

İŞ KAZALARINDA BİLİRKİŞİLİK

Bedri Tekin¹, Bülent Öntaş²

1. GİRİŞ

6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu'nda bilirkişi, "Çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde oy ve görüşünü sözlü veya yazılı olarak vermesi için başvurulan gerçek veya özel hukuk tüzel kişisi" şeklinde tanımlanmıştır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 266. Maddesi, "**hâkimin bilirkişiye başvurması gereken haller; çözümü hukuk dışında, özel veya teknik bilgiyi gerektiren haller**" olarak düzenlenmiştir. Yine aynı kanunun 281. Maddesinde; "**mahkemenin bilirkişi raporundaki eksiklik yahut belirsizliğin tamamlanması veya açıklığa kavuşturulmasını sağlamak için, bilirkişiden ek rapor alabileceği gibi, tayin edeceği duruşmada, sözlü olarak açıklamalarda bulunmasını da isteyebileceği ve gerçeğin ortaya çıkması için gerekli görürse, yeni görevlendireceği bilirkişi aracılığıyla, tekrar inceleme de yaptırabileceği**" ayrıca 282. maddesinde de "**hâkimin, bilirkişinin oy ve görüşünü diğer delillerle**

birlikte serbestçe değerlendireceği" açıklanmıştır. Anılan yasal düzenlemelere göre; "**Mahkemece alınan bilirkişi raporları birbiriyle çelişse dahi hâkimin bunlardan birine dayanarak karar verebileceği gibi, hiçbirini hüküm kurmaya yeterli bulmaz ise yeniden bilirkişi raporu alabilecektir.**"

Burada önemli olan, işyerlerinde iş kazası olmaması, çalışanların yaralanmaması, sakatlanmaması, hayatını kaybetmemesidir. Ancak ülkemizde çok sayıda iş kazası olmaktadır. İş kazaları ile ilgili olarak başlatılan soruşturma ve açılan davalarda genellikle bilirkişi raporu istenmektedir.

Yargı süreci olayın ölümle mi, yaralanma ile mi sonuçlandığı ile de ilintili olarak işleyecektir. Bu sürecin doğru işleyebilmesinde ilk saptamalar çok önemli olduğundan, güvenlik görevlilerinin, savcılığın ve ilk bilirkişi incelemesi çok değerlidir.

¹ Makina Mühendisi, A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı - btekin55@yahoo.com

² Makina Mühendisi - bulentontas@gmail.com

Bu yazıda, bilirkişi incelemesinde hukuksal gerekliliklerden çok, kolluk kuvvetlerinin, yargı makamlarının sağlıklı inceleme yapabilmesi için kazanın bildirim sürecine ilişkin değerlendirmelerde bulunulacaktır.

2. İŞ KAZASI TANIMI VE SGK İSTATİSTİKLERİNDE İŞ KAZASI SAYISI

Mevzuatımızda iş kazası tanımı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yapılmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. Maddesi **İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması başlığını taşımaktadır**, buna göre;

“İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) 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) 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.”

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3. maddesinde ise;

“İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmıştır.

5510 sayılı Kanunu'nda; Kanunun 4a ve 4b maddesinde belirtilen kişilerin geçirdikleri kazalar iş kazası olarak kabul edilmektedir. SGK en son 2022 yılına ait 4a ve 4b kapsamındaki sigortalılar için iş kazası ve meslek

hastalıkları istatistiklerini ayrı, ayrı açıklamıştır. 2022 yılında, 4a kapsamında 588.828; 4b kapsamında 448 sigortalı olmak üzere toplam 589.276 sigortalı iş kazası geçirmiştir. **Bu kazalarda 4a kapsamında 1.517; 4b kapsamında 3 sigortalı olmak üzere toplam 1.520 sigortalı hayatını kaybetmiştir.** Açıklamaya göre, kaza sonucu 4a kapsamında çalışan 139.739 sigortalı, 5 gün ya da daha fazla iş göremez hale gelmiştir. 4a statüsünde çalışanların geçirdikleri kaza bildirim süreci ile 4b statüsünde çalışanların kaza bildirim süreçleri ayrı işlemektedir. **Bu yazıda 4a statüsünde çalışanların bildirim sürecine** ilişkin değerlendirme yapılacaktır.

