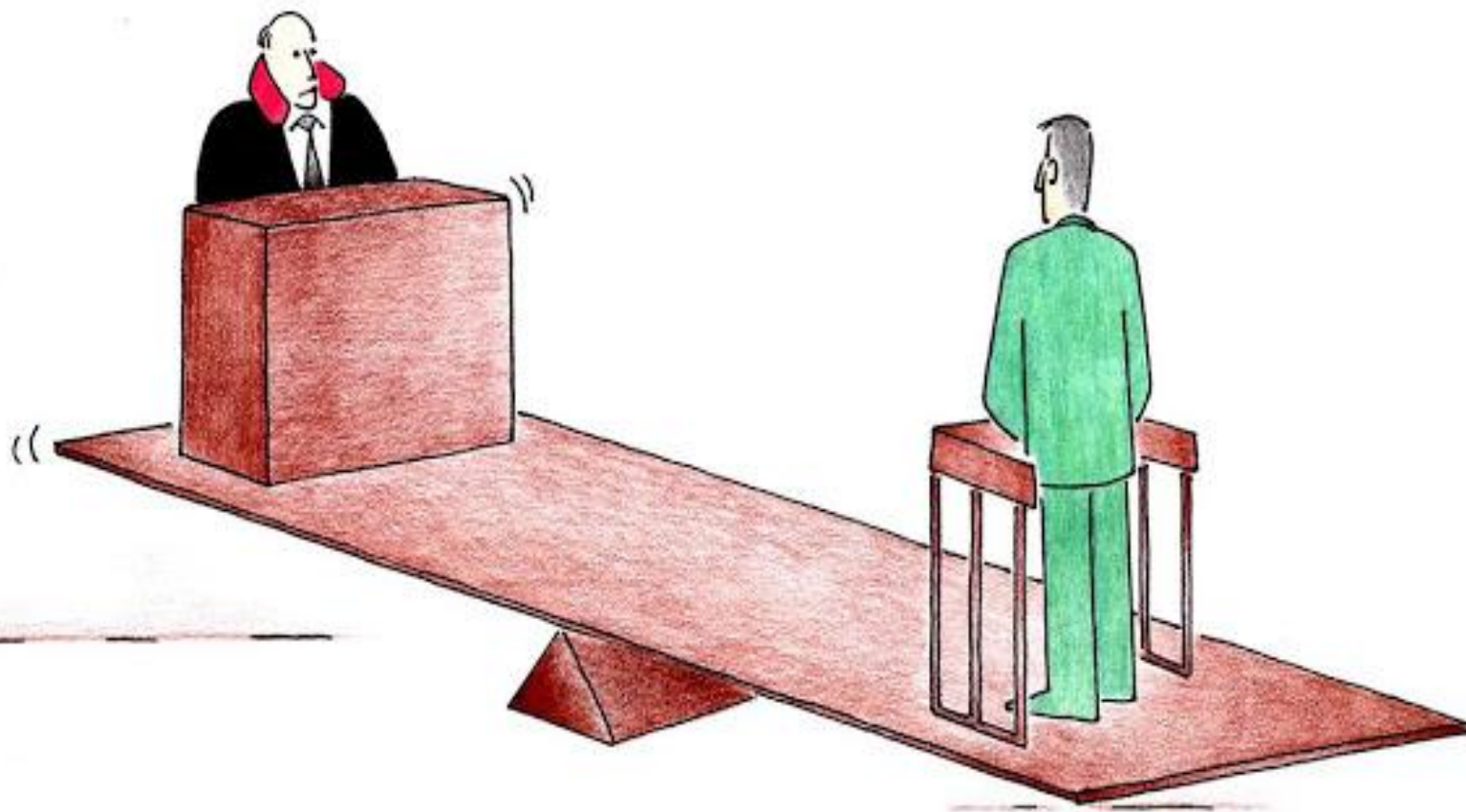




İŞ GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİNİN SORUMLULUKLARI



ÇALIŞANA
İŞVERENE
ÇSGB'ye (İdari Makamlara)

ESAS OLARAK TÜM TOPLUMA
KARŞI SORUMLUDUR

Bu temel sorumluluk :

Mesleki sorumluluk : (?) Meslek Birliği

İdari sorumluluk : ÇSGB

Hukuki sorumluluk : Hukuk Mah.

(4857,6331,5510,6098)

Cezai Sorumluluk : Ceza Mahkemeleri

(T.C.K. 5237)

Olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sorumluluk : Görev – Yetki
Hukuka aykırılık : Sorumluluk
Hukuka aykırılık
Mağduriyet
Yaptırım

GENEL OLARAK

- Yetki ve Sorumluluk
- **Yetki:** Yönetmel makamlara verilmiş bir erk ya da gücün ifadesidir. Buradan hareketle yetki, saptanan amaçlara ulaşmak için karar verme ve başkalarına iş gördürme hakkıdır. Yönetim aslında, başkalarına iş gördürme faaliyeti olarak tanımlandığına göre yönetim işlevinin yerine getirilebilmesi için yöneticinin yetkiye sahip olması zorunludur. Örneğin eğer bir işletmenin sahibi, genel müdürü, müdürü ya da bir bölümün şefi iseniz; size bağlı işgörenleri yönlendirmek, çalıştırmak yetkisine ya da hakkına sahip olmanız gerekir. Eğer size bağlı olanlar sizin talimat ya da direktiflerinize uymazsa ya da sorumluluklarını yerine getirmezse; onları çeşitli biçimlerde cezalandırabilir ve hatta işten el çektirebilirsiniz.
- **Sorumluluk:** Bir kişinin kendisine verilen iş ve görevleri yapması için o kişiden hesap sorulabilmesi ya da o kişinin kendisine verilen faaliyetleri başarma yükümlülüğüdür.

Hukuk Kavramı ve Yaptırım

Hukuk, belli bir toplumda, belli bir zamanda yürürlükte olan, devletçe yaptırıma bağlanmış toplumsal davranış kuralları bütünüdür.

"Devletçe yaptırıma bağlanmış" olma niteliği hukuk kurallarını, ahlak, din ya da görgü kuralları gibi diğer toplumsal davranış kurallarından ayıran temel özelliştir.

Kişiyi hukuk kurallarına uymaya, aykırı davranıştan çekinmeye zorlayan devlet gücü uygulamalarının tümünü kapsamak üzere "yaptırım" (müeyyide) deyimini kullanılır.

Çağdaş hukuk anlayışında; devlet, yaptırım gücünü tek elde toplayan örgüttür.

Mağduriyetin etkilerini gidermeye yönelik yaptırımlar (hukuki)

Hukuka aykırılığı gerçekleştiren kişi üzerinde etki olan yaptırımlar (cezai)

HUKUKTA SORUMLULUK

Hukuki sorumluluk, bir bireyin bir haksız fiilden ya da sözleşmeye aykırılıktan ötürü başkalarına verdiği zararı tazmin etme (giderme) yükümlülüğü altına girmesidir.

Ceza Sorumluluğu ise, suç işleyen bir kişinin ceza yaptırımıyla karşılaşabilirliği. Ceza sorumluluğunun başlıca özelliği bireysel bir sorumluluk olmasıdır.

HUKUKİ SORUMLULUK

Hukuki anlamda genel olarak sorumluluk; “uyulması gerekli hukuk kurallarına aykırı davranışın, hesabını verme durumu” olarak da tanımlanabilir.

Genel davranış kurallarına aykırılık halinde; haksız fiilden sorumluluk(veya haksız fiil sorumluluğu), borca aykırılık halinde; borca aykırı davranıştan sorumluluk veya sözleşmeye aykırılık halinde; akdi sorumluluktan bahsedilir.

