

■ Dr. Eda ODAMAN\* ■

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİNİN İŞVEREN VEKİLİ OLARAK KABUL EDİLİP EDİLEMeyecekLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF WHETHER OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROFESSIONALS CAN BE CONSIDERED AS EMPLOYER'S REPRESENTATIVES

### ÖZET

İşverenin işyerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görevlendirmesi mevzuatta yer alan yükümlülüklerindedir. İşveren bu yükümlülüğünü Ortak Sağlık Güvenlik Birimi'nden hizmet alarak veya aranan niteliklere sahip çalışan istihdam ederek yerine getirebilir. İşveren ile istihdam ettiği İSG profesyonelleri arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanmaktadır.

İSG profesyonellerinin işveren vekili olarak kabul edilip edilmeyecekleri ise öğretilerde tartışmalıdır. Zira bunlar işveren adına hareket etmektedir, hukuki ve cezai sorumlulukları da söz konusu olabilmektedir. Bu hususun açıklığa kavuşturulması muhtemel bir iş kazasında ortaya çıkabilecek sorumluluğun belirlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışmada, İSG profesyonellerinin işveren vekili olarak kabul edilip edilmemeleri gerekliliğine ilişkin değerlendirmelerin yapılması hedeflenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli, işveren vekili, iş kazası, sorumluluk.

**JEL kodları:** K19, K32, J28

### ABSTRACT

Assigning occupational safety specialists, occupational physicians, and other health staff in the workplace is among the obligations of the employer in regulation. The employer may fulfill this obligation by obtaining services from a Joint Health Safety Unit or by employing qualified employee within their own organization. The relationship between the employer and occupational health and safety professionals is based on an employment contract.

The question of whether occupational health and safety professionals can be considered representatives of the employer is argued in the doctrine. As they act on behalf of the employer, legal and criminal liabilities may arise. Clarifying this issue is of great importance for determining liability that may arise in the event of a possible work accident. In the study it has been aimed to evaluate whether they should be considered as representatives of the employer within the framework of their duties and responsibilities.

**Keywords:** Occupational safety specialist, occupational physician, other health staff, employer's representative, occupational accident, responsibility.

**JEL codes:** K19, K32, J28

### Araştırma Makalesi

**Makale Geliş Tarihi:** 01.03.2024 **Kabul Tarihi:** 05.04.2024

\* **ORCID ID:** <https://orcid.org/0000-0002-9203-2063>

T.C. Dokuz Eylül Ü., İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, Araş. Gör., eda.odaman@deu.edu.tr; odamaneda@gmail.com

## GİRİŞ

Çalışanın iş kazası ve meslek hastalığı gibi risklerden korunması için işveren tarafından alınması gereken teknik önlemler ile çalışanın çalışma yaşamından kaynaklı sağlık risklerinin ortadan kaldırılması ve sağlığının korunması önlemlerini içeren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu<sup>1</sup> ile 4857 sayılı İş Kanunu<sup>2</sup> dışında özel ve ayrı bir kanun çatısı altında düzenlenmiştir. 6331 sayılı Kanun çalışma yaşamının çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm aktörlerini kapsar şeklindedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda alması gereken tüm yükümlülükler, ilgili Kanun ve Kanun'un ilgili hükümlerine dayanılarak yayımlanan ikincil mevzuatta açık bir şekilde belirlenmiştir. Mevzuat uyarınca; işverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alma, her türlü araç ve gereci noksansız bulundurma yükümlülüğü yanında risk değerlendirme yapma veya yaptırma, çalışanın görevlendirilmesinde sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu dikkate alma, gerekli eğitimleri verme, yeterli bilgi ve talimat verilenler haricindeki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmelerini engellemek için gerekli önlemleri alma, kullanılan araç ve gereçler bakımından teknolojiye uyum sağlama ve tüm bu önlemler yanında bunlara uyulup uyulmadığını denetleme yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden bir başka önemlisi de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama yükümlülüğüdür. 6331 sayılı Kanun'un 6. maddesinin 1. fıkrasının a bendinin ilk cümlesi uyarınca “*Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir.*”. Mevzuat, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasında işyerinin çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre diğer sağlık personelinin görevlendirilip görevlendirilmeyeceğini belirlemektedir.

<sup>1</sup> RG, 30/6/2012, 28339.

<sup>2</sup> RG, 10/6/2003, 25134.

Tehlikeli ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır<sup>3</sup>. Yine mevzuat, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasında üç yöntem öngörmektedir. İşverenin çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip olanlar mevcutsa iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmesini işveren bu çalışanlar arasından seçerek yapabilir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alarak da sağlayabilir<sup>4</sup>. Son olarak elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işvereni veya işveren vekili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın öngördüğü eğitimleri tamamlayarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilir.

Uygulamada bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere görevlendirilen iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelleri iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri olarak adlandırılmaktadır. Mesleki bağımsızlıkları uluslararası ve ulusal düzeyde çeşitli düzenlemeler ile belirlenen İSG profesyonellerinin işveren vekili niteliğine sahip olup olmadıkları öğretide tartışmalıdır. Bu tartışma İSG profesyonellerinin sorumluluklarının çerçevesinin çizilmesi bakımından çok önemlidir. Zira ülkemizde sıklıkla yaşanan iş kazalarında (ki kanaatimiz bunların kaza değil iş cinayeti olarak adlandırılmasının daha uygun olduğu yönündedir) İSG profesyonellerinin bu kazalardan sorumlulu-

<sup>3</sup> Kanun'un ilk halinde diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu da işyeri hekimi iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğünde olduğu gibi herhangi bir koşula bağlanmamıştı. Ancak 6552 sayılı Torba Yasa ile sadece on ve daha fazla çalışanı olan ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu düzenlenmiştir. Söz konusu değişikliğin nedeninin çalıştırılacak diğer sağlık personeli bulmadaki zorluk olduğu ifade edilmektedir. Sarıbay Öztürk, G.: İş Sağlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezaî Sonuçları, Beta Yayınevi, İstanbul, 2015, s. 40.

<sup>4</sup> İlgili düzenlemenin eleştirisi için bkz. "...Az sayıda OSGB, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin bulunduğu illerde bu hizmetlerin sunulmasında güçlükler yaşandığı gibi, ortaya çıkan fahiş fiyatlarla işverenler zor durumda bırakılmaktadır. İSG hizmetlerinin bu şekilde tamamen piyasa koşullarında yürütülmesinin de sakıncalar doğuracağı açıktır. Belli bölgelerde yoğunlaşan OSGB'lerin, hizmet birim fiyatlarının düşmesine, dolayısıyla kalitenin düşmesine neden olabileceği, hatta bilhassa küçük işletmelerde uzman ve hekimin işyerine hiç gitmeden evrak imzalayarak hizmet görebileceği yönünde şüpheler doğmaktadır. Şüphesiz bunu önlemenin yolu gerek OSGB'lere gerekse işyerlerine yapılacak sıkı denetimlerdir..."", Yılmaz, F.: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri", Kamu - İş D., C. 24, S. 6, 2013, s. 52; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin OSGB'lerden teminin avantaj ve dezavantajlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Demirkaya, S.: "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini", Çimento İşveren D., C. 28, S.6, Kasım, 2014, s. 10-32.

ğunun farklı şekilde değerlendirildiği görülmektedir. Hatta uygulamada 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun<sup>5</sup> ilgili maddeleri uyarınca yetki devri hükümleri çerçevesinde hazırlanan iç yönergeler ile işverenlerin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluklarının tamamını İSG profesyonellerine devretmek çabası içerisinde oldukları örneklerle sıklıkla rastlanmaktadır<sup>6</sup>.

Çalışmada "İSG profesyonelleri işveren vekili niteliğine sahip midir?" sorusunun cevabının İSG profesyonellerinin hem hukuki statülerinin belirlenmesi hem de yükümlülüklerinin değerlendirilmesi çerçevesinde açıklanması hedeflenmektedir. Bu kapsamda çalışmada öncelikle işveren vekili ve İSG profesyonelleri kavramları açıklanacak ve akabinde onların hukuki statüleri ve yükümlülükleri belirlenerek işveren vekili niteliğine sahip olup olmadıkları ve bunun sonuçları değerlendirilecektir.

## I. İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI

İşveren vekili hem İş Kanunu'nda hem 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda<sup>7</sup> hem de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda<sup>8</sup> ayrı ayrı tanımlanmaktadır. 6331 sayılı Kanun ise işveren vekiline ilişkin olarak m. 3/2'de "işveren adına hareket eden, *işin ve işyerinin yönetiminde* görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır." düzenlemesine yer vermektedir. Bu yönüyle 6331 sayılı Kanun kapsamında işveren vekili İş Kanunu'ndaki tanımla benzer olup 6331 sayılı Kanun'da yer alan tanımda işletmenin yönetiminde görev alanlara yer verilmemiştir. Ayrıca mevzuatta işveren vekilinin 6331 sayılı Kanun kapsamında işveren sa-

<sup>5</sup> RG, 14/2/2011, 27846.

<sup>6</sup> "...Çoğu işyerinde işveren (örn. yönetim kurulu başkan ve İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi 27 üyelerinin) ve en üst düzeydeki işveren vekilinin (örneğin genel müdürün, CEO'nun), sahip olduğu görev, yetki ve sorumlulukların, şirket yönetim kurulu ya da bu işveren vekillerinin tasarruflarıyla, alt birimlere devredildiğini ifade eden görev tanımlarına rastlanmaktadır. Bu yöntemle, karar alma süreçlerinde bir hızlanmanın sağlanması yanı sıra, olası bir kaza halinde yetkili ve sorumlunun alt birimdeki çalışanlar olduğunun ileri sürülebilmesine imkân yaratılması da amaçlanmaktadır..." , Akın, agm, s. 26-27.

<sup>7</sup> RG, 7/11/2012, 28460.

<sup>8</sup> RG, 16/6/2006, 26200.

yıldığı da belirtilmektedir. İşveren vekilinin işveren sayılması ile kastedilen 6331 sayılı Kanun'un işverene yüklediği yükümlülükler açısından sorumluluğunun işveren gibi olmasıdır.

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. fıkrası uyarınca “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.” Bu kapsamda İş Kanunu işveren vekilini çok geniş olarak ele almaktadır<sup>9</sup>. İşveren vekili olabilmek için işveren adına hareket etme, işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alma<sup>10</sup> unsurlarının birlikte bulunması zorunludur<sup>11</sup>. Yine aynı hükmün devamında işveren vekilinin temelde işçi olduğu bu nedenle işçilere tanınan hak ve yükümlülüklerin işveren vekili bakımından ortadan kalkmayacağı<sup>12</sup> ancak işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı yapmış olduğu işlem ve yerine getirmesi gereken yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olacağı düzenlenmektedir<sup>13</sup>. Ayrıca işveren vekilinin işverenin

<sup>9</sup> İşyerinin yönetiminde görev alan kişiler birden çok olabilir. Bu durumda işyerinde en yüksek emir verme yetkisi bulunanlar yanında ustabaşı, nezaretçi, bölüm amiri gibi işyerinin yönetiminde kendilerine sadece belirli görevler verilmiş olmaları nedeniyle yetkili kabul edilmelidir. Tunçomağ, K./Centel, T.: İş Hukukunun Esasları, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 10. Baskı, Beta Yayınevi, Temmuz, 2022, s. 62-63.

<sup>10</sup> Yönetim görevinin az veya fazla, dar veya geniş olması işveren vekili sayımda belirleyici bir unsur değildir. Ekmekçi, Ö./Yiğit, E.: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Aralık, 2022, s. 85; İşveren vekili niteliğindeki üst düzey yöneticilere ilişkin açıklamalar için bkz. Adınır Ünal, C.: İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler, 2. Tıpkı Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 12 vd.

<sup>11</sup> Belirtmek gerekir ki işveren vekilinin yetkisi, yönetim konusunda kendisine verilen görev ve yetki alanı ile sınırlı olacaktır, Ertürk Ş./Şahin Emir, A.: “6331 Sayılı Kanun Açısından İşveren Vekilinin Hukuki ve Cezaî Sorumluluğu”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., Özel S., Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, İstanbul, 2016, s. 103; İşveren vekilinin işvereni temsili kendi görev alanı ile sınırlıdır. Ekmekçi/Yiğit, s. 85; İşveren vekilinin işe girişte akdetmiş olduğu iş sözleşmesinde temsil yetkisi ve konusu genellikle belirtilmektedir. Ancak bu sınır işveren vekilinin davranışlarından da anlaşılabilir. Demir, F.: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2018, s. 40.

<sup>12</sup> İşçilere tanınan hak ve yükümlülüklerin işveren vekili için de söz konusu olması aradaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesi olması koşuluyla mümkündür. Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, Kasım, 2023, s. 97.

