

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA
İŞVEREN SORUMLULUĞU



GİZEM ÖNÇER

2019

İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL
BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA
İŞVEREN SORUMLULUĞU

GİZEM ÖNÇER
YÜKSEK LİSANS TEZİ


DANIŞMAN
DOÇ. DR. ZEYNEP ŞİŞLİ

2019

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı


Doç. Dr. Mehmet Efe Biresselioğlu
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Prof. Dr. Huriye Kubilay
Özel Hukuk Anabilim Dalı Başkanı


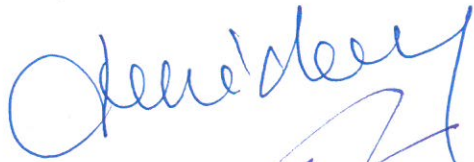
Tez tarafımızdan okunmuş, Yüksek Lisans derecesi için kapsam ve kalite yönünden uygun olduğu kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Zeynep Şişli
Tez Danışmanı



Yüksek Lisans Sınavı Jüri Üyeleri

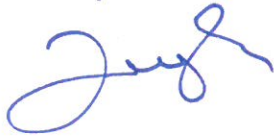
Prof. Dr. Fevzi Demir



Doç. Dr. Siyami Alp Limoncuoğlu



Doç. Dr. Zeynep Şişli



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Sorumluluğu

Gizem Önçer

İzmir Ekonomi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

İş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık sonucu iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmektedir. İş kazası veya meslek hastalığı neticesinde işçiler yaralanmakta hatta hayatlarını kaybetmektedirler. İş kazası veya meslek hastalığının ortadan kaldırılması veya en aza indirgenmesi için uluslararası ve ulusal hukukta, iş sağlığı ve güvenliğini amaçlayan düzenlemeler yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulmadığında ortaya çıkan iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işverenlerin hukuki ve idari sorumluluğunun yanında, ceza sorumluluğu da bulunmaktadır. Bu çalışmada, iş sağlığı ve iş güvenliği genel olarak irdelendikten sonra, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölüm veya yaralanmaya bağlı işverenin hukuki, idari ve ceza sorumluluğu, konu ile ilgili Yargıtay kararları çerçevesinde irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği; İş Kazası; Meslek Hastalığı; İdari Sorumluluk; Tazminat Sorumluluğu; Cezai Sorumluluk

ABSTRACT

Liability of the Employer at Occupational Health and Safety Law

Gizem Önceer

İzmir University of Economics

Institute of Social Sciences

Private Law Graduate Program

Failure to comply with the precautions for occupational health and safety, causes occupational accidents and diseases. As a result, employees get injured or even die. Legal amendments are made in order to end occupational accidents and diseases, or at least to reduce them. Besides improvements made in domestic law, legislative activity exists also in international law. When the employers fail to follow the precautions of occupational health and safety, criminal liability arises alongside administrative and compensational aspects. In this study, civil, criminal and administrative responsibilities of employers, due to death and injuries of workers because of occupational accidents and diseases, were examined in detail, alongside Supreme Court decisions and the court's reasoning behind them, after giving a general information about occupational health and safety.

Key Words: Occupational Health and Safety; Occupational Accident; Occupational Disease; Administrative Liability; Compensation Liability; Criminal Liability

TEŞEKKÜR

Hayatımın her aşamasında olduğu gibi tez yazımı aşamasında da her zaman destek veren, sevgilerini ve ilgilerini esirgemeyen canım babam OĞuz Öner, canım annem Sevgi Öner ile hayattaki iyikim kardeŐim Ömer Öner'e ve son olarak da tez konumun seğimi ve yazımı aşamasında çok kıymetli bilgileri ve destekleri ile bana yardımcı olan değerli tez danıŐmanım ve hocam Sayın DoÇ. Dr. Zeynep Şişli'ye sonsuz minnet ve teŐekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER	xi
GRAFİKLER	xii
KISALTMALAR	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
-------	---

İKİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR

2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI	4
2.1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TANIMI	4
2.1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	6
2.1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	7
2.1.2.2. Sanayi Devrimi Sonrası İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	8
2.1.2.3. ILO Yapısı	10
2.1.2.3.1. Uluslararası Çalışma Konferansı	11
2.1.2.3.2. ILO Yönetim Kurulu	12
2.1.2.3.3. Uluslararası Çalışma Ofisi	13
2.1.2.3.4. ILO İdare Mahkemesi	13
2.1.2.3.5. ILO Faaliyet İlkeleri	13
2.1.2.3.6. ILO Faaliyet Alanları	13

2.1.2.3.7. Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları Açısından Üye Ülkelerin Yükümlülükleri	14
2.1.2.3.8. Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	16
2.2. İŞ KAZASI KAVRAMI	20
2.2.1. KAZA TANIMI	20
2.2.1.1. Kazanın Unsurları	22
2.2.1.1.1. Vücut Bütünlüğünün İhlali veya Ölüm	22
2.2.1.1.2. Dışarıdan Gelen Olay	23
2.2.1.1.3. İstenilmeyen Olay	23
2.2.1.1.4. Ani Olay	23
2.2.1.1.5. Uygun İliyet Bağı	24
2.2.2. İŞ KAZASI TANIMI	24
2.3. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI	28
2.3.1 HASTALIK TANIMI	28
2.3.2. MESLEK HASTALIĞI TANIMI	29
2.3.2.1. Meslek Hastalığının Unsurları	30
2.3.2.1.1. Meslek Hastalığı Teşkil Eden Bir Hastalık	30
2.3.2.1.2. Vücut veya Ruh Bütünlüğünün İhlali	30
2.3.2.1.3. İliyet Bağı	31
2.4. ZARAR	32
2.4.1. ZARAR TANIMI	32
2.4.2. ZARAR ÇEŞİTLERİ	33
2.4.2.1. Manevi Zarar	33
2.4.2.2. Maddi Zarar	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVEREN VE İŞÇİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI OLUŞUMUNUN ENGELLENMESİNE İLİŞKİN SORUMLULUK VE BORÇLARI