Yukarıdaki paragrafta “iş kazası” kavramını kullanılmış olursa da, her gün yüksekten düşme, elektrik akımına kapılma, makinaya sıkışma gibi çeşitli nedenlerle bir döngü olarak, her gün birçok işçi hayatını yitirmektedir. Yıllardır bu ölümler tekrar etmektedir. Geleceği bilinen, buna karşın önlem alınmadığı için gerçekleşen ölümlere “kaza” sonucu ölüm denilemez. **Geleceği bilinen ölümler, kaza sonucu ölüm değil, cinayettir. Ancak, bu yazıda mevzuattaki kavram olan iş kazası kavramı kullanılmaktadır.**

3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINDA YÜKÜMLÜLÜKLER

İşçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin yükümlülükler esas olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilmiştir.

Buna göre;

İşverenin genel yükümlülüğü;

“MADDE 4 – (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.

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

d) 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.”

Çalışanların yükümlülükleri;

“MADDE 19 – (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 sağlan-

ması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.”

şeklinde dir.

Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesi ise; “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.” şeklinde dir.

4. YARGITAY KARARLARINDA İŞÇİ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2019/403 E. ve 2022/168 K. Kararı;

“İşçi ve işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sıkı iş ilişkisi, işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadakat borcu), **işveren yönünden işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar.**

İşveren, işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, iş yeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.

İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, iş yerinde 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.**

İşveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, teknolojin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.

Bu önlemler konusunda **işveren** iş yerini yeni açması nedeniyle **tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflı-**

ğını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı **işverenin önlem alma borcunu etkilemez.**” şeklindedir ve **Yargıtay’ın İşçi Sağlığı ve Güvenliğine yaklaşımının bir özeti niteliğindedir.**

5. İŞ KAZALARININ BİLDİRİM SÜRECİ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda, “iş kazasının kazadan sonraki üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi” hükmü yer almaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda, “kazanın kolluk kuvvetlerine derhal bildirilmesi” hükmü de yer alırken, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda “Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.” denilmektedir.

İş kazası elektronik ortamda kuruma (SGK) bildirilebildiği gibi kurumca hazırlanan bildirim formu da bulunmaktadır. Bildirim formunda; Kaza geçiren sigortalı için, “Mesleki Eğitim Almış mı?, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Almış mı?, Kaza Anında Yürütmekte Olduğu Genel Faaliyet, Kaza Anında Yürütmekte Olduğu Özel Faaliyet, Özel Faaliyet Sırasında Kullandığı Araç/Gereç, Yaralanmaya Neden Olan Olay, Kazanın Gerçekleştiği Yer, Kazanın Gerçekleştiği Ortam, Çalışılan Ortam, Çalışılan Çevre, Kazanın Gerçekleştiği Yer/Bölüm, Kaza Sebebi, Kazaya Sebep Olan Araç Gereç” sorularının yanıtı istenmektedir.

Bildirim formunda istenen bilgiler, hukuki olarak olayın aydınlatılmasına yardım edecek yeterlilikte değildir. SGK İstatistik Yıllıklarında, en son yayımlanan 2022 yılı istatistiğine bakıldığında, istatistik verileri olarak da yetersiz olduğu görülmektedir.

İstatistikteki “İş Kazası Geçirenler ile İş Kazası Sonucu Ölenlerin Yaralanmaya Sebep Olan Olaya Göre Dağılımı” başlığı altında yer alan 1.517 ölümün dağılımına bakıldığında; 210 ölüm için bilgi bulunmamakta, 722 ölüm için bu sınıflandırmada listelenmeyerek, “yaralanmaya sebep olan hareket (olay)” denilmektedir. Yani istatistikler, ölüme neden olan olayın %61’inin nedenini açıklayamamaktadır.

Bir başka bölüm; “İş Kazası Geçirenler ile İş Kazası Sonucu Ölenlerin Kaza Anında Yürütmekte Olduğu Genel Faaliyete Göre Dağılımı” başlığındadır. Bu başlıkta 142 ölüm için “bilgi yok”, 640 ölüm için “Sınıflandırmada listelenmemiş, kaza anında kazazedenin yaptığı faaliyet” olarak ifade edilmektedir. Yani ölümlerin %55’i için, sigortalının o an yaptığı çalışma bilinmemektedir.

SGK’ya bildirimdeki bilgiler yetersiz olmakla birlikte, kolluk kuvvetlerine bildirim için de, hazırlanmış bir format kullanılmamaktadır.