<sup>13</sup> Düzenleme işveren ile işveren vekili arasındaki ilişkinin doğrudan doğruya temsil ilişkisini ortaya koyar niteliktedir. Akin, L.: “İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi”, Sosyal Güvenlik D., C. 7, S. 2, 2017, s. 12; Odaman, S.: “İşçinin Haklı Sebep Fesih Hakkı, Yayın No:16, YODÇEM, Ankara, Aralık, 2000, s. 15; “İş Kanunu'nun, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlerinden doğrudan doğruya işverenin sorumluluğunu kabul eden ilgili maddesi, işveren ile işveren vekili arasında doğrudan doğruya temsil ilişkisi bulunduğunu gösterir. Şu hâlde işveren vekili işveren adına ve hesabına hareket eden ve yaptığı hukuki işlemler ile onu alacaklı ve borçlu kılan kimsedir. Bu anlamda işveren vekili teknik yönden bir işveren temsilcisidir.”, Yargı 21. HD, T. 05/07/2018, E. 2016/8338, K.

işçisi olması dolayısıyla 6331 sayılı Kanun'un çalışan sayılarına ilişkin düzenlemelerde çalışan sayısı temelli hesaplama yapılırken işveren vekili çalışan sayısına dahil edilmektedir<sup>14</sup>.

6356 sayılı Kanun ise işveren vekilini daha dar bir tanımla açıklamaktadır<sup>15</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının e bendi uyarınca "işveren vekili, işveren adına işletmenin bütününe yönetenleri ifade eder.". 6356 sayılı Kanun kapsamında işveren vekili sayılabilmek için işveren adına hareket etme ve işletmenin bütününe yönetme unsurunun birlikte bulunması aranmaktadır. İşin veya işyerinin yönetiminde görev alan kimseler işveren adına hareket ediyor olsalar bile 6356 sayılı Kanun uyarınca işveren vekili olarak kabul edilmezler. İşletmenin bütününe yöneten kişiler uygulamada genel olarak genel müdür unvanı ile yönetim kurulunun altında görev alan çalışanlardır<sup>16</sup>. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre ise "işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.". O halde işletmede genel müdür dışında işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseler ile genel müdür yardımcıları 6356 sayılı Kanun çerçevesinde işveren vekili olarak adlandırılmayacaklarından işçi kabul edilecek<sup>17</sup> ve işçi sendikası

2018/6029, www.lexpera.com.tr, 18/01/2024; "4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/4. maddesine göre, işveren vekilinin işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olduğu kurala bağlanmış olup, davalı işverenin olay sonrasında işyeri yetkilisinin eyleminin kabul görmediğini gösterir şekilde işçinin işe derhal başlaması için çağrıda bulunmadığı anlaşılmakla, işyerini sevk ve idare eden yetkili kişi konumundaki çalışanın eylemini benimsemiş olduğu kabul edilmelidir.", Yarg 9. HD, T. 16/12/2020, E. 2017/6027, K. 2020/18789, <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/yargitaykararlari-6779-91d2a030.pdf>, 18/01/2024.

<sup>14</sup> Özdemir, E.: İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, s. 131; Ekmekçi, Ö./Köme Akpulat, A./Akdeniz, A. L.: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Ekim, 2022, s. 15; Yamakoğlu, E.: İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 66.

<sup>15</sup> İşveren vekili kavramı bakımından İş Kanunu ile 6356 sayılı Kanun arasındaki farklılığın İş Kanunu bakımından çok sayıda işveren vekiline işyerlerinde yer vermenin işin yapımında gerekli olduğu ve 6356 sayılı Kanun bakımından amaçın sendikal haklardan olabildiğince çok işçinin yararlanmasının sağlanmasından kaynaklandığı belirtilmektedir. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, age, s. 98; Ekmekçi/Yiğit, age, s. 88; Sarper, S.: İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021, s. 189.

<sup>16</sup> Süzek, age, s. 191.

<sup>17</sup> Örneğin bir bankanın genel müdürü 6356 sayılı Kanun kapsamında işveren vekili sayılacakken; bankanın şube müdürü işletmenin bütününe yönetmediğinden işçi sıfatını koruyacaktır. Aynı şekilde banka genel müdürlüğüne bağlı personel müdürü ve muhasebe müdürü gibi yöneticiler de sınırlı konularda işletmeyi sevk ve idareye yetkili olduklarından işçi sıfatını haiz olup işçi sendikasına üye olabileceklerdir. Sur, M.:

üyeleri olabileceklerdir<sup>18</sup>. Ancak genel müdür işveren olarak sayılacağından işveren sendikası üyesi olabilir<sup>1920</sup>. Yine aynı Kanun'un 39. maddesinin 7. fıkrası uyarınca “...bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.”.

SSGSSK'nın 12. maddesinin 2. fıkrasında işveren vekili “işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütünününün yönetim görevini yapan kimse” olarak tanımlanmaktadır<sup>21</sup>. Aynı düzenlemede SSGSSK'da geçen işveren deyiminin, işveren vekilini de kapsayacağı ifade edilmektedir<sup>22</sup>. SSGSSK'daki tanım İş Kanunu'ndaki tanımdan daha dardır. Zira işin veya görülen hizmetin bütününü yönetme yetkisi olan kişi ancak işveren vekili sıfatını haiz olabilir<sup>23</sup>. Öğretide düzenlemenin daraltıcı yapısının nedeninin SSGSSK'nın işveren vekili için öngördüğü sorumlulukların çok geniş olması olduğu vurgulanmaktadır<sup>24</sup>. SSGSSK'nun

Gözden Geçirilmiş, Güncellenmiş 10. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2022, s. 30; Denizcilik işletmesine bağlı gemilerde gemi kaptanları işveren adına işletmenin bütününü yönetmediklerinden işveren vekili sayılmayacaktır. Şahlanan, F.: Toplu İş Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2020, s. 185.

<sup>18</sup> Arıcı, K.: Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitapevi, Ankara, 2022, s. 97.

<sup>19</sup> Toplu iş sözleşmesi (TİS) görüşmelerine işvereni temsilen katılan işveren vekillerinin imzalanan TİS'ten yararlanmaları engellenmiştir. Akyiğit, E.: Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 183; örneğin tüzel kişi olarak bir anonim şirketin üye olduğu işveren sendikasına aynı şirketin genel müdürü de işveren vekili olarak üye olabilecektir. Tuncay, A. C./ Savaş Kutsal, B.: Toplu İş Hukuku, 7. Bası, Beta Yayınevi, Ekim 2019, s.100.

<sup>20</sup> Tüzel kişi işveren temsilcisinin işveren sendikasına üye olması durumunda hem tüzel kişi adına hem de kendi adına üyeliği söz konusu olacaktır. Bu durumda işveren vekili olan temsilcinin iki üyelik için de hak ve yükümlülükler sahip olup olamayacağı öğretide tartışmalıdır. Şahlanan'a göre bir kişi işveren vekili sıfatıyla işveren sendikasına üye olmuşsa artık vekili olduğu tüzel kişi işverenin adına sendika üyelik hak ve yükümlülüklerini kullanamaması gerekir. Aksi halde, bu durum sendika kuruluşunda zorunlu olan yedi kişi koşulunun dolanılmasına ve oy hakkı ile organların oluşturulmasında birtakım sorunlara neden olabilecektir. Şahlanan, age, s. 186.

<sup>21</sup> Sümer, H.H.: Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2023, s. 80; İşyerinin büyüklüğüne göre bir işyerinde birden fazla işveren vekili olabilir. İşveren vekilinin kim olduğunun tespiti işyeri bildirgesi incelenmek suretiyle yapılabilir. Alper, Y.: Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Dora Yayınevi, Ağustos 2015, s. 160.

<sup>22</sup> Arıcı, K.: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara 2022, s. 253.

<sup>23</sup> Bu nedenle usta başı, şef, personel müdürü gibi işin ve işyerinin bir bölümünün yönetenler SSGSSK kapsamında işveren vekili sayılmamaktadır. Tuncay, A. C./Ekmekçi, Ö.: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021, s. 372.

<sup>24</sup> Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, age, s. 14.

88. maddesinin 20. fıkrasında üst düzey yöneticilerin de prim ödeme sorumlusu olarak belirlendiği görülmektedir. İlgili düzenleme uyarınca, “Kurumun sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın bu Kanunda belirtilen sürelerde ödenmez ise kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.”. Hüküm 12. maddedeki işveren vekili yanında kamu idarelerinde çalışan tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlilerinin ve kamu kurumundaki üst düzey yöneticiler ile özel sektördeki üst yöneticiler ile sigorta işlemleri işinin bütününe yöneten birim sorumlularının da işveren vekili olarak sayılacağını ortaya koymaktadır. Burada belirleyici olan yönetici sıfatının yanında mali işlerden sorumlu olmanın da gerekliliğidir<sup>25</sup>.

6331 sayılı Kanun işveren vekili kavramını açıklarken İş Kanunu'nun ilgili hükmüne gönderme yaptığından bu kanun kapsamında işveren vekili sayılabilmemesinin iki unsuru bulunmaktadır. Bunlar; işveren adına hareket etme, iş ve işyerinin yönetiminde görev almadır.

## A) İŞVEREN ADINA HAREKET ETME

İşveren vekili ile işveren arasındaki hukuki ilişki kanundan kaynaklanabileceği gibi vekalet sözleşmesi veya iş sözleşmesine dayanabilir<sup>26</sup>. Uygulamada bu ilişkinin genellikle iş sözleşmesine dayandığı görül-

<sup>25</sup> SSGSSK'da işveren vekili için yapılan ilgili hükümlerdeki düzenlemeler işçi ve kamu görevlileri için ön-görölmüştür. İşçi ve kamu görevlisi olmayanlar için ise ayrı hükümlerle belirleme yapılmaktadır. Örneğin Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevlerinde işveren vekillerinin Kurumun sorumlu müdür ve amirleri olduğu Kanun2un 12. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenmiştir. Sözer, A. N.: İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 4. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2019, s. 43-44; Güzel, A./Okur, A. R./Caniklioğlu, N.: Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 19. Bası, Beta Yayınevi, Ekim 2021, s. 205.

<sup>26</sup> Güven, E./Aydın, U.: “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi D., C. 14, S.1, 1998, s. 478; İşveren vekili ile işveren arasındaki ilişkinin şirket sözleşmesi veya statü hukukuna dayanabileceğine ilişkin açıklama için bkz. Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 1, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014, s. 113; Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal U.: İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2022, s. 53; Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, age, s. 15; Ertürk, Ş.: İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Yetkin Yayınları, Eylül, 2022, s. 79; Aradaki hukuki ilişki kanundan da kaynaklanabilir. Demir, age, s. 40.



mektedir. İşveren vekili ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığı durumda işveren vekili işverenin işçisi olarak kabul edilmektedir. Zira İş Kanunu'nun 2. maddesinin 5. fıkrasında bu husus açıkça ortaya konmaktadır. Hükümde işveren vekili sıfatını haiz olmanın işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacağı yer almaktadır. Ancak yine Kanun'un 2. maddesinin 4. fıkrasında işveren vekilinin, bu sıfatla işçilere karşı yapmış olduğu eylem ve işlemlerinden işverenin doğrudan sorumlu olacağı ifade edilmektedir<sup>27</sup>. O halde işveren vekili diğer işçilere karşı işvereni temsil eden kişi sıfatına sahiptir<sup>28</sup>.

İşveren vekilinin temsil yetkisi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun<sup>29</sup> 40 ila 48. maddelerindeki düzenlemelere dayanmaktadır<sup>30</sup>. 40. maddenin 1 ve 2. fıkraları uyarınca *“Yetkili bir temsilci tarafından bir başkası adına ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçları, doğrudan doğruya temsil olunana bağlar. Temsilci, hukuki işlemi yaparken bu sıfatını bildirmezse, hukuki işlemin sonuçları kendisine ait olur. Ancak, karşı taraf bir temsil ilişkisinin varlığını durumdan çıkarıyor veya çıkarması gerekiyor ya da hukuki işlemi temsilci veya temsil olunandan biri ile yapması farksız ise, hukuki işlemin sonuçları doğrudan doğruya temsil olunana ait olur.”*. Bu husus İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. fıkrasında da yer almaktadır. İşveren vekilinin temsil yetkisi hukuki bir işlemde doğmaktadır. Zira

<sup>27</sup> “İş sözleşmesi gereği işçiyi çalıştırma şart olduğundan, işçiyi çalıştıran herkes 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun anlamında işveren sayılmaktadır. Dolayısı ile aleyhine dava açılan ve davalı konumunda olan işveren, davacı işçiyi çalıştıran işverendir. Açılacak her dava, işveren olan kişi aleyhine açılmalıdır. İşverenin gerçek veya tüzel kişi olması mümkündür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde “İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. İşveren adına hareket eden ve bu anlamda emrindeki işçinin iş sözleşmesini fesheden işveren vekilinin, bu işlemine karşı işveren taraf gösterilerek işçilik alacakları isteminde bulunmak gerekir.”, Yarg 7. HD, T. 24/10/2016, E. 2016/24557, K. 2016/17118, www.lexpera.com.tr, 18/01/2024; Örneğin yanlış bir emir ve talimatla işverenin iş kazasının ortaya çıkmasına neden olduğu durumda işveren iş kazasına uğrayan işçiye karşı öncelikle kusurlu sayılacak ve kusur oranında ödenecek tazminattan işveren sorumlu olacaktır. İşveren de işveren vekilinin kusurlu davranışı sonucu uğradığı her zararı işveren vekilinden kusuru oranında tazmin edebilecektir. Demir, age, s. 40.