3.1. İŞVERENİN GÖZETİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ	37
3.1.1. İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİ	39
3.1.1.1. Kusur Sorumluluğu	40
3.1.1.2. Kusursuz Sorumluluk	42
3.1.2. İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN KAYNAKLARI	45

3.1.2.1. Anayasa ve Uluslararası Kaynaklar Açısından	45
3.1.2.2. 6098 s. Türk Borçlar Kanunu Açısından	48
3.1.2.3. 4857 s. İş Kanunu Açısından	51
3.1.2.4. 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından	52
3.1.2.5. 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından	59
3.2. İŞÇİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	60

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE UYMAMASININ HUKUKSAL VE İDARİ SONUÇLARI

4.1. İŞÇİ VE YAKINLARI (HAK SAHIPLERİ) AÇISINDAN SONUÇLAR	63
4.1.1. BEDENSEL ZARARLAR	63
4.1.1.1. Geçici ve Sürekli İş Göremezlik Hali ile Malullük	63
4.1.1.2. Ölüm	64
4.1.1.3. İşçinin Kendi Kusurunun Bulunması Durumu	66
4.1.2. MANEVİ ZARARLAR	66
4.1.3. MADDİ ZARARLAR	68
4.2. İŞVEREN AÇISINDAN SONUÇLARI	69
4.2.1. İŞVERENİN MADDİ TAZMİNAT ÖDEME BORCU	69
4.2.1.1. Genel Olarak	69
4.2.1.2. Maddi Tazminat Davası Tarafları	71
4.2.1.3. Maddi Zarar Kalemleri ve Tazminatın Hesaplanması	71
4.2.1.4. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	76
4.2.2. İŞVERENİN MANEVİ TAZMİNAT ÖDEME BORCU	77
4.2.2.1. Genel Olarak	77
4.2.2.2. Manevi Tazminatın Hesaplanması	80
4.2.3. İŞVEREN VEKİLİNE İLİŞKİN SONUÇLAR	80

4.3. İDARİ SORUMLULUK	81
4.3.1. İDARİ SORUMLULUK TANIMI	81
4.3.1.1. İdari Para Cezası	81
4.3.1.2. İşin Durdurulması	85
4.3.1.3. İşyerinin Denetim ve Teftişi	86

BEŞİNCİ BÖLÜM
İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SONUCU İŞÇİNİN
ÖLÜM VE YARALANMASI HALİNDE İŞVERENİN
CEZA SORUMLULUĞU

5.1. TAKSİR	90
5.2. BİLİNÇLİ TAKSİR	94
5.3. OLASI KAST	99
5.4. TAKSİRLE ÖLDÜRME	103
5.4.1. KORUNAN HUKUKSAL YARAR	104
5.4.2. FAİL VE MAĞDUR	105
5.4.2.1. İşveren	105
5.4.2.2. İşveren Vekili	109
5.4.2.3. Mağdur	111
5.4.3. MADDİ UNSUR	111
5.4.3.1. Fiil, Netice ve Nedensellik Bağı	111
5.4.3.2. Objektif İsnadiyet	112
5.4.4. MANEVİ UNSUR	112
5.4.4.1. Objektif Dikkat ve Özen Yükümlülüğünün İhlali	112
5.4.4.2. Ölüm Neticesinin Öngörülebilir Olması	112
5.4.5. KUSUR	113
5.4.6. KOVUŞTURMA	119
5.4.7. SUÇUN ÖZEL GÖRÜNÜŞ BİÇİMLERİ	120
5.4.7.1. Teşebbüs	120
5.4.7.2. İçtima	120
5.4.7.3. İştirak	120
5.5. TAKSİRLE YARALAMA	121
5.5.1. KORUNAN HUKUKSAL YARAR	125

5.5.2. FAİL VE MAĞDUR	125
5.5.3. MADDİ UNSUR	126
5.5.4. MANEVİ UNSUR	128
5.5.5. KOVUŞTURMA	128
5.5.6. SUÇUN ÖZEL GÖRÜNÜŞ BİÇİMLERİ	129
5.5.6.1. Teşebbüs	129
5.5.6.2. İctima	130
5.5.6.3. İştirak	130
5.6. SONUÇ	131
KAYNAKLAR	135



ŞEKİLLER

ŞEKİL

SAYFA NO

1. Kaza Nedenleri
2. İş Kazası Nedenleri

22
25



GRAFİKLER

GRAFİK	SAYFA NO
1. Sigortalılardan İş Kazası Geçirenlerin Toplam Geçici İş Göremezlik Süresi En Fazla Olan İşler	64
2. 2016 Yılı İçerisinde İş Kazası Sonucu Ölenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı	65
3. İş yerlerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Ölümlü İş Kazası Meydana Gelme Dağılımı	67
4. İş Kazası Sonucu Ölenlerin Çalıştıkları Çevreye Göre Dağılımı	68
5. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü 2017 Yılı Mart Ayı Dava Dosyaları Dağılımı	79
6. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü 2017 Yılı Aralık Ayı Dava Dosyaları Dağılımı	79