Sadece SGK’ya değil önceden olduğu gibi Çalışma ve İş Kurumuna bildirim de zorunlu olmalıdır. **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Adalet Bakanlığı’nın görüşünü alarak; kolluk kuvvetlerine ve Çalışma ve İş Kurumuna bildirimde yer alacak bilgi ve belgeler için liste hazırlamalı;** bildirimde, işyerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği organizasyonu, görev, yetki ve sorumluluklar, organizasyonda görev, yetki, sorumluluk verilenlerin yetkinliklerine ilişkin belgeler, işyerindeki ortam özelliklerinin net olarak anlaşılacağı şekilde olay yerinin ayrıntılı olarak fotoğrafları, videosu yer almalı, varsa olay öncesine ilişkin kamera kayıtları teslim edilmelidir. Olayın meydana gelmemesi için alınmış önlemler ayrıntılı olarak belirtilmelidir. Kaza ile ilgili ekipmanın güvenlik donanımlarının fotoğraf ve videosu, bakım ve akredite bağımsız denetim kurumundan alınmış periyodik kontrol belgeleri, kaza elektrik akımına kapılma şeklinde ise elektrik akımının alındığı bölgedeki fiş-priz sisteminin, kaçak akım rölesi ve benzeri güvenlik önlemlerinin, elektriğin iletildiği iletkenin, ekipmanın koruma/gövde topraklamasına ilişkin akredite bağımsız denetim kurumundan alınmış dönemsel denetim belge ve fotoğrafları bildirim ekinde yer almalıdır. Kazaya etki eden, tüm çalışanların iş sözleşmeleri, sosyal güvenlik kurumu kayıtları, işe giriş eğitim kayıtları, eğitim katılım belgesi, verilen eğitime ilişkin ders notları, eğitim sonunda yapılan ölçme değerlendirmede sorulan sorular, sınav kağıtları, mesleki eğitim belgesi, mesleki yeterlilik belgesi, gerekiyorsa yetkinliklerini gösteren diğer belgeler (operatör belgesi ve benzerleri), iş sağlığı ve güvenliği kurulu kayıtları, işyerinde işçi sağlığı güvenliğine ilişkin görev ve sorumlulukları belirten belge ve kayıtlar, işyerinin tehlike sınıfı, işyerinde çalışan sayısı, iş güvenliği uzmanı sayıları ve sertifikaları, işyeri hekimi

ve sağlık personeli, diğer sağlık personeli (DSP) istihdam edilip edilmediği, yapılan İSİG eğitim kayıtları ve denetim raporları, saptanan uygunsuzluklar ve yapılan önerilerin bulunduğu kayıt defteri kopyası, risk değerlendirmesi belgesi, patlamadan korunma belgesi, sağlık güvenlik planı, sağlık güvenlik belgesi, işle ilgili yönergeler, iş izin sistemi belgeleri, saha gözetimi belgeleri, varsa yüklenici, asıl işveren-alt işveren sözleşmeleri, alt işverenin yetkinliğini doğrulayan belgeler gibi evrakların sunulması zorunlu olmalıdır. **Sunulan bilgi ve belgeler işyerinin olayı izah için yeterli gördüğü anlamını taşımamalıdır.** Kolluk kuvvetlerinin, savcılığın ilk incelemesinde olay yeri, ayrıntılı olarak fotoğraflanmalı, videoya çekilmelidir. Kolluk kuvvetlerinin Olay Yeri İncelemesinde mutlaka bu bilgiler de istenmelidir.

6. YARGITAY KARARLARINDA İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesi 4. Fıkrasına göre; *"İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur"* denilmektedir. Bu nedenle, kaza sonrasında işveren ya da işveren vekillerinin de olaya etkisi değerlendirilmektedir.

Bu yazıda işveren vekilliği kavramı; iş kazaları sonrası çok tartışılan iş güvenliği uzmanlarının gözetimine alınması, tutuklanması, ceza alması konusunun değerlendirilmesi ile sınırlı tutulacaktır. Aşağıda, bu konuda alınmış bazı mahkeme kararları, örnek olarak verilmiştir.