<sup>28</sup> Süzek işveren vekilinin bu yapısını çift görünümlü bir nitelik olarak adlandırmaktadır. Süzek, age, s. 190.

<sup>29</sup> RG, 4/2/2011, 27836.

<sup>30</sup> Temsille ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuzman, M. K./Öz, M. T.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, Güncellenmiş 20. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2022, s. 220-248; Eren, F.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 27. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s.490-529.

işveren vekilinin yetkisinin kapsamı ya işveren tarafından tek taraflı olarak yayımlanan iç yönerge ile veya iş sözleşmesine konulan bir hükümlerle taraflarca anlaşarak belirlenmektedir<sup>31</sup>. Uygulamada ise bu belirleme iş sözleşmesi yanında işçi görev tanımları hazırlanarak yapılmaktadır. İşveren vekili de anlaşmaya varılan kapsam içerisinde kalmak kaydıyla işveren adına hareket etmektedir<sup>32</sup>. İşveren işveren vekiline vermiş olduğu temsil yetkisini her zaman sınırlandırabilir yahut tamamen geri alabilir. İşverenin temsil yetkisini sınırladığı veya geri aldığı durumlarda bunu ilgililere bildirmesi gerekmektedir. Aksi halde yetkinin geri alındığı iyi niyetli üçüncü kişilere karşı ileri sürülemez<sup>33</sup>. İşveren vekilinin temsil yetkisi geri alındığında artık işveren vekili sıfatı sona erer ancak işveren vekilinin işçi sıfatı devam edecektir.

İş Kanunu işveren vekilinin işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden işverenin doğrudan sorumlu olacağını düzenlemektedir. Ancak burada işveren vekilinin temsil yetkisinin sınırlarını aşarak işlem yaptığı durumlara özellikle dikkate etmek gerekir. Zira bu durumda yetkisiz temsil söz konusu olacaktır<sup>34</sup>. İşveren vekili TBK'nın 46. maddesi uyarınca yetkisi olmadığı hâlde temsilci olarak bir hukuki işlem yaptığı takdirde bu durumda işverenin bu işlemi uygun bir süre içerisinde onaylayıp onaylamamasına göre hukuki sorumluluk belirlenecektir. İşveren işleme onay verirse işlem işvereni bağlayacaktır<sup>35</sup>. Ancak işverenin bu işleme onay vermemesi durumunda işlem işvereni bağlamaz zira işveren vekili kendi adına hareket etmiştir ve hukuki sorumluluk bizzat işveren vekiline ait olur, işveren sorumlu olmaz<sup>36</sup>.

<sup>31</sup> Sümer, H.H.: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Güncellenmiş 6. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 71; işveren vekilinin yetkisi zımni olarak da belirlenebilir. Demir, age, s. 40.

<sup>32</sup> "... Önemli olan, işveren vekiline temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününe yönetip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir ...", Yarg 9. HD, T. 23/10/2014, E. 2014/14326 K. 2014/30784, www.lexpera.com.tr, 18.01.2024.

<sup>33</sup> Kılıçoğlu Yılmaz, K.: "Temsil Yetkisinin Açıklanması", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 70, S. 2, 2021, s. 384.

<sup>34</sup> Süzek, age, s. 189-190.

<sup>35</sup> Onay herhangi bir şekilde tabi olmayıp, zımni de olabilir. Onay geçmişe etkili sonuçlar doğurur. Yelmen, A.: "Yetkisiz Temsil", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., Özel Sayı, C. 1, 2015, s. 434.

<sup>36</sup> Helvacı, S./Karasu, B.: "Yetkisiz Temsilcinin Hukuki Sorumluluğu", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları D., C. 24, S. 1, Haziran, 2018, s. 199.

## B) İŞİN VE İŞYERİNİN YÖNETİMİNDE GÖREV ALMA

İşveren vekili olmanın bir diğer şartını işin ve işyerinin yönetiminde görev alma oluşturmaktadır. İlgili hükümde işletmenin yönetiminden bahsetmiyor olması öğretilerde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bir görüşe göre İş Kanunu'ndan farklı olarak düzenlemede işletmenin yönetiminden söz edilmemiş olması bir eksiklik değildir. İşletmenin yönetiminde görev alan kişiler de 6331 sayılı Kanun kapsamında işveren vekili olarak kabul edilir<sup>37</sup>. Bir başka görüşe göre ise, kanun koyucu işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekillerini diğerlerinden ayırarak, 6331 sayılı Kanun çerçevesinde sadece işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerine sorumluluk yüklemiştir<sup>38</sup>. Kanaatimiz burada bir eksikliğin söz konusu olmadığı 6331 sayılı Kanun'da işveren vekili tanımlanırken İş Kanunu'na atıf yapıldığı ancak genel olarak Kanun'da iş ve işyeri kavramlarına yer verildiğinden bu hususun dikkatten kaçmış olabileceği yönündedir.

Bir kimsenin temsil yetkisinin bulunması tek başına onu işveren vekili yapmaz, kişinin ayrıca işin veya işyerinin yönetiminde de söz sahibi olması gerekmektedir. Burada asıl üzerindeki durulması gereken işveren vekilinin temsil ilişkisinden kaynaklı olarak bu sıfatla yaptığı işlemlerden işverenin sorumlu olmasının işverenin hukuki sorumluluğunu ifade etmesidir<sup>39</sup>. İşveren vekilinin hukuki sorumluluğu ancak olayın meydana gelmesinde kişisel kusurunun bulunduğu durumlarda doğmaktadır.

<sup>37</sup> Sümer, H.H.: "İş Kazası Halinde İşveren Vekilinin Hukuki Sorumluluğuna İlişkin Bir Yargıtay Kararı Üzerine", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 319; Yıldız, E.: "İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları", İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 8, S. 1, 2023, s. 419.

<sup>38</sup> Akyiğit, 6331 sayılı Kanunun öngördüğü şekilde işveren vekilinin işveren sayılacağı hususunu yalnızca iş sağlığı ve güvenliği uygulaması bakımından işyerinin bütününe yönetme yetkisini haiz kişilerle sınırlı yorumlamak gerektiğini; söz konusu düzenlemenin "işletmenin veya işyerinin tümünü yöneten işveren vekilinin bu Kanun bakımından işveren sayılacağı" şeklinde değiştirilmesinin isabetli olacağını belirtmektedir. Akyiğit, E.: "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği", Sicil İş Hukuku D., C. 8, S. 29, Mart, 2013, s. 47.

<sup>39</sup> İşveren vekili İş Kanunu'nda bazı durumlarda idari para cezalarından sorumlu tutulmuşken 6331 sayılı Kanun'dan doğan idari para cezalarından sorumlu değildir. Güven, E./Aydın, U.: Bireysel İş Hukuku, Genişletilmiş, Güncellenmiş 6. Baskı, Nisan Kitapevi, Eskişehir, İstanbul, 2020, s. 69.

Yargıtay'ın yerleşik kararları da bu yöndedir<sup>40</sup>. Ancak 2018 tarihli iş kazasından kaynaklı tazminat talepli bir davada Yargıtay işveren vekilinin iş kazasının meydana gelişinde kusurunun tespiti halinde işveren yanında zarardan sorumlu olacağı yönünde karar vermiştir<sup>41</sup>. İşveren vekilinin sorumluluğu ise işveren vekilinin yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunun bir cezai yaptırıma bağlanması koşuluyla cezai sorumluluktur. Ancak cezai sorumluluk işveren vekilinin yönetim konusundaki yetki ve göreviyle sınırlıdır. İşveren vekilinin sorumluluğunun belirlenmesi için her somut olayda işveren vekilinin kusurunun belirlenmesi gereklidir. Kusur belirlenirken işveren vekilinin görevlendirildiği konuda gerekli bilgiye sahip olması, görev tanımında belirtilen hususlar ve işveren vekilinin kendisine sağlanan yetki ve imkanlar belirleyici olacaktır.

40 “... Tüzel kişilerin borçlarından ötürü organlarının veya temsilcilerinin kişisel kusurları dışında şahsen sorumlu olacaklarına dair bir yasal düzenleme bulunmadığından, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davasında, olayın meydana gelmesinde kişisel bir kusuru bulunmayan işveren vekilinin bu sıfatla hukuki sorumluluğuna gidilemez. Bu nedenlerle, zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde kişisel kusuru bulunmayan işveren vekiline yalnız bu sıfatı nedeniyle husumet yöneltilemez...” , Yarg 21. HD, T. 10/06/2014, E. 2014/2149, K. 2014/13345, www.lexpera.com.tr, 18/01/2024; “... Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 25.09.1996 tarih, 1996/370 Esas ve 1996/623 Karar sayılı ilamında benzer şekilde açıklandığı üzere; 506 sayılı Kanunun 26. maddesine dayalı olan davalarda, işveren kusurlu olsa bile, kusuru bulunmayan işveren vekilinin sorumluluğu söz konusu olmayıp, işveren vekilinin, işverenin kusurundan ötürü Kurum zararını tazminle sorumlu tutulması, 26. maddenin hem lafzına hem de amacına aykırı düşer. Anılan maddede işveren vekili kusursuz olsa bile, işverenin kusurundan ötürü sorumlu tutulabileceğini öngören hiçbir hüküm yer almış değildir...” , Yarg 10. HD, T. 23/05/2017, E. 2017/2210, K. 2017/4407, Aynı yönde, Yarg 10. HD, T. 20/10/2016, E. 2016/11156, K. 2016/12759, www.lexpera.com.tr, 18/01/2024.

41 “... İş Kanunu'nun, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yüklemelerinden doğrudan doğruya işverenin sorumluluğunu kabul eden ilgili maddesi, işveren ile işveren vekili arasında doğrudan doğruya temsil ilişkisi bulunduğunu gösterir. Şu hâlde işveren vekili işveren adına ve hesabına hareket eden ve yaptığı hukuki işlemler ile onu alacaklı ve borçlu kılan kimsedir. Bu anlamda işveren vekili teknik yönden bir işveren temsilcisidir. İş kazalarında olay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik İlkeleri çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında, ilke olarak, iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin ve dolayısıyla da işveren vekilinin, işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak, bu hususta gerekli şartları sağlamak ve ilgili araçları noksansız bulundurmamakla yükümlü olduğu İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğudur. Sonuç itibarıyla, iş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarında; iş kazasının meydana gelişinde kusuru bulunduğu tespitinde, işveren vekili de işveren yanında zarardan sorumlu olacaktır...” , Yarg 21. HD, T. 5/7/2018, E. 2016/8338, K. 2018/6029, www.lexpera.com.tr, 18/01/2024; Kararın haklı eleştirisi için bkz. Sümer, agm, s. 315-331.

## II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİ KAVRAMI

### A) İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6331 sayılı Kanun işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülükleri arasında mesleki riskleri önlemeye ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaları da içerek şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama yükümlülüğüne de yer vermektedir. 6331 sayılı Kanun'un 6. maddesinin ilk fıkrasının a bendinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kimler aracılığıyla yerine getirebileceği düzenlenmektedir. İlgili düzenleme uyarınca;

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

Söz konusu hüküm işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunma yükümlülüğü çerçevesinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile on ve daha fazla çalışanı olması ve aynı zamanda çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri olması durumunda ise ayrıca diğer sağlık personeli görevlendirmesi zorunluluğuna yer vermektedir<sup>42</sup>. İşveren bu yükümlülüğünü mevzuat kapsamında üç yöntem ile yerine getirebilecektir.

