılmasıyla üretim artışı ve havalandırma yetersizliği doğacağı açıkken, havalandırma kapasitesi arttırılmadan ve hava dönüşlerinin, Haziran 2011 tarihli Ek Uygulama Revize Projesi ile projelendirildiği üzere ikinci bir yol ile yeryüzüne bağlanması sağlanmadan, bu panolarda üretime başlanmasının havalandırmayı riskli hale getirdiği, eski imalatın iyi izole edilemediği, topukların hava ile temas eden kısımlarının kesonlanmadığı, topukları güçlendirmek için beton vb. kullanmadığı, eski imalatı periyodik olarak denetlemeyi amaçlayan, baraj ön ve arkalarına sabit sensörler koyulması suretiyle bir mekanizma kurulmadığı; acil durumda yer altında çalışan tüm personeli uyarabilecek bir alarm sistemi bulunmadığı, yer altı telefon sistemi üretim panolarını besleyen enerji kaynağından bağımsız olarak tesis edilmediği; somut olayda olduğu şekli ile karşılaşılabilecek ve ocağın tümünü etkileyebilecek nitelikteki, ocağın merkezi konumunda bulunan U3 Bölgesi yakınlarında çıkabilecek bir yangına dair Risk

Değerlendirmesinin yapılmadığı; işçilere verilen maske seçiminin ve maske kullanımına dair eğitimin, somut olayın gösterdiği şekli ile gerçekleşen olay esnasında yeterli olmadığının açıkça görüldüğü; böylelikle 13/05/2014 tarihinde meydana gelen kazanın oluşumunda ve akabinde gelişip yayılmasında etkileri bulunduğu anlaşılan tüm bu eksiklikler doğrultusunda, yukarıda belirtilen aksaklıklar nedeniyle, İşveren Vekili sıfatına haiz Şirket Genel Müdürü, İşletme Müdürü ve Yardımcısı ve çeşitli kademelerdeki İşletme Yetkililerinin, görev tanımlarının kendilerine yüklemiş olduğu görev ve sorumlulukları gerektiği gibi yerlerine getirmedikleri ve meydana gelen kazada, esasen şahsileştirme bölümünde sanık bazlı olarak açıklama yapılacağı üzere, genel kabul olmamak ve bu grupta yer alan tüm sanıkları kapsamamak kaydı ile, görevli bulunan görev tanımlarından kaynaklı kusur ve sorumluluklarının bulunduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, meydana gelen olaya dair, netice ile arasında bulunan illiyet bağı noktasında asli kusur atfına gidilen ve nevi itibariyle yönetsel olmayıp, tamamen işletmenin uygulama kapasitesi, yetki ve sorumluluğunda bulunan, tahliye ve tahlisiyedeki başarısızlık; yani işçiler ile girdikleri sözleşmesel yükümlülük gereği işin yürütümü esnasında, işin yürütümünden kaynaklı Yaşam Hakkına yönelik gelebilecek tüm tehlikelere karşı, yaşam haklarını korumakla yükümlü olan işçilerin sağlıklı bir şekilde ocağın tahliye edilememesi şeklindeki asli kusurlu hareketten; yetkisi ve imkanı dahilinde olmasına rağmen başarılı bir tahliye organizasyonu tesis edemeyen işveren vekillerinin, bulundukları pozisyona göre ortaya koyulan deliller dahilinde, yangının başladığı saat üzerinden yaklaşık 1,5- 2 saat sonraki zaman dilimi içerisinde toplu ölümlerin gerçekleşmiş olduğu kabul edildiğinde; başarılı bir tahliye organizasyonu ile ocağın derhal boşaltılması sağlanmış olup, kriz anında ne şekilde hareket edeceklerine dair gerekli eğitimleri almış bulunan işçilerin, ocağın da gerekli maske ve ekipman ile, gerekli uyarı mekanizmaları ve yedek enerji kaynakları ile donatılmış olması halinde, ocağın sağ olarak tahliye edilebileceklerinin kabulü karşısında; bu şekilde meydana gelen olay ile arasında kurulan illiyet bağı ve sonuca olan etkisi nedeni ile asli kusur olarak kabul edilen, işletmenin yetki ve sorumluluğu kapsamında bulunan söz konusu kusurlu harekette, işveren vekili sıfatı ile genel itibariyle sorumlu oldukları mahkemece kabul edilmiştir, Öte yandan, çok tehlikeli iş kolu olan yer altı maden sahasında işte çalışmakta olan Yüklenici Şirketin ve İşletme Müdürlüğünün; işletme organizasyonunu başarılı bir şekilde kuramadığı açıkça görülmekte olduğuna karar verilmiştir (İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 14.Ceza Dairesi Esas No: 2019/313 Esas

Karar No:2019/1610 -İstinaf kararı- (Av. Mürsel Ünder).

Yargıtay 12.Ceza Dairesinin davada olası kastla insan öldürme eyleminden dolayı verilen kazanın bozulması sonucunda; bilinçli taksir ile ölüme sebep olma eyleminden sanıklar hakkında mahkûmiyet kararı verilmiştir.

6.4. Karaman ili Ermenek ilçesinde Gerçekleşmiş 18 İşçinin Ölümü ile Sonuçlanmış Olan Ermenek Maden İş Kazası: T.C. Ermenek Ağır Ceza Mahkemesinin Dosya No: 2015/16 Karar No: 2016/37 Karar tarihi: 20.07.2016 Davada

28/10/2014 günü saat 12.15 sıralarında Ermenek İlçesi Pamuklu köyü Takanderesi mevkiinde bulunan, maden işletme ruhsatı ve kömür madeni işletme izniLtd. Şti.'ye ait ...ruhsat sahasındaki, rödovansçı’nin işletmekte olduğu yeraltı linyit kömürü ocağında yaşanan maden kazası neticesinde 18 işçinin hayatını kaybettiği,

Kazanın, ...Maden Ocağında yapılan üretim faaliyetleri esnasında, üretim yapılan sahada 1994-1997 yılları arasında faaliyet göstermiş olanMaden Ocağının eski imalatına fazla yaklaşılmış olması nedeniyle eski imalatla biriken suların ... Maden Ocağının galerilerine bir anda boşalması suretiyle oluştuğu, kaza esnasında ocağın dışarısına ilk anda çıkamayan işçilerin eski imalatla boşalan suyun maden ocağının tüm galerilerini süratli bir şekilde doldurması nedeniyle kaçamayıp öldükleri,

Kazanın oluşumunda ve kaza sonucunda 18 işçinin ölümünde;

1)Maden Ocağında, aynı sahada önceki yıllarda faaliyet göstermiş olan ...Maden Ocağına ait eski imalat haritaları temin edilmeden ve mevzuata aykırı olarakMaden Ocağına ait eski imalat bölgeleri güncel imalat haritasına işlenmeden yeraltında çalışma yapılması,

2)Maden Ocağında, yasal zorunluluk bulunmasına ve hayati öneme haiz olmasına rağmen, acil durumlarda ocağın derhal boşaltılmasını sağlayacak bir alarm tertibatının ocak içerisinde kurulu bulunmaması,

3)Maden Ocağında, yasal zorunluluk bulunmasına ve hayati öneme haiz olmasına rağmen yeraltı sondaj makinası temin edilmeden ve yeraltı kontrol sondajı yapılmadan çalışma yapılmasının temel etkenler olduğu,

Soruşturmaya konu maden kazasının oluşumunda temel etken olarak kabul edilen

bahse konu eksikliklerin işyeri tarafındanMaden Ocağının faaliyete başladığı 28.09.2009 tarihinden kazanın meydana geldiği 28.10.2014 tarihine kadar ki dönem boyunca giderilmediği belirtilmiştir.

C.Başsavcılığınca yapılan soruşturma ve yargılama aşaması ile toplanan deliller birlikte değerlendirildiğinde; sanıkların meydana gelen maden kazasındaki kusur durumlarının aşağıda belirtildiği şekilde olduğunun anlaşıldığı;

İş Güvenliği UzmanıYönünden;

Sanık'in maden kazasının olduğu tarihteMaden Ocağında İş Güvenliği Uzmanı olarak görev yaptığı, maden ocağında İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12/1.b.3. bendine göre çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 12 dakika iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunlu olduğundan bu hüküm dikkate alınarak hazırlanan sözleşme ile mesaisi ayda toplam 40 saat olacak şekilde 14.07.2014 tarihinden beri çalıştığı,

Dosya kapsamı ve mevcut deliller birlikte incelendiğinde; sanık'in İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin iş güvenliği uzmanlarının yetkileri başlıklı 10/1-a maddesi uyarınca ocakta sondaj makinesi kullanılması gerektiğinin bilmesinin gerektiği, ancak sondaj makinesinin ikmali ve alarm sisteminin kaza tarihine kadar kurulmamasına rağmen İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri başlıklı 10/1-a ve b maddelerinden doğan sorumluluklarını yerine getirmediği ve yine eksikliklerin giderilmesi için "işverene başvurmak" ya da "bu hususları işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek" şeklindeki görev ve yetkilerini kullanmadığı, ayrıca ocakta alarm sistemi bulunmaması hususunu raporlarında belirtmediği, dolayısıyla sanığın kazanın oluşumunda gerekli dikkat ve özeni göstermediği anlaşıldığı belirtilerek,

İş Güvenliği Uzmanı ...'in TCK'nın 85/2, 22/3-4-5, 53/6, 63. maddeleri uyarınca cezalandırılmasına,

İş Güvenliği UzmanıYönünden;

Sanık'nın ...Ocağında 08.10.2013-02.07.2014 tarihleri arasında İş Güvenliği Uzmanı olarak çalıştığı, aynı zamanda diğer sanık.....'in selefi olduğu,

Her ne kadar sanık’in üretim yapılan bölgede eski imalat bulunduğunu bildiğine dair delil elde edilememiş ise de; sanığın İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 10/1-c maddesi uyarınca bu hususu araştırma yükümlülüğü bulunduğu ancak bu yükümlülüğünü yerine getirmediği,

Sanığın ocakta sondaj makinesi kullanılması gerektiği bilgisine sahip olmasına rağmen ocakta iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığı dönemde sondaj makinesi kullanılmamasına rağmen İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 10/1-a ve b maddelerinden doğan sorumluluklarını yerine getirmediği ve eksik gördüğü hususlarla ilgili "işverene başvurmak" ya da "bu hususları işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek" şeklindeki görev ve yetkilerini kullanmadığı,

Ayrıca sanığın ocakta alarm sistemi bulunmamasına rağmen bu eksikliğin giderilmesi hususunda herhangi bir girişimde bulunmadığı belirtilmiştir.

Mahkemece; dosya kapsamı ve mevcut deliller birlikte incelendiğinde; her ne kadar kaza tarihinde sanığın ocakta herhangi bir görevi olmasa da öngörebileceği bu kazanın ve neticelerinin oluşumunda sahada görevli olduğu dönemde gerekli tedbiri almaması nedeniyle kusurlu olduğu anlaşılmakla;

Sanık’nın TCK’nın 85/2, 22/3-4-5, 53/6. maddeleri uyarınca cezalandırılmasına,

“Sanıksoruşturma konusu olayın olduğu tarihteMaden Ocağında İş Güvenliği Uzmanı olarak görev yapmaktadır. Sanık ocakta normal mesai şartlarında değil, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12/1.b.3. bendine göre çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 12 dakika iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunlu olduğundan bu hüküm dikkate alınarak hazırlanan sözleşme ile mesaisi ayda toplam 40 saat olacak şekilde 14.07.2014 tarihinden beri çalışmaktadır Kendi ifadesine göre göreve başladığından bu yana ocağa 4 defa gelmiş, 2 seferinde ocağa girerek kontrol yapmıştır.

Sanık’in üretim yapılan bölgede eski imalat bulunduğunu bildiğine dair delil elde edilemediği belirtilmiştir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin; ...

İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkilerini düzenleyen Madde 10 - (1) İş güvenliği uzmanının yetkileri aşağıda belirtilmiştir:

- a) İşverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin, iş güvenliği uzmanı tarafından belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek.
- b) İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak
- c) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.

Sanık ..., ocakta sondaj makinesi kullanılması gerektiği bilgisine -kendi ifadesinde de belirttiği üzere- haizdir. Çünkü kendisi işe başladığı sıralarda ocağı denetime gelen İş Müfettişleri tarafından bu konuda tespitlerde bulunulmuş ve hatta ocağa bu nedenle idari para cezası dahi verilmiştir.de yöneticisi ...'la birlikte imzaladıklarıİş Sağlığı ve İş Güvenliği Defteri ile İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tespit ve Öneri Defteri'nde 15.07.2014 tarihli uyarılarında İş Müfettişlerinin tespitlerine uyulması gerektiği belirtilmiştir. Ancak bu tedbirlerden sondaj makinesinin ikmali kaza tarihine kadar yapılmamasına rağmen sanık ... mevzuattan doğan sorumluluklarını yerine getirmemiş ve "işverene başvurmak" ya da "bu hususları işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek" şeklindeki yetkilerini kullanmamıştır.