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
Bkz./bkz.	: Bakınız
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
CD	: Ceza Dairesi
CGK	: Ceza Genel Kurulu
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
K.	: Karar
m.	: Madde
PMF	: Erkek ve Kadın Nüfusu
s.	: Sayılı
sf.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
vb.	: Ve bunun gibi
vd.	: Ve devamı
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
Yy	: Yüzyıl
İHAS	: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Uluslararası sözleşmeler ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile korunan yaşam hakkı en temel haklardan biridir. İnsanlar çalışma hayatında çok çeşitli risklere maruz kalarak kendi yaşamlarını tehlikeye sokan işlerde çalışabilmektedir. Bu riskler arasında en önemlileri ise, iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Her geçen yıl görülme sıklığı artan iş kazası ve meslek hastalıkları, hem ülkemiz hem dünyada ölüm olaylarının başlıca sebeplerinden birini oluşturmaktadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırı hareket etmesi sonucunda, işçiler iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalmaktadırlar. İş kazası veya meslek hastalığı neticesinde işçiler yaralanmakta hatta ölmektedirler.

İşçilerin ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip olduğu takdirde iş kazalarının veya meslek hastalığının en aza indirgenebileceği şüphesizdir. Günümüzde insan sağlığını olumsuz etkilediği tespit edilen durumlar için işverenler tarafından gereken tedbirler alındıktan sonra işçiler çalıştırılmalıdır. İşverenler genellikle ekonomik kaygı sebebi ile iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayarak kaza riskini arttırmaktadır. Hâlbuki iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde işçi manevi ve maddi zarara maruz kaldığı gibi, işveren ise işçide ve iş yerinde oluşan zararlardan olumsuz etkilenmektedir. İşverenin iş yerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasının her açıdan fayda sağlayacağından şüphe duyulmadığı gibi, bu durum iş yerinde huzurlu ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşmasına da katkı sağlayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı tarihsel süreçte şekillenerek günümüze kadar gelmiştir. Üretim sistemleri ve makine teknikleri sebebi ile çalışanlar sakat kalmış veya hayatlarını kaybetmişlerdir. Zamanla yaşanan gelişmeler ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal çalışmalara başlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği bilincinin ortak bir temele dayandırılması ihtiyacına yönelik olarak organizasyonlar oluşturulmuştur. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası hukuk kaynaklarından biri olarak önemli bir yer edinmiştir. 1919 yılında kurulan ILO, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin uluslararası düzenlemelerin kaynaklarından birisidir. ILO'nun üçlü ana yapısı

bulunmaktadır. Hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinin de yer aldığı bu üçlü yapıda çalışmalarını sürdürmektedir. ILO sözleşmelerinin ulusal mevzuatımızdaki etkisi tartışılmaz bir gerçektir. Türkiye tarafından kabul edilen ve onaylanan ILO sözleşmeleri; 155 No'lu "*İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi*", 161 No'lu "*Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi*" ve 187 No'lu "*İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi*" dir.

İş kazası veya meslek hastalığının ortadan kaldırılması veya en aza indirgenmesi için mevzuat hükümleri ile yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Uluslararası sözleşmelerin yanında konu ile ilişkili yasal düzenlemeler; 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 s. Türk Borçlar Kanunu, 5237 s. Türk Ceza Kanunu ve 4857 s. İş Kanunu şeklinde sayılabilmektedir. Söz konusu yasal düzenlemeler ile belirlenen kurallara uygulamada tam anlamı ile uyulmadığı görülmektedir. Zira uygulamada işverenler veya işçiler bahsi geçen yasal düzenlemeler ile kendilerine getirilen yükümlülüklerle aykırı davranış sergilemektedirler. Bu durum yasal düzenlemelerin yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği bilincinin toplumda yerleşmesinin önemini gözler önüne sermektedir.

Türkiye'de maalesef ki önemli sayıda iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmekte ve bu durum hukuksal sorumluluğunun yanında idari ve cezai sorumluluğu da gündeme getirmektedir. Söz konusu cezai sorumluluktan anlaşılması gereken husus ise, konu ile ilişkili olarak Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen taksirle yaralama ve taksirle öldürme suçlarıdır. Devlet, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının işveren tarafından uygulanıp uygulanmadığı denetlenmektedir. Bu denetim sonucu, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymadığı tespit edilen işverene idari yaptırımlar da uygulanmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulması ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği bilincinin toplumda oluşmasına, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymayan işveren ve işveren vekilinin hukuksal, idari ve cezai sorumluluğunun, öğreti ve Yargıtay uygulaması çerçevesinde irdelenmesi ile katkıda bulunulmasıdır. Bu amaçla, genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası ve ulusal kaynakları ile tarihsel gelişimi yanı sıra sosyal tarafların yükümlülükleri ile iş kazası ve meslek hastalığı halinde hukuksal sorumluluk ve

idari yaptırımlar yanı sıra işverenin ceza sorumluluğu açıklanmaya çalışılmıştır. Beş bölümden oluşan çalışmamızda giriş, birinci bölüm içerisinde yer almaktadır. Çalışmamızın ikinci bölümünde ise temel kavramlar açıklanmış, ILO yapısı ve faaliyet alanlarına değinilmiş ve iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi hakkında açıklamalarda bulunulmuştur. Üçüncü bölümde işverenin ve işçinin iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşumunun engellemesi açısından ne gibi sorumluluğunun olduğunu ve bu sorumluluğun hukuki niteliği hakkında incelemelerde bulunulmuştur. Dördüncü bölümde ise, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymamanın işveren, işveren vekili, işçi ve yakınları açısından sonuçları, işverenin hukuksal (tazminat) sorumluluğu ve idari sorumluluğu öz olarak irdelenmiştir. Son olarak beşinci bölümde ise, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulmaması sonucu ölüm veya yaralanmaya neden olan işveren ve işveren vekillerinin cezai sorumluluğu, bu sorumluluğun esasları ortaya konulmuş ve cezai sorumlulukla ilgili Yargıtay kararları üzerinde incelemeler yapılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR

2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Temel olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş yerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan tehlike ve risklerin en aza indirgenmesi veya tamamen ortadan kaldırılması suretiyle sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır. TDK kapsamında iş sağlığı ve güvenliği ise “İşçileri kaza, hastalık ve diğer sosyal risklere karşı korunmasına için gerekli önlemleri içeren yasal düzenleme” şeklinde tanımlanmaktadır.¹

2.1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TANIMI

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından sağlık, “Sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil aynı zamanda beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir huzur ve iyilik halidir” şeklinde yapılmaktadır. TDK kapsamında sağlık ise, *vücudun hasta olmaması durumu, vücut esenliği, esenlik, sıhhat* şeklinde ifade edilmektedir. Bilindiği üzere 4 çeşit sağlık tehlikeleri mevcuttur. Bunlar fiziksel (gürültü, radyasyon, titreşim, sıcak), biyolojik (virus, bakteri, parazit), kimyasal faktörler (sıvı, gaz, duman, buhar) ve ergonomik nedenlerdir (ani hareketler, tehlikeli hareket, birden ayağa kalkma). Nitekim, *Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2012/1259 Esas ve 2012/1716 Karar 15.02.2012 Tarihli Kararında, bedensel bütünlüğün, yani vücut bütünlüğü kavramının, fiziksel bütünlük yanında ruhsal bütünlüğü ve sağlığı da kapsadığını kabul etmektedir.* Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımı ile Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin yukarıda değinilen içtihadı ile çizdiği çerçeve uyarınca sağlık,

¹ Bkz.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=veritbn&kelimesec=172917 (Erişim Tarihi: 08/06/2018)

kişinin salt fiziksel bütünlük ve sağlamlık içinde bulunmasını değil; fiziksel bütünlük ve sağlamlık yanında, sosyolojik ve psikolojik yönden de kendini iyi hissetmesi, mutlu ve huzurlu olması anlamına gelir.² Nitekim kişinin psikolojik yönden iyi olması, ekonomik olarak kendine ve ailesine yetebilecek durumda olmasına da bağlıdır. Kaldı ki, toplumda ekonomik açıdan kendini yeterli hissetmeyen işçinin psikolojik ve sosyolojik açıdan iyi durumda olması beklenemez. İş güvenliği, *“işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, esas olarak işverene, kamu hukuku temelinde getirilen yükümlere ilişkin hukuk kurallarının bütünüdür.”*³ şeklinde tanımlanmıştır. Yani iş güvenliği, iş yerlerini işin yapılması esnasında oluşabilecek tehlikelerden korumak ve işçi sağlığını tehdit eden riskleri ortadan kaldırmak suretiyle işçiler için ideal çalışma ortamı yaratmak için yapılan çalışmaların bütünü şeklinde tanımlanabilir. İş güvenliğinin amaçları arasında *“çalışanları tehlike ve sağlığı bozucu nedenlere karşı koruması, çalışma ortam ve koşullarının düzeltilmesi, tehlikelerin ve sağlığa zarar verebilecek nedenlerin ortadan kaldırılması, iş yerinde çalışanlara daha rahat ve güvenli çalışabileceği sağlıklı bir çalışma ortamı yaratılması ve bu çalışmaların tümünün sistemli ve yöntemli biçimde yapılması”* olarak sayılabilmektedir. Nitekim TDK kapsamında ise güvenlik kelimesi; *“Toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet”* şeklinde tanımlanmıştır. Yani işçi sağlığı, işçinin sağlıklı ve kaliteli bir şekilde yaşamına devam etmesini hedeflerken; iş güvenliği, daha çok işçinin bedensel bütünlüğünü kapsam alanına almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramları hukukumuzda çok büyük öneme sahiptir. Bilindiği üzere sanayileşme ve teknolojik gelişmeler sebebi ile işçiler iş sağlığı ve güvenliği kapsamında büyük sorunlarla mücadele etmişlerdir. Bahsi geçen sorunlar Anayasa’da ve Uluslararası sözleşmelerde korunan yaşam hakkını ihlal eder nitelikte olduğundan işçileri ve onların çalışma ortamını koruyacak birtakım düzenlemeler getirilmiştir. Bahsi geçen düzenlemeler başlangıçta yetersiz olup

² LİMON Aslıhan, Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Cilt: 0, Sayı:1, (209-242), sf. 211, Yıl:2012, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/159952>, (Erişim Tarihi: 10.10.2018)

³ CENTEL Tankut, “Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği”, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, YayınNo.3041, 1992, sf. 58.

zaman içerisinde konunun önemine ve toplumsal gelişmelere istinaden daha kapsamlı düzenlemeler söz konusu olmuştur. Bu kapsamda kanunlar hazırlanmış olup işverene bazı yükümlülükler getirilmiştir. Fakat zaman içerisinde bu yükümlülüklerin yetersiz olduğu sonucuna varılıp “iş sağlığı ve iş güvenliği” kavramı vücut bulmuştur. Söz konusu kavramın sınırlarının genişletilmesi ve dolayısıyla koruma alanını arttırmak istendiğinden “iş sağlığı ve güvenliği” kavramı ortaya çıkmıştır. Görüleceği üzere, işçinin en temel haklardan biri olan yaşam hakkını koruma altına aldırma amacı sonucunda iş sağlığı ve güvenliği kavramı oluşmuştur. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği kapsamına bütün işçileri almakla beraber, sadece iş yerinde mevcut olan veya olabilecek tehlikeleri değil dışardan kaynaklanan rizikolara karşı da işçileri korumaktadır.