Yargıtay 12. Ceza Dairesinin Esas No : 2015/2717, Karar No : 2016/489 sayılı kararında; **"Görev sorumluluğu kapsamında işyerindeki olaya konu aksaklıkları tespit eden ve iş yeri defterine maddeler halinde yazarak görev ve sorumluluğunu yerine getiren iş güvenliği uzmanı sanık ...'a olay nedeniyle kusur izafe edilemeyeceği"**,

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2019/11891 E. ve 2021/7784 K. sayılı kararında;

"... şirketinde tam zamanlı C sınıfı ... güvenliği uzmanı olarak görev yapan sanık ...'nın inşaat sahasında çalı-

şan aralarında müteveffa işçinin de bulunduğu taşeron şirket çalışanlarına yönelik temel ... güvenliği eğitimi verdiği, risk değerlendirme raporlarını hazırladığı, bu raporda yüksekte çalışmaya yönelik alınacak tedbirleri tespit ettiği, buna dair sahada alınacak ... güvenliği önlemlerine ilişkin talimatnameler hazırlayarak işçilere tebliğ ettiği, sahadaki eksiklere yönelik günlük olarak tutmuş olduğu defterlerden de anlaşılacağı üzere önerileri ...şirketi yetkilisi olan sanık ...' a mail yoluyla bildirdiği dolayısıyla iki şirket arasında yapılan sözleşme gereği üzerine düşen denetim ve gözetim faaliyetini yerine getirdiği; dolayısıyla aslında çevresinde güvenlik önlemi alınan ancak işçinin montaj işi sırasında üzeri açılan boşluğa düşmesi şeklinde gerçekleşen olayda kendisine atfı kabil kusur bulunmadığı anlaşılmakla,"

Yargıtay 12. Ceza Dairesinin Esas No : 2017/10928, Karar No:2019/8105 sayılı kararında;

"kazadan yaklaşık 2 ay kadar önce iş güvenliği uzmanı ... tarafından hazırlanmış olan risk analiz raporunda gırgır vinç ile ilgili risklerden ve yapılması gereken düzeltici ve önleyici faaliyetlerden bahsedilmediği, sadece mobil vinç ile ilgili bazı risklerden bahsedildiği, ancak kazanın gırgır vinç kullanımı sırasında meydana geldiği, hemen her inşaatda kullanılan bu vinç ile risk analiz raporunda bahsedilen mobil vincin birbirinden farklı iki mekanik alet olduğu anlaşılmış olduğundan kaza ile ilgili riskleri ortaya koymamasından ötürü iş güvenliği uzmanı ...'un tali kusurlu olduğu"

Sanık ...'unOtelinde iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığı, olay tarihinde otele ait teleferikten indikten sonra kayak alanına doğru yürümekte olan katılanların (müşterilerin) otelin çatısından düşen karların altında kalması sonucu basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek şekilde yaralandığı, soruşturma aşamasında yapılan keşif ve bilirkişi incelemesi ile olayın meydana geldiği otelde kış şartlarında yoğun kar yağışı sonucunda oluşabilecek tehlike ve risklere karşı gerekli iş güvenliği önlemlerini almak ve denetlemekle yükümlü olan sanık otel Müdürü ...'ın asli kusurlu olduğu, **sanık iş güvenliği uzmanı ...'un ise meydana gelen kaza ile ilgili herhangi bir tehlike ve risk öngörüsünde bulunmaması, teleferiğe binmek isteyen ve teleferikten inen müşterilerin güvenliğini**

sağlayacak yönlendirmelerin ve giriş çıkışların yeterli olmaması, müşterilerin hata yapmalarını veya dikkatsiz davranmalarını engelleyecek bir bilgilendirme ve yönlendirme yapılmaması nedeniyle tali kusurlu olduğunun tespit edildiği...”

Yargıtay kararlarında görüldüğü üzere, iş güvenliği uzmanlarından risk değerlendirmesi yapması, işçi sağlığı güvenliği eğitimi vermesi, her türlü düzeltici, önleyici çalışmayı önermesi, önlemleri aldırması beklenmektedir. Bu beklentinin, kolluk kuvvetlerinde ve yargıda oluşmasının nedeni de, bilirkişi raporlarıdır.

Hatta bir otelde müşterinin başına çatıdan kar düşmesi için önlem alınmamasından da iş güvenliği uzmanı sorumlu tutulmuştur. Bilirkişilerin bir kısmının bu bakış açısı, tüm yargı makamlarında kabul görür hale gelmiştir. Oysa Risk Değerlendirmesi yapma, yaptırma yükümlülüğü işverende olduğu gibi, işveren veya vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, çalışan temsilcisi, destek elemanı, birimlerden tehlike ve riskler konusunda bilgi sahibi olan çalışanların olduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Bir ekibin gerçekleştirdiği risk değerlendirmesinden iş güvenliği uzmanını sorumlu tutmak, kabul edilebilir bir değerlendirme değildir. Çalışanlara eğitim vermek de işveren yükümlülüğüdür. İşveren bu eğitimi işyerine hizmet veren iş güvenliği uzmanına verdirebileceği gibi, başka uzmanlara da verdirebileceğinden, eğitim konusunda uzmanı sorumlu tutmak doğru bir değerlendirme değildir. Yukarıdaki bölümlerde belirtildiği üzere işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin görev ve sorumlulukların yer aldığı belgeler hazırlanmalı ve o çerçevede değerlendirme yapılmalıdır.