Ayrıca, ocaktaki alarm sistemi bulunmaması hususu ile ilgili herhangi bir işlem yapmamış, bu hususu raporlarında belirtmemiştir.

Açıklanan nedenlerle gerekli dikkat ve özeni göstermediği anlaşılan sanığın oluşan ve öngörmesi gereken neticede kusuru olduğu değerlendirilmektedir.”

“5237 sayılı TCK'nun "Kast" başlıklı 21. maddesi; "(1) Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir.

(2) Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kast vardır" şeklinde düzenlenerek maddenin 1.

fıkrasının ikinci cümlesinde doğrudan kast tanımlanmış, 2. fıkrasında ise; öğreti ve uygulamada “dolaylı kast” “belirli olmayan kast” “gayrimuayyen kast” “olursa olsun kastı” olarak da adlandırılan olası kast tanımına yer verilmiştir.

Buna göre, doğrudan kast, öngörülen ve suç teşkil eden bir fiili gerçekleştirmeye yönelik irade olup, kanunda suç olarak tanımlanmış eylemin bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi ile oluşur. Fail hareketinin kanuni tipi gerçekleştireceğini bilmesi ve istemesi halinde doğrudan kastla hareket etmiş olacak, buna karşın, işlediği fiilin muhtemel bazı neticeleri gerçekleştirebileceğini öngörmesine ve bu neticelerin gerçekleşmesini mümkün ve muhtemel olarak tasavvur etmesine rağmen muhtemel neticeyi kabullenerek fiili işlemesi durumunda ise olası kast söz konusu olacaktır.

Olası kast ile doğrudan kast arasındaki ayırıcı ölçüdeki en belirgin unsur, doğrudan kasttaki bilme ve isteme unsurudur. Fail hareketinin kanuni tipi gerçekleştireceğini biliyorsa ve bunu istiyorsa doğrudan kasıtlı hareket ettiğinin kabulü gerekmektedir. Yine failin hareketiyle hedeflediği doğrudan neticelerle birlikte, hareketin zorunlu veya kaçınılmaz olarak ortaya çıkan sonuçları da, açıkça istenmese dahi doğrudan kastın kapsamı içinde değerlendirilmelidir. Belli bir sonucun gerçekleşmesine yönelik hareketin, günlük hayat tecrübelerine göre diğer bazı sonuçları da doğurması muhakkak ise, failin bu sonuçlar açısından da, doğrudan kastla hareket ettiği kabul edilmelidir.

Olası kastı, doğrudan kasttan ayıran diğer ölçüt ise; suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşmesinin muhakkak olmayıp, muhtemel olmasıdır. Fail, böyle bir durumda, muhakkak değil ama büyük bir ihtimalle gerçekleşecek olan neticenin meydana gelmesini kabullenmekte ve olursa olsun düşüncesi ile göze almakta; neticenin gerçekleşmemesi için çaba göstermemektedir. Olası kastta fiilin kanunda tanımlanan neticenin gerçekleşmesine neden olunacağı muhtemel görülmesine karşın, bu neticenin gerçekleşmesi fail tarafından kabullenilmektedir.

Kural olarak suç; ancak kastla, kanunda açıkça gösterilen hallerde ise taksirle de işlenebilecektir. İstisnai bir kusurluluk şekli olan taksirde, failin cezalandırılabilmesi için mutlaka kanunda açık bir düzenleme bulunması gerekmektedir. 5237 sayılı TCK’nun 22/2. maddesinde taksir; “dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla bir davranışın, suçun yasal tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir” şeklinde tanımlanmıştır.

Öğretide de benimsendiği üzere, Ceza Genel Kurulunun birçok kararında taksirin unsurları;

- 1- Fiilin taksirle işlenebilen bir suç olması,
- 2- Hareketin iradi olması,
- 3- Sonucun istenmemesi,
- 4- Hareket ile sonuç arasında nedensellik bağının bulunması,
- 5- Sonucun öngörülebilir olmasına rağmen öngörülememiş olması,

Şeklinde kabul edilmektedir.

Taksirli suçlarda da, gerek icrai hareketin, gerekse ihmali hareketin iradi olması ve meydana gelen neticenin öngörülebilir olması gerekmektedir. İradi bir davranış bulunmadığı takdirde taksirden bahsedilemeyeceği gibi, öngörülemeyecek bir sonucun gerçekleşmesi halinde de failin taksirli suçtan sorumluluğuna gidilemeyecektir.

Sonucun gerçekleşmesinde, mağdurun taksirli davranışının da etkisinin bulunması halinde, diğer taksirli davranış nedensellik bağına kesmediği sürece bu durum failin taksirli sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı gibi, taksirin niteliğini de değiştirmeyecektir. 5237 sayılı TCK’nda kusurun derecelendirilmesi suretiyle herhangi bir ceza indirimi söz konusu olmadığından, bu hal ancak temel cezanın tayininde dikkate alınabilecektir.

5237 sayılı TCK’nda taksir; basit taksir ve bilinçli taksir şeklinde ayrıma tâbi tutulmuş, Kanunun 22.maddesinin 3. fıkrasında bilinçli taksir; “kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi” şeklinde tanımlanmış, bu halde taksirli suça ilişkin cezanın üçte birden yarıya kadar arttırılacağı öngörülmüştür.

Basit taksir ile bilinçli taksir arasındaki ayırıcı ölçüt; taksirde failin öngörülebilir nitelikteki neticeyi öngörememesi, bilinçli taksir halinde ise bu neticeyi öngörmüş olmasıdır.

Bilinçli taksirde gerçekleşen sonuç, fail tarafından öngörüldüğü halde istenmemiştir. Gerçekten neticeyi öngördüğü halde, sırf şansına veya başka etkenlere, hatta kendi beceri veya bilgisine güvenerek hareket eden kimsenin tehlikelilik hali, bunu

öngörememiş olan kimsenin tehlikelilik hali ile bir tutulamayacaktır. Neticeyi öngören kimse, ne olursa olsun, bu sonucu meydana getirecek harekette bulunmamakla yükümlüdür.

5237 sayılı TCK'nun 21. maddesinin 2. fıkrasında; “öngörmesine rağmen, fiili işlemesi” şeklinde tanımlanarak, başkaca ayırıcı bir unsuruna yer verilmeyen olası kast ile aynı kanunun 22. maddesinin 3. fıkrasında; “Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır” biçiminde tanımlanan bilinçli taksirin karıştırılacağı hususu öğretide dile getirilmiş, kanun koyucu da, madde metninde yer vermediği “kabullenme” ölçüsünü, madde gerekçesinde; “Olası kast durumunda suçun kanuni tanımında yer alan unsurlardan birinin somut olayda gerçekleşeceği öngörülmesine rağmen, kişi fiili işlemektedir. Diğer bir deyişle, fail unsurların meydana gelmesini kabullenmektedir” şeklinde açıklamak suretiyle, olası kastı bilinçli taksirden ayıracak kıstası ortaya koymuştur.

Kast, olası kast, taksir ve bilinçli taksir arasındaki ilişkiyi kısaca özetlemek gerekirse; gerçekleşmesi muhakkak görünen neticenin failce bilinmesi ve istenmesi halinde doğrudan kast, öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesine kayıtsız kalınması durumunda olası kast, öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesinin istenmemesine rağmen objektif özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilmek suretiyle neticenin meydana gelmesinin engellenemediği ahvalde bilinçli taksir, öngörülebilir neticenin objektif özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilmiş olması nedeniyle öngörülemediği hallerde ise basit taksir söz konusu olacaktır.”

Bu açıklamalar ışığında uyuşmazlık konusunun mahkemece değerlendirilmesi sonucunda;

Dava konusu ana suça, yani ölümlere konu ihmaller yönünden sorumlu tutulan sanıkların kasıtlı hareket ettiklerine yönelik hiçbir delil ve emare yoktur, asıl incelenmesi gereken olası kast ve bilinçli taksir hususlarıdır. Öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesine kayıtsız kalınması durumunda olası kast vardır, olayda; sondaj makinesi yönünden, ölümlerden sorumlu tutulan sanıklardan bir kısmı bu makinenin alınması için toplantı yapmış, fiyat araştırmaları yapılmış ancak alım noktasında yavaş hareket edilmiş, alım gerçekleşmeden kaza meydana gelmiştir. Yine 25 metrelik sondaj kullanılmamış onun yerine 3 metrelik sondaj kullanılmış, eski imalat haritalarının temini konusunda ruhsat sahibi ... şirketi eski imalat haritalarını bulundurmamış, hem ...hem de Rödövensçı şirket tarafından bu

haritalar’den temin edilmemiş ve alarm sistemi kurulmamış ise de, sanıkların bu konudaki ihmalleri tek tek gerekçelendirilirken de açıklanacağı üzere, maden sahasının uzun yıllar maden çıkarılan bir alan olması, sanıkların genelde tecrübeli olup uzun yıllar bu işle aynı maden sahasında uğraşmaları, bu boyutlarda tehlikeli ve büyük bir ani su basması olayının daha önce hiç görülmemiş olması nedeniyle tecrübelerine güvenerek, teorik ve tecrübe itibarıyla neticenin meydana gelmesine kayıtsız kalınması durumu değil öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesinin istenmemesine rağmen objektif özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilmek suretiyle neticenin meydana gelmesinin engellenemediği anlaşıldığından kusurun bilinçli taksir niteliğinde olduğu mahkemece anlaşılmıştır.

Sanık İş Güvenliği UzmanıYönünden:

Sanık ...kaza tarihindeMaden Ocağında İş Güvenliği Uzmanı olarak görev yapmaktadır. Sanık kazanın meydana geldiği işletmede İş Güvenliği Uzmanı olarak görevlendirildikten sonra ocakta çeşitli zamanlarda denetim yapmıştır.

Sanık ocakta İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12/1.b.3. bendine göre çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 12 dakika iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunlu olduğundan bu hüküm dikkate alınarak hazırlanan sözleşme ile mesaisi ayda toplam 40 saat olacak şekilde 14.07.2014 tarihinden itibaren çalışmaya başlamış, ocağa dört defa gelmiş, bunlardan ikisinde ocağa girerek kontrol yapmış, bunlardan Ağustos 2014’te yaptığı denetimlerle ilgili olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Defterinde maden üretim faaliyeti sırasında hazırlık ve ilerleme kontrol sondajlarının yapılmamasını bir eksiklik olarak belirtmiştir. Daha önce de İş Müfettişleri tarafından işletmede yapılan teftişler sonucu düzenlenen tutanaklarda da bu eksikliğe işaret edilmiştir. Sanık bu eksikliğe işaret etmiş ise de, bu tehlikeli duruma rağmen “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”ten kaynaklanan(m. 10) yetkisini kullanmamıştır. Söz konusu Yönetmeliğin denetimin yapıldığı ve iş kazasının meydana geldiği tarih itibarıyla yürürlükte olan hükümlerine göre, İş Güvenliği Uzmanı işverene başvurarak işi durdurma yetkisini haizdir. (m. 10, f. 1, bent b) Adı geçen Uzman, kontrol sondajlarının yapılması konusundaki eksikliği tespit ederek durumu işverene bildirmiş ise de, bu eksikliğin ocakta çalışanların hayatı bakımından tehlike arz ettiğini öngörmemiş ve bu sebeple işi durdurma girişiminde bulunmamıştır. Sanık

Üretim yapılan bölgede eski imalat bulunduğunu bildiğine dair delil elde edilememiştir. Ancak sanığın aşağıda belirtilen mevzuat uyarınca bu hususu araştırma yükümlülüğü vardır. Sanık bu yükümlülüğünü yerine getirmemiştir.

Sanık ocakta sondaj makinesi kullanılması gerektiği bilgisine sahiptir. Çünkü kendisi işe başladığı sıralarda ocağı denetime gelen İş Müfettişleri tarafından bu konuda tespitlerde bulunulmuş ve hatta ocağa bu nedenle idari para cezası dahi verilmiştir. Sanık da ..şirket müdürü sanık ...'la birlikte imzaladıklarıİş Sağlığı ve İş Güvenliği Defteri ile İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tespit ve neri Defteri'nde 15.07.2014 tarihli uyarılarında İş Müfettişlerinin tespitlerine uyulması gerektiği belirtilmiştir. Ancak bu tedbirlerden sondaj makinesinin ikmali kaza tarihine kadar yapılmamasına rağmen sanık yukarıda belirtilen mevzuattan doğan sorumluluklarını yerine getirmemiş ve "işin durdurulması için işverene başvurmak" ya da "bu hususları iş yerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek" şeklindeki yetkilerini kullanmamıştır. Ayrıca ocaktaki alarm sistemi bulunmaması hususu ile ilgili herhangi bir işlem yapmamış, bu hususu raporlarında belirtmemiştir.