Özel hukukta(Borçlar Yasası), zararın sonucu olan sorumluluk, ya bir sözleşmenin taraflarınca hiç uygulanmaması veya noksan uygulanmasıyla sözleşmeden veya kusura dayanan haksız fiilden veya yasadan doğar.

Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk taraflardan birinin sözleşmeyle yüklendiği borçlara aykırı davranarak karşısındakine verdiği zararın tazminiyle sorumlu olmasıdır.

Sözleşmeye aykırılıktan dolayı sorumluluk

Sözleşme Kişilerin düşüncelerini dış dünyaya yansıtması, olarak adlandırılır.

Bu açıklama hukuki sonuç doğurmaya yönelik olduğunda buna hukuki işlem denir.

Başka bir anlatımla “hukuki işlem” hukuki sonuç elde etmek amacıyla yapılan irade açıklamasıdır.

Sözleşme , iki tarafın (kişinin) karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklamasıyla ortaya çıkan hukuki işlemdir.

İki taraf arasında borç ilişkisi denilen hukuki ilişkiyi kurar ve her sözleşme bir veya birden çok borç doğurur.

CEZAI SORUMLULUK

Hukuka aykırılıklar dolayısıyla, hem hukuki hem de cezai sorumluluklar bulunmaktadır. Suç olarak tanımlanmış hukuka aykırı eylemlerden dolayı kişiler Ceza Mahkemelerinde yargılanırlar. Cezai sorumluluktan bahsedebilmek için somut olay içindeki davranışın, “suçta ve cezada kanunilik ilkesi uyarınca” yasada açık olarak suç sayılması gereklidir.

Bu durum 5237 Sayılı T.C.K’nun 2.maddesinin 1.fıkrasında; “ 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...” şeklinde açıkça ifade edilmiştir.

HUKUK

A) ÖZEL HUKUK DALI

1- Medeni Hukuk

aa) Kişi Hukuku

bb) Aile Hukuku

cc) Miras Hukuku

dd) Eşya Hukuku

ee- **Borçlar Hukuku**

2- Ticaret Hukuku

3- Milletlerarası Özel Hukuk

B) KAMU HUKUKU DALI

1- Anayasa Hukuku

2- İdare Hukuku

3- **Ceza Hukuku**

4- Yargılama Hukuku

aa) Usul Hukuku

bb) Ceza Usul Hukuku

cc) idari usul hukuku

5- Uluslar arası Devlet hukuku

6- Mali Hukuk

7- İcra iflas Hukuku

C) KARMA HUKUK DALI

1- **İŞ HUKUKU**

2- Fikir Hukuku

3- Toprak Hukuku

4- Hava Hukuku

5- Bankacılık Hukuku

6- Çevre Hukuku

7-İnternet Hukukuk

8-İletişim Hukuku

HUKUK KAYNAKLARI

- **Yazılı Kaynaklar**
 - Anayasa
 - Kanunlar
- Kanun Hükmünde Kararnameler
 - Tüzükler
 - Yönetmelikler

Yazısız Kaynaklar (Örf ve Adet Hukuku)

Yardımcı Kaynaklar

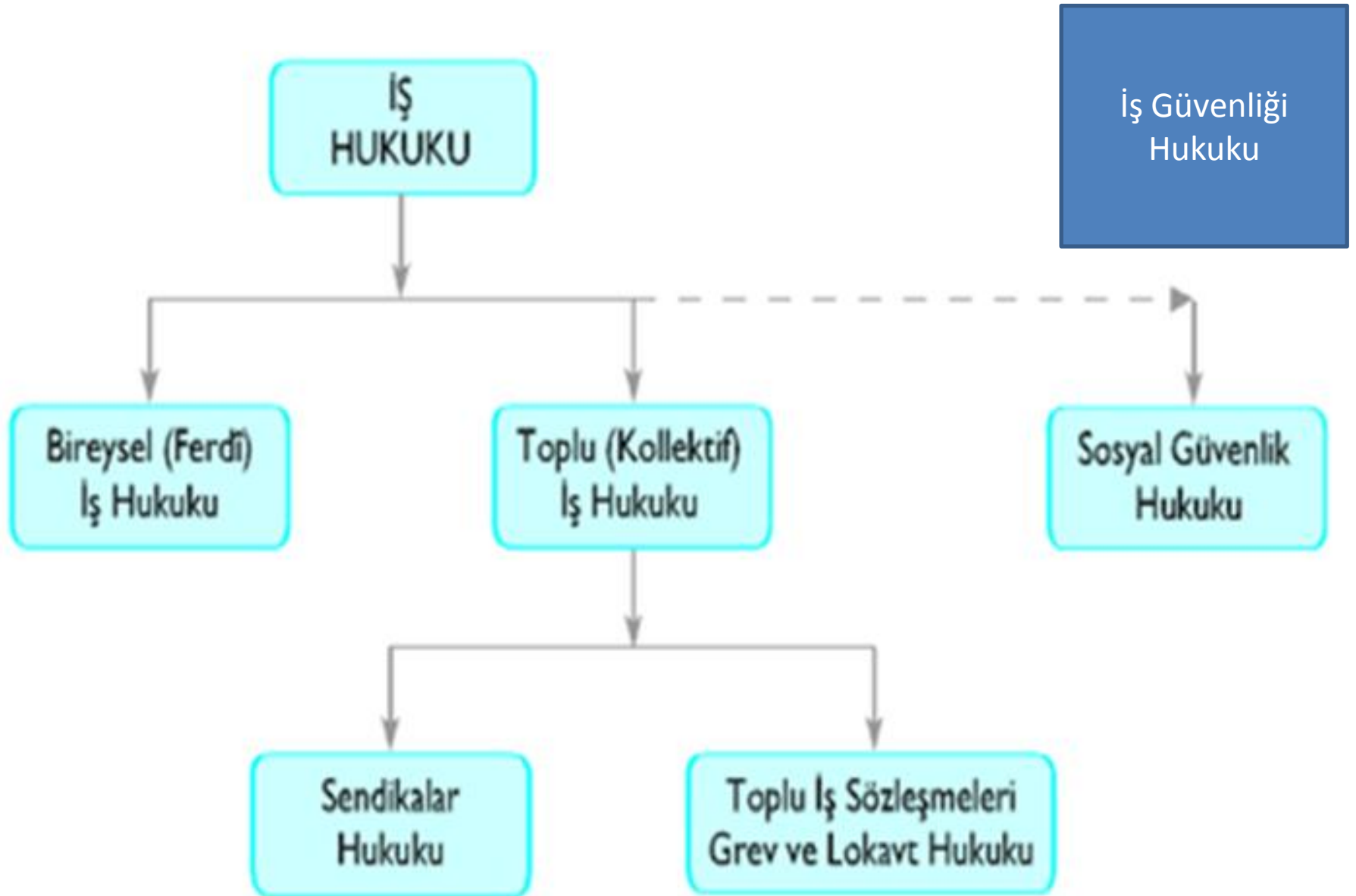
- Bilimsel Görüşler
- Yargısal Kararlar

Hukuk kurallarının bir bölümü bireyler arasındaki ilişkileri, bir bölümü ise bireyler ile devlet arasındaki ilişkileri düzenlemektedir.