Kolluk kuvvetleri, savcılar, bilirkişilerden bir bölümü ile kamuoyu, kazaları önleme sorumluluğunun iş güvenliği uzmanlarında olduğunu sanmakta ve buna göre davranmaktadırlar. Oysa 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. Maddesinde belirtildiği üzere **“her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi” işveren yükümlülüğündedir.**

Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri başlıklı 6. Maddesinde de özetle; **“İşverenin iş sağlığı ve güvenliği**

hizmetlerinin sunulması için; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendireceği, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebileceği, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getireceği” hükümleri yer almaktadır.

Kanunlarda yer alan hükümleri değerlendirirken yalnız kanunun maddesine bakmak yetmeyebilir, maddelerin gerekçeleri de o hükme ilişkin açıklamaları yapar. Kanunun 6. Maddesinin: gerekçesinde şöyle denilmektedir: **“İş Sağlığı ve güvenliğinin çok disiplinli ve kapsamlı bir alan olması, bilgi birikimi, uzmanlaşma ve ekip çalışmasını gerektirmesi nedeniyle işverene profesyonel yardım ihtiyacının doğması kaçınılmazdır. Çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından, çalışma ortamının iyileştirilmesi amacıyla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, DSP gibi iş sağlığı güvenliği profesyonellerinden yararlanılması son derece doğal olup; bu madde profesyonel yardım alınması hususuna ve bu hizmetin temini için modellere yer vermiştir.”**

Kanunun 8. Maddesinde de **“işverene 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”** denilmektedir.

Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, önlem ve önerilerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur.

İşçilerin çalışacakları bölümleri, yerleri, çalışma şekillerini, gerekli makina, alet, edevatı belirleyenler, iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri değildir. Dolayısı ile **iş güvenliği uzmanı da işyeri hekimi de işveren ya da işveren vekili değildir.** Kanunun 6. Maddesi gerekçesinden ve 8. Maddesinden de görüleceği üzere, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri işverene yardımcı olacak kimselerdir ve görevleri rehberlik, danışmanlık

tır. Kanunun 8. Maddesinde de belirtildiği üzere; **“Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.”**

İşverenler ve işveren vekilleri, diğer tüm yükümlükleri gibi işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik yükümlülüklerini de bilmek, yerine getirmek zorundadırlar. **Kazalar iş güvenliği uzmanları ya da işyeri hekimlerinin yaptırım gücü ve özgür kararlarının sonucu oluşmamaktadır.**

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, işyerinin sigortalısı ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İSG- KATİP olarak adlandırılan sistemi üzerinden doğrudan; eğer işyeri, hizmetin yerine getirilmesi için Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB) ile anlaşmışsa, OSGB'nin görevlendirmesi ile yine İSG – KATİP sistemi üzerinden sözleşme yapmaktadırlar. **İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin, işyerine eleman alınması, çıkarılması, ücretinin belirlenmesi, ceza verilmesi, o an çalışan ve kurallara uymayan işçiyi işten alıkoymak ya da önlemleri almak, eksikliklerin giderilmesi için harcama yapmak gibi bir yetkileri bulunmamaktadır.**

7. SONUÇ VE ÖNERİLER:

1. İş kazası bildirimleri, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine de yapılmalıdır,
2. Kolluk kuvvetlerine bildirim için bir format oluşturulmalıdır. Bu formata göre bildirim zorunlu olmalıdır, formata göre yapılmayan, eksik yapılan bildirimler, işverenin yerine getirmediği konular olarak işlem görmelidir,
3. İş kazaları, iş kazalarında iş güvenliği uzmanlarının rolü gibi konularında, Adalet Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Barolar Birliği, TMMOB, sendikaların katılımıyla dönemsel olarak çalıştaylar düzenlemeli, gerekirse yasal düzenlemelerdeki boşluklar giderilmelidir.

KAYNAKÇA

1. Bilirkişilik Kanunu
2. 4857 Sayılı İş Kanunu
3. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
4. İş Güvenliği Uzmanlarının, Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
5. SGK 2022 İstatistik Yıllığı
6. Yargıtay Kararları