İşletmede mevzuata ve tekniğine uygun olarak kontrol sondajı yapılmadan kömür üretim faaliyetine devam edildiği, ocakta alarm sistemi bulunmadığının sanıka bilindiği ve üretim yapılan bölgede eski imalat bulunup bulunmadığının araştırılmadığı, çalışanların hayatı bakımından somut bir tehlikenin varlığına rağmen, üretim faaliyetinin durdurulmasını sağlamak için ilgili kamu otoritesine başvuruda bulunmadığı anlaşılan sanık, bu yükümlülüklerine aykırı hareket etmekle, bu aykırılığın sebebiyet verebileceği neticeleri öngörebildiği halde dikkat ve zen yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş, bir iş kazasının ve buna bağlı olarak ölümlerin meydana gelmeyeceği mit ve beklentisiyle (bilinçli taksirle) hareket ettiği anlaşılmıştır. Ancak sanığın 14.07.2014 tarihinden itibaren çalışmaya başlamış, yani kaza tarihine kadar yaklaşık üç buçuk ay süreyle ve görevi gereği ayda sadece belirli sürelerde gelip çalışmış olması, bu nedenle tehlikeyi yukarıda belirtilen sanıklar kadar yakinen öngöremeyeceği, bu nedenle kusurunun yukarıda belirtilen sanıklara nazaran daha az olduğu anlaşılmış ve ona göre temel ceza tayin edilerek;

Sanık İş Güvenliği UzmanıYönünden;

Sanığın taksirle birden fazla kişinin ölümüne neden olduğu mahkemece sabit görüldüğünden, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 61. maddesi uyarınca, suçun işleniş biçimi, meydana gelen zararın ağırlığı ve sanığın taksire dayalı kusurunun

ağırlığı göz önünde bulundurularak, eylemine uyan 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 85/2. Maddesi gereğince takdiren ve teşdiden 5 YIL HAPİS CEZASI İLE CEZALANDIRILMASINA,

Sanığın eylemini bilinçli taksirle gerçekleştirdiği kanaatine varıldığından, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 22/3. maddesi uyarınca bilinçli taksire dayalı kusurun ağırlığı gözetilerek cezada takdiren 1/3 oranında artırım yapılarak sanığın 6 YIL 8 AY HAPİS CEZASI İLE CEZALANDIRILMASINA,

Sanığın yargılama sürecindeki olumlu tutumu ve cezanın sanık üzerindeki olası etkileri nazara alınarak, 5237 sayılı TürkCeza Kanunu'nun 62/1. Maddesi uyarınca tayin edilen sonuç cezası 1/6 oranında indirilerek 5 YIL 6 AY 20 GÜN HAPİS CEZASI İLE CEZALANDIRILMASINA,

Sanığın belli bir meslek veya sanatın gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla işlemiş olduğu taksirli suçtan hakkında mahkumiyet kararı verilmiş olması nedeniyle 5237 sayılı TCK'nın 53\6 maddesi gereğince 1 yıl 3 ay süreyle iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin icrasından yasaklanmasına,

Diğer Sanık İş Güvenliği UzmanıYönünde;

Sanık, kazanın meydana geldiği işletmede 18.11.2013 – 02.07.2014 tarihleri arasında rödövanşçı firmaLtd. Şirketine ait işyerinde İş Güvenliği Uzmanı olarak görev yapmıştır ancak kaza tarihi itibarıyla kazanın meydana geldiği ocakta herhangi bir görevinin olmadığı anlaşılmıştır. Sanık eğer ocakta çalışmaya devam etseydi, kazadan önce yukarıda belirtilen İş Güvenliği Uzmanlarının yükümlülüklerine ilişkin yükümlülükleri yerine getirip getirmeyeceğinin tespiti de mümkün olamayacağından, bu nedenle sanığın görev yaptığı dönemdeki faaliyetleri ile kaza arasındaki illiyet bağının koptuğu anlaşılmakla, sanık hakkında taksirle birden fazla kişinin ölümüne neden olma suçundan dolayı yapılan yargılama sonunda, yüklenen suç açısından sanığın taksirinin bulunmadığı anlaşıldığından, CMK'nın 223/2-c maddesi gereğince sanığın beraatine,

Karar verilmiştir. (T.C. Ermenek Ağır Ceza Mahkemesi Dosya No: 2015/16 Karar No: 2016/37 Karar Tarihi: 20.07.2016 – Av. Mürsel Ünder)

T.C. Ermenek Ağır Ceza Mahkemesinin Dosya No: 2015/16 Karar No: 2016/37 Karar tarihi: 20.07.2016 kararın T.C. Yargıtay 12. Ceza Dairesine intikali sonucunda; Yargıtay'ın Esas No : 2018/4573 Karar No: 2018/6919 ve 20.06.2018 tarihli

kararında;

Sanık İş Güvenliği Uzmanı.....'ınŞirketi'nde 14.07.2014 tarihinden itibaren ayda toplam kırk saat çalışacak şekilde iş güvenliği uzmanı olarak işe başladığı, iş güvenliği ve işçi sağlığına ilişkin denetimleri düzenli yapıp, kontrol sondajı yapılarak faaliyete devam edilmesi gerektiğini tespit edip bu konuda uyarıda bulunduğu noter onaylıŞirketi'ne ait İş Güvenliği Rapor Defteri'nin incelenmesinden anlaşıldığı,

....Şirketi'nde iş sağlığı ve iş güvenliği uzmanı olan diğer iş güvenliği uzmanı....'nın ise 08.10.2013 - 02.07.2014 tarihleri arasında çalıştıkları ve olay tarihinde görev ve sorumluluklarının bulunmadığına, yapılan yargılama sonunda, sanıklardan iş güvenliği uzmanları, ve ...'nın yüklenen suç açısından kusurlarının bulunmadığına dair karar onanmıştır (Yargıtay 12.Ceza Dairesi Esas No: 2018/4573 Karar No: 2018/6919 ve 20.06.2018 tarihli karar – Av. Mürsel Ünder).

Dolayısıyla; Yargıtay nihai kararında; gerçekleşen kaza ile İş Güvenliği Uzmanlarının görev, yetki sorumlulukları birlikte değerlendirildiğinde; İş Güvenliği Uzmanlarının görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getirdiklerinin şüpheden uzak bir şekilde tespit edilmesi üzerine, olayda yer alan İş Güvenliği Uzmanlarının beraatlerine karar verilerek, görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getiren İş Güvenliği Uzmanlarının sorumlu olmadıklarına karar verilerek kaza ile eylemler arasında illiyet bağının net olarak ortaya konulduğu görülmektedir.

6.5. Sakarya İli Hendek İlçesinde Havai Fişek Fabrikasında 03.07.2020 Tarihinde 7 İşçinin Ölümü ile Sonuçlanan İş Kazası Olayı

03.07.2020 günü saat 11.16 sıralarındaLtd. Şti. isimli şirkete ait Sakarya ili Hendek ilçesindekiHavai Fişek Fabrikası'nda meydana gelen ve 50 km çaplı bir dairesel alanda şiddetli bir şekilde hissedilen patlama olayı ile ilgili olarak başlatılan soruşturmada, patlamada fabrikada işçi olarak çalışan,olay yerinde hayatını kaybettikleri, yine fabrikada işçi olarak çalışan ...müştekilerin vücutlarının çeşitli yerlerinden ve çeşitli düzeylerde yaralandıkları, olay sonrasında kusur ve ihmali olabileceği değerlendirilen; şirket yetkilisi ve fabrika sahibi, fabrika müdürü, genel ustabaşı, fabrika sorumlu müdürüve iş güvenliği uzmanı ...hakkında Hendek Sulh Ceza Hakimliğinin 2020/43 ve 2020/45 sorgu numaralı kararı ile

tutuklandıkları belirtilmiştir.

T.C. Sakarya Cumhuriyet Başsavcılığının soruşturma numarası: 2020/20660, Esas numarası: 2020/5225, İddianame Numarası : 2020/888, Karar Tarihi: 09.10.2020 olan soruşturma sonucunda; şüpheli iş güvenliği uzmanı'un alınan savunmasında özetle; fabrikanın iş güvenliği uzman ve danışmanı olduğunu, kendisinin haftada ortalama 3 gün gelerek fabrikayı incelediğini, aksaklıkları tespit ederek işverene bildirdiğini ancak işverenlerin herşeyi deftere yazmasına izin vermediğini, işveren vekilive'ün işçilere daha fazla üretim yapmaları için sürekli baskı yapıldığını bu nedenle de işçilerin yanlarına olması gerekenden çok daha fazla malzeme aldığını bu konuda işçileri uyardığını ancak dikkate alınmadığını, fabrika yönetiminin de kendisini dikkate almadığını, ... mahallesini diğer bölümler kadar denetlemediğini, işçilerden kendisine sürekli olarak şikayet gelmesi ve işçiler kendisine ".....burası patlayacak, başımıza birşey gelecek, birşey yapın" demeleri, kendisinin ise işletmede sözünün geçmemesi buna bağlı olarak da bu işyerindeki tehlikeyi görmesi nedenleriyle patlamadan önceOSGB'ye istifa mektubu verdiğini ancak ihbar süresini beklediğini, ihbar süresi bitmeden patlamanın gerçekleştiğini, olayın meydana gelmesinde kusur ve ihmalinin olmadığını beyan ettiği,

Bilirkişi raporunda; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden yapılan değerlendirmelerde ise, işyerinden elde edilen tüm evraklar incelendiğinde İSG eğitimlerinin tüm çalışanlar tarafından alındığı yönünde kanaat elde edilemediği, yine evraklar içerisinde 2020 yılına ait iş güvenliği yıllık eğitim planı bulunamadığı, evraklarda Acil Durum Eylem Planının Tahliye Talimatı bölümünde Acil Durum Toplanma Noktası olarak, Sakarya-Arifiye sınırları içerisinde yer alan ve başka bir fabrika olan “.....İnş Tic. Ve San. A.Ş.’nin "Fabrika Dinlenme Alanı Önü” olarak belirlendiği, bu durumun da patlamanın meydana geldiği fabrikada acil durum toplanma noktasının bulunmadığını gösterdiği, yine yıllık olarak yapılması zorunlu olan tatbikatların yapıldığına dair herhangi bir kayda ulaşılamadığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit ve Tavsiye Defteri incelendiğinde; defter ve tutanakların usulüne uygun tutulmadığı ve 2020 yılına ait imzaları eksik sadece 3 adet kayıt bulunduğu, işyerinin Tehlikeli ve Çok Tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren bir işyeri olmasına rağmen kayıtlarda işçilerin Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmeliğin 6/1 maddesinde belgelerden herhangi birine sahip olmadıklarının tespit edildiği,