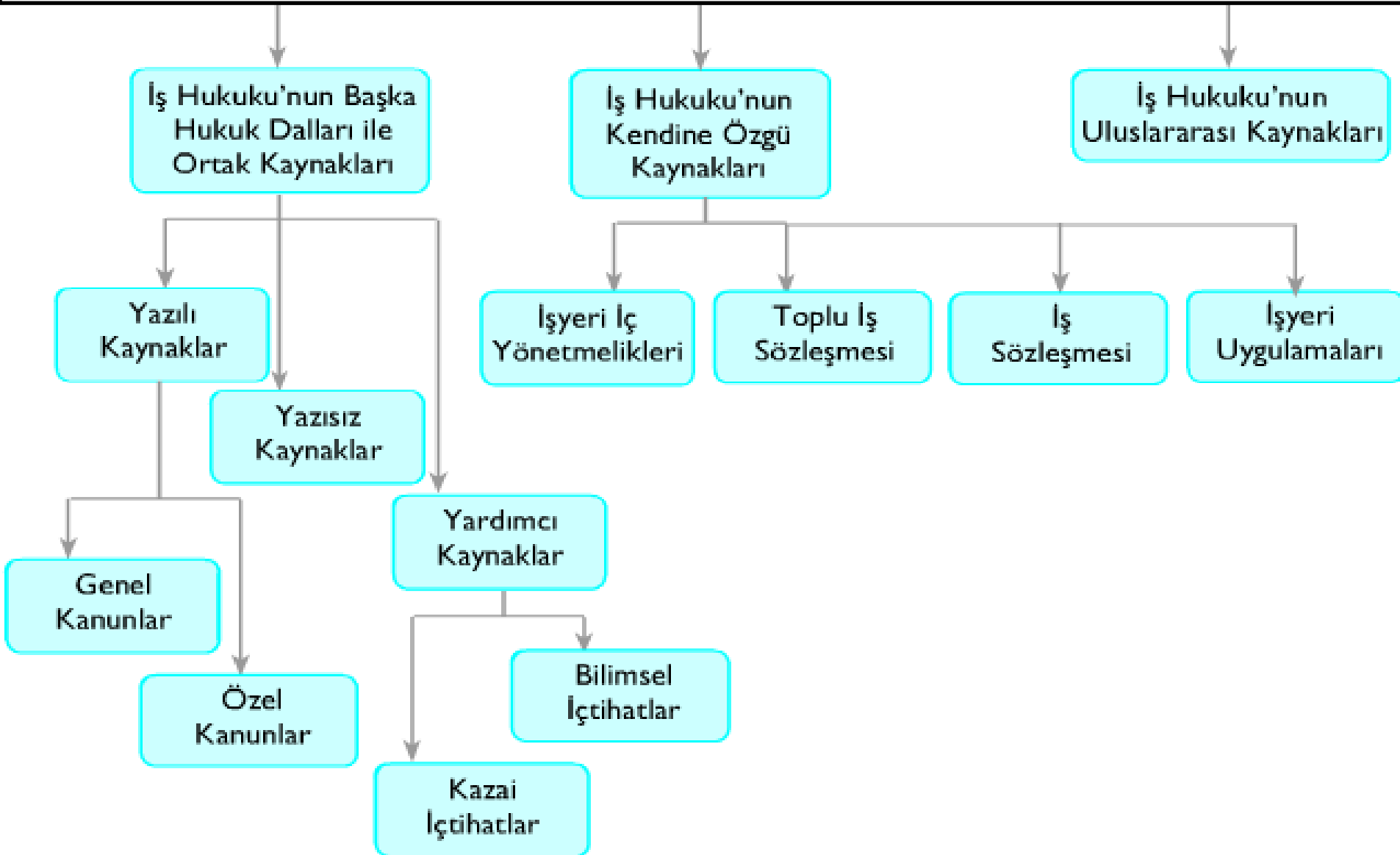
Birey ile bir başka birey ya da bireyler arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk kuralları Özel Hukuk, birey ile devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk kuralları ise Kamu Hukuku kapsamında irdelenir.

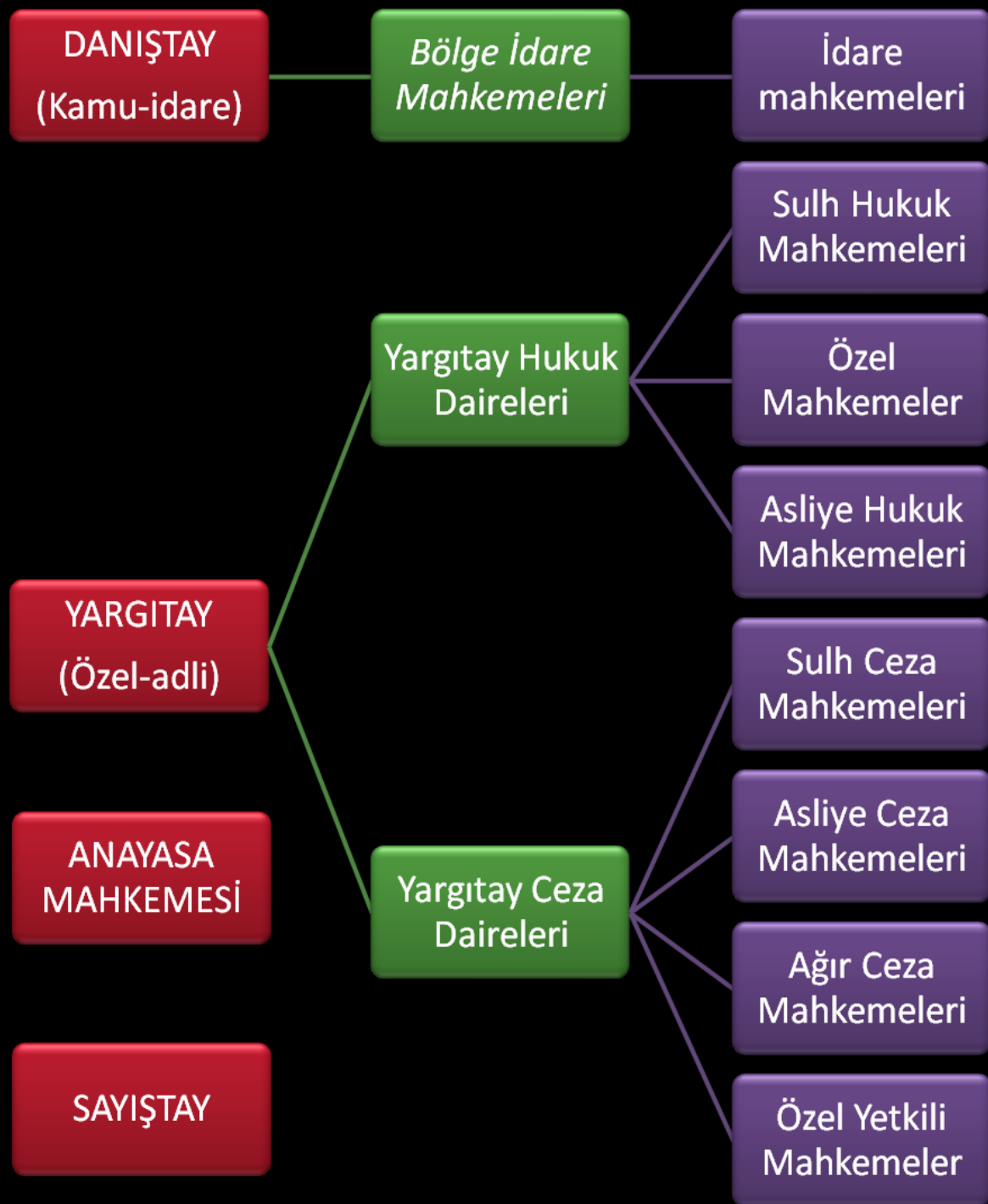
İş ilişkilerinin, bir özel hukuk dalı olan borçlar hukuku ve dolayısıyla medeni hukuk kuralları kapsamında düzenlenmesi, iş hukukunun önceleri bir özel hukuk dalı olarak kabul edilmesine yol açmıştır. Ancak unutulmamalıdır ki, bu hukuk dalının kuralları iş sözleşmesine dayalı iş ilişkilerini düzenler. İş sözleşmelerinin konusu ise insan emeğidir. İnsan, bir toplumun en değerli varlığı, işgücü ise üretim faktörlerin en önemlisidir. Bu nedenle, iş ilişkilerini düzenleyen hukuk kuralları ile kişisel yararların değil, toplumun yararlarının korunması hedeflenir. Böyle bir yaklaşımla iş hukuku, kamu hukukunun bir alt dalı olarak görülebilir.