2.1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Ele alınan temel argümanın tanımsal olarak iş kavramı ile bağıntılı olması düşünüldüğünde, işin yapılmasındaki temel süje olan işçinin sağlığının tarihsel süreçteki gelişiminin incelenmesi gerekliliği hasıl olmuştur. Bu süreç; Sanayi Devrimi sonrası temel alınmakla birlikte, tarihin en başından beri insanlığın çalıştığı düşünüldüğünde; bu süreci tarihin başlangıç temellerine götürebilmek mümkün olmaktadır. Nitekim işçilerin sağlığına yönelik olarak yapılan ilk çalışmaların tarım devrimi sonrası yerleşik hayata geçilen köleci toplumlarda görüldüğü söylenebilmektedir.⁴ İnsanın doğayla savaşı sonucu başlayan, ilk aletin yapımı ile gelişen ve toprağı ekip biçmek, madenleri çıkarıp işlemek, iplik dokumak şeklinde süren çalışma yaşamı insanlık tarihinin uzunca bir dönemi boyunca çok büyük değişikliklere uğramamıştır. Dolayısıyla, çalışma şart ve yöntemlerine ilişkin köklü değişimler, ekonomik ve toplumsal düzeni de derin bir biçimde etkileyip yeni bir yapı kazandıran teknik gelişmelerle başlamıştır.⁵

⁴ ÇİÇEK Özal, ÖÇAL Mehmet, *Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 11, sf. 111, (106-129), Yıl: 2016.

⁵ EKİN Ali, *Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımları*, Yüksek Lisans Tezi, sf. 10 Yıl: 2009.

2.1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Bilindiği üzere insanlar çalıştıkları işlerden ötürü ciddi sağlık sorunları yaşamıştı. Bu sağlık sorunlarını ilk kez dile getiren kişi M.Ö. 2600'lü yıllarda yaşamış olan İmhotep olmuştur. İmhotep mimar, mühendis ve hekim olarak çalışmış olup bunların yanında rahiplik de yapmıştır. İmhotep özellikle Mısır piramitlerinin yapımı sırasında işçilerin ölümlerine ve maruz kaldığı sağlık sorunlarına işaret etmiş olup yaptığı bu tespitlerle tarihe öncülük etmiştir.⁶ Keza, tarihin bilinen ilk kanunlarından olan Hammurabi Kanunlarında işverenin sorumluluğu söz konusu olmuş ve işin yapılması esnasında oluşan olumsuz sonuçlardan işveren sorumlu tutulmuştur. Hammurabi Kanunlarında yer alan düzenlemelerin bazılarına değinmek gerekirse; *“Yapılan evin yıkılması durumunda bina sahibinin hayatını kaybetmesi karşılığında, binayı inşa eden kişi ölüm cezasına çarptırılır, bina sahibinin mallarının hasara uğraması karşılığında, binayı inşa eden kişi yeniden inşaat sürecinde bulunmakla birlikte bina sahibinin tüm zararlarını karşılamakla mükelleftir.”* şeklinde düzenlemeler mevcuttur.⁷ Görüleceği üzere ilk kez işveren yapılan işin görülmesi sırasında meydana gelen zararlardan sorumlu tutulmuştur. Herodot, ilk kez yüksek kalorili besinlerle beslenmenin iş gücü potansiyelini artıracığı üzerinde durmuştur. Yine, milattan önce (M.Ö.) 370'li yıllarda Hipokrat kurşunun insan sağlığı üzerindeki zararlarını açıklayan çalışmalarıyla iş sağlığı konusuna dikkat çekmiştir. Nicander ise; zararları maddelerin olası etkilerinden korunmak için tedbir alınması gerekliliğine dikkat çekmektedir. Tüm bunların yanı sıra Plini; çalışma ortamı içerisinde yer alan tehlikeli tozlara karşı korunmanın sağlanabilmesi amacıyla çalışanların başlarına maske yerine kullanılmak üzere torba geçirmeleri gerekliliğini ifade etmiştir.⁸

- Dioscorides Pedanius (hekim): “İlaç Bilgisi Üzerine” (Peri Hyles Iatrikes) adlı kitabında ilaçları sınıflandırmış ve zararlı maddeleri bitkisel, hayvansal ve mineral kaynaklı olarak üç ayrı bölümde değerlendirmiştir.

⁶ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 111.

⁷ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 112.

⁸ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 112.