..... yine bölümlerde çalışan işçilere fazla iş çıkarması için işveren ve işveren vekili konumunda bulunanlar ustabaşları tarafından sürekli olarak baskı yapılması durumunun iş yetiştirebilmek adına işçileri iş kurallarını çiğnemeye ve gerekli dikkat ve özeni göstermeden çalışmaya ittiği, bu durumun tüm müşteki beyanlarıyla sabit olduğu, işletmeye barut üretimi hususunda izin verilmemesine rağmen şüpheli işverenlerin baskı ile çalışanlara usulsüz ve kaçak bir şekilde barut üretimi yaptırdığı ve bu barutların imalatta kullanıldığı, genelde ilkokul mezunu olan işçilere gerekli ve yeterli iş güvenliği eğitiminin verilmediği, zaman zaman verilen eğitimin ise (işletmenin çok tehlikeli işler faaliyet alanında yer alması nedeniyle mevzuat gereği A sınıfı iş güvenliği uzmanının eğitim ve danışmanlık vermesi gerekmektedir.) A sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesi bulunmayan iş güvenliği uzmanı tarafından verildiği (şüpheli'un B sınıfı iş güvenlik uzmanı olduğu), iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği hukuku bakımından düzenlenen yükümlülüklerin tam olarak sağlanmadığının ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için “gerekli” olan tüm önlemlerin alınmadığının dosya kapsamındaki bilirkişi raporundan müşteki ve şüpheli ifadelerinden anlaşıldığı, her ne kadar iş güvenliği uzmanı olan şüpheli beyanında "İş yerinde bir çok eksikliği ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden tehlikeli durumları tespit ettiğini, iş yerinin aşırı derecede tehlike arz etmesi nedeniyle istifa ettiğini" beyan etmiş ise de bilirkişi raporunda iş güvenliğiyle ilgili tespit edilen hususların deftere yazılmadığı, defter ve kayıtların usulüne uygun tutulmadığı, yine şüphelinin "işverenlerin tespit edilen eksikleri deftere yazması konusunda kendisine engel olduklarını" beyan etmesi karşısında 6331 sayılı kanunun 8. Maddesinde "İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür. (2) (Değişik: 4/4/2015-6645/1 md.) İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından

gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir." hükmüne yer verildiği, bu haliyle şüpheli iş güvenliği uzmanının gerekli bildirimleri yapmadığı, eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesine rağmen bakanlığın yetkili birimine bildirilmediği, ayrıca dosya içerisinde mevcut özellikle ...mahallesinde çalışmış kişilerin beyanlarında "iş güvenliği uzmanının ...Mahallesi'ne hiç gelmediğini, burada kendisini hiç bir zaman görmediklerini, daha çok yukarıda yer alan bayanların çalıştığı imalathaneleri denetlediğini" beyan ettikleri, kaldı ki iş güvenliği kayıtlarında misket üretim yeriyle ilgili olarak hiç bir eksiklik ve tespiti yer verilmediğinin görüldüğü, bu haliyle işverenler ve iş güvenliği uzmanının iş güvenliği ve sağlığıyla ilgili gerekli yükümlülükleri yerine getirmediği, yine işçilere yeterli koruyucu donanım kıyafet ve malzemenin verilmediği, özellikle yüksek tehlike arz eden ...mahallesinde çalışan işçilere yanmaz kıyafet ve benzeri koruyucu donanımın verilmediğininve ...'nın vücutlarında ileri derecede yanıklar ve uzuv kayıplarının oluşmasından, vücut bütünlüğünü koruyan maktullerin üzerlerindeki kıyafetlerin ve vücutlarının tamamen yanmış olarak bulunmalarından, kıyafetleri yanmayan maktuller üzerinde ise koruyucu herhangi bir kıyafetin bulunmamasından anlaşıldığı,

Depolar içerisinde ve laboratuvar ve imalathanelerde olması gerekenden daha fazla patlayıcı ve yanıcı maddenin bulundurulması,Mahallesi denilen yerde yasal olmayan bir şekilde ve tüzüğe aykırı olarak depolama ve üretim yapılması, binaların bazılarında özensiz elektrik bağlantıları ve binalarda havalandırma amaçlı kullanılan aspiratörlerin (Fan) exproof (sızdırmaz) olmaması, ...Mahallesinde elektrik bulunan yerlerde kaçak akım rolesinin bulunmaması, ...Mahallesi denilen yerde barutun üretim izni olmaksızın kaçak olarak barut üretilmesi ve bu barutun imalatla kullanılması fabrikada acil durumlar için bulunması zorunlu olan toplanma alanı ve sığınacağın bulunmaması, bölümlerde çalışan işçilere fazla iş çıkarması için sürekli olarak baskı yapılması nedeniyle iş yetiştirebilmek adına işçilerin gerekli dikkat ve özeni göstermeden çalışıyor olması, tüm işçilere yanmaz kıyafet ve anti statik ayakkabı vb. koruyucu donanım ve ekipmanın yeterli düzeyde ve miktarda verilmemesi, genelde ilkokul mezunu olan işçilere gerekli ve yeterli iş güvenliği eğitiminin verilmemesi zaman zaman verilen eğitimin ise A sınıfı iş güvenliği

uzmanlık belgesi bulunmayan iş güvenliği uzmanı tarafından verilmesi, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği hukuku bakımından düzenlenen yükümlülüklerin tam olarak sağlanmaması ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için “gerekli” olan tüm önlemlerin alınmaması, olay yerinde yapılan incelemeler neticesinde ve bilirkişi raporu ile tespit edilen eksikliklerin giderilmemesi, nedenlerinden dolayı olayın meydana gelmesinde ihmal kusurlarının bulunduğu,

Şüpheli'un patlamanın meydana geldiği fabrikada iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığı, ancak iş sağlığı ve güvenliği noktasında denetim ve danışmanlık görevini tam anlamıyla yerine getirmediği, patlamanın meydana geldiği ..Mahallesine hiç inmediğinin gerek dosya kapsamındaki beyanlardan gerekse bu bölümde defter ve kayıtlara geçilmiş hiçbir tespit ve eksikliğe yer verilmemiş olmasından anlaşıldığı, şüphelinin alınan beyanında "fabrikada bir çok eksiklik gördüğünü, bu durumu bazen yazılı bazen de sözlü olarak işverene bildirdiğini ancak işverenin her şeyin deftere yazılmasına izin vermediğini, ancak ilgili fabrikanın çalışma şekli itibariyle büyük tehlike arz ettiğini" beyan etmiş ise de bu durumun tek başına şüphelinin sorumluluğunu ortadan kaldırmadığı, bu haliyle de şüphelinin; görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri mevzuata uygun olarak belirlememesi ve işverene yazılı olarak bildirmemesi, patlamanın meydana geldiği ...Mahallesinde hiç bir inceleme denetimde bulunmaması, burasıyla ilgili bilirkişi tarafından tespit edilen yukarıda yazılı eksikliklerin tespit edilmemesi ve işverene yazılı olarak bildirilmemesi, işveren tarafından giderilmeyen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesine rağmen bu durumun bakanlığın yetkili birimine bildirilmemesi, iş güvenliği uzmanınca tutulması gereken evrakların usulüne uygun tutulmaması, genelde ilkokul mezunu olan işçilere gerekli ve yeterli iş güvenliği eğitiminin verilmemesi, olay yerinde yapılan incelemeler neticesinde ve bilirkişi raporu ile tespit edilen yukarıda detaylı olarak anlatılan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksikliklerin giderilmemesi nedenlerinden dolayı olayın meydana gelmesinde ihmal ve kusurunun bulunduğu belirtilmiştir.

...çalışılan alanda statik elektrik oluşturan ve oluşan elektrik yükünü tutan plastik çalışma masasında ve çalışanların arkalarında yer alan kutular içinde hammadde ve mamul olarak gereğinden fazla patlayıcı maddenin bulunduğu, çalışılan bölümde acil

çıkış kapısı bulunmadığı, var olan tek çıkış kapısı önünde de acil çıkışı zorlaştıracak şekilde paketlemede kullanılan kolilerin yığıldığı, işçilere daha hızlı çalışmaları ve daha fazla imalat gerçekleştirmeleri hususunda işveren vekilleri tarafından baskı yapıldığı, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin ek çizelgesi gereği çok tehlikeli işler sınıfında yer alan bu işyerinde çalışmaması gerektiği halde kadın işçilerin çalıştırıldığı, yeterli denetim ve gözetim mekanizmasının oluşturulmadığı, bu işyerinde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları ile tanık ve mağdur anlatımlarına göre iki yıl önce benzer patlama neticesi 2 işçinin ölümü ve 47 işçinin de yaralanmasına rağmen yeterli risk değerlendirme çalışmalarının yapılmadığı, imalatı gerçekleştirilen kızkaçıran isimli patlayıcı eğilimindeki malzeme ile ilgili üretim aşamalarının (kapsül doldurma-kalıp hazırlama-presleme-kalıptan çıkartma...) hemen hemen tamamının aynı ortamda bir arada gerçekleştirildiği, çalışılan bölümdeki elektrik ve aydınlatma tesisatı ile buralarda kullanılacak elektrikli cihazların alev geçirmez tipte olmasının sağlanmadığı, statik elektriğe karşı önlem alınmadığı, sayılan bu eksikliklere ve iki yıl önce benzer patlamaya rağmen çok tehlikeli işler sınıfında yer alan faaliyetin sürdürülmesine göz yuman ve yeterli denetim ve kontrol mekanizması oluşturmayan sanıkların eylemlerinde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu ve tayin olunan cezalarının TCK'nun 22/3. maddesi uyarınca arttırılması gerektiğinin gözetilmemesi gerektiği belirtilmiştir (T.C. Sakarya Cumhuriyet Başsavcılığı Soruşturma Numarası: 2020/20660, Esas No: 2020/5225, İddianame No: 2020/888, Karar Tarihi: 09.10.2020 – Av. Mürsel Ünder).

Özellikle iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki sorumlulukları arasında olup/olmadığı ve ücretlerini işverenden alan İş Güvenliği Uzmanlarının en fazla sorun yaşadıkları işin hangi durumlarda durdurulacağı hususuna kısaca değinmekte fayda bulunmaktadır.

6331 sayılı Kanun'un 8/2 maddesinde; iş güvenliği uzmanlarına işin durdurulması ile ilgili yükümlülük belirtilmiştir.

Bu bağlamda;

“İşyerinde işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet, üç müfettişten oluşur. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından 24 saat içinde yerine getirilir.

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş

ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur.

a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal, yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmadığının tespit edilmesi halinde iş durdurulur.

b) Müfettişçe, işyerinde birinci ve ikinci fıkralarda belirtilen durumlardan biriyle karşılaşıldığında, durumu belirtir bir rapor düzenlenir ve en geç tespitin yapıldığı tarihin ertesi günü ilgili heyete verilmek üzere Kurul Başkanlığına gönderilir. Raporda, durdurmayı gerektiren hususlara, alınması gereken tedbirlerin niteliğine ve yapılması gereken diğer iş ve işlemlere ayrıntılı olarak yer verilir.

c) Heyetin işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulması kararı vermesi halinde karar, ilgili valiliğe ve işyeri dosyasının bulunduğu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir.

d) Heyetin işin durdurulmaması yönünde karar vermesi halinde rapor işleme konulmaz ve Kurul Başkanlığına iletilir.

Bu Yönetmelik kapsamında yapılacak iş durdurma işlemleri sırasında zor kullanılmasını gerektiren durumların varlığı halinde, genel güvenliğin sağlanması amacıyla mülki idare amirinden kolluk personeli görevlendirilmesi talebinde bulunulabilir” (Erişim adresi: <http://web.hitit.edu.tr>).

Gerek Soma yeraltı linyit kömür ocağında, gerek Ermenek’te gerçekleşen maden iş kazasında ve gerekse Sakarya/Hendek’deki havai fişek fabrikasında gerçekleşen iş kazalarında; iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yeterince yerine getirdiklerinde, cezai sorumluluktan kurtuldukları, görev, yetki sorumluluklarını yerine getirmediklerinde ise mahkumiyet ile karşılaştıkları açıkça görülmektedir. Ermenek’te işyerinde görev yapan İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerini yapmaları sonucunda beraat ettikleri, Soma yeraltı linyit ocağında görev yapan iş güvenliği uzmanlarının mahkum oldukları ve meslekten belli sürelerle men edildikleri, Sakarya/Hendek’te havai fişek fabrikasında görev yapan iş güvenliği uzmanının ise yargılanmasına devam edildiği anlaşılmaktadır.

Gerek bahse konu Yargıtay kararlarında ve bu tezde örneklenen iş kazası olaylarında

yer verilen ve gerekse çalışma hayatında iş kazalarında yaşanan süreçleri ele aldığımızda; iş güvenliği uzmanlarının sorumluluk bağlamında hassasiyetle üzerinde durması gereken hususları şu şekilde sıralamak mümkündür;

1) Öncelikle, iş güvenliği uzmanının görev yetki ve sorumluluklarının bilincinde olması gerekmektedir. Bu meslek grubu hatayı affetmeyen bir meslek grubudur. “Keşke işçinin emniyet kemerini takmaması nedeniyle uyarsaydım. Keşke düşmeyi önleyecek korkulukların bir an önce çalışmaya başlamadan kurdurtsaydım, keşke iskele kurarken zemini kontrol etseydim, keşke çok tehlikeli, acil, hayati önem arz eden durumları işin durdurulması için Bakanlığın ilgili birimlerine bildirseydim” Keşkeler telafisi mümkün olmayan ölümlü ve uzuv kayıplı kazalara neden olmakta ve bedelini işçi bedeni veya hayatı ile ödemekte, işveren mali yönden ve varsa ihmal ve kusuru mahkumiyetle ödemekte, ülke ekonomisinde kayıplar oluşmakta, iş güvenliği uzmanı da ihmali olması durumunda ceza ve hukuk davaları ile karşı karşıya kalmaktadır.