İş hukuku alanında yaşanan gelişmeler, iş hukukunun özel ve kamu hukukuna ait özellikleri bir arada bulunduran “karma” ya da bağımsız, kendine özgü bir hukuk dalı olarak kabul eden görüşler de vardır.



İŞ HUKUKU VE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN KAYNAKLARI





A) Adli Yargı Mahkemeleri

I. Hukuk Mahkemeleri

1. Sulh Hukuk Mahkemeleri
2. Asliye Hukuk Mahkemeleri
3. Özel Kanunlarla Kurulan Diğer Hukuk Mahkemeleri
 - a) Ticaret Mahkemeleri
 - b) İş Mahkemeleri
 - c) İcra Mahkemeleri
 - d) Aile Mahkemeleri
 - e) Kadastro Mahkemeleri

II. Ceza Mahkemeleri

1. Sulh Ceza Mahkemeleri
2. Asliye Ceza Mahkemeleri
3. Ağır Ceza Mahkemeleri
4. Özel Kanunlarla Kurulan Diğer Ceza Mahkemeleri
 - a) Çocuk Mahkemeleri

B) İdari Yargı Mahkemeleri

- I. Bölge İdare Mahkemeleri
- II. İdare Mahkemeleri
- III. Vergi Mahkemeleri

İş hukuku açısından, genel kural kusura dayalı sorumluluktur.

Farklı bir ifadeyle, iş kazaları veya meslek hastalıklarının ortaya çıkışında, işveren ya da vekilinin kusurlu davranışı söz konusu ise, o olayda, işveren veya vekilinin aynı zamanda sorumluluğu da söz konusudur.

Sorumluluk kusurlu davranışının sonucudur.

Kusur: Hukuk düzeninin kınadığı bir
irade veya irade noksanı

Hukuka aykırı sonucun görülmesi ve istenmesi
veya

Hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte öngörmek
veya

Hukuka aykırı sonucun istenmemesine karşılık, gerekli
önlemin alınmaması, dikkat ve özenin gösterilmemesi
nedeniyle zararın doğmasına sebep olmak
şeklinde ortaya çıkabilir

Kusur

Özel hukukta kusur iki şekilde ortaya çıkar

1) Kasıt: Hukuki eylem veya işlemi yaparken hukuka aykırı sonucu bilmek ve istemektir.

2) İhmal: Hukuki eylem veya işlemi yaparken hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, bu sonucun doğmaması için gerekli dikkat ve özeni göstermemektir.

Ceza Hukukunda ise “ihmal”in yerine kullanılan deyim “taksir” olduğu söylenebilir. Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir

Kusur ya da kusurlu davranış, kasıt veya ihmâl unsurlarından oluşmaktadır. Diğer bir deyişle, işveren veya vekili, kastı ya da ihmâli sonucu iş kazası veya meslek hastalığının oluşmasında etkili olmuş ise, bu iş kazası ya da meslek hastalığında kusurludur. Kusurlu davranışından dolayı da sorumludur. Kastı; işveren veya işveren vekilinin hukuka aykırı sonucu bilerek ya da isteyerek hareket etmesi halidir, biçiminde tanımlayabiliriz. İhmâli de; işveren veya işveren vekilinin hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, bu sonucun oluşmasını önleyici özeni göstermemesi halidir, şeklinde ifade edebiliriz.

ZARAR

Maddi Zarar

Bir kimsenin istemi dışında mal varlığında meydana gelen ve para ile ölçülebilen eksilmedir. Başka bir anlatımla zarar verici eylem ya da işlem gerçekleşmemiş olsaydı mal varlığının bulunacağı durum ile haksız fiil nedeniyle aldığı hal arasındaki fark kişinin maddi zararını oluşturur. Bu zararı karşılamaya yönelen tazminata maddi tazminat denir.

Manevi Zarar

Manevi değerlere ve/veya kişilik değerlerine yapılan saldırı sonucunda duyulan sıkıntı, acı, üzüntü, elem, keder kişinin manevi zararını oluşturur. Bu zararı karşılamaya yönelen tazminata manevi tazminat denir.



4857

6331

5510

Borçlar Kanununda İşçi ve İşveren Yükümlülükleri

I- İŞÇİNİN BORÇLARI

- Bizzat Çalışma Borcu
- Özen borcu
- Sadakat Borcu
- Teslim ve hesap verme borcu
- Fazla çalışma borcu-
- Düzenlemelere ve talimata uyma borcu

II- İŞVERENİN BORÇLARI

- Ücret Ödeme Borcu
- İş Araç ve Malzemeleri Sağlama Yükümlülüğü

- İşçinin Kişiliğinin Korunması

- IV. İşçinin kişiliğinin korunması

- 1. Genel olarak

- **MADDE 417- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.**
- **İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü 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.**

- İşçilere Tatil ve Dinlenme Verme Borcu
- Hizmet Belgesi Verme Borcu
- Sınai ve Fikri Mülkiyet Hakkını Ödeme Yükümlülüğü

İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Haklar ve Borçlar

İşverenin Borçları

Ücret Borcu

Gözetme (Koruma) Borcu

Eşit Davranma Borcu

Yönetim Yetkisi (Hakkı)

İşçinin Borçları

İş görme (Hizmet) Borcu

Bağlılık (Sadakat) Borcu

Uyma (İtaat) Borcu

İŞÇİYİ KORUMA(Gözetme) BORCU

İşverenin işçiyi gözetme borcu, işverence,

-işçinin çalışması nedeniyle karşılaşılabileceği tehlikelerden korunması,

-bu konuda önlem alınması ve

-onun çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınılması şeklinde ortaya konur ve işçinin bağlılık (sadakət) borcunun karşısında yer aldığı kabul edilir.

Borcun ilk akla gelen boyutu işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması bağlamında işçinin yaşamının, beden bütünlüğünün ve sağlığının korunmasıdır.

Gözeteme Borcunun Bir Görünümü: İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Borcudur

Haksız Fiilin Unsurları

Hukuka Aykırılık

Kusur

Zarar

Fiil ile meydana gelen zarar arasındaki illiyet bağı

Haksız Fiil Sorumluluğu

Hukuka aykırı kusurlu bir fiille maddi veya manevi bir zarar vermiş olan kişinin verdiği zararı tazmin etme (giderme) yükümlülüğüdür.

(TBK m.49/1).

Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk taraflardan birinin sözleşmeyle yüklendiği borçlara aykırı davranarak karşısındakine verdiği zararın tazminiyle sorumlu olmasıdır.

(TBK m.112/I).