- Juvenal: İşçilerin çalışmaktan ayaklarında oluşan varislere ve demircilerde sıklıkla rastlanan göz hastalıklarına yönelik incelemeler yapmıştır.
- Pergamonlu Dr. Galen: Roma dönemindeki gladyatörlerin başhekimliğini yaptığı süre boyunca, gladyatörlerle seyircilerin vücut yapılarını karşılaştırmış ve sürekli beden hareketlerinin sağlıklı yaşam için oldukça önemli olduğuna dair tespitlerde bulunmuştur. Spor hekimliği kavramının kurucusudur.⁹
- Paracelsus: Madenlerde çalışanlarda gördüğü kurşun ve cıva zehirlenmelerinden de bahsettiği “De Morbis Metallici” adlı eseriyle ilk iş hekimliği kitabını da yazmıştır.
- Agricola: Dünyada bilinen ilk mineroloji bilginidir. “De Re Metallica” adlı kitabın yazarı olup, maden ocaklarında görülen tozu önleyebilmek adına maden ocaklarının havalandırılması gerekliliğini ifade etmiştir. Bu kitabın önemi ise, iş ve sağlık arasındaki ilişki zincirini açıkça ifade etmesinin yanında yalnızca sorunları ifade etmekle kalmayıp korunma yöntemlerini de önermiş olmasıdır.¹⁰
- Dr. Bernardino Ramazzini: “De Morbis Artificum Diatriba” kitabını 1713 yılında yazmış olup günümüzde iş sağlığı kavramının öncüsü kabul edilmektedir. İşçilerin işin görülmesi sırasında maruz kaldığı sağlık risklerine değinmiş olup bunların önlenmesi için tavsiyelerde bulunmuştur. Yine, olumsuz koşulların giderilmesiyle orantılı olarak iş veriminin de artacağını savunan ilk bilim insanıdır.

2.1.2.2. Sanayi Devrimi Sonrası İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Bilindiği üzere Sanayi devrimi 18. yüzyılın ilk yarısı içerisinde İngiltere’de ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimiyle beraber üretim işlevi değişmiştir. İşçilerin emekleri karşılığında ücret alması gerekliliği üzerinde durulmuş bu yüzden işçilerin refah seviyelerini arttırmaya yönelik faaliyetlerde bulunulmuştur. Sanayi devrimi ile

⁹ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 113.

¹⁰ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi, http://www.isguvenligi.net/?option=com_content&task=view&id=53&Itemid=999999 99, (Erişim Tarihi: 07/08/2018)

beraber üretim miktarı fazlaca artmış olup atölyelerden fabrikaya evrilen bir geçiş bulunulmuştur. Nitekim üretim faaliyetlerinin artması neticesinde işçilerin çalışma saatleri, maruz kaldığı tehlikeler ve dolayısıyla meydana gelen iş kazaları sonucunda birçok sağlık sorunları meydana gelmişti. İş yerlerinde koruyucu önlem alınmadığından yoğun miktarda kimyasal maddelere uzun süre maruz kalan işçilerin sağlığı önemli ölçüde bozulmuş ve meslek hastalıklarına yakalanarak yaşamlarını yitirmelerine neden olmuştur.¹¹

İşçilerin çalışma sürelerinin uzun olması, gerekli koruyucu tedbirlerinin alınmaması ve ücretlerinin düşük olması gibi birçok nedenden dolayı düzenlemeler yapılmıştır. İlk olarak İngiltere’de 1788 tarihli Baca Temizleyicileri Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunun çıkarılmasındaki asıl sebep ise, çocukların baca temizlemede emeğinin kullanılmasıdır. Nitekim, fabrika sahibi Robert Owen, kendi fabrikasında işçilerin çalışma sürelerini azaltmış, belirli yaşın altındaki çocukları çalıştırmayıp kendi fabrikasındaki işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde çalışmalarda bulunmuştur. 1802 tarihinde ilk Fabrikalar Kanunu çıkarılmış olup çalışma sürelerinde işçi lehine düzenlemeler söz konusu olmuştur. Bu düzenlemeler gereği çocuk işçilerin çalışma süresi günlük 12 saat ve haftalık 58 saat ile sınırlandırılmıştır. Fakat belirlenen bu süreler 1833 tarihinde yürürlüğe giren Fabrikalar Kanunu’na kadar uygulamaya konulamamıştır.¹² Bu kanunla birlikte, 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılması ve 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır. 1842 tarihinde yapılan yeni bir düzenlemeyle 10 yaş altı çocukların madenlerdeki risklerden korunması amaçlanmıştır. Zamanla çalışma sürelerinde ve işçi sağlığı konusunda iyileştirmeler söz konusu olmuştur. İş yeri denetimi, iş müfettişliği, sağlık muayeneleri, tehlikeli işler için özel muayeneler, meslek hastalığı bildirimini, yasal olup yaptırıma bağlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında ulusal alanda yapılan çalışmaların yanı sıra, uluslararası alanda da çalışmalar yapılmıştır.

¹¹ Bkz. Tarihsel gelişim www.isguvenligi.net, (Erişim Tarihi: 10/10/2018)

¹² ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 115.

2.1.2.3. ILO Yapısı

ILO (International Labour Organization) 1919 yılında kurularak, işçi sağlığı ve sorunlarına ilişkin uluslararası düzeyde çözümler sunmaktadır. Hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinin yer aldığı üçlü bir yapısı bulunmaktadır. ILO, hükümetlerle işveren ve işçi kuruluşlarıyla beraber çalışıp ekonomik ve sosyal gelişme sağlanması amacını gütmektedir. İşçiler ve işverenler alınacak kararlarda eşit söz hakkına sahip olması sebebi ile sosyal diyalogun geliştirmesinde katkı sağlamaktadır. İlk olarak Birleşmiş Milletlere bağlı bir kuruluş olmasına rağmen, 1946 yılında imzaladığı anlaşma ile bağımsız bir uzmanlık kuruluşu şeklinde faaliyet göstermektedir. Ayrıca, ILO sözleşme ve tavsiye kararları ile işçilerin haklarını ve işçi sağlığını korumayı, çalışma saatlerini işçi lehine düzenlemeyi, çocuk işçiliğini kaldırmayı hedef haline getirmektedir.¹³ ILO'nun 4 temel amacı bulunmaktadır:

- *Çalışma yaşamında standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek,*
- *Kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak,*
- *Sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak,*
- *Üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmektir.¹⁴*

Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile ortak faaliyet gösteren birçok sayıdaki kurumlar iş sağlığı ve güvenliği açısından kendilerini çok büyük ölçüde geliştirmişlerdir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kimyasallar için belirlediği "*işyerlerinde maruz kalma değerleri*" ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili atılan adımlar ile imzalanan uluslararası sözleşmeler mevcut sıkıntıların çözümünde aktif rol oynamıştır.¹⁵ Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) katkılarıyla, iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun olmayan çalışma

¹³ ILO'nun Tarihçesi, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang-tr/index.htm (Erişim Tarihi: 10.11.2018)

¹⁴ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), <https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm>, (Erişim Tarihi: 02.10.2018)

¹⁵ Bkz. Tarihsel Gelişim, www.isguvenligi.net, (Erişim Tarihi: 12.09.2018)

şartlarının iyileştirilmesi amacı ile yapılan bilimsel çalışmalar ve yasal düzenlemeler iş güvenliği mevzuatını oluşturmada önem arz etmektedir. Görüldüğü gibi bugünkü mevzuatın oluşmasında, işçi-işveren arasındaki çalışma koşullarını daha iyi hale getirmek için atılan adımlar rol oynamıştır. İşçilerin yanında olup onların haklarını koruyan, cezai müeyyideler ile hak ihlallerini engellemeye çalışan düzenlemeler getirilmiştir. Bunun yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği birçok ülkede anayasa kapsamında güvence altına alınmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün de katkılarıyla olumsuz çalışma ve sağlık şartlarının düzeltilmesi amacıyla yasal düzenlemeler ve bilimsel çalışmalar yapılmış olması gelişmiş bir iş güvenliği mevzuatının oluşmasını sağlamıştır.¹⁶ ILO'nun üçlü ana yapısı bulunmaktadır. Hükümet, işveren ve işçi kesimi temsilcilerinin de yer aldığı bu üçlü yapıda çalışmalarını gerçekleştirmektedir. Bunlar;

- Uluslararası Çalışma Konferansı
- ILO Yönetim Kurulu
- ILO Ofis

Üç taraflı komiteler ILO Yönetim Kurulu ve ILO Ofisin çalışmalarına katkı sağlamaktadır. Nitekim uzman komiteler mesleki eğitim, yönetim geliştirme, iş güvenliği ve sağlığı, endüstriyel ilişkiler, iş gücünün eğitimi, kadınların ve gençlerin sorunları gibi alanlarda ILO'nun çalışmalarına destek olmaktadır.

2.1.2.3.1. Uluslararası Çalışma Konferansı:

Her yıl toplanmaktadır. Uluslararası çalışma standartları ve ILO'nun genel politikaları toplantı sonucunda belirlenir. Toplantı esnasında ekonomi, toplumsal

¹⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) ortak komisyonunda işçi sağlığının esasları: Bütün işkollarında işçinin fiziksel, ruhsal ve Sosyo-Ekonomik bakımdan sağlığını en üst düzeye çıkarmak ve bunun devamını sağlamak; çalışma şartları ve kullanılan zararlı maddeler nedeni ile işçi sağlığının bozulmasını engellemek; her işçiyi kendi fiziksel ve ruhsal yapısına uygun işte çalıştırmak; özet olarak, işin işçiye ve işçinin işe uyumunu sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Belirlenen amaçlara ulaşmak, dolayısıyla iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek temel sorumluluktur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2006/10-696 E, 2006/704 K, 08.11.2006 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=10hd-2018-1953.htm&kw=Yargıtay+Hukuk+Genel+Kurulunu'+`2006/10-696`+E,+2006/704+K,+08.11.2006+tarihli+kararı,#fm>, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 2018/1953 E, 2018/3247 K ve 09.04.2018 Tarihli Kararı. (Erişim Tarihi: 05.09.2018)

yapı ve çalışma hayatı ile ilgili konular tartışılır ve sonuca bağlanır. Her üye ülkeden 4 temsilci bulunmaktadır. Bunlar; 2 hükümet, 1 işçi ve 1 işveren temsilcisidir. Gerekli görüldüğü takdirde teknik danışman da bulundurulabilmektedir. ILO'nun yasama organı niteliğindedir. Evrensel bir forum olarak tasvir edilmektedir. Görevi;

- *Yönetim Kurulunun seçimle gelen üyelerini seçer.*
- *Bütçesini kabul eder.*
- *Sözleşme ve/veya tavsiye kararları biçiminde yetki alanına ilişkin uluslararası kuralları belirler.*
- *Örgütün genel politikasını ve çalışmalarını yönlendirmeye yönelik kararlar alır.¹⁷*

2.1.2.3.2. ILO Yönetim Kurulu:

Bahsi geçen kurul, ILO'nun icra organıdır. Kararlar almak üzere yılda üç kez Cenevre'de toplanır. Kurul ILO politikalarına ilişkin kararlar alır, onaylanmak üzere Konferansa sunulacak programı ve bütçeyi hazırlar.¹⁸ Yönetim kurulu toplamda 56 üyeden oluşmaktadır. Bunların 28'i hükümet temsilcisi, 14'i işçi temsilcisi ve 14'i de işveren temsilcisidir. Yönetim Kurulu'nun görev süresi ise 3 yıldır. Yönetim kurulunda yardımcı üyeler de bulunmaktadır. Fakat yardımcı üyelerin söz hakkı olmasına rağmen oy kullanamazlar. Yönetim kurulu tarafından Uluslararası Çalışma Bürosu'na bir genel müdür atanır. Genel müdürün görev süresi 5 yıldır. Genel müdür yönetim kurulu tarafından verilen emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür. Nitekim genel müdür uluslararası çalışma bürosunun etkin bir şekilde çalışmasından ve bütün verilen görevlerin eksiksiz bir şekilde yerine getirilmesinden sorumludur. Genel müdür uluslararası çalışma bürosunda aktif rol oynadığı için Yönetim Kurulunun bütün toplantılarına katılmaktadır. Genel müdür yardımcısının da kurul toplantılarında hazır bulunma yetkisi vardır.

¹⁷ ILO faaliyet alanı, <https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm>, (Erişim Tarihi: 05.09.2018)

¹⁸ ILO'nun çalışma yapısı, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 10.11.2018)

2.1.2.3.3. Uluslararası Çalışma Ofisi:

ILO sekretaryası ve araştırma merkezi Cenevre’de bulunan Uluslararası Çalışma Ofisi’ndedir. Uluslararası Çalışma Ofisi, denetim organları ve komite toplantılarının belge ve raporları tanzim etmektedir. Söz konusu ofis, araştırma ve eğitim faaliyetlerine öncülük eder.

2.1.2.3.4. ILO İdare Mahkemesi:

ILO İdare Mahkemesi, uluslararası kuruluşların şikayetlerini incelemektedir. Bu uluslararası kuruluşlar, Uluslararası Çalışma Ofisinin görev ve yetkilerini tanımaktadır.

2.1.2.3.5. ILO Faaliyet İlkeleri:

1944 yılında ILO Konferansı’nın onayladığı Filedelfiya Bildirisi halen geçerli olan aşağıdaki ilkeleri kapsamaktadır;

- *Emek ticari bir meta değildir.*
- *Düşünce ve dernek kurma özgürlükleri, kalıcı bir ilerlemeyi gerçekleştirmenin temel öğeleridir.*
- *Yoksulluk, görüldüğü her yerde, refaha yönelik bir tehlikedir.*
- *Bütün insanlar, ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, kendi maddi durumlarını ve manevi gelişmelerini özgürlük, vakar, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği koşulları altında geliştirmek hakkına sahiptir.*¹⁹

2.1.2.3.6. ILO Faaliyet Alanları:

- *Çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmeye, iş bulma olanaklarını artırmaya ve insan temel haklarını daha ileri düzeylere götürmeye yönelik katkılarda bulunacak uluslararası politika esasları ve faaliyet programlarını hazırlamak,*
- *Bu politikaların ulusal yetkililer tarafından onaylanarak uygulanabilmesi için, uluslararası düzeyde çalışma standartları oluşturmak,*

¹⁹ ILO YAPISI, <https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm> (Erişim Tarihi: 05.08.2018)

- *Bu politikaların etkinlikle uygulanabilmesinde, hükümetlere yardımcı olacak içerikli bir uluslararası teknik iş birliği programı hazırlamak,*
- *Bu çabaların tümünü daha etkin bir çerçevede ilerletebilmek amacı ile öğretim, eğitim, araştırma ve yayın faaliyetlerinde bulunmak²⁰ şeklinde açıklanmıştır.*

2.1.2.3.7. Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları Açısından Üye Ülkelerin Yükümlülükleri:

Yukarıda da sıklıkla değindiğimiz üzere, ILO'nun sözleşme ve tavsiye kararları bulunmaktadır. Sözleşmelerin söz konusu olması halinde;

- *Sözleşme tüm üye ülkelere onaylanmak üzere gönderilir.*
- *Üye ülkelerden her biri, Konferans oturumunun kapanışından itibaren bir yıllık süre içerisinde veya istisnai koşullar nedeniyle bir yıllık süre ve Konferans oturumunun kapanışından itibaren 18 ayı geçmeyecek şekilde Sözleşmeyi mevzuat haline getirecek makam veya makamlara sunmayı üstlenir.*
- *Üye Ülkeler, Sözleşmenin söz edilen yetkili makam veya makamlara sunulması için bu madde gereğince alınan önlemler ile yetkili sayılan bu makam veya makamlarla ilgili ayrıntılı bilgiler ve bu makamlar tarafından alınan uygulama kararları hakkında Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bilgi verirler.*
- *Üye ülke, yetkili makam veya makamlarının olurluğunu almış ise, Sözleşmenin resmi onayını Genel Müdüre iletmek ve Sözleşme hükümlerine yürürlük kazandırmak üzere gerekli önlemleri alır.*
- *Üye ülke, yetkili makam veya makamların olurluğunu alamamış ise, üye ülkeye, Yönetim Kurulu tarafından istenilen uygun dönemlerde Sözleşmeyi ilgilendiren konulara ilişkin mevzuat ve uygulama hakkında Sözleşme hükümlerinden herhangi birinin mevzuat, idari önlemler, toplu sözleşme*

²⁰ Bkz. ILO Faaliyet Alanları, <https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm>, (Erişim Tarihi: 05.08.2018)

veya diğer Őekillerle ne dereceye kadar yürürlüğe konulduğunu ya da konulmasının önerildiğini göstermek ve bu tür Sözleşmenin onaylanmasını engelleyen ya da geciktiren güçlükleri belirlemek suretiyle Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne rapor göndermek dışında herhangi bir zorunluluk yüklenmez.