2) İş güvenliği uzmanlarının yasayla belirlenen ve yönetmeliklerde tanımlanmış görevlerini yaparken titiz ve hassas olarak, bir nevi kendisine hayatı emanet edilen çalışanların herhangi bir kazaya maruz kalmalarını önlemek için her yaptığı işi yazılı olarak ve detaylı olarak kayıt altına alması, belgelendirmesi, onaylı tespit ve öneri defterine açık açık yazması, fotoğraflarla belgelendirmesi ve risk değerlendirme raporlarıyla ortaya koyması gerekmektedir. Tespitlerini onaylı tespit ve öneri defterine ayrıntılı olarak yazma dışında, bunun takibini yapması icap etmektedir. “Ben nasıl olsa deftere yazdım bundan sonrası işverene ait” denerek bazen işin içinden sıyrılmak mümkün olmayabilmektedir.

3) İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde çalışanların yaşamlarının bir kaza sonucu sona erebileceği veya uzuv kaybına yol açabileceği durumları gözeterek vicdanı sorumluluğu ihmal etmemek gerekmektedir.

4) Yasal haklarını ve yetki ile sorumluluklarını iyi bilmeleri gerekmektedir.

“Afrika’da her sabah uyanan bir ceylan kendi kendine “Bugün hayatta kalabilmem için en yavaş koşan ceylan ben olmamalıyım” der. Aynı yerde yaşayan bir kaplan ise her sabah uyandığında, “Bugün hayatta kalabilmem için en yavaş koşan ceylandan daha hızlı koşmalıyım” der ve o günkü hedefler belirlenmiş olur.

Hızla globalleşen Dünya’da acımasız bir rekabet savaşı hüküm sürmektedir. Şirketlerin öncelikli hedefi bu savaştan galip çıkmaktır. Bu savaşı kazanmanın yolu ise, düşük maliyet, kaliteli üretim ve yüksek verimlilik kriterlerini şirketin vizyonu ile aynı noktada birleştirebilmekten geçmektedir. Bu kriterlere uymayan şirketlerin rakipleri ile rekabet etmeleri ve varlıklarını devam ettirebilmeleri düşünülemez” (Erişim adresi: <https://www.isgkutuphanesi.com/tr>).

7. ÇALIŞMA HAYATININ ÖNEMLİ PAYDAŞLARINDAN OLAN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREVLERİNİ İFA EDERKEN BELİRLEYECEKLERİ ÖNCELİKLER (TEHLİKE VE RİSKLER)

İşyerlerinde gerçekleşen iş kazalarında İş Güvenliği Uzmanlarının iş kazalarının olmaması veya en aza indirilebilmesi için işyerinde önceliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Her iş kolunun kendine has özellikleri nedeniyle bir işyerinde nelere öncelik verilmesi gerektiği en önemli hususlardan biridir.

Bu çerçevede; tezde yer alan örnek iş kazası olayları, Yargıtay kararları, bilirkişi raporları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılmış akademik çalışmalar, iş sağlığı ve güvenliği platformlarında ele alınan sorunlar, saha çalışmaları birlikte değerlendirildiğinde;

Büyük, orta ve küçük ölçekli işyeri/işletmelerde her işyerinin özelliği baz alınmak suretiyle özellikle İş Güvenliği Uzmanlarının belirleyecekleri öncelikler ele alınmıştır.

Bu tezde; Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının yayınladığı yıllık istatistikler derlenmiştir. Buradaki temel amaç; işyerinde risk değerlendirmesi yapılırken iş güvenliği uzmanının da yer aldığı, ancak uygulamada bir nevi asıl sorumlu İG uzmanı gibi değerlendirilen Risk Değerlendirmesinde sadece klasik risk değerlendirme yöntemlerini kullanarak bir risk değerlendirmesi yapılmaması gerekmektedir. Özellikle büyük ölçekli işyerleri kayıtlarına bakıldığında Risk Değerlendirme Raporlarının tam olduğu görülmektedir. Soma yeraltı kömür ocağında da risk değerlendirmesi yapılmıştır. Sonuç 301 vefat 162 hayati derecede yaralanmalı iş kazası gerçekleşmiştir. Şu yanlış anlaşılmaya sebep olunmamak üzere; risk değerlendirmesi yapılsa da kaza oluyor algısı oluşmaması gerekir. Risk değerlendirmesinin yapılması sadece bir prosedür gibi algılanmaması esastır. Bunun içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yıllık yayınladığı istatistiklerin mutlaka gözönüne alınması gerekir. Bu istatistiklere bakıldığında; hemen hemen tüm iş kazalarında aynı sonuçları doğuran verilerin olduğu gözükmemektedir. Kazanın hangi

saat aralıklarında gerçekleştiği, kazalıların yaşı, eğitim durumu, kazaların hangi sektörlerde fazla olduğu ve kazaların en fazla ne şekilde gerçekleştiği (yüksekten düşme, patlama, yangın, elektrik çarpması vs.) ölümlü ve yaralanmalı iş kazalarının işçinin vücudunun hangi bölgesinde gerçekleştiği gibi veriler ele alınarak, iş güvenliği önlemlerinin alınması ve risk değerlendirmesinin buna göre yapılması, işverenlerin iş kazaları ile ilgili istatistikleri kendi iş kolları ile ilgili olarak oluşan iş kazası olaylarına bakarak iş güvenliği ile ilgili stratejilerini belirlemeleri gerekmektedir.

İş güvenliği uzmanları öncelikle kanunlarda ve yönetmeliklerde tanımlanan görev, yetki ve sorumluluklarının ne olduğunu çok iyi bilmeleri gerekmektedir. Özellikle ölümlü veya uzuv kayıplı bir iş kazası olayında ceza davaları ve hukuk davalarında karşılaşılabilecekleri yaptırımların ne kadar ciddi sonuçlarının olacağının bilincinde olmaları icap etmektedir. Örnek olarak; Soma Eynez kömür ocağında yaşanan 301 vefat ve 162 hayati tehlikeli yaralanma olayında SGK tarafından yapılan inceleme sonucunda vefat eden işçiler için rücu davalarına esas teşkil edecek yaklaşık 60 milyon TL'nin kaza olayında İş Güvenliği Uzmanlarının kusurları tespit edildiği ve kusur oranının %10 olarak belirlendiği mahkeme kararı olduğu bir durumda iş güvenliği uzmanlarının karşılaçağı mali yükümlülük 6 milyon TL olacaktır. Kaza sonucunda vefat edenlerin hak sahiplerinin açacakları maddi ve manevi tazminat davaları ise olayın başka bir boyutunu oluşturacaktır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde artık klasikleşmiş bir kavram olan “önlemek ödemekten daha ucuz ve kolaydır” sözünün ne kadar önemli olduğu özellikle büyük iş kazası olaylarında (Soma/eynez kömür ocağı kazası) kendini göstermektedir.

İş kazalarının literatürde genel kabul görmüş şekliyle %98'inin önlenebileceği meslek hastalıklarının ise %100 önlenebileceği gözönüne alındığında görev ve sorumlulukların harfiyen yerine getirilmesi durumunda; gerek işveren, gerek iş güvenliği uzmanları mağdur olmayacak, ülke ekonomisi zarar görmeyecek ve en önemlisi insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde çalışan kaza sonucu ölmeyecek veya yaralanmayacaktır.



Şekil 6.1: İşyerlerinde Asılı Olması Gereken Bir Uyarı Levhası

Literatürde genel kabul görmüş şekliyle; Kazaların Temelinde Yer Alan Etmenlerin:

İnsan

Makine

Ortam, Çevre

İdari Yönetim olduğu,

İSG temel prensiplerinin başında ise;

- 1) Çalışanları korumak,
- 2) Üretim güvenliğini sağlamak,
- 3) İşletme güvenliğini sağlamaktır.

İşverenlerin, İş Sağlığı Uzmanları ve İş Güvenliği Uzmanlarının (İSG'nin öncelikli hedefi) hedefi tehlike ve riskleri azaltacak iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemektir.

Tüm yerleşik akademik çalışmalara bakıldığında; iş kazalarında belli başlı etkenlerden,

İş kazalarında malzeme etkisi:

- Kullanılan malzemelerin atomist, fiziksel ve kimyasal özellikleri,
- Kullanılacak olan maddelerin yapılarına en uygun olan üretim şeklinin seçilmemiş olması olduğu,

İş kazalarında makinelerin etkisinin:

- Makinelerin yorgunluğu(Aşırı üretim zorlaması),

- Yeterli düzeylerde koruyucu tedbirlerin alınmaması (örneğin; makinaların çalışması esnasında elle temasın yapılmaması gereken alanlara temas durumunda otomatik sensörün devreye girmesi ile makinanın durmasını sağlamak)
- Makinelerin çalışma talimatlarına aykırı olarak kullanılması (Daha fazla üretim yapmak için makinelerin bazı ekipmanlarının devre dışı bırakılması),
- İşe uygun olan makine türlerinin kullanılmaması (standartlara aykırı makineler),
- Yetersiz kontrol ve bakım,
- Yetersiz mühendislik hizmetleri.

“İş kazalarında insan etkisi:

- Aile düzeni,
- Bedenin işe uygun olmaması (Fiziksel yetersizlik),
- Düzensizlikler ve ilgisizlik,
- Dikkatsizlikler ve dalgınlıklar,
- Bilgi ve eğitim eksiklikleri,
- Unutkanlık, stres, istem dışı davranışlar, ihmal,
- Yorgunluk, uykusuzluk, alkol, hastalık,
- İnsan ilişkileri,
- Takım çalışması,
- İletişim,
- Yaş,
- Cinsiyet,
- Medeni durum,
- Mevki,
- İş Deneyimi,
- Eğitim düzeyi,
- Monotonluk,
- Zeka,

- İş tatmini.”

Yer almaktadır (Cankurt, 2013).

İş kazalarında çevre etkisi:

- Sağlık şartları,
- Mekanik etkiler,
- Gürültü, aydınlatma, nem ve sıcaklık gibi fiziksel etkiler,
- Yetersiz çalışma bilgisi,
- Uygun olmayan çalışma metodu,
- Uygun olmayan çalışma yeri ortamı.

Yönetime (İdare) bağlı etkenler:

- Yetersiz yönetim organizasyonu,
- Tamamlanmamış kurallar ve talimatlar,
- Yetersiz güvenlik yönetim planı,
- Eğitim ve öğretim yetersizliği,
- Uygun olmayan nezaret, yönetim ve rehberlik,
- Uygun olmayan personel istihdamı,
- Yetersiz sağlık kontrolleri.

Ayrıca, iş kazalarında en önemli faktörlerden biri ise; Ramak kala olaylarıdır. Ramak kala olayları çok iyi analiz edilerek buna göre risk değerlendirmesi yapılması gerekmektedir.

Bu çerçevede; İş Güvenliği Uzmanlarının önceliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının temel nedenlerinin güvensiz hareketler ve güvensiz durumlardan oluşmaktadır. İşyeri koşullarının öncelikle düzenlenmesi ve düzeltilmesi gerekmektedir.

Taranan tüm literatürde Güvensiz Hareketlerin;

- Makine Koruyucularını Çıkarmak,

- Tehlikeli Hızla Çalışmak,
- Görevi Dışında İş Yapmak,
- İş Disipline Uymamak,
- İşe Uygun Makine Kullanmamak,
- Yetkisiz ve İzinsiz Olarak Tehlikeli Bölgede Bulunmak,
- Kişisel Koruyucuları Kullanmamak,
- Ehliyetsiz ve Tehlikeli Hızda Araç Kullanmak,
- Çalışan makineler üzerinde bakım/onarım,
- Şakalaşma,
- Ehil olmayan çalışanların makineleri kullanması,
- Sorumsuz biçimde görev verilmeden ya da uyarılara aldırmadan güvensiz çalışmak, tehlikeli çalışmak, güvenli olarak alet kullanmamak,
- Güvenlik donanımlarını kullanılmaz hale sokmak,
- Güvenlik kurallarını uygulamadan yükleme ve indirme yapmak,
- Güvensiz durumda çalışma yapmak,
- Şaşırmak, şaşırtmak, kızgınlık, suistimal, irkilme gibi davranışlarda çalışma,
- K.K.D malzemeleri kullanmamak,
- Hareketli ya da tehlikeli yerlerde çalışmak,
- Güvenlik kurallarını önemsememek,
- Güvensiz yükleme, indirme, istifleme yapmak.

Şeklinde gerçekleştiği,

Güvensiz davranışların ise; çalışanların kişiliği, fizyolojik ve psikolojik yapısı, iş yükü, işin niteliği, çalışma yöntemleri, çevre şartlarından ve işyeri ortamındaki fiziksel ve kimyasal etmenlerden kaynaklanmaktadır.