İşçinin, alınmamış işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri sonucu, beden ve ruhsal bütünlüğü zarar görmüş ise, farklı bir ifade ile, ortaya **maddi zararlar çıkmış ise, bunları maddi tazminatla, acı, üzüntü, elem vs gibi manevi zararlar ortaya çıkmış ise bunları da manevi tazminatla, tazmin hakkı doğmaktadır. Maddi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı ve iş göremezlik tazminatıdır.** Destekten yoksun kalma tazminatı, işçinin ölümü halinde, onun yardımından mahrum kalanların zararını tazmine yöneliktir İş göremezlik tazminatı ise, işçinin beden ve ruh gücü bakımından çalışmasını aynen sürdürmesine rağmen, iş göremezliği nedeniyle, daha fazla çaba harcamak zorunda kalmasının getirdiği yıpranmayı tazmine yöneliktir

İşveren Vekili

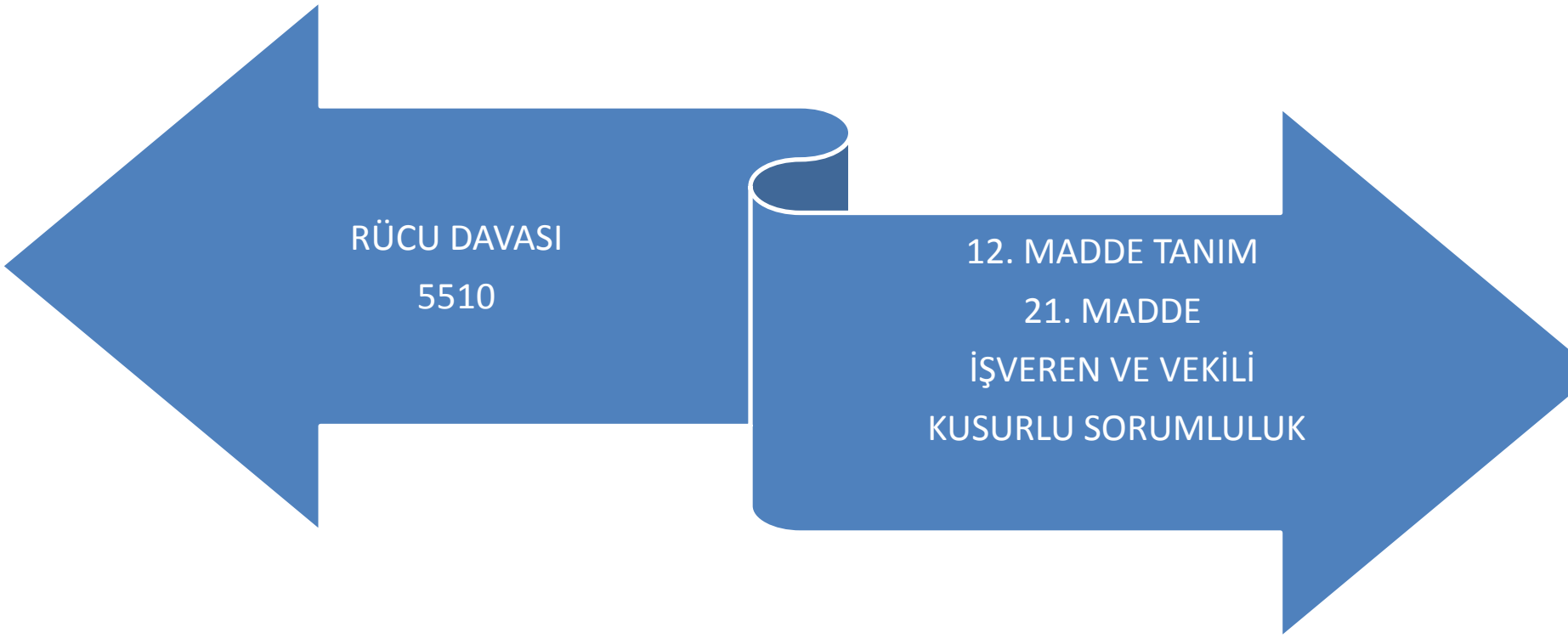
İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.

İşveren Vekilinin Sorumluluğu

İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur (hukuki sorumluluk).

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır (cezai sorumluluk).

İşveren veya vekilinin sorumluluğu, iş kazası ya da meslek hastalığının ortaya çıkacağını bilerek veya isteyerek hareket etmesi veya bunu istememekle birlikte, ortaya çıkmasını önlemeye yönelik özeni göstermemesi, aynı zamanda, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuata uygun hareket etmemesi ya da işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almamasının sonucudur. Bilindiği gibi, bu nokta, işverenin işçiyi gözetme borcunu yerine getirmediğini göstermektedir. Bu nedenlerle, işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemiş olan, aynı zamanda, işyerinde iş kazası ya da meslek hastalıkları oluşmasını önlemeye yönelik özeni göstermeyen işveren veya işveren vekili kusurludur.



RÜCU DAVASI
5510

12. MADDE TANIM
21. MADDE
İŞVEREN VE VEKİLİ
KUSURLU SORUMLULUK

5510

İşveren, işveren vekili, geçici iş ilişkisi kurulan işveren ve alt işveren

MADDE 12- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir.

İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. Bu Kanunda geçen işveren deyiimi, işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlölüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.

5510 RÜCU DAVASI

İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu

MADDE 21- 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.

İş kazasının, 13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir.

Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir.

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 rüçû edilir.

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rüçû edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rüçû edilmez.

Rücu hukuku anlamında işveren veya vekilinin sorumluluğu Madde 21 'e göre; "İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı ya da işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi ve yahut suç sayılır bir eylemi sonucunda olmuşsa, kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarı ile, gelir bağlanırsa bu gelirlerin belirlenmiş olan tarifeye göre hesap edilecek sermaye değerleri toplamı işverenden alınır. İş kazası veya meslek hastalığı, 3 ncü bir kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa, Kurumca bütün sigorta yardımları yapılmakla beraber zarara sebep olan 3 üncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara Borçlar Kanunu hükümlerine göre rücu edilir. Ancak, iş kazası veya meslek hastalıkları sonucu ölümlerde bu Kanun uyarınca hak sahiplerine yapılacak her türlü yardım ve ödemeler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kasdı veya kusuru bulunup da aynı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine Kurumca rücu edilmez."

Rücu hukuku ile ilgili, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 01. 07.1994 tarihli ve 3 / 3 sayılı kararında “Herkes, kusurlu eyleminin sonuçlarına katlanmaya mecburdur. 21. maddeye göre, işveren kusursuzsa, olay 3. kişinin ya da sigortalının karşılıklı kusurundan veya kaçınılmazlık nedenleriyle meydana gelmişse, esasen işverene rücu edilmeyecektir.

Buna karşılık işverenin kastı varsa, suç sayılır eylemi mevcut ise ya da işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuata aykırı davranmış ise, ancak bu gibi hallerde işverene rücu edilebilecektir” denilmektedir. Gerek SGK Madde 21, gerekse de anılan bu karardan da anlaşılacağı üzere, işveren kusuru halinde, Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu davalarında muhatabı olur. İşverenin bu davalardaki sorumluluğu, kusur oranıyla sınırlıdır.

HAKSIZ FİİL
KUSURLU
SORUMLULUK
İŞVEREN VE VEKİLİ

TEHLİKE
SORUMLULUĞU
KUSURSUZ
SORUMLULUK
İŞ VEREN VE VEKİLİ

BORÇLAR
HUKUKU
AKDİ İLİŞKİ

Objektif sorumluluk, işe özgü tehlike sorumluluğu, işveren veya vekilini maddi ve manevi tazminat veya tazminat hukuku açısından sorumlu tutmaktadır.

Olayda kötü tesadüf veya kaçınılmazlık unsurunun tam etkili olması, ayrıca olayda tamamen 3. kişilerin rolünün bulunması hallerinde, Türk Ceza Kanunu veya ceza hukuku anlamında işveren veya vekilinin cezalandırılması söz konusu olmayıp, Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından da veya rücu hukuku anlamında da, işveren veya vekilini sorumlu tutmak mümkün değildir.