<sup>42</sup> Caniklioğlu, N.: "İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı", TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri 25 Nisan 2012, Ankara, 2012, s. 43; İş kazalarının %63'ünün elliden az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği belirtilmektedir. Demircioğlu, A. M.: "İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 2, İstanbul, Beta Yayınevi, 2011, s. 1827; Kabakçı, M.: Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009, s. 207; İşverenin on ve daha fazla çalışanı olup olmadığı işyeri düzeyinde belirlenmelidir. İşverenin birden fazla işyeri varsa her bir işyeri tek tek değerlendirilmelidir. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, age, s. 404.

İlk yöntem işverenin çalışanları arasında belirtilen niteliklere sahip olanların bulunması halinde işverenin çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmesidir. İşverenin ikinci imkanı iş güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını OSGB'den hizmet olarak sağlayabilmesidir. 6331 sayılı Kanun'un 3. maddesinin birinci fıkrasının m bendinde OSGB tanımlanmaktadır. Buna göre "Ortak sağlık ve güvenlik birimi: 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" ifade etmektedir. Yine OSGB'lerin kuruluş koşulları ve çalışma esasları ayrıntılı olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde<sup>43</sup> düzenlenmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunma yükümlülüğü bakımından işverene sağlanan son imkan ise iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işveren tarafından bizzat veya işveren vekili tarafından yerine getirilmesidir. 6331 sayılı Kanun'un 6. maddesinin 1. fıkrasının a bendi uyarınca "*işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini işveren veya işveren vekili üstlenebilir.*" İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekilleri Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlayarak işe giriş ve periyodik muayeneler ile tetkikler dışında kalan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirebilirler. İşveren ve işveren vekillerinin alması gereken eğitimlere ilişkin olarak İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik<sup>44</sup> Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu noktada işverenin bu yöntemlerden birini kullanıp kullanmama konusunda seçimlik hakkının bulunup bulunmadığı hususunun belir-

<sup>43</sup> RG., 29/12/2012, 28512.

<sup>44</sup> RG., 29/6/2015, 29401.

lenmesi önemlidir. Zira 6331 sayılı Kanun'un 6. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverenin çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını OSGB'den hizmet olarak yerine getirebileceğinin düzenlenmiş olması konunun tartışılmasına ve öğretilerde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bir görüş Kanun'da iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yöntemlerinin açıklandığını, herhangi bir sıralamanın söz konusu olmadığını, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde bu yöntemlerden herhangi birini seçme hakkının bulunduğunu savunmaktadır. Görüş 6331 sayılı Kanun'da OSGB'den iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamının işveren tarafından alınabileceği gibi bir kısmının da alınabileceği düzenlemesinin de bunu desteklediğini belirtmektedir<sup>45</sup>. Bir başka görüş ise işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini OSGB'den hizmet olarak sağlayabilmesinin ancak işyerinde çalışanları arasında bu niteliğe sahip kimsenin bulunmaması durumunda mümkün olabileceğini savunmaktadır. Gerekçe olarak hem 6331 sayılı Kanun'un ilgili hükmündeki ifadenin açıkça bunu ortaya koyması hem de madde gerekçesinde<sup>46</sup> bu yönde açıklamanın yer alması gösterilmektedir<sup>47</sup>. İşverenin çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip bir çalışanın bulunması durumunda işverenin bu çalışanın İSG profesyoneli olarak görevlendirmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik kapsamında değerlendirilecektir. Bu görev ile ilgili olarak sadece İş Kanunu değil diğer İş Kanun'ları ve TBK kapsamında olanlar için çalışanın onayının alınması gerekecektir<sup>48</sup>. Hal böyle olunca çalışanın veya işverenin görev değişikliğini istememesi durumunda işverenin OSGB'den hizmet alıp alamayacağını değerlendirilmesi gerekir.

<sup>45</sup> Sümer, age, s. 122; Düzenlemenin çalışanın iş performansını ve mesleki verimliliği yanında iş güvenliği kurumunun etkinliğini azaltacağı bu nedenle de isabetsiz olduğu yönündeki açıklamalar için bkz. Limon, A.: "Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği", Uyuşmazlık Mahkemesi D., S. 1, 2012, s. 226; Caniklioğlu, N.: "İşverenin İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi", İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku 2013 Yılı Toplantıları, 01-02 Kasım 2013, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi'nin Düzenlediği Seminer Yayını, s. 59-60.

<sup>46</sup> 6331 sayılı Kanun'un genel gerekçesi ve madde gerekçeleri için bkz. <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf>, 19/01/2024.

<sup>47</sup> Süzek, S.: "İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri (İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri)", Kamu İş D., C. 14, S. 3, 2019, s. 3.

<sup>48</sup> Yamakoğlu, age, s. 195.

Kanaatimizce her ne kadar maddenin lafından işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini ancak işyerinde belirtilen vasıflara sahip birinin bulunmaması durumunda OSGB'den hizmet alarak yerine getirebileceği anlaşılıyorsa da maddenin amacı ve uygulamaya olan etkisi dikkate alındığında böyle bir zorunluluğun öngörülmediği yönündedir. Zira işverenin yönetim hakkı çerçevesinde sayılan yöntemlerden biri ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmesi mümkündür. Aksinin kabulü hem işverenin yönetim hakkının sınırlanması hem de çalışanın işini kaybetmemek için ekstra sorumluluk almaya zorlanması sonucunu doğuracaktır. Yine işverenin çalışanları arasında belirtilen niteliklere sahip olan birinin bulunması durumunda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin onun tarafından yerine getirilmesi yönünde karar vermesi halinde bu çalışan açısından çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olacaktır. Çalışan bu değişikliği kabul edip etmemekte serbesttir<sup>49</sup>. Diğer bir deyişle mevzuat burada bir öncelik sıralaması yapmaktadır. Şöyle ki işverenin çalışanları arasında İSG profesyoneli olabilme niteliğine sahip bir kimse varsa o zaman ona çalışma koşullarında esaslı teklif niteliğindeki görevlendirme teklifi yapılabilir. Fakat çalışanın bu görevlendirmeyi kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır. Çalışanın bu teklifi reddetmesi durumunda işveren yükümlülüğünü OSGB aracılığıyla yerine getirebilir. Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri ise kararlarında işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini belirtilen niteliklere sahip çalışanları bulunmaması durumunda ancak OSGB'ler aracılığıyla yerine getirebileceğini ifade etmektedir<sup>50</sup>.

<sup>49</sup> Ocak bu durumun çalışma koşullarında değişiklik teklifini kabul etmeyen iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin feshi bakımından geçerli neden olarak kabul edilip edilmeyeceğinin tartışabilir olduğunu belirtmektedir. Kanaatimiz işçinin hem hukuki hem de cezai yönden sorumluluk doğuracak böyle bir değişikliği kabul etmesinin kendisinden beklenemeyeceği yönünde olup çalışma koşullarında yapılan değişiklik teklifinin kabul edilmemesi durumundan geçerli veya haklı bir nedenin varlığının kabul edilemeyeceği yönündedir. Ocak, S.: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İstihdama Etkisi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., C. 10, S. 37, İstanbul, 2013, s. 80; Özdemir, age, s. 79.

<sup>50</sup> "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6/a maddesine göre "Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir". Madde ve madde gerekçesi değerlendirildiğinde, kanun iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin belirlenen sürelerle işyeri bünyesindeki personel tarafından verilmesini esas almakta, ancak işyerinde uygun vasıflara sahip personel bulunmaması halinde bu hizmet işyeri dışındaki ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınabileceğini belirtmektedir. O halde işverenin ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alabilmesi için, öncelikle görevlendirdiği ve kendi işçisi olan işyeri



## B) İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİ

İşveren mevzuat kapsamında öngörülen iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sağlama yükümlülüğünü işyerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve duruma göre diğer sağlık personeli görevlendirerek yerine getirmektedir. Uygulamada işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama yükümlülüğü çerçevesinde kendi bünyesinde belirtilen niteliklere sahip çalışanları arasından veya OSGB'den hizmet alarak görevlendirdiği bu kişiler "iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri" olarak adlandırılmaktadır<sup>51</sup>.

hekim veya diğer personelin görev tanımı içinde belirtilen niteliklere sahip olmaması gerekir. İşveren önce personelin bu niteliklere sahip olmadığını ortaya koyacak, bu niteliklere sahip değil ise ortak sağlık biriminden hizmet almasına gidecektir. Somut uyumsuzlukta davalı işveren davacının bu niteliklere sahip olmadığını ortaya koyamamıştır. Bu nedenle fesih geçerli nedene dayanmamaktadır.", İstanbul BAM, 30. HD, T. 31/5/2019, E. 2018/2720, K. 2019/959; İstanbul BAM, 30. HD, T. 31/5/2019, E. 2018/2717, K. 2019/963; İstanbul BAM, 30. HD, T. 27/5/2019, E. 2018/2719, K. 2019/955; İstanbul BAM 24. HD, T. 7/10/2020, E. 2020/265, K. 2020/1867; "... 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6/a maddesine göre "Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir". Madde ve madde gerekçe değerlendirildiğinde, "Kanun iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin belirlenen sürelerle işyeri bünyesindeki personel tarafından verilmesini esas almakta, ancak işyerinde uygun vasıflara sahip personel bulunmaması halinde bu hizmet işyeri dışındaki ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınabileceğini belirtmektedir. O halde işverenin ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alabilmesi için, öncelikle görevlendirdiği ve kendi işçisi olan işyeri hekimi veya diğer personelin görev tanımı içinde belirtilen niteliklere sahip olmaması gerekir. İşveren önce personelin bu niteliklere sahip olmadığını ortaya koyacak, bu niteliklere sahip değil ise ortak sağlık biriminden hizmet almasına gidecektir...", Yarg 9. HD, T. 2/5/2017, E. 2016/10645, K. 2017/7552; Yarg 9. HD, T. 20/12/2018, E. 2018/4661, K. 2018/23810; Yarg 9. HD, T. 27/3/2017, E. 2016/7299, K. 2017/4970; Yarg 7. HD, T. 7/12/2015, E. 2015/26613, K. 2015/24436; Yarg 9. HD, T. 2/4/2015, E. 2015/3000, K. 2015/12939, [www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr), 19/01/2024; "...Esasen bölge adliye mahkemelerinin aynı nedenle feshe ilişkin işe iade davalarında farklı sonuçlara ulaşmalarının sebebi, ilgili dairelerce 6331 sayılı Kanunun 6. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi konusunda farklı değerlendirme yapılmasıdır. Yukarıda da belirttiği gibi, kanun hükmünün lafzının, gerekçesinin ve daha önceki kanun hükümlerinin birlikte değerlendirilmesi suretiyle bir sonuca varılması yerinde olacaktır. Kanunun madde gerekçesinde de açıkça ifade edildiği gibi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin sağlanmasında önceliğin işyerinde çalışmakta olan ve gerekli donanımına sahip kişilere verilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan kanun koyucunun işverene, iş sağlığı ve güvenliği hizmetini gerekli vasıfları taşıyan işçileri ile sürdürmek veya bu hizmetleri ortak sağlık ve güvenlik biriminden almak konusunda sınırsız bir yetki ve seçim hakkı tanıdığı kabul edilemez...", Yarg 9. HD, T. 17/01/2022, E. 2021/12110, K. 2022/502, [www.karararama.yargitay.gov.tr](http://www.karararama.yargitay.gov.tr), 19/01/2024.

<sup>51</sup> Sümer, age, s. 124; Süzek, agm, s. 1; "İş sağlığı ve güvenliği konusunun özel uzmanlık gerektiren yapısı ve Kanunda öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesi için yapılması gereken iş yükünün üstlenecek bu kişiler, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği konularında uzman bilgisini getirmekle yükümlüler. Dolayısıyla bütün işyerleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda profesyonellerin bilgisi ile donatılmış ve bu bilgiler ışığında güvenli hale getirilmiş olacaktır.", Kılıç, C./Bülül, O. G.: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelinek Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar", Çimento İşveren D., C. 27, S. 6, Kasım, 2013, s. 13.

İSG profesyonelleri olarak adlandırılan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli kavramları ise 6331 sayılı Kanun'un 3. maddesinde tanımlanmaktadır. Hükmün birinci fıkrasının f bendi uyarınca 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”* ifade etmektedir. İş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte<sup>52</sup> ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Mevzuat uyarınca teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin ancak iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları teknik eleman olarak kabul edilmektedir.

İşyeri hekimi ise tıp fakültesi mezunu doktor olup, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip olan kişiyi ifade etmektedir. İşyeri hekimi bireysel düzeyde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlayandır<sup>53</sup>.

6331 sayılı Kanun'da diğer sağlık personeli tanımına ise yer verilmemektedir. Ancak işyeri hemşiresi Kanun'da tanımlanmıştır. 6331 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 1. fıkrasının ş bendine göre işyeri hemşiresi *“25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanununa göre hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/ sağlık memuru”* dur. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, belgelendirilmeleri, eğitimleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek üzere 20/07/2013 tarihli İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık

<sup>52</sup> RG, 29/12/2012, 28512.

<sup>53</sup> “İşverenin iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü iş organizasyonu yapılması yükümlülüğüyle bağlantılıdır”, Arslan, S.: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları D., C. 20, S. 1, 2014, s. 791.

Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik<sup>54</sup> yayımlanmıştır. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinin 1. fıkrasının b bendinde diğer sağlık personeli “iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişiler” şeklinde tanımlanmaktadır.

### III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİNİN HUKUKİ STATÜLERİ

İSG profesyonelleri işveren tarafından istihdam edilen belirtilen niteliklere sahip çalışanlar arasından görevlendirildilerse işyerlerinde iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmaktadırlar<sup>55</sup>. Benzer şekilde işverenin çalışanları arasında belirtilen nitelik ve belgeye sahip çalışanın bulunması durumunda işveren bu hizmeti OSGB’den temin edebilecektir. Bu durumda işveren OSGB ile arasında akdetmiş olduğu sözleşmeye dayanarak İSG profesyoneli çalıştıracaktır. İşverenin kamu kurum ve kuruluşu niteliğinde olması durumunda ise belirtilen nitelikleri haiz çalışanın bir idari sözleşme ile İSG profesyoneli olarak belirlenmesi mümkündür. Bu halde işveren ile İSG profesyoneli arasındaki ilişki iş sözleşmesine değil statü hukuku kapsamında idare hukukuna tabi idari sözleşmeye dayanacaktır.

Kamu görevlisi olmayan ve işveren tarafından istihdam edilen İSG profesyoneli işçi statüsündedir. İşveren ile İSG profesyoneli arasında akdedilecek iş sözleşmesi tam veya kısmi süreli olabilir. Yine İş Kanunu’nun 11. maddesinde belirtilen objektif koşulların varlığı halinde iş sözleşmesi belirli süreli de yapılabilir. Ancak objektif koşul yoksa taraflar arasında akdedilen sözleşme belirsiz süreli olarak kabul

<sup>54</sup> RG, 20/07/2013, 28713.

<sup>55</sup> Yılmaz, A.: İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 64; Süzek, agm, s.6.

edilecektir<sup>56</sup>. Taraflar sözleşme serbestisi çerçevesinde aralarında akdedecekleri iş sözleşmesinin içeriğini Kanun'da öngörülen sınırlar içerisinde serbestçe belirleyebilirler. Ancak TBK'nın 27. maddesi uyarınca, “Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.”. İSG profesyonelleri ile işveren arasında akdedilecek iş sözleşmesinin yazılı yapılma zorunluluğu da bulunmamaktadır. Hatta işyeri hekimi ile yapılacak olan sözleşme için Türk Tabipler Birliği'nden izin alınmasına da gerek yoktur. TTB'nin işyeri hekimleri için asgari ücret belirleme yetkisi de bulunmamaktadır<sup>57</sup>. İşveren ve işyeri hekimi akdedecekleri iş sözleşmesinde ücreti serbestçe belirleyebilecekleri gibi uygulamada sıklıkla karşılaşıldığı üzere ücretin belirlenmesinde TTB asgari ücret tarifesi de kriter olarak alabilirler<sup>58</sup>. 6331 sayılı Kanun'un 8. maddesinin

56 “... İşyeri hekimliği görevlerinin sürekli olması ve işveren yönünden ise, 50 işçi sayısının aşılması durumunda sürekli bir yükümlülüğün bulunması sebebiyle işyeri hekimi ile yapılan sözleşme belirsiz süreli sayılmalıdır...”, Yarg 9. HD, T. 11/03/2009, E. 2007/38580, K. 2009/6613, www.lexpera.com.tr, 21/01/2024.

57 “... Öte yandan Türk Tabipler Birliğinin yayınladığı tarifelerin yasal dayanağını oluşturan 6023 Sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun İdare Heyetinin Diğer Vazifeleri başlıklı 28.maddesinin 7.6.1985 gün ve 3224/54 sayılı Kanun ile değişik II. bendindeki; “Tabip odalarının veya birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine, bazı mıntkalarda odalarla tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarını gösteren tarifeler düzenlemek...” şeklindeki düzenlemeden de açık bir biçimde anlaşılacağı gibi, Türk Tabipler Birliğine; işyeri hekimleri bakımından uyulması zorunlu bir şekilde asgari ücret belirleme yetkisi verilmemiştir. Bir tarifinin uyulmasının zorunlu olduğunun söylenebilmesi için, mutlaka yasal dayanağının gösterilmesi gerekir. Bu anlamda işçiler için Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen ve uyulması zorunlu olan asgari ücret, yasal dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 ve 102.maddelerinden almaktadır...”, Yarg HGK, T. 02/02/2005, E.2005/9-753, K. 2005/12; Yarg 9. HD, T. 01/02/2005, E. 2004/7476, K. 2005/2741, www.lexpera.com.tr, 21/01/2024; Kararın değerlendirmesi için bkz. Uşan, F.: “Yargıtay'ın Bir Kararı Üzerine Değerlendirme”, Çimento İşveren D., C. 20, S. 3, Mayıs, 2006, s.40-51; “... İşyeri hekimleri İş Kanunu'na tabi işçi olarak istihdam edilirler. Uygulamada genellikle kısmi süreli iş sözleşmesi ve çalıştırma yoluna gidilmektedir. Çalışma koşullarını ve ücretleri taraflar serbestçe belirleyebilirler. Ancak, uygulamada Türk Tabipler Birliğinin hazırladığı tip sözleşmelerin yapıldığı görülmektedir. Türk Tabipler Birliğinin işyeri hekimleri ile işveren arasında yapılacak olan iş sözleşmesinde ücreti belirleme yetkileri bulunmamaktadır. Ancak iş sözleşmesinde anılan birliğin peyiodik olarak açıkladığı ücretlerin ödeneceği şeklinde açık bir kurala yer verilmesi halinde söz konusu düzenleme taraflar için bağlayıcıdır...”, Yarg 9. HD, T. 07/04/2011, E. 2009/9687, K. 2011/10384, www.lexpera.com.tr, 21/01/2024.

58 “...Ancak dosya kapsamına bakıldığında, uyumsuzluğun ... Birliği tarafından 6023 sayılı Kanununun 28/2. maddesine dayalı olarak belirlenip yayınlanan işyeri hekimleri asgari ücret tarifesinin, işverenler bakımından uyulması zorunlu ve emredici bir kural olup olmadığı noktasında olmadığı, ihtilafın taraflar arasında imzalanan sözleşme kapsamına göre ücretin belirlenmesinde ... Birliği tarifesinin kriter olarak alınıp alınmadığı konusunda olduğu anlaşılmalıdır. Davacı, imzalanan 2010 tarihli sözleşmede 11.madde ile 14. madde arasında çelişki olmadığını aksine bu iki maddenin birbirini tamamladığını, 14.maddede kararlaştırılan ücretin, ... Birliği tarifesine göre işyerinde çalışan işçi sayısı dikkate alınarak belirlenen ücret olduğunu, Bölge Adliye Mahkemesi'nce sanki tarifeden bağımsız ayrı ücret varmış gibi

son fıkrası uyarınca “Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.”

Gerek uluslararası gerekse ulusal mevzuatta İSG profesyonellerinin hem işverene hem de çalışanlara karşı görevlerini yerine getirirken tam bir bağımsızlık içerisinde hareket edeceklerine yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Mesleki bağımsızlık İSG profesyonellerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülük ve görevlerini yerine getirirken işyerindeki başka birimlerden ve işverenden bağımsız karar verme ve bu kararları uygulama imkanını ifade etmektedir.<sup>59</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi’nin 10. maddesi<sup>60</sup> ile

değerlendirme yapıldığını ileri sürmüştür. O halde yapılacak iş, 2010 yılı ... Birliği’nin belirlediği tarife getirilmeli, sözleşmede kararlaştırılan ücretin tarifeye uygun olup olmadığı tespit edilmeli, bu ücretlerin uyumlu olduğu anlaşılırsa; 2010 tarihli sözleşmeyi ortadan kaldıran bir başka düzenleme dosyaya sunulmadığından davacının tarife ücretine göre çalıştığı kabul edilerek ücret farkı hüküm altına alınmalı, eğer tarife ücreti ile sözleşme ücretinin farklı olduğu belirlenirse; davacının bordro ücreti ile çalıştığı kabul edilerek şimdiki gibi davanın reddine karar verilmelidir...”, Yarg 9. HD, T. 27/01/2021, E. 2019/7182, K. 2021/2483, www.lexpera.com.tr, 21/01/2024.

<sup>59</sup> Demircioğlu, A. M./Kaplan H. A.: “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerine 6645 Sayılı Kanunla Sağlanan İş Güvencesi”, Sicil İş Hukuku D., S. 33, 2015, s. 9-10; Sümer, age, s. 126; Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, age, s. 72; Özdemir, age, s. 106; Danıştay 10. Hukuk Dairesi 20.01.2004 tarihli ve 25352 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in bazı maddelerinin iptaline ilişkin vermiş olduğu kararda Yönetmeliğin 16. maddesinde iş güvenliğinden sorumlu mühendis ve teknik elemanların haksız işten çıkarılmasını önleyici ve mesleki bağımsızlıklarını koruyucu düzenlemelere yer verilmediğini belirtmiş ve ilgili maddenin hukuka uygun olmadığına karar vermiştir. Danıştay 10. HD., 28/03/2006, E. 2004/6075, K. 2006/2159, <https://www.calisma-toplum.org/yargitay-karari/is-guvenligi-teknik-elemanlarinin-egitim-yetkisinin-munhasiran-bakanliga-verilmemis-olmasi>, 25/01/2024; Kararın Değerlendirilmesi için bkz. Demircioğlu, A. M.: “İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in Bazı Maddelerinin İptaline İlişkin Danıştay 10. Dairesi’nin 2004/6075 E. 2006/2159 Sayılı Kararının Değerlendirilmesi”, Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri D., 2006/2, Kasım 2006, s. 206-232.

<sup>60</sup> Article 10: “The personnel providing occupational health services shall enjoy full professional independence from employers, workers, and their representatives, where they exist, in relation to the functions listed in Article 5”, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:CON,en,C161,/Document,25/01/2024](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C161,/Document,25/01/2024).

yine ILO'nun 112 sayılı Tavsiye Kararı'nın 15. maddesinde<sup>61</sup> iş sağlığı hizmetlerini sunanların hem çalışandan hem de işverenden mesleki ve etik açıdan tam bağımsız şekilde görevlerini yerine getirecekleri belirtilmektedir.

Ulusal mevzuat bakımından ise 6331 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 1. fıkrası uyarınca "işyeri 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.". İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlığına ilişkin olarak iş güvenliği uzmanları hakkında İş Güvenliği Uzmanları Hakkında Yönetmeliğin 35. Maddesinde;

*"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 iş birliği içerisinde hareket ederler. Mesleki bağımsızlığın sonuçları hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılamaz ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamaz. 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."* hükmü yer almaktadır. Yine İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Hakkında Yönetmeliğin 42. maddesinde

61 Article 15: "The physicians in occupational health services should enjoy full professional and moral independence of both the employer and the workers. In order to safeguard this independence national laws or regulations, or agreements between the parties or organisations concerned, should lay down the terms and conditions of employment of industrial physicians and, in particular, the conditions concerning their appointment and the termination of their employment.", [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:8953944552566::NO::P12100\\_SHOW\\_TEXT:Y; 25/01/2024](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:8953944552566::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y; 25/01/2024).

de benzer şekilde mesleki bağımsızlık ve etik ilkelere ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.

Hukuki bakımdan kamu görevlisi olmayan İSG profesyonelleri ile işveren arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanıyor olması öğretide İSG profesyonellerinin işveren vekili sıfatını haiz olup olmadıkları belirlenmesinin yapılmasına ve bu konuda farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İki farklı görüşün değerlendirilmesi yapılırken İSG profesyonellerinin yetki, görev, yükümlülük ve sorumlulukları çerçevesinde incelemenin yapılması önemlidir ve belirleyicidir.

## **A) İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELERİNİN İŞVEREN VEKİLİ OLARAK KABULÜNE İLİŞKİN GÖRÜŞ**

İSG profesyonellerinin işveren vekili niteliğinde olduğuna ilişkin görüş temelde İSG profesyonellerinin işçi statüsünde olmalarının yanında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi bakımından işveren adına hareket ettikleri, 6331 sayılı Kanun ile çalıştırılmalarının zorunlu kılındığı ile hukuki ve cezai sorumluluklarının bulunması gerekçelerine dayanmaktadır<sup>62</sup>.

### **1- Yetki, Görev ve Yükümlülükler Bakımından**

İSG profesyonelleri 6331 sayılı Kanun'un 6. maddesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunma yükümlülüğü çerçevesinde İSG profesyoneli istihdam etme veya duruma göre OSGB'den hizmet almak suretiyle bu yükümlülüğü yerine getirme zorunluluğu çerçevesinde iş-

<sup>62</sup> Demircioğlu/Kaplan, agm, s. 147; Ocak, s. 19-20; Baskan E.: "İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Sorumluluğu", Çimento İşveren D., C. 28, S. 4, Temmuz, 2014, s. 26; Yamakoğlu, age, s. 66; Başbuğ, A.: "İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği", Şeker İş Sendikası D., Aydoğdu Ofset, Mayıs, 2013, s. 50; Alpsoy, L.: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Kavramı", Terazi Hukuk D., C. 10, S. 108, Ağustos, 2015, s. 43; Demircioğlu, A. M.: Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2006, s. 12; Aydın, İ.: İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuk ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 188-189; Ertürk / Şahin Emir, agm, s. 104-105; Ocak, S.: İş Güvenliği Uzmanlığı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 19; Senyen Kaplan, E. T.: Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 12. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 682; Ancı, K.: Türk İş Hukuku-İ Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitapevi, Ankara, 2022, s.220.

veren adına işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasını sağlayan unsurlardır. İş Kanunu'nun işveren vekili tanımı için öngördüğü tüm unsurlar İSG profesyonelleri için de söz konusudur. Zira işveren adına hareket ederler ve işin ve işyerinin yönetiminde görev almaktadırlar. Ancak İSG profesyonellerinin işveren adına hareket etme yetkisi iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri konusuyla sınırlıdır<sup>63</sup>. Bu kişiler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasında işveren adına hareket ederken hem hizmetleri yürütmekte hem de bu hizmetler bakımından teknik danışmanlık yapmaktadırlar. İşveren ile aralarındaki ilişki iş sözleşmesine dayanmakla beraber 6331 sayılı Kanun ve ilgili yönetmeliklerle düzenlenen yükümlülükleri onların işveren adına hareket ettiğini ortaya koyar niteliktedir. Bunlar işveren vekili olmanın tüm unsurlarını taşıdıkları için de işveren vekildirler. İSG profesyonelleri işveren vekili olarak işveren adına işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesi konusunda yetkilidirler.

## 2- Sorumluluk Bakımından

İSG profesyonellerini işveren vekili niteliğinde kabul edenler görüşlerini temellendirirken ayrıca İSG profesyonellerinin sorumlulukları çerçevesinde de bir değerlendirme yapmaktadırlar. Zira İSG profesyonellerinin de 6331 sayılı Kanun kapsamında iş sağlığı ve güvenliği bakımından hem hukuki hem de cezai sorumluluğu bulunmaktadır. 6331 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 2. fıkrası uyarınca İSG profesyonelleri işyerinde görevleriyle 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 bildirmekle yükümlüdür<sup>64</sup>. İşveren de kendisine bildirilen eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden bizzat sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların işi acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike

<sup>63</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, age, s. 55.

<sup>64</sup> Akı, E.: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 12.



arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirimin yapılmaması İSG profesyonellik belgesinin 3 ay ve tekrarında 6 ay süreyle askıya alınması yaptırımının uygulanmasına neden olur. Yine aynı hükmün 3. ve 4. fıkraları uyarınca “İSG profesyonelleri iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. 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.”

O halde mevzuat İSG profesyonellerinin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hususunda eksiklik ve aksaklıkları işverene yazılı bildirmemeleri durumlarında ve gerekli tedbir ve tavsiyeleri yine yazılı belirlemede kasıt ve/veya ihmallerinin olduğu tespit edilen durumlarda sorumluluklarının söz konusu olacağını düzenlemektedir. İSG profesyonellerinin bu nedenle ortaya çıkabilecek bir iş kazası veya meslek hastalığında tazminat ödeme yükümlülüğü işveren üzerinde olacak ancak tazminat ödemek zorunda kalan işveren kusurları oranında İSG profesyonellerine rücu edebilecektir. İşveren işçiye karşı sorumlu iken işverenin İSG profesyonellerine kusurları olan durumlarda rücu imkanı söz konusudur. Mevzuatta ağır ihmal veya hafif ihmal ayrımı yapılmadığından İSG profesyonellerinin kusurlu davranmaları sorumluluklarını doğuracaktır. İSG profesyonellerinin sorumlulukları belirlenirken iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin yönetmeliklerle ayrıca görev tanımlarıyla belirlenen görev ve yükümlülükleri belirleyici olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda iş kazalarıyla karşılaşmak olasıdır. İSG profesyonellerinin cezai sorumluluğu bu noktada söz konusu olabilecektir. İş kazalarında kasten veya taksirle öldürme ile kasten veya taksirle yaralama suçları ortaya çıkabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesindeki bir eksikliğin iş kazasına sebebiyet verdiği durumlarda

cezai sorumluluğun doğması için suçun unsurları bulunmalıdır. Neden-sellik bağı, kusur ve hukuka aykırılık suçun maddi ve manevi unsurlarını oluşturur. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir eksiklik nedeniyle ortaya çıkabilecek iş kazasında işveren yanında İSG profesyonellerinin de ce-zai sorumluluğu gündeme gelebilecektir. İSG profesyonellerinin cezai sorumluluğu Türk Ceza Kanunu<sup>65</sup> m. 22/5 uyarınca kazanın oluşumun-daki kusuruna göre belirlenecektir. Kusur tespitinde İSG profesyonelle-rinin görevlerinin neler olduğunun tespiti ve görevlerini yerine getirip getirmedikleri dikkate alınacaktır. İSG profesyonellerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesinden kaynaklanan iş kazası ve meslek hastalığı gibi durumlarda cezai sorum-luluklarının bulunması ve 6331 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 3 ve 4. fıkralarında yer alan düzenlemeler nedeniyle İSG profesyonellerinin iş-veren vekili olarak kabullerinin gerektiği ifade edilmektedir.

## **B) İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİNİN İŞVEREN VEKİLİ OLARAK KABULÜNÜN MÜMKÜN OLMADIĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞ**

Öğretide bir başka görüş ise İSG profesyonellerinin işveren vekili olarak kabul edilmesinin mümkün olamayacağı yönündedir<sup>66</sup>. Görüş sa-hipleri görüşlerini gerekçelendirirken İSG profesyonellerinin yönetim hakkı, işveren adına emir ve talimat verme yetkilerinin bulunmaması, görevlerinin danışmanlık ve rehberlik ile sınırlı olduğu hususlarına da-yanmaktadır. Yine İSG profesyonellerinin görevlerinin sadece danış-manlık ve rehberlik olması nedeniyle işveren tarafından yerine getiril-meyen eksiklik ve aksaklıklardan sorumluluklarının doğmaması da bir başka gerekçe olarak ileri sürülmektedir.

<sup>65</sup> RG, 12/10/2004, 25611.

<sup>66</sup> Emekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, age, s. 1497; Özdemir, s. 113; Süzek, age, s. 928; Sümer, age, s. 129; Er-doğan, Ç.: İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, An-kara, 2016, s. 38; Kutal, M.: "Türk Hukuku'nda İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Denetlenmesi Sorunu", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 466.

## 1- Yetki, Görev ve Yükümlülükler Bakımından

İşveren tarafından istihdam edilen diğer bir deyişle iş sözleşmesi ile çalışan İSG profesyonellerinin görev ve yetkileri incelendiğinde işyerinde çalışanlara doğrudan emir ve talimat verme yetkilerinin bulunmadığı görülmektedir. Zira işveren vekili kendisine devredilen sınırlar içerisinde işverenin yönetim yetkisini çalışanlara vereceği emir ve talimatlarla kullanan kişidir. İSG profesyonelleri ise iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin hususlarda bizzat işverenle muhatap olmaktadır. Bu yönüyle çalışanlara emir ve talimat verme yetkileri bulunmamaktadır. İSG profesyonellerinin görevi yetki aldıkları işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin olarak mevzuatta yer alan ve yine teknolojik gelişmelerle uyumlu olması beklenen hususlardaki eksiklik ve aksaklıkları belirlemektir. Böylelikle işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hususundaki yükümlülüklerinde bir aksaklığın kalmaması sağlanacaktır<sup>67</sup>. İSG profesyonelleri yapmış oldukları tespitlerini yazılı olarak işverene iletirler ve yapılması gerekenlere ilişkin tedbir ve tavsiyelerini yazılı olarak sunarlar. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığını denetlemezler. İSG profesyonellerinin yapmış olduğu tespit ve sunmuş olduğu tavsiyelere uymak işverenin yükümlülüğüdür. Bu anlamda işvereni tavsiyelerine uymaya zorlayamazlar. Yine çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınan tedbirlere uyup uymadıklarını denetlemek ve uymalarını sağlamak da işverenin sorumluluğudur.

6331 sayılı Kanun'un işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ilişkin düzenlemelere yer veren 8. maddesinin 2. fıkrası "*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 getirilmesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.*" şeklindeyken

67 "...Yargıtay uygulamasına göre, mevzuatta belirtilmemiş olsa bile işveren, teknolojik ve bilimsel gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla gerekli olanı yapmak ve gereken koşulları sağlamak, araçları eksiksiz bir şekilde temin etmekle yükümlüdür.", Yargı HGK, T. 28/11/2019, E. 2016/1912, K. 2019/1235; Yargı 10. HD, T. 21/12/2021, E. 2020/9335 K. 2021/16326, Ankara BAM, 6. HD, T. 26/05/2022, E. 2021/1228, K. 2022/2120, Sakarya BAM, 9. HD, T. 30/12/2020, E. 2020/3075, K. 2020/1829, www.lexpera.com.tr, 21/01/2024.

6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un<sup>68</sup> 1. maddesi ile değiştirilmiştir. Değişiklik akabinde 6331 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 2. fıkrası uyarınca;

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 belirlen 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.”<sup>69</sup>

<sup>68</sup> RG, 23/04/2015, 29335.

<sup>69</sup> İlgili düzenleme ile İSG Profesyonellerinin fesih güvencesi yanında hak kaybına uğramaları halinde tazminat haklarının söz konusu olabileceği özel bir düzenlemenin getirildiği görülmektedir. Güven/Aydın, age, s. 228; Güvencenin getirilmesinin önemine ve bu hususta mevcut farklı görüşlere ilişkin olarak bkz. Akyiğit, E.: “İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi”, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 1, S. 2, 2015, s. 11-39.

İSG profesyonellerinin işveren vekili olarak kabul edilmelerinin mümkün olamayacağını savunan görüş sahipleri bu değişiklikle artık söz konusu tartışmaların ortadan kalktığını belirtmektedir. Zira düzenlemede İSG profesyonellerinin işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen kişiler olduğuna açıkça yer verilmektedir<sup>70</sup>. Hal böyle olunca yetki, görev ve yükümlülükleri bakımından İSG profesyonellerinin işveren adına iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma, çalışanlara bu hususlarda emir ve talimat verme ve çalışanların verilen emir ve talimatlara uyup uymadıklarını denetleme yetkileri bulunmamaktadır. İSG profesyonellerinin işveren vekili olarak kabulünün ancak işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasının yanında bir de yöneticilik görevlerinin bulunması durumunda mümkün olabileceği belirtilmelidir. Zira bu durumda İSG profesyonelleri işletme hiyerarşisi içerisinde yer alacak ve işveren vekili olmanın tüm unsurlarına sahip olacaklardır<sup>71</sup>.

## 2- Sorumluluk Bakımından

İSG profesyonelleri görev yaptıkları işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde işyerindeki eksiklik ve aksaklıkları belirleme ve işverene uygun önlem ve tavsiyelerle bildirme görevlerini yerine getirirken kusurlu davrandıkları taktirde işverene karşı sorumlu olurlar. İSG profesyonellerinin rehberlik ve danışmanlık görevlerini yerine getirmemesi yahut gereği gibi yerine getirmemesi nedeniyle işyerinde bir iş kazası söz konusu olursa bu durumda talep edilecek olan tazminat işveren tarafından ödenecektir. Ancak işveren görevini gereği gibi yerine getirmeyen İSG profesyoneline kusuru oranında rücu edebilecektir.

İSG profesyonellerinin görevlerini yerine getirirken kusurlu davranışları nedeniyle ortaya çıkan zarardan işverenin sorumlu olacak olması İSG profesyonellerinin işveren vekili olarak kabul edilemeyeceğini ortaya koymaktadır. Zira bu yönüyle İSG profesyonellerinin TBK'nın

<sup>70</sup> Kabakçı, age, s. 299.

<sup>71</sup> Süzek, agm, s. 6.

116. maddesi uyarınca ifa yardımcısı olarak kabulü gerekmektedir<sup>72</sup>. İSG profesyonelleri çalışana karşı da haksız fiilden sorumludur. Ancak yine ifa yardımcısı olmaları nedeniyle İSG profesyonellerinin haksız fiilden ortaya çıkan zararın tazminini çalışan işverenden talep edecektir. İşveren zarar miktarını ödedikten sonra ifa yardımcısı niteliğindeki İSG profesyoneline kusuru oranında rücu eder.

Ceza sorumluluğunun kişisel olması nedeniyle İSG profesyonelleri görevlerinin yerine getirmemeleri yahut gereği gibi yerine getirmemeleri nedeniyle ortaya çıkan ölüm ya da yaralanmalardan TCK hükümleri kapsamında sorumlu olurlar<sup>73</sup>. Ayrıca İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Hakkında Yönetmeliğin 41. maddesinin 2. fıkrası uyarınca “Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekiminin belgesi altı ay süreyle askıya alınır. Belgesi askıya alınan işyeri hekiminin İSG-KATİP sistemi üzerindeki mevcut tüm sözleşmeleri, askıya alınma sürecinin başlangıcından itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilir.” Aynı düzenleme iş güvenliği uzmanları için İş Güvenliği Uzmanları Hakkında Yönetmeliğin 34. maddesinin 2. fıkrasında yer almaktadır. İSG profesyonellerinin sorumluluk bakımından ifa yardımcısı olarak kabul edilmeleri işveren vekili sayılmamalarını da gerektirir düşüncesi sunulmaktadır.

#### IV. KİŞİSEL GÖRÜŞ

Kanaatimizce İSG profesyonellerinin işveren vekili olup olmadıkları değerlendirilirken ilk önce işverenle olan hukuki ilişki belirlenmelidir<sup>74</sup>. İSG profesyonellerinin işveren vekili sayılabilmesi için iş sözleşme-

<sup>72</sup> Yılmaz, H.: Türk İş Hukukunda Bireysel İş Hukuku Açısından İşveren Vekilliği, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Mart, 2012, s. 310.

<sup>73</sup> Demir, F.: “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasından İşverenin Sorumluluğu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları D., C. 20, S. 1, 2014, s. 702.

<sup>74</sup> Süzek bu noktada ikiye ayırarak bir incelemenin yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Yazara göre; işverenin mevzuat kapsamında, iş sağlığı ve güvenliğini organize etmek, bu konuda mevzuattan doğan yükümlülüklerini yerine getirebilmek için işyerinde değişik düzeylerde sorumlu işveren vekillerini görevlendirebilmesi mümkündür. Bu durumda İSG Profesyoneli olan bu kişiler aynı zamanda işveren vekilidirler. Diğer taraftan 6331 sayılı Kanun uyarınca işveren vekili niteliği taşımayan, yönetim hakkı, işçilere emir ve talimat verme yetkisi bulunmayan, kendine özgü bir hukuki statüye sahip, sadece danışmanlık ve rehberlik görevi yapan İSG profesyonellerinin de işyerinde iş sağlığı ve

si ile çalışan olup olmadıkları öncelikli incelenmelidir. İşverenin kamu hukukuna tabi olduğu durumlarda veya işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin OSGB'den temin edildiği durumlarda İSG profesyoneli ile işveren arasında iş sözleşmesinden bahsedilemez. O halde bu tartışma ancak iş sözleşmesine tabi çalışan İSG profesyonelleri bakımından söz konusudur.

Değerlendirme yapılırken İSG profesyonellerinin işveren vekili olmanın gerektirdiği diğer unsurları taşıyıp taşımadıkları yetki, görev, yükümlülük ve sorumlulukları ile ele alınmalıdır. İSG profesyonelleri işveren adına hareket etmekle birlikte yetkileri iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasıyla sınırlıdır. İSG profesyonelleri görevlerini yerine getirirken kendilerini işveren yerine koyarak işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlanması için yapılması gerekenleri, eksiklik ve aksaklıkları işin niteliği ve işyerinin tehlike sınıfını da dikkate alarak belirlemektedirler. İSG profesyonelleri tespitlerini yaptıktan sonra görevlendirildikleri işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin faaliyetlerini ve gerekli gördükleri diğer hususları öngördükleri önlem ve tavsiyelerle birlikte onaylı deftere yazarlar.

İSG profesyonellerinin söz konusu yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda sorumlu bizzat işverendir. Ancak zararın İSG profesyonellerinin kusurlu bir davranışı nedeniyle ortaya çıkması durumunda işveren kusuru oranında İSG profesyonellerine rücu edebilir. İSG profesyonellerinin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eksiklik ve aksaklıkları tespitinde eksikliğin veya hataların olması, tespit ve tavsiyelerini onaylı deftere yazmamaları gibi durumlar İSG profesyonellerinin sorumluluğunu doğuracaktır. İSG profesyonellerinin çalışana karşı sorumluluğu da haksız fiil sorumluluğudur. İSG profesyonelleri ifa yardımcıları olarak değerlendirilmelidir. TBK kapsamında ifa yardımcıları olduklarından çalışan herhangi bir zararının söz konusu olduğu durumda

---

güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde görevlendirilebilmesi de mümkündür. Böyle bir durumda sadece iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde danışmanlık ve rehberlik görevi bulunan bu kişiler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlama yükümlülükleri ve yetkileri bulunmadığından işveren vekili değildirler. Süzek, agm, s. 7.

maddi ve manevi tazminat için işverene başvuracaktır. İfa yardımcılığı nedeniyle işverenin kusursuz sorumluluğu söz konusudur. Bu iş hukukunun işçiyi koruma ilkesine de uygun olmalıdır. TBK'nın 116. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, “yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumluluk, önceden yapılan bir anlaşmayla tamamen veya kısmen kaldırılabilir.”. Ancak aynı hükmün son fıkrasında “uzmanlığı gerektiren bir hizmetin, meslek veya sanatın, ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebildiği durumlarda, borçlunun yardımcı kişilerin fiillerinden sorumlu olmayacağına dair yapacağı anlaşmanın kesin olarak hükümsüz” olduğu düzenlenmektedir. İSG profesyonellerinin uzmanlık gerektiren ve kanun ve yetkili makamlar tarafından verilen izinle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirebiliyor olmaları işveren ile aralarında yapılacak sorumsuzluk anlaşmasının da geçersiz olacağı anlamını taşımaktadır.

Yine uygulamada işverenlerin TTK hükümleri çerçevesinde yetki devri yapmak suretiyle bu sorumluluktan kurtulmaya çalıştıkları örneklerle sıklıkla rastlanmaktadır<sup>75</sup>. Anonim şirketler bakımından TTK'da iki tür iç yönerge düzenlenmektedir: TTK'nın 367. maddesinde düzenlenmiş olan iç yönerge, yönetim kurulu tarafından yönetim yetkisine sahip olan kişilere bu yönetim yetkilerinin bir kısmının devredilmesine izin verir. Bu maddede düzenlenen iç yönerge “teşkilat iç yönergesi” olarak da adlandırılabilir, zira şirketin iç teşkilatlanmasını belirler. TTK m. 367 uyarınca bir teşkilat iç yönergesi hazırlamak ancak esas sözleşmede yönetim kuruluna yönetim yetkisini devretmesine izin veren bir hüküm ile sağlanabilir. Başka bir anlatımla, TTK m. 367 kapsamında hazırlanacak teşkilat iç yönergesinin, yönetimin devrine izin veren bir esas sözleşme hükmüne dayanması gerekir. TTK m. 371'de düzenlenmiş olan iç yönerge ise, yönetim yetkisi değil, temsil yetkisinin devrine ilişkindir ve şirketin 3. Kişilere karşı temsilini düzenler<sup>76</sup>. İlgili madde uyarınca,

<sup>75</sup> Anonim şirketlerde yetki devri ve iş ilişkisinin durumu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, K.: “Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği ve İş Sözleşmesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi M., C. 73, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, İstanbul, 2016, s. 313-336; Yetki devrinin geçerliliğine ilişkin olarak bkz. Baycık, G.: “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumlulukta Geçerli Yetki Devri”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler D., C. 14, S.1, 2023, s. 63-71.

<sup>76</sup> Koç, H.: “Anonim Şirketlerde İç Yönerge ve İç Yönergenin Benzer Hukuki Kurumlarla Olan İlişkisi”, Medeniyet ve Toplum D., C. 1, S. 2, 2017, s. 4.



böyle bir iç yönergenin hazırlanması şirket esas sözleşmesinde buna izin veren bir hükmün varlığına bağlı değildir. Ancak pay sahipleri, arzu etmeleri halinde, ihtiyari olarak, esas sözleşmeye bu yönde bir hüküm de ekleyebilirler.

İşverenler TTK m. 367 uyarınca İSG profesyonellerine yetki devri yapmak suretiyle sorumluluktan kurtulmayı hedeflemektedirler. Zira ilgili hüküm uyarınca;

Yönetim kurulu esas sözleşmeye konulacak bir hükümlerle, düzenleyeceği bir iç yönergeye göre, yönetimi, kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devretmeye yetkili kılınabilir. Bu iç yönerge şirketin yönetimini düzenler; bunun için gerekli olan görevleri, tanımlar, yerlerini gösterir, özellikle kimin kime bağlı ve bilgi sunmakla yükümlü olduğunu belirler. Yönetim kurulu, istem üzerine pay sahiplerini ve korunmaya değer menfaatlerini ikna edici bir biçimde ortaya koyan alacaklıları, bu iç yönerge hakkında, yazılı olarak bilgilendirir.

Limited şirketlerde ise TTK'nın 623. maddesinin 1. fıkrası uyarınca “Şirketin yönetimi ve temsili şirket sözleşmesi ile düzenlenir. Şirketin sözleşmesi ile yönetimi ve temsili, müdür sıfatını taşıyan bir veya birden fazla ortağa veya tüm ortaklara ya da üçüncü kişilere verilebilir. En azından bir ortağın, şirketi yönetim hakkının ve temsil yetkisinin bulunması gerekir”. Görüldüğü üzere mevzuatta limited şirketlerde anonim şirketlerden farklı olarak yönetim ve temsil yetkisi her bir müdüre verilmiştir<sup>77</sup>. Yine Kanun'un 629. maddesinde müdürlerin temsil yetkilerinin kapsamına, yetkinin sınırlandırılmasına, imzaya yetkili olanların belirlenmesine, imza şekli ile bunların tescil ve ilanına Kanun'un anonim şirketlere ilişkin ilgili hükümleri kıyas yolu ile uygulanacağı düzenlenmektedir.

<sup>77</sup> Dilaver, U.: Sermaye Şirketlerinde İşveren ve İşveren Vekili, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 247.

İşverenler tarafından yetki devri ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yönetim tamamen İSG profesyonellerine devredilmekte ve iş kazası ve meslek hastalığının söz konusu olması halinde tüm sorumluluğun İSG profesyonellerinde olacağını düzenlemektedir. Oysa İSG profesyonelleri TBK kapsamında ifa yardımcısı olarak kabul edilmelidirler. TBK'nın 115. maddesinin 3. fıkrası ile 116. maddesinin 3. fıkrası uyarınca; işverenin İSG profesyonelleri ile yapacakları sorumsuzluk anlaşması kesin olarak hükümsüzdür. Bu nedenle işverenlerin olası iş kazası ve meslek hastalığı durumunda sorumluluktan kurtulmak için İSG profesyonellerine teşkilat iç yönergesiyle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kapsayacak şekilde yapacakları yetki devri işvereni sorumluluktan kurtarmayacaktır. İşverenin ifa yardımcısı niteliğindeki İSG profesyonellerinin fiillerinden kusursuz sorumluluğu bulunmaktadır.

Son olarak belirtmek gerekir ki 6331 sayılı Kanun'un 6645 sayılı Kanun ile değiştirilen 8. maddesinin 2. fıkrasında da İSG profesyonellerinin işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirildikleri düzenlenmektedir. Sadece rehberlik ve danışmanlık yapma yetkisi bulunan ve bu yetkisi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularla sınırlandırılmış olan İSG profesyonellerinin işveren vekili olarak kabul edilmesi bu hükme de aykırı olacaktır kanaatindeyiz. Zira işveren vekili olmanın unsurları İSG profesyonellerinde söz konusu olmayacaktır. Ancak belirtmek gerekir ki İSG profesyonellerine işyerinde uzmanlıkları dışında ayrıca yöneticilik görevi verildiği durumlarda İSG profesyonelleri işveren vekili olarak kabul edilebileceklerdir.