Genel olarak Güvensiz Durumların;

- Güvensiz çalışma yöntemi,
- Güvensiz ve sağlıksız çevre koşulları,

- Elektrikli makinelerde topraklanma yapılmaması,
- Uygun işaretleme yapılmaması,
- İşe uygun olmayan el aletleri kullanılması,
- Kontrol ve testleri yapılmamış basınçlı makineler,
- Tehlikeli yükseklikte istifleme,
- Kapatılmamış boşluklar,
- İşyeri düzensizliği,
- Koruyucusuz makine ve tezgahlar,
- Üretimde kullanılan teknolojinin eski olması,
- İşyerinde kötü koruyucu kullanmak,
- Kusurlu, pürüzlü, sivri, kaygan, eskimiş, çatlak ve saçaklanmış aletler kullanmak,
- Güvensiz, düzensiz, yetersiz bakım, tıkanıklıklar, kapanmış geçitler,
- Güvensiz iş elbiseleri kullanılması; gözlük ve maske verilmemesi, uygun olmayan ayakkabı vb. kullanmak,
- Güvensiz yöntemler ve mekanik, kimyevi, el ektriksel nükleer koşullar,
- Yetersiz havalandırma, kirli hava kaynakları,
- Yetersiz aydınlatma, göz kamaştırıcı ışık kaynakları,
- Zemin bozuklukları,
- Eski teknoloji kullanma,
- Güvensiz yapılmış makine, alet tesis vb.
- Çalışma alanında koruyucu önlemlerin alınmamış olması.

Güvensiz koşullar, üretim sürecinde kullanılan teknolojinin ve üretim araçlarının niteliğinden, iş düzensizliğine, bakım/onarım kontrollerinin noksanlığından denetim ve yönetim hatalarına, düzensiz depolama ve istifleme yanlışlıklarından, çevre koşullarına kadar bir çok etkenden dolayı ortaya çıkmaktadır.

İşveren veya iş güvenliğinden sorumlu olanların güvensiz hareket veya güvensiz durumdan birini ortadan kaldırılmasına ilişkin işverene bildirimde bulunması,

işvereni bu tehlike ve risklere karşı ikna etmesi, bunları sürekli olarak izlemesi, çalışanları ısrarla uyarması durumunda kazanın gerçekleşmeyeceği bir realitedir.

İş güvenliği uzmanı öncelikle;

İş güvenliği analizi yapmalıdır. Bu analizi yaparken;

İş sağlığı ve güvenliği planı hazırlamalı,

Kazaların nedenlerini belirlemeli, (önem arz etmesi nedeniyle ramak kala olaylarında iyi analiz edildiğinde kazaların gerçekleşmesine engel olacak önlemler alınmış olacaktır)

İş güvenliğini sağlamak için tehlikeli durum veya tehlikeli hareketleri ortadan kaldırmak için kaza zincirinin bir halkası koparılmalı,

Sürekli eğitim vermesi, (işyerinin ve işin dinamik yapısından dolayı önem arz etmektedir)

Denetimi sürekli olarak etkin kılmalı,

Yönetim hatalarını belirlemeli,

Çalışma ortamlarının yapılacak işe uygun hale getirilmesini sağlamalı,

Prosedür yerine getirmek amacıyla değil, bir nevi kağıt üzerinde olmayacak şekilde risk analizi yapmalı,

İş adımlarının sırasını çok iyi belirlemeli,

Hangi işin nasıl yapılacağını belirlemeli,

Tehlikeli işleri ve durumları belirlemek ve bu tehlikelerin gerçekleşmemesi için önlem alınmasını işverene bildirmeli,

İş kazalarının önlenmesi için; iş kazası olmadan önce potansiyel nedenlerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gerekmektedir. Reaktif yöntem yerine proaktif yöntem uygulanması gerekmektedir.

İş kazaları ile ilgili incelemeler, savcılık veya ceza davalarında öncelikle hangi hususlara dikkat edildiğine bakıldığında;

Özellikle büyük işyerleri ile ilgili kaza olaylarında, öncelikle işyerinin üretim şeması, genel organizasyon şeması, (işyerinin bölümleri, yapılan işin niteliği, tehlike sınıfı, çalışan sayısı, çalışma saatleri/vardiya sistemi, işyeri binasının genel durumu,

Çalışma koşulları) temin edilmekte;

İdari organizasyon şemasında; kimin hangi işi yaptığı, görevlendirmelerinin yazılı olarak yapılip/yapılmadığı (yazılı yapılmayan ancak fiili bir durum yapılan inceleme/soruşturma, kovuşturma, mahkeme aşamalarında tespit edildiğinde yine kusur atfedilebilmektedir) belirlenmektedir. Bu nedenle; özellikle büyük ölçekli işyerlerinde herkesin görev, yetki ve sorumlulukları yazılı olarak yapılması gerekmektedir.

İşveren, işveren vekili ve iş güvenliğinden sorumlu kişilerin hangi önlemleri almaları gerektiği, hangi önlemleri almadıkları, alınan önlemlere çalışanların uyup/uymadığı, bunun kontrol edilip/edilmediği, yasal olarak tutulması gereken kayıt ve belgelerin defterlerin tutulup/tutulmadığı, kayıtların usulüne uygun düzenlenip/düzenlenmediği, risk analizi yapılip/yapılmadığı, kişisel koruyucu malzemelerin çalışanlara teslim edilip/edilmediği, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilip/verilmediği, verilmiş olan eğitimlerin reel durumu yansıtıp/yansıtmadığı (şeklen sahih içerik olarak sahte belge düzenlenip/düzenlenmediği- örn; 42 saat eğitim verilmesi gerekirken kayıtlarda 42 saat gözüküp gerçekte 3-5 saat usulen verilen eğitim- tespit edildiğinde ayrıca özel belgede sahtecilik suçu ile cezalandırılmaktadır. (Ermenek maden iş kazası olayında düzenlenen teknik nezaretçi defterine sonradan ekleme yapılması olayı), gerek 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, gerekse de ilgili yönetmelik, talimatlara bakılarak ortaya konulmaktadır.

8. BULGULAR VE TARTIŞMA

Taranan yargı kararları, özellikle hukuk ve ceza davalarında düzenlenen teknik bilirkişi raporları, iş kazalarının sebepleri ile ilgili yapılmış saha çalışmaları, bilimsel makaleler ve iş kazaları ile meslek hastalıkları ile ilgili düzenlenmiş müfettiş raporları ile özellikle ülke ve hatta dünya gündeminde yer almış Soma maden iş kazası ile, Ermenek maden iş kazası ve Sakarya ilinde gerçekleşen havai fişek fabrikasındaki patlama sonucu meydana gelen ölümle sonuçlanmış iş kazası olayları birlikte değerlendirildiğinde; kanunlar ve yönetmeliklerle kendine tanınan görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getiren iş güvenliği uzmanlarının ceza ve hukuk davalarında sorumlu tutulmadıkları, dolayısıyla ceza davalarında eylemlerinin beraatla sonuçlandığı, hukuk davalarında ise “suç yoksa ceza yoktur ilkesi” çerçevesinde sorumluluklarının ya tamamen ortadan kalktığı, ya da sınırlı bir sorumlulukla karşılaştıkları, aksi durumda ise iş güvenliği uzmanlarının kanunlar ve yönetmeliklerle kendilerine tanınan görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getirmediklerinde ceza ve hukuk davalarında sorumlu tutuldukları, mahkûmiyet, maddi sorumluluk ve de uzmanlık belgelerinin belirli sürelerle askıya alınması veya iptali ile karşılaştıkları kaçınılmaz bir durum oluşturmaktadır.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma hayatının en önemli paydaşlarından biri olan iş güvenliği uzmanlığı riski yüksek, sorumluluğu fazla olan meslek grubu niteliğine sahiptir. Sorunları ve sorumlulukları fazla, ancak yetki ve hakları ise sınırlı ölçüdedir.

İş güvenliği uzmanlarının, kanunlar ve yönetmelikler ile ilgili mevzuatlarda yer alan görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getirdiklerinde ceza ve hukuk davalarında sorumlu tutulmadıkları, özellikle ceza davalarında eylemlerinin beraatla sonuçlandığı, aksi durumda ise iş güvenliği uzmanlarının kanunlar ve yönetmeliklerle kendilerine tanınan görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getirmediklerinde ceza ve hukuk davalarında sorumlu tutuldukları, mahkûmiyet, maddi/manevi tazminat davaları ve rücu davaları ile karşılaştıkları, sorumluluk ve de uzmanlık belgelerinin belirli sürelerle askıya alınması veya iptali ile karşılaşmaktadırlar.

Bu bağlamda sonuç olarak, iş güvenliği uzmanlarının hassasiyetle üzerinde durmaları gereken hususları şu şekilde sıralamak mümkündür;

9.1. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Taslağının hazırlanma aşamasında tartışılan ve halihazırda da çözülemeyen, tüm paydaşların ortak noktada bulunduğu, ancak bir türlü çerçevesi oluşturulamayan iş güvenliği uzmanlarının işverenin emir ve talimatı altında çalışması ve ücretinin işveren tarafından karşılanması nedeniyle, bağımsız olamayacakları hususu sorunlarının başında gelmektedir. Bu sorunun çözümü; biran önce iş güvenliği uzmanlarının ücretinin kamu denetiminde olan bir fondan karşılanarak işveren karşısında bağımsızlıkları sağlanmalıdır. İş güvenliği uzmanlarının işyerinde etkin olabilmeleri için bağımsız olması gerekmektedir.

Aslında, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının kanunla tanımlanmış yetkileri olsa da; İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş güvenliği uzmanlarının işyerinde işverene teknik konularda yardımcı olmak üzere rehberlik/danışmanlık görevi bulunmakta, bir nevi işverenin danışmanı olarak görev

yapmaktadırlar.

9.2. İş güvenliği uzmanları son yıllarda özellikle ülke gerçeğini oluşturan sosyolojik bir sorun haline gelen istihdam edilememe durumuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bundan yaklaşık 4-5 yıl önce sayısı sınırlı olan iş güvenliği uzmanlarının artık hemen hemen her üniversitede lisans programlarına alınması ve yüksek lisans yapmaları, meslekte ilerleme amacı taşımak için başvurulmuş bir hedef olması gerekirken; yalnızca A, B ve C sınıfı belge almak için bu yol seçilmektedir. Doğal olarak bir nevi istihdam kapısı olan iş güvenliği uzman sayısının artması nedeniyle, işverenler ve OSGB'ler tarafından “nasıl olsa piyasada binlerce bekleyen iş güvenliği uzmanı var bu paraya çalışırsan çalış yoksa alternatif çok” diye meslek itibarının zarar görmesi sorunuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu nedenle, iş güvenliği uzmanlarının alacakları asgari ücret miktarlarının belirlenmesi ve istihdam koşullarının oluşturulması gerekmektedir.

9.3. Türkiye’de iş kazası sayılarının, iş güvenliği uzmanlarının sorunlarının çözülmesi ile azaltılamayacağı, ana sorunun İş Güvenliği Kültürünün oluşturulamaması olduğu bilinmektedir. Bunun için ilköğretimden başlanarak yaşamın her aşamasında bu kültürün yerleşmesi gerekmektedir. Bunun için ilköğretimden yüksek öğretime kadar her aşamada iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması için eğitim seferberliği başlatılmalıdır.

Ayrıca, iş güvenliği uzmanlarının belli dönemlerde eğitime tabi tutularak mesleki gelişimlerinin sağlanması gerekmektedir. Eğitim ve sınavlar sadece iş güvenliği uzmanlarının uzmanlık sınıflarının (A, B, C sınıfı) yükseltmek amacı taşımamalıdır.

9.4. Yargıtay’ın yerleşik kararlarında yer aldığı üzere “İnsan yaşamının kutsallığı” çerçevesinde işverene ve dolayısıyla iş güvenliği uzmanlarına hayatları emanet edilen çalışanların, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmamaları için iş güvenliği uzmanlarına görevlerinin önemi ve karşılaşacakları hukuki sorunların varlığına işaret edilmeli, işverenlerin ve iş güvenliği uzmanlarının özellikle ölümlü iş kazaları ve uzuv kayıplarında karşılaşabilecekleri mağduriyetlerin boyutları ilgili meslek kuruluşları ve üniversitelerce düzenlenecek seminer, panel, yayınlar vb. platformlarda dile getirilmelidir.

9.5. Özellikle OSGB’ler bünyesinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının bir günde birden fazla işyerinde görev yapmaları nedeniyle sağlıklı çalışma yapamamaları ve

verimli bir çalışma yürütememeleri nedeniyle, yapılan tespitlerde hata ve eksikliklerin oluşmasına neden olunmaktadır. Çözüm önerisi; gün içerisinde denetim yapılacak işyeri sayılarının azaltılması ve bir işyerinde yapılacak çalışma süresinin artırılarak tespitlerin daha sağlıklı sonuçlanması sağlanmalıdır.

9.6. Sayıları onbinlerce olan (A sınıfı İş Güvenliği Uzman Sayısı:12610, B Sınıfı İş Güvenliği Uzman Sayısı:17256, C Sınıfı İş Güvenliği Uzman Sayısı 43104 olmak üzere Toplam sayı:72960 İş Güvenliği Uzmanı) iş güvenliği uzmanlarının örgütlenme ve birlik oluşturmaları için (Mimarlar ve Mühendisler Odası, Türk Tabipler Birliği, Muhasebeciler ve Mali Müşavirler Odaları vb.) Meslek Odası şeklinde bir örgütlenme içine girerek sorunlarını daha sağlıklı bir şekilde çözmeleri sağlanmış olacaktır.

9.7. İş kazaları sonucunda iş güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları mali yükümlülükler nedeniyle mağduriyetlerinin giderilmesi için bu meslek grubunun Mesleki Sorumluluk Sigortası kapsamına alınması gerekmektedir.

9.8. İş güvenliği uzmanlarının yasayla belli edilen ve yönetmeliklerde tanımlanmış görevlerini yaparken; titiz ve hassas olarak, bir nevi kendisine hayatı emanet edilen çalışanların herhangi bir kazaya maruz kalmalarını önlemek için her yaptığı işi yazılı olarak ve detaylı olarak kayıt altına alması, belgelendirmesi, onaylı tespit ve öneri defterlerine açık açık yazması, fotoğraflarla belgelendirmesi ve risk değerlendirme raporlarıyla ortaya koyması gerekmektedir. Tespitlerini onaylı tespit ve öneri defterine ayrıntılı olarak yazma dışında, bunun takibini yapması icap etmektedir. “Ben nasıl olsa deftere yazdım bundan sonrası işverene ait” denilerek bazen işin içinden sıyrılmak mümkün olmayabilir. Özellikle yargı süreçlerinde iş güvenliği uzmanlarının kusurlarının tespitinde bu husus hayati öneme haiz bir durumdur.

9.9. Tıp biliminde yer aldığı üzere; hastalıklar birçok branşa ayrılmakta, hatta bir branşta bile birden fazla yardımcı dal oluşturulmaktadır. Örneğin; diş hekimliğinde ortodonti, implant ortodonti, diş protezi vb, Ortopedi ve Travmatoloji branşında spor ortopedi uzmanı gibi ihtisaslaşmaktadır. İş güvenlik uzmanlarında ise A sınıfı iş güvenliği belgesine sahip bir maden mühendisi inşaat işyerinde çalışabildiği gibi, bir inşaat mühendisi de otomobil fabrikasında iş güvenliği uzmanı olarak çalışabilmektedir. Bu bağlamda; bir sektörde iş güvenliği uzmanı görevlendirilecek

ise o sektörde uzmanlaşmış bir meslek grubundan iş güvenliği uzmanı istihdam edilmesi yerinde olacaktır.

9.10. İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde çalışanların yaşamlarının bir kaza sonucu sona erebileceği veya uzuv kaybına yol açabileceği durumları gözeterek vicdanı sorumluluğu ihmal etmemek gerekmektedir.

Keşke kelimesinin kabul görmediği iş güvenliğinde; iş güvenliği uzmanlarının yasal haklarını görev, yetki ve sorumluluklarını iyi bilmeleri gerekmektedir. İş güvenliği uzmanlığı mesleği “keşke” kelimesini içinde barındırmayan bir meslek grubudur. “Keşke işçinin emniyet kemerini takmaması nedeniyle uyarsaydım”, “Keşke düşmeyi önleyecek korkulukların bir an önce çalışmaya başlamadan kurdurtsaydım”, “Keşke iskele kurdururken zemini kontrol etseydim”, “Keşke çok tehlikeli, acil, hayati önem arz eden durumları işin durdurulması için Bakanlığın ilgili birimlerine bildirseydim”. Keşkeler telafisi mümkün olmayan ölümlü ve uzuv kayıplı kazalara neden olmakta ve bedelini işçi bedeni veya hayatı ile ödemekte, işveren mali yönden ve varsa ihmal ve kusuru mahkumiyetle ödemekte, ülke ekonomisinde kayıplar oluşmakta, iş güvenliği uzmanı da ihmali olması durumunda ceza ve hukuk davaları ile karşı karşıya kalmakta, kusurları mahkeme kararı ile tespit edildiğinde uzmanlık belgeleri belli sürelerle askıya alınmakta veya iptal edilmektedir.

İş güvenliği uzmanları tarafından işyerinde patlama tehlikesi, kimyasal sızıntı, yangın gibi acil durdurmayı gerektiren durumların; işverene tebliğ edilmesi (tespit ve öneri defterine kayıt etme), işverenin gereğini yapmaması üzerine, Bakanlığa bildirme yükümlülüğü yerine getirildiğinde, büyük faciaların oluşmasına engel olunacağı gibi, ölümlü iş kazaları sonucu işçilerin hayatının sona ermesi ile sosyal tradejilerin olmamasına veya iş kazası sonucu uzuv kaybına uğrayan işçilerin yaşam boyu acı, elem ve hayatlarının bir parçasının eksik olmasına engel olacağı, ülke ekonomisinin ve işverenin zarar görmesine, uzuv kaybına uğrayan işçilerin veya iş kazası sonucu vefat eden işçilerin aile bireylerinin manevi çöküntü içine düşmesine engel olacaktır.

KAYNAKLAR

- Arıcı, Kadir** (1999). İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, , s 49, s 51, akt. Bıyıkçı, Timuçin E.
- Bıyıkçı, E. Timuçin,** (2010). “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı” Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2010. s. 50, Erişim adresi: <http://saglikcalisanisagligi.org/tezler/issagligi2.pdf> (Erişim T: 08.01.2021).
- Bıyıkçı, E. Timuçin,** (2010a). “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı” Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2010. s. 52, 53, Erişim adresi: <http://saglikcalisanisagligi.org/tezler/issagligi2.pdf> (Erişim T: 08.01.2021).
- Bilir, Nazmi.** (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Profili Türkiye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 62, Ankara, Erişim adresi: <https://www.csgb.gov.tr/medias/4578/kitap09.pdf> (Erişim T: 10.01.2021).
- Cankurt, Zülfü M.** (Mayıs-Ağustos-Kasım 2013). “Çalışanların kişisel özelliklerinin iş kazalarının meydana gelmesi üzerine etkisi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt:24 Sayı 6 Cilt 25 Sayı:1-2.
- Demircioğlu, A. Murat,** (2006). “Ulusal ve Uluslar Arası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı”, Beta Yayınları, İstanbul, Temmuz, 2006 s.11-14, 25-26, akt. Bıyıkçı, E. Timuçin, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı” Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2010, s. 16-20 (Erişim Tarihi: 08.01.2021), Erişim adresi:<http://saglikcalisanisagligi.org/tezler/issagligi2.pdf>
- Demircioğlu, A. Murat.** (2006a). “Ulusal ve Uluslar Arası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı”, Beta Yayınları, İstanbul, Temmuz 2006, s.39, akt. Bıyıkçı, E. Timuçin, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı” Yüksek Lisans Tezi, Bursa, s. 51 (Erişim T:08.01.2021), Erişim adresi: <http://saglikcalisanisagligi.org/tezler/issagligi2.pdf>
- Demircioğlu, A. Murat.** (2006b). “Ulusal ve Uluslar Arası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı”, Beta Yayınları, İstanbul, Temmuz 2006, s.41, akt. Bıyıkçı, E. Timuçin, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı” Yüksek Lisans Tezi, Bursa, s. 51 (Erişim T:08.01.2021), Erişim adresi: <http://saglikcalisanisagligi.org/tezler/issagligi2.pdf>
- Demircioğlu, A. Murat.** (2006c). “Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı”, İstanbul Chemiepolitik aus Sicht einer Arbeitnehmer Innenvertretung, Dr. Christoph Streissler, AK Wien, 22. Mai 2002, TU Graz. akt. Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com/2011/02/avusturyada-is-sagligi-ve-guvenligi.html> (Erişim T: 08.01.20121)

- Demircioğlu, A. Murat.** (2006c). “Ulusal ve Uluslar Arası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı”, Beta Yayınları, İstanbul, Temmuz 2006, s.73, akt. <http://avukatbasarozturk.blogspot.com/2011/02/avusturyada-is-sagligi-ve-guvenligi.html> (Erişim T: 08.01.2021)
- Demircioğlu, A. Murat.** (2006). “Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı”, İstanbul, ayrıca Dr. Johannes Trauner Unfallverhütung und Öffentlichkeitarbeit, akt. Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com/2011/02/avusturyada-is-sagligi-ve-guvenligi.html> (Erişim Tarihi:08.01.2021) Erişim adresi: <http://www.bva.at/mediaDB/52832.PDF>.AK-Tirol (Arbeiterkammer Tirol) Einführung in den Arbeitnehmerschutz s.28 (<http://www.ak-tirol.com/pictures/d27/Arbeitnehmerschutz11.pdf>)
- Demircioğlu, A. Murat.** (2006c). “Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı”, İstanbul, s. 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 103-105) akt. Erişim adresi: <http://avukatbasarozturk.blogspot.com/2011/02/avusturyada-is-sagligi-ve-guvenligi.html> (Erişim T: 08.01.2021)
- Demircioğlu, A. Murat.** (2006). “Ulusal ve Uluslar Arası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı”, Beta Yayınları, İstanbul, Temmuz 2006, s.11-14. akt. Bıyıkçı, E. Timuçin, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı” Yüksek Lisans Tezi, Bursa, (Erişim T:08.01.2021), Erişim adresi: <http://saglikcalisanisagligi.org/tezler/issagligi2.pdf>
- Eğri, N, Dölek Naz.G.** Birden Fazla “Dünya’nın Çeşitli Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Ceza Uygulamaları” Ark.. 2013 https://www.ankarauzmanisg.com.tr/dosyalar/10_dunyanin-cesitli-ulkelerinde-is-sagligi_55efe279ad886 (Erişim T.08.01.2021).
- Erkan, Cahit.** (1983). İş Sağlığı ..., s.15. akt. Demircioğlu A. Murat, Erkan, Cahit, “İş Kazaları Sorunu Dünyada’ki ve Türkiye’deki Gelişmeler”, MPM Yayınları, No:284, Ankara, s.12., akt. Demircioğlu A. Murat.
- Güzel, Ali – Okur, Ali Rıza.** (2013). akt. Demircioğlu A. Murat, Eğri, N., Dölek Naz, G. Birden fazla “Dünya’nın Çeşitli Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Ceza Uygulamaları” Ark...Ankara, Erişim adresi: https://www.ankarauzmanisg.com.tr/dosyalar/10_dunyanin-cesitli-ulkelerinde-is-sagligi_55efe279ad886 (Erişim T: 08.01.2021).
- Ünver, Demet.** (2007). “Almanya’da Çalışan Türkler: İş Sağlığı ve İş Güvenliği”, ÇSGB İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi, s.35, Ankara, 2007, akt. Bıyıkçı, E. Timuçin, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı” Yüksek Lisans Tezi, Bursa. s.50 (Erişim T:08.01.2021).
- Yıldırım, Halit.** “Kamu Kurumlarında İSG Profesyonelleri ve İşveren İlişkileri” KİDER (Kamuda İş Güvenliği Uzmanları Derneği) Erişim adresi: <https://slideplayer.biz.tr/slide/10652987/> (Erişim T: 05.01.2021).