Kusursuz sorumluluk

İş kazaları veya meslek hastalıklarının oluşmasında, işveren ya da vekilinin kusurlu olması halinde, sorumlu olacağı ve bu halin, iş hukuku anlamında genel bir kural olduğu tartışmasızdır. Ancak, bazen iş kazası veya meslek hastalıklarının oluşmasında, işveren ya da vekilinin alacağı herhangi bir tedbir söz konusu olmayabilir. Başka bir anlatımla, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelişinde, işveren ya da vekili kusursuz olabileceği gibi, işyerinde çalışan diğer kişiler veya 3. kişilerde de aynı olay da kusursuz olabilir. Olayımız tamamen elde olmayan nedenlerle veya kötü tesadüf ya da kaçınılmazlık sonucu meydana gelebilir.

Açıklanan özel durumla ilgili, Yargıtay işçi lehine İçtihadı Birleştirme kararı almıştır. Yargıtay 27.03.1957 tarihli İçtihadı Birleştirme ve 04.05.1967 ve 12.04.1974 günlü Hukuk Genel Kurulu kararlarında “istihdam eden, meydana gelen zarardan, kendisi ve de iş görenin (işçinin) her hangi bir kusuru bulunmasa bile sorumludur” denilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 01.02.1969 tarihli kararında ise “dava konusu olayda, davacı da, davalı da kusursuzdur. Bu takdirde davalı kurumu, kusurlu hallerde olduğu gibi, zararın tamamından sorumlu tutmak hakkaniyet kurallarına uygun düşmez. Hakimin, tazminat miktarını, Borçlar Kanunu, şartların ve zararın ağırlık derecesini dikkate alarak, tespit etmesi gerekir” denmektedir. Ayrıca, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 25.11.1970 tarihli ve 864 / 650 sayılı kararında da “Davacının işverene ait işi gördüğü sırada kazalandığı ve tarafların olayda tamamen kusursuz oldukları anlaşılmaktadır. Bu durumda, işçinin veya hak sahiplerinin açacakları tazminat davalarının hukuki nedeni, risk nazariyesi veya kusursuz sorumluluk esasına dayanmaktadır” şeklindedir.

İDARİ SORUMLULUK

Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin geçerliliği altı ay süreyle askıya alınır. Bu konudaki ihmalin tespitinde kesinleşmiş yargı kararı, malullüğün belirlenmesinde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 25 inci maddesindeki kriterler esas alınır.

İSG PROFESYONELİ

4857

6331

HAKSIZ FİİL

MADDİ
TAZMİNAT

MANEVİ
TAZMİNAT

MADDİ TAZMİNAT

DESTEKTEN
YOKSUN KALMA
TAZMİNATI

İŞ GÖREMEZLİK
TAZMİNATI V.S.

BİRİNCİ BÖLÜM

Ceza Sorumluluğunun Şahsiliği, Kast ve Taksir

Ceza sorumluluğunun şahsiliği

Madde 20- (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.

Kast

Madde 21- (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. Bu halde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda müebbet hapis cezasına, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıldan yirmibeş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur; diğer suçlarda ise temel ceza üçte birden yarısına kadar indirilir.

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 öngörülmeyle 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.

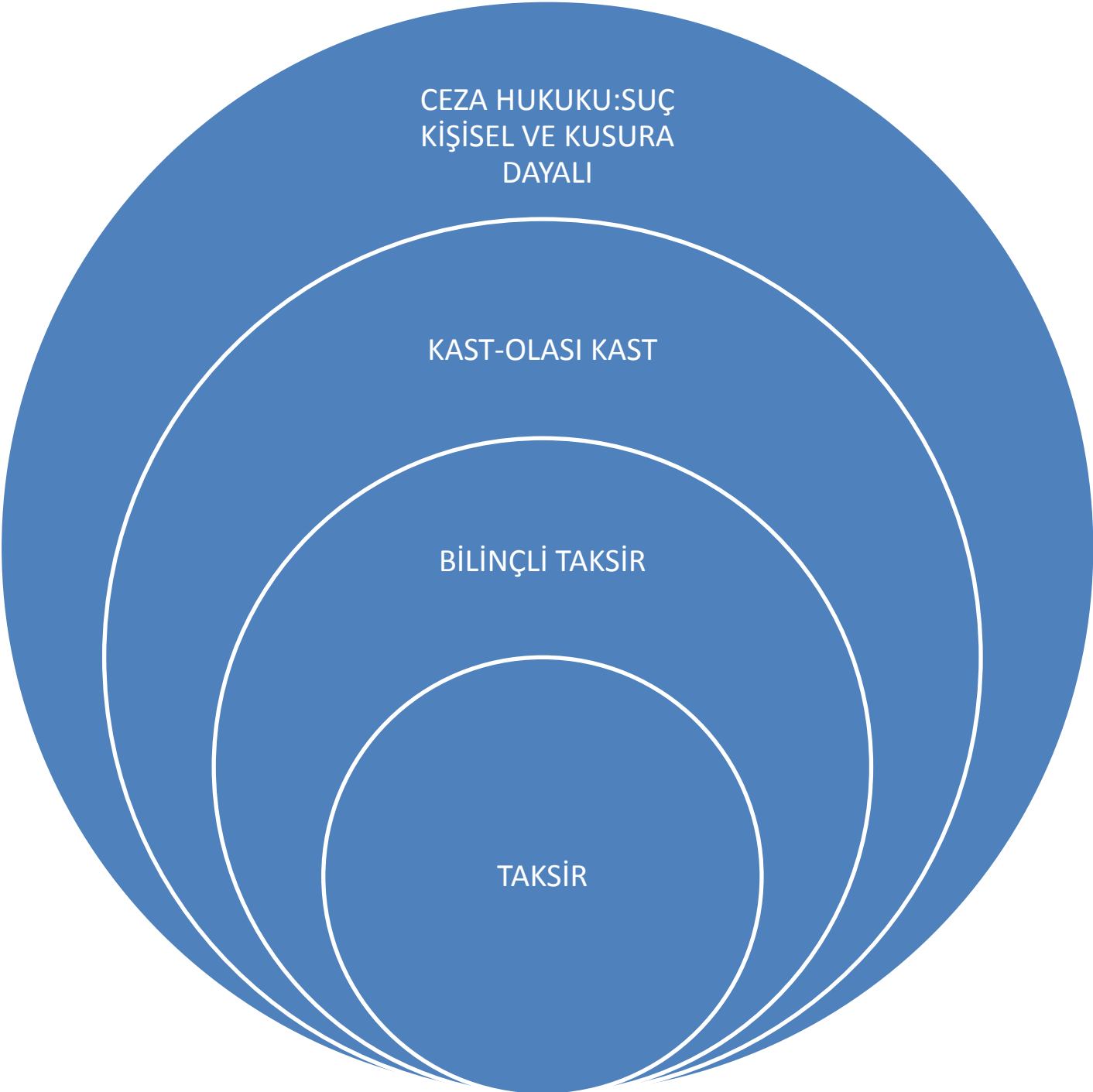
(4) Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir.

(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 yarından altıda bire kadar indirilebilir.

Netice sebebiyle ağırlaştırılmış suç

Madde 23- (1) Bir fiilin, kastedilenden daha ağır veya başka bir neticenin oluşumuna sebebiyet vermesi halinde, kişinin bundan dolayı sorumlu tutulabilmesi için bu netice bakımından en azından taksirle hareket etmesi gerekir.



CEZA HUKUKU:SUÇ
KİŞİSEL VE KUSURA
DAYALI

KAST-OLASI KAST

BİLİNÇLİ TAKSİR

TAKSİR

- 5237 SAYILI YENİ TCK'DA (M.21,22)
- KAST;
 - Doğrudan kast,
 - Olası kast
- TAKSİR ;
 - Bilinçsiz Taksir
 - Bilinçli taksir
- Olarak ikiye ayrılmıştır.