## SONUÇ

İşveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirme yükümlülüğünü iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için diğer sağlık personeli aracılığıyla yapmaktadır. Uygulamada İSG profesyoneli olarak adlandırılan bu kimseler işverenle iş sözleşmesi ile çalışabilirler. İşverenin çalışanı konumundaki İSG profesyoneli ile işveren arasındaki ilişki

iş sözleşmesine dayanır. Bu kimse aynı zamanda işçi konumundadır. İş sözleşmesi ile çalışan İSG profesyonellerinin işveren vekili olarak kabul edilip edilmeyeceği hususunda da öğretilerde farklı görüşler mevcuttur.

İSG profesyonellerinin işveren vekili olarak kabul edilip edilmeyecekleri değerlendirmesinde belirleyici olan yetkileri ve sorumluluklarıdır. Kanaatimiz iş sözleşmesine dayanarak çalışmakta olan İSG profesyonellerinin işveren vekili olarak kabul edilmelerinin mümkün olmadığı yönündedir. İSG profesyonellerinin yetki, görev, yükümlülük ve sorumlulukları tek tek değerlendirildiğinde işveren vekili olarak kabul edilmeleri pek de mümkün gözükmemektedir. Bu kimseler TBK çerçevesinde ifa yardımcısı olarak kabul edilmelidir. Zira yetkileri iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile sınırlıdır. 6331 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 2. fıkrası uyarınca da İSG profesyonelleri işverene iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde danışmanlık yapmak üzere görevlendirilmektedirler. İSG profesyonellerinin işyerinde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlarda direkt olarak emir ve talimat verme ve verilen emir ve talimatlara uyulup uyulmadığını denetleme yetkileri bulunmamaktadır. Bu kimseler sadece işverene iş sağlığı ve güvenliği konularında danışmanlık yapmakta ve işyerinde bu husustaki eksiklikler ile yanlışlıkları belirleyerek tespit yapmakta tavsiyelerde bulunmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki İSG profesyonellerinin işveren vekili olarak kabul edilmeleri İSG profesyoneli olmanın dışında ayrıca yöneticilik yapma görevlerinin bulunduğu durumlarda mümkündür.

Uygulamada işverenlerin olası iş kazası ve meslek hastalığında sorumluluğun tamamını TTK'nın yetki devrine ilişkin hükümleri ile İSG profesyonellerine yüklemek istedikleri onları işveren vekili gibi algılanmaya sevk edecek yetki devri örneklerine de sıklıkla rastlanmaktadır. Oysa ifa yardımcısı olarak kabul edilmesi gereken İSG profesyonelleri uzmanlık gerektiren bir hizmeti kanun tarafından verilen izinle yürütülebildiklerinden mevzuat uyarınca onlarla yapılacak sorumsuzluk anlaşması kesin olarak hükümsüz olacaktır. Diğer bir deyişle bu şekilde yapılan yetki devirleri ile işverenin ifa yardımcısı konumundaki İSG profesyonelinin eylemlerinden sorumlu olmaması mümkün değildir.

## KISALTMALAR

<b>age</b>	: adı geçen eser
<b>agm</b>	: adı geçen makale
<b>Bakanlık</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>BAM</b>	: Bölge Adliye Mahkemesi
<b>bkz.</b>	: bakınız
<b>C.</b>	: Cilt
<b>D.</b>	: Dergi
<b>E.</b>	: Esas
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>İSG profesyonelleri</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri
<b>İSG Yönetmeliği</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
<b>İş Güvenliği Uzmanları Hakkında Yönetmelik</b>	: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
<b>İş Kanunu</b>	: 4857 sayılı İş Kanunu
<b>İşveren Vekili İSG Yönetmeliği</b>	: İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik
<b>İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Hakkında Yönetmelik</b>	: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
<b>ILO</b>	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
<b>K.</b>	: Karar
<b>Kamu-İş</b>	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi
<b>m.</b>	: madde
<b>No</b>	: Numara
<b>OSGB</b>	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

<b>örn.</b>	: örneğin
<b>RG</b>	: Resmî Gazete
<b>S.</b>	: Sayı
<b>s.</b>	: sayfa
<b>SSGSSK</b>	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>T.</b>	: tarih
<b>TBK</b>	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
<b>T.C.</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>TCK</b>	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
<b>TİS</b>	: Toplu İş Sözleşmesi
<b>TTB</b>	: Türkiye Tabipler Birliği
<b>TTK</b>	: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun
<b>Yarg</b>	: Yargıtay
<b>Yarg HGK</b>	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
<b>6331 sayılı Kanun</b>	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
<b>6356 sayılı Kanun</b>	: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

## KAYNAKÇA

**ADINIR ÜNAL, Canan:** İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler, 2. Tıpkı Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023.

**AKI, Erol:** “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 3-24.

**AKIN, Levent:** “İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi”, Sosyal Güvenlik D., C. 7, S. 2, 2017, s. 8-33.

**AKYİĞİT, Ercan:** Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

**AKYİĞİT, Ercan:** “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği”, Sicil İş Hukuku D., C. 8, S. 29, Mart, 2013, s. 40-60.

**AKYİĞİT, Ercan:** “İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi”, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 1, S. 2, 2015, s. 11-39.

**ARICI, Kadir:** Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitapevi, Ankara, 2022.

**ARICI, Kadir:** Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara, 2022.

**ARICI, Kadir:** Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitapevi, Ankara, 2022.

**ARSLAN, Seda:** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenlerin Genel Yükümlülükleri”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları D., C. 20, S. 1, 2014, s. 766-809.

**ALPER, Yusuf:** Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Dora Yayınevi, Ağustos, 2015.

**ALPSOY, Lütfü:** “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Kavramı”, Terazi Hukuk D., C. 10, S. 108, Ağustos, 2015, s. 42-48.

**AYDINLI, İbrahim:** İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuk ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.

**BASKAN, Esra:** “İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Sorumluluğu”, Çimento İşveren D., C. 28, S. 4, Temmuz, 2014, s. 20-31.

**BAŞBUĞ, Aydın:** İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Şeker İş Sendikası D., Aydoğdu Ofset, Mayıs, 2013.

**BAYCIK, Gaye:** “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumlulukta Geçerli Yetki Devri”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler D., C. 14, S.1, 2023, s. 63-71.

**CANIKLIOĞLU, Nurşen:** “İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri 25 Nisan 2012, Ankara, 2012, s. 41-54.

**CANIKLIOĞLU, Nurşen:** “İşverenin İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku 2013 Yılı Toplantıları, 01-02 Kasım 2013, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi'nin Düzenlediği Seminer Yayını, s.50 vd.

**ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA,ERCÜMENT:** İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, Kasım, 2023.

**DEMİR, Fevzi:** En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2018.

**DEMİR, Fevzi:** “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasından İşverenin Sorumluluğu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları D., C. 20, S. 1, 2014, s. 674-704.

**DEMİRCİOĞLU, A. Murat:** “İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. 2, İstanbul, Beta Yayınevi, 2011, s.1825-1852.

**DEMİRCİOĞLU, A. Murat:** “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in Bazı Maddelerinin İptaline İlişkin Danıştay 10. Dairesi’nin 2004/6075 E. 2006/2159 Sayılı Kararının Değerlendirilmesi”, Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri D., 2006/2, Kasım 2006, s. 206-232.

**DEMİRCİOĞLU, A. Murat/KAPLAN Hasan Ali:** “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerine 6645 Sayılı Kanun’la Sağlanan İş Güvencesi”, Sicil İş Hukuku D., S. 33, 2015, s. 8-23.

**DEMİRCİOĞLU, A. Murat:** Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2006.

**DEMİRKAYA, Seher:** “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini”, Çimento İşveren D., C. 28, S.6, Kasım, 2014, s. 10-32.

**DİLAVER, Umut:** Sermaye Şirketlerinde İşveren ve İşveren Vekili, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.

**DOĞAN YENİSEY, Kübra:** “Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği ve İş Sözleşmesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi M., C. 73, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İstanbul, 2016, s. 313-336.

**EKMEKÇİ, Ömer/KÖME AKPULAT, Ayşe/AKDENİZ, Ayşe**



**Ledün:** İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Ekim, 2022.

**EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra:** Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Aralık, 2022.

**ERDOĞAN, Çağla:** İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016.

**EREN, Fikret:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 27. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.

**ERTÜRK Şükran/ ŞAHİN EMİR, Asiye:** “6331 Sayılı Kanun Açısından İşveren Vekilinin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., Özel S., Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, İstanbul, 2016, s. 101-135.

**ERTÜRK, Şükran:** İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Yetkin Yayınları, Eylül, 2022.

**GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk:** “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi D., C. 14, S.1, 1998, s. 465-486.

**GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk:** Bireysel İş Hukuku, Genişletilmiş, Güncellenmiş 6. Baskı, Nisan Kitapevi, Eskişehir, İstanbul, 2020.

**GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANIKLIOĞLU, Nurşen:** Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 19. Bası, Beta Yayınevi, Ekim, 2021.

**HELVACI, Serap/KARASU, Bülent:** “Yetkisiz Temsilcinin Hukuki Sorumluluğu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları D., C. 24, S. 1, Haziran, 2018, s. 197-214.

**KABAKÇI, Mahmut:** Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş

Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009.

**KILIÇ, Cem/BÜLBÜL, O. Güray:** “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelinek Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar”, Çimento İşveren D., C. 27, S. 6, Kasım, 2013, s. 8-23.

**KILIÇOĞLU YILMAZ, Kumru:** “Temsil Yetkisinin Açıklanması”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 70, S. 2, 2021, s. 361-388.

**KOÇ, Himmet:** “Anonim Şirketlerde İç Yönerge ve İç Yönergenin Benzer Hukuki Kurumlarla Olan İlişkisi”, Medeniyet ve Toplum D., C. 1, S. 2, 2017, s. 1-22.

**KUTAL, Metin:** “Türk Hukuku’nda İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Denetlenmesi Sorunu”, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 461-477.

**LİMON, Aslıhan:** “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği”, Uyuşmazlık Mahkemesi D., S. 1, 2012, s. 209-242.

**NARMANLIOĞLU, Ünal:** İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 1, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014.

**MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL Ulaş:** İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2022.

**OCAK, Saim:** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun İstihdama Etkisi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., C. 10, S. 37, İstanbul, 2013, s. 77-107.

**OCAK, Saim:** İş Güvenliği Uzmanlığı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.

**ODAMAN, Serkan:** İşçinin Haklı Sebepçe Fesih Hakkı, Yayın No:16, YODÇEM, Ankara, Aralık, 2000.

**OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, M. Turgut:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, Güncellenmiş 20. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2022.

**ÖZDEMİR, Erdem:** İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020.

**SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem:** İş Sağlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, Beta Yayınevi, İstanbul, 2015.

**SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay:** Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 12. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.

**SÖZER, Ali Nazım:** İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 4. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.

**SUR, Melda:** Gözden Geçirilmiş, Güncellenmiş 10. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2022.

**SÜMER, Haluk Hadi:** “İş Kazası Halinde İşveren Vekilinin Hukuki Sorumluluğuna İlişkin Bir Yargıtay Kararı Üzerine”, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 315-331.

**SÜMER, Haluk Hadi:** İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Güncellenmiş 6. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

**SÜMER, Haluk Hadi:** Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

**SÜZEK, Sarper:** İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.

**SÜZEK, Sarper:** “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri (İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri)”, Kamu-İş D., C. 14, S. 3, 2019, s. 1-18.

**ŞAHLANAN, Fevzi:** Toplu İş Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz, 2020.

**TUNCAY, A. Can/ SAVAŞ KUTSAL, Burcu:** Toplu İş Hukuku, 7. Bası, Beta Yayınevi, Ekim, 2019.

**TUNCAY, A. Can/EKMEKÇİ, Ömer:** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.

**TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut:** İş Hukukunun Esasları, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 10. Baskı, Beta Yayınevi, Temmuz, 2022.

**UŞAN, Fatih:** “Yargıtay’ın Bir Kararı Üzerine Değerlendirme”, Çimento İşveren D., C. 20, S. 3, Mayıs, 2006, s.40-51.

**YAMAKOĞLU, Efe:** İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

**YELMEN, Adem:** “Yetkisiz Temsil”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., Özel Sayı, C. 1, 2015, s. 429-448.

**YILDIZ, Eren:** “İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları”, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 8, S. 1, 2023, s. 415-450.

**YILMAZ Alper:** İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

**YILMAZ, Fatih:** “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, Kamu- İş D., C. 24, S. 6, 2013, s. 43-70.

**YILMAZ, Halil:** Türk İş Hukukunda Bireysel İş Hukuku Açısından İşveren Vekilliği, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Mart, 2012.