- Yılmaz, Fatih.** (2010). “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı”, s.14 akt. Bıyıkçı, E. Timuçin, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı” Yüksek Lisans Tezi, Bursa, s.51 (Erişim T: 08.01.2021).
- Yılmaz, Mustafa.** (2019). “TMMOB İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları Çalıştayı” Erişim adresi: <https://www.tmmob.org.tr/>
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,** Aydın, Fazıl (Ed.). (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Ankara, 2014 (Erişim adresi: ailevecalisma.gov.tr/media/1334/Avrupa-birliğinde-iş-sağlığı-ve-güvenliği) İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM s. 38-44 (Erişim T: 08.01.2021).
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,** Aydın, Fazıl (Ed.). (2014a). İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Ankara, 2014 (Erişim adresi: ailevecalisma.gov.tr/media/1334/Avrupa-birliğinde-iş-sağlığı-ve-güvenliği) İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM s. 45-51 (Erişim T: 08.01.2021)
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,** Aydın, Fazıl (Ed.). (2014b). İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Ankara, 2014 (Erişim adresi: ailevecalisma.gov.tr/media/1334/Avrupa-birliğinde-iş-sağlığı-ve-güvenliği) İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İSGGM s. 147-152 (Erişim T: 08.01.2021) CAFFIO, S., “Labour Inspection in Italy: The sanctioning system”, Paper, Geneva, ILO, 2010. EICHENER V. 1997 Effective European problem solving: lessons from the regulation occupational safety and environmental protection, Journal of European Public Policy, 4, 4: 591 – 608.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,** Aydın, Fazıl (Ed.). (2014c) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Ankara, 2014(ailevecalisma.gov.tr/media/1334/Avrupa-birliğinde-iş-sağlığı-ve-güvenliği) (Erişim T: 08.01.2021) İSG Teşkilat Yapısı, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, <https://osha.europa.eu/en/oshnetwork/focal-points/united-kingdom>(Erişim T: 08.01.2021) İSGÜM Ülke Raporları s.63-70.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,** Aydın, Fazıl (Ed.). (2014c). İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Ankara, 2014 (ailevecalisma.gov.tr/media/1334/Avrupa-birliğinde-iş-sağlığı-ve-güvenliği) UK Health and Safety At Work Act, Erişim adresi: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents> (Erişim T: 08.01.2021) İSGÜM Ülke Raporları.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aydın, Fazıl (Ed.). (2014c). İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Ankara, (ailevecalisma.gov.tr/media/1334/Avrupa-birliğinde-iş-sağlığı-ve-güvenliği) A comparative overview of Labour Inspectorates. Erişim adresi: http://www.fp.cisl.it/attachments/article/3167/Report_Ispettori.pdf (Erişim T: 08.01.2021) İSGÜM Ülke Raporları.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Sektörel Risk Yönetimi ve İstatistik Daire Başkanlığı Risk Yönetimi ve İstatistik Şubesi 2020 - İstatiklerle Türkiye’nin İSG Görünümü. Erişim adresi: <https://isgkatip.ailevecalisma.gov.tr/Logout.aspx>

Anayasa, Kanun ve Yönetmelikler:

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982, 09, Kasım) Resmi Gazete (Sayı: 17863) (Mükerrer) Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17863_1.pdfG.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu. (2004, 12, Ekim) Resmi Gazete (Sayı: 25611) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041012.htm>

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006, 16, Haziran) Resmi Gazete (Sayı: 26200) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu. (2011, 04, Şubat) Resmi Gazete (Sayı: 27836) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012, 30, Haziran) Resmi Gazete (28339) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>

6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2015, 23, Nisan) Resmi Gazete (Sayı: 29335) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150423.htm>

Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik. (2019, 02, Mart) Resmi Gazete (Sayı: 30702) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/03/20190302-1.htm>

Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik. (2013, 30, Nisan) Resmi Gazete (Sayı: 28633) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/04/20130430-6.htm>

İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik. (2013, 18, Haziran) Resmi Gazete (Sayı: 28681) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/06/20130618-8.htm>

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği. (2013, 25, Nisan) Resmi Gazete (Sayı: 28628) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/04/20130425-7.htm>

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. (2012, 29, Aralık) Resmi Gazete (Sayı: 28512) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229.htm>

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği. (2012, 29, Aralık) Resmi Gazete (Sayı: 28512) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-12.htm>

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği. (2010, 12, Mayıs) Resmi Gazete (Sayı: 27579) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100512-3.htm>

Tehlikeli Maddelerin Karayolu İle Taşınması Hakkında Yönetmelik. (2013, 24; Ekim) Resmi Gazete (Sayı: 28801) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/10/20131024-4.htm>

Yargı Kararları:

Akhisar Ağır Ceza Mahkemesinde görülmüş olan Dosya-Karar, No: 2015/81 Esas - 2018/296 numaralı kararı, (Av. Mürsel ÜNDER).

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 14.Ceza Dairesi, Esas No: 2019/313 Esas karar no : 2019/1610 (istinaf kararı) Akhisar Ağır Ceza Mahkemesinin tarihi: 11/07/2018 numarası : 2015/81 (E) ve 2018/296 (K) olan karar (Av. Mürsel Ünder).

Ermenek Ağır Ceza Mahkemesi, Dosya No: 2015/16 Karar No: 2016/37 Karar tarihi: 20.07.2016 (Av. Mürsel Ünder).

Sakarya Cumhuriyet Başsavcılığı, Soruşturma numarası: 2020/20660, Esas numarası: 2020/5225, İddianame Numarası : 2020/888, Karar Tarihi: 09.10.2020 (Av. Mürsel Ünder).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 04.02.2015, 2013/30038, 2015/1987, TMMOB İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları Çalıştayı – 02.03.2019 Av. Mustafa YILMAZ (Erişim T: 12.11.2020, mmo.org.tr/sites/default/files).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi, Esas: 2015/4764, Karar:2016/4331, Karar Tarihi:17.03.2016 Erişim adresi: <https://isgfrm.com/threads/is-guvenligi-uzmaninin-cezai-sorumlulugu-insaat.25701/> (Erişim T.03.06.2021).

Yargıtay 12 Ceza Dairesi, 3.2017/3141, K. 2017/5745 Karar T. 30.06.2017, T.C. Bakırköy 4. Ağır Ceza Mahkemesi, E. No: 2012/197, Karar No:2015/230

Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 2015/9786 E., 2016/6131 sayılı 12.04.2016 tarihli kararı Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (Erişim T: 25.02.2021).

Yargıtay 12.Ceza Dairesi, 2015/2717 Esas, 2016/489 Karar numaralı 18/01/2016 tarihli karar. Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.Tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (Erişim T: 25.02.2021).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 2015/4764 E., 2016/4331 K. Karar Tarihi: 17.03.2016 Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.Tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (Erişim T: 25.02.2021).

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 09/05/1984/2341-2554, 17/04/1984/2029-2140, 22/03/1984/1538-1645, 21/03/1983/ 1213-1378 Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>

T.C. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas: 2015 / 17839 Karar: 2016 / 4837 Karar Tarihi: 21.03.2016. (Erişim adresi: <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?t=393754>) (Erişim T: 29.05.2021).

Yargıtay 12 Ceza Dairesi, E.2015/13910, K.2017/807 Karar T. 07.02.2017 (Erişim adresi: <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?t=393754>) (Erişim T: 29.05.2021).

Yargıtay 12. Ceza Dairesine intikali sonucunda; Yargıtay Esas No : 2018/4573 Karar No: 2018/6919 ve 20.06.2018 tarihli kararı (Av. Mürsel ÜNDER).

İnternet Erişimleri:

World Health Organization (1958), The first ten years of the World Health Organization, Cenevre: WHO. (Wikipedia) Erişim adresi: <https://tr.wikipedia.org/> (Erişim tarihi 22.12.2020).

World Health Organization, Regional Office for Europe (1984), Health promotion : a discussion document on the concept and principles : summary report of the Working Group on Concept and Principles of Health Promotion, Copenhagen, 9–13 July 1984 (ICP/HSR 602(m01)5 p). Kopenhag: WHO Regional Office for Europe. (Wikipedia) Erişim adresi: <https://tr.wikipedia.org/> (Erişim tarihi: 22.12.2020).

avukatbasarozturk.blogspot.com,

<http://avukatbasarozturk.blogspot.com/2011/02/avusturyada-is-sagligi-ve-guvenligi.html> (Erişim T: 08.01.20121) Dr. Christoph Streissler, AK Wien, 22. Mai 2002, TU Graz. Prof. Dr. A. Murat Demircioğlu, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul 2006 s. 73.

avukatbasarozturk.blogspot.com,

<http://avukatbasarozturk.blogspot.com/2011/02/avusturyada-is-sagligi-ve-guvenligi.html> (Erişim T: 08.01.20121) ASchG m.1, m.2

Trauner, Johannes, (2006). “Ulfallverhütung und Öffentlichkeitarbeit”, s. 12, akt. Prof. Dr. A. Murat Demircioğlu, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul s. 13, 72 (<http://avukatbasarozturk.blogspot.com/2011/02/avusturyada-is-sagligi-ve-guvenligi.html> (Erişim T: 08.01.20121).

A. Murat Demircioğlu, (2006). Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul s. 76, Österreichischer Gewerkschaftsbund OGB-Nachrichtendienst Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz , s. 18, <http://avukatbasarozturk.blogspot.com/2011/02/avusturyada-is-sagligi-ve-guvenligi.html> (Erişim T: 08.01.20121).

avukatbasarozturk.blogspot.com,

<http://avukatbasarozturk.blogspot.com/2011/02/avusturyada-is-sagligi-ve-guvenligi.html> (Erişim T: 08.01.20121) Hans Schramhauser Alexander Heider, a.g.e. s.14

avukatbasarozturk.blogspot.com,

<http://avukatbasarozturk.blogspot.com/2011/02/avusturyada-is-sagligi-ve-guvenligi.html>(Erişim T: 08.01.2021) ASchG m.74/2, Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkraefte und die Besonderheiten der sicherheitstechnischen Betreuung für den untertaetigen Bergbau m.1, m.2 (Erişim T: 08.01.2021).

avukatbasarozturk.blogspot.com,

<http://avukatbasarozturk.blogspot.com/2011/02/avusturyada-is-sagligi-ve-guvenligi.html>(Erişim T: 08.01.2021) Wirtshchaftskammer Wien web sayfası,Präventionszeiten,www.wkw.at/docextern/ArbeitundSoziales/Extern/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerschutz/Präventionszeit.htm).

avukatbasarozturk.blogspot.com,

<http://avukatbasarozturk.blogspot.com/2011/02/avusturyada-is-sagligi-ve-guvenligi.html> (Erişim T: 08.01.2021) AK-Tirol(Arbeiterkammer Tirol) a.g.e s.28.

aa.com.tr,<https://www.aa.com.tr/tr/pg/foto-galeri/gaziantep-te-hastanede-yogun-bakimda-cikan-yanginda-8-hasta-hayatini-kaybetti-...>, (Erişim T: 08.01.2021).

erbakan.edu.tr,<https://www.erbakan.edu.tr/storage/files/department/insaatmuhendisligi/editor/DersSayfalari/issagligi/ISGtarihiGelisimi.pdf>(Erişim T:14.02.2021).

eyavuz.av.tr, <http://www.eyavuz.av.tr> (Erişim T: 01.06.2021).

asanyildiz.com, <https://www.hasanyildiz.com/avusturya-isg-modeli/> (Erişim T: 08.01.2021).

hitit.edu.tr,<http://web.hitit.edu.tr/dosyalar/duyurular/zaferkose@hititedutr230320169X6I8S9U.pdf>(Erişim tarihi: 17.01.2021).

isgkutuphanesi.com,<http://www.isgkutuphanesi.com/tr/details/is-sagligi-ve-guvenligi-kapsaminda-idari-adli-cezai-mueyyideler.html>(Erişim tarihi:19.11.2021).

karararama.yargitay.gov.tr,<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (Erişim T: 01.06.2021).

sgk.gov.tr,http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim Tarihi: 25.02.2021).

wikipedia.org,https://tr.wikipedia.org/wiki/İnsan_Hakları_Evrensel_Beyannamesi (Erişim T: 31.05. 2021).

ÖZGEÇMİŞ

İlk ve orta öğrenimini İstanbul'da tamamladı. 1985 yılında İstanbul Kartal Lisesi'nden mezun oldu.

1989 yılında KTÜ İİBF İşletme Bölümünü bitirdi. Askerlik görevini ifa ettikten sonra 1992 yılında (Devredilen) Bağ-Kur Genel Müdürlüğünde memur olarak çalışma yaşamına başladı. 1998 yılında Bağ-Kur Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığında müfettiş yardımcısı olarak kariyer mesleğine adım attı. Müfettiş yardımcısı, müfettiş ve başmüfettiş olarak görev yaptı. 5502 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı kurumlarının tek çatı altında toplanmasından sonra SGK Başmüfettişi olarak görev yapmaktadır.

2005-2008 yılları arasında Bağ-Kur Genel Müdürlüğü ve Primsiz Ödemeler Genel Müdür Danışmanı olarak görev yaptı. Gedik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans programına devam etmektedir.

1998 yılından itibaren özellikle sağlık alanında inceleme-soruşturmalar yapmış, 2008 yılından sonra ise idari inceleme-soruşturmaların yanı sıra iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili olarak SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca tevdi edilen görevleri ifa etmekte, mesleği kariyerine değer katması için 2016 yılında Anadolu Üniversitesi Adalet Yüksek Okulunu bitirmiş, C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı olup, İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Eğitimi ile çalışma hayatında önemi tartışılmaz olan İş Sağlığı ve Güvenliği alanında kariyer sürecine devam etmektedir.