- 5237 Sayılı yeni TCK'nuna göre KAST ve TAKSİR
- Cezai sonuçların yüklenilmesi olarak belirtilen, cezai sorumlukta hukuka aykırılık; kusurun çeşidine göre, kasttan doğabileceği gibi taksirden de doğabilmektedir.
- KAST ; 5237 Sayılı Yeni TCK MADDE 21. (1) Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanunî tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir. (2) Kişinin, suçun kanunî tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi hâlinde olası kast vardır...
- TAKSİR; 5237 Sayılı Yeni TCK MADDE 22. ...(2) Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanunî tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir. (3) Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi hâlinde bilinçli taksir vardır; bu hâlde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.

Özellikle Olası Kast, Kast ve Bilinçli Taksir kavramları birbirine karıştırılabilecek tartışmalı kavramlardır

- Kasta dayalı sorumlulukla taksire dayalı sorumluluğu ayıran husus, failin neticeye yönelik isteme unsurudur. Fail neticeyi istiyorsa kast sorumluluğu, öngörmüyorsa-doğal olarak öngörmediği bir şeyi istemesi mümkün değildir-taksir sorumluluğu mevcuttur. Bu ikisinin arasında, bilinçli taksir ve olası kast kavramları mevcuttur.
- Bunların ortak noktası, neticenin tasavvur edilmiş; öngörülmüş olmasıdır. Ayrıldıkları nokta ise, olası kastta(olursa olsun kastı) neticenin göze alınmış olması sebebiyle istenmiş sayılması, bilinçli taksirde ise kesin olarak neticenin istenmemesi söz konusudur.

“OLASI KAST “ ve “BİLİNÇLİ TAKSİR” örnekleri:

OLASI KAST (Ne olursa olsun!..)

- 1- Düğünde, kalabalığın içinde, sağa sola ateş etme sonucu, birini vurma.
- 2- Yayalar geçtiği sırada, kırmızı ışıkta durmayarak, hızla geçerken birine çarpma.
- 3- Müteahhidin az ve kötü malzeme kullanması sonucu, binanın çökmesi ve insanların ölmesi veya yaralanması. (Malzeme uygun; hesap hatası sonucu aynı sonuç doğarsa, taksir!)

BİLİNÇLİ TAKSİR (Sonucu öngörüp gerçekleşmesini istememe durumu.)

- 1- Sirkte bıçak atma göstericisinin, attığı bıçaklardan birinin mankene değmesi.
- 2- Tenha yerde, kırmızı ışıkta durmama sonucu, birine çarpma.
- 3- Sürat teknesiyle, dubalarla çevrili alana girme sonucu, dalan birine çarpma.

Taksirli Suçlar

5237 Sayılı yeni TCK'da Taksir 22. madde de tanımlanmıştır. Bu kanun maddesinin 2. fıkrasında “Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesi” olarak tarif edilmişken, 3. fıkrada yeni bir uygulama getirilmiştir ve burada “Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır” denilmektedir.

5237 sayılı yeni TCK'nun da taksirle adam öldürme ve yaralama fiilleri ile ilgili olarak;

TCK. mad.85' de; taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi 2 yıldan 6 yıla kadar hapis cezasına çarptırılır (ERTELEME olabilir).

TCK mad.89'da; (1) taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi 3 ay-1 yıl hapis cezası veya adli para cezası, (2) duyu veya organlardan birinin işlevinin sürekli zayıflaması, kemik kırılması, sürekli konuşma zorluğu, yüzünde sabit iz, prematüre doğuma neden olmuşsa, ceza yarısı oranında arttırılır, (3) iyileşmesi olanaksız bir hastalık veya bitkisel hayata, duyu ve organ fonksiyon kaybına, konuşma ve çocuk yapma yeteneğinin kaybolmasına, düşüğe, yüzün sürekli değişimine neden olmuşsa ceza bir kat arttırılır.

Her iki maddede taksirli suçları içerir.

- 5237 Sayılı Yeni TCK'nun 53.maddesinde; kişi, kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkumiyet sonucu (1/e) bir kamu kurumunun veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşunun iznine tabii bir mesleği kendi sorumluluğu altında serbest meslek erbabı olarak icra etmekten yoksun bırakılır(Süresiz), (6) meslekten men(3 ay-3 yıl) Belli bir meslek veya sanatın ya da trafik düzeninin gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla işlenen taksirli suçtan mahkûmiyet hâlinde, üç aydan az ve üç yıldan fazla olmamak üzere, bu meslek veya sanatın icrasının yasaklanmasına ya da sürücü belgesinin geri alınmasına karar verilebilir(geçici).

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

- f) (Değişik: 12/7/2013-6495/101 md.) 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,
- ğ) İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,
- (2) İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Tanımlar

Madde 2

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.

Y22.HD E. 2011/882 İŞVEREN VEKİLİ

(İşe İade Davası - Davacı İşçinin İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanabilmesi İşçinin İşletmenin Bütününü Sevk ve İdare Eden İşveren Vekili ve Yardımcıları veya İşyerinin Bütününü Sevk ve İdare Eden ve İşçiye İşe Alma ve İşten Çıkarma Yetkisi Bulunan İşveren Vekili Konumunda Bulunmaması Gerektiği)

Y7.HD E. 2013/14889 İŞVEREN VEKİLİ

(İşyerinde İşveren Adına Hareket Eden ve İşin ve İşyerinin ve İşletmenin Yönetiminde Görev Alan Kimselere Dendiği - İşveren Vekilinin Bu Sıfatla İşçilere Karşı Muamele ve yükümlülüklerinden Doğrudan İşveren Sorumlu Olduğu)

Y9.HD E. 1991/13629

İŞVEREN VEKİLİNİN İŞLEMLERİNDEN ASIL İŞVEREN SORUMLUDUR

İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları

MADDE 8 – (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) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.

(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.

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREV, YETKİ, SORUMLULUK VE EĞİTİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK

Yayımlandığı Resmi Gazete
Tarihi/Sayısı:29.12.2012/28512
Değişiklik : 11.10.2013/28792

MADDE 9 – (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.
- 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.

b) Risk deęerlendirmesi;

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.

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.
- 2) Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde EK-2'deki örneğine uygun olarak hazırlamak.
- 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 etmek.

d) İlgili birimlerle işbirliği;

- 1) 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.
- 2) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak.
- 3) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak,
- 4) Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.
- 5) (Ek:RG-11/10/2013-28792) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmek.

İş güvenliği uzmanlarının yetkileri

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.
 - ç) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.
- (2) Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz

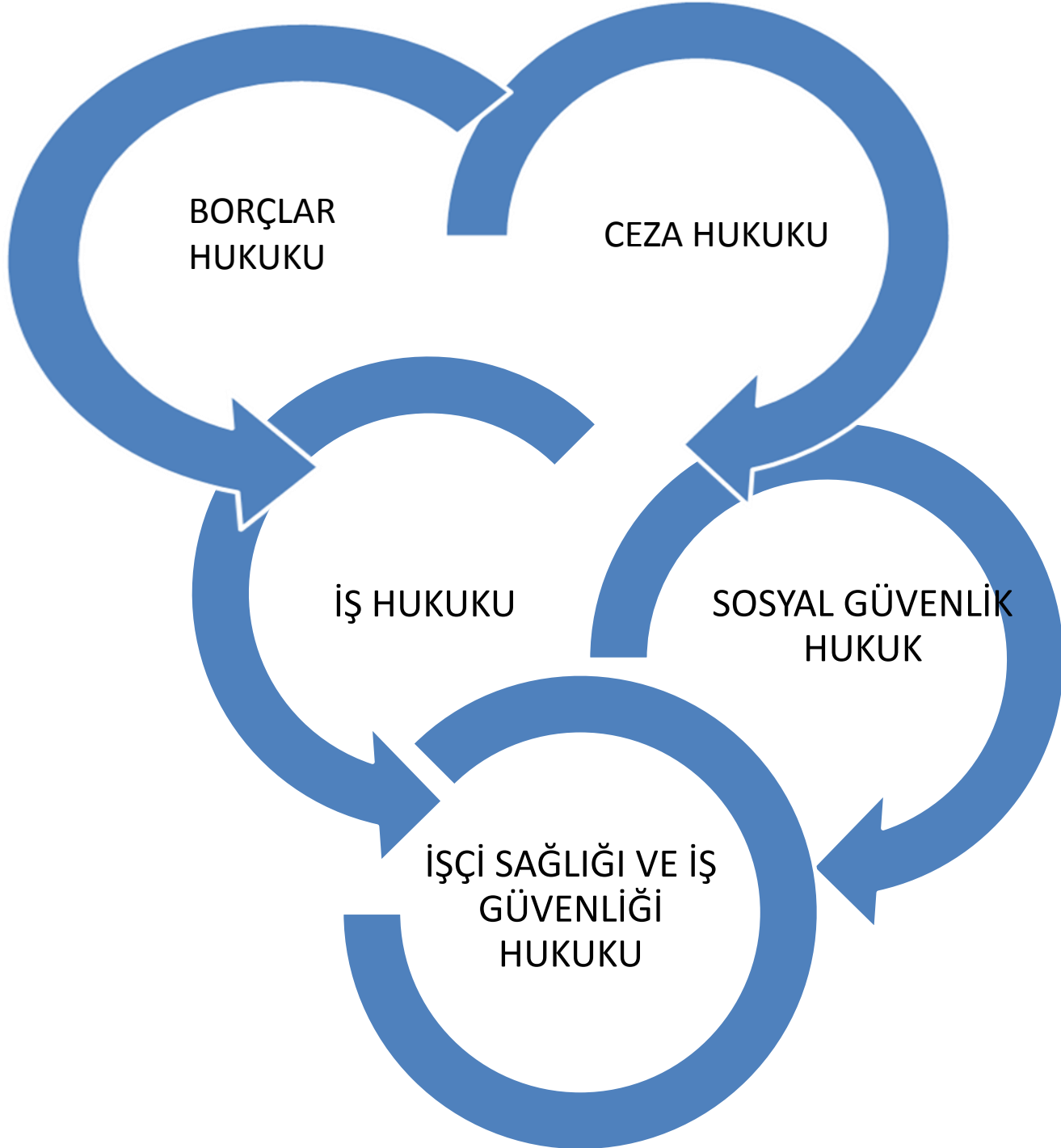
İş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri

MADDE 11 – (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) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin geçerliliği altı ay süreyle askıya alınır. Bu konudaki ihmalin tespitinde kesinleşmiş yargı kararı, malullüğün belirlenmesinde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 25 inci maddesindeki kriterler esas alınır.

(4) 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.





İ
Ş
V
E
R
E
N

V
E
K
İ
L
İ

4857

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.

6331

İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

5510

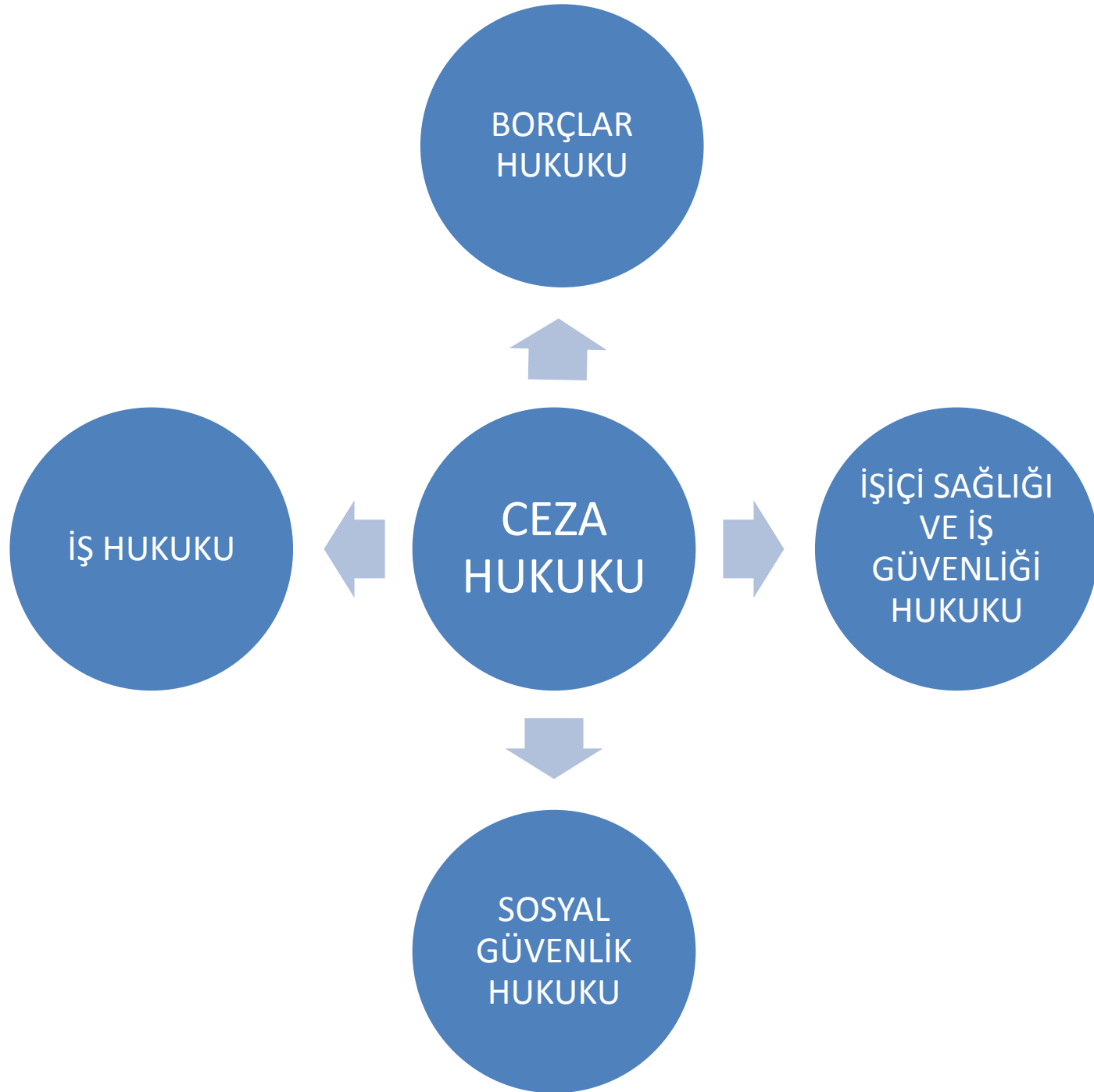
İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir.

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI İŞVEREN VEKİLİMİDİR?

6631 YÖNETMELİĞİNDE UZMAN İÇİN AYRI BİR TANIM VAR- GÖREV-YETKİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ SINIRLAYICI ŞEKİLDE SAYILMIŞ DURUMDA

SORUMLULUK DA SINIRLANDIRILMIŞ:

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



SABRINIZ İÇİN TEŞEKKÜR
EDERİM

Av.Hüseyin Numan Bilir
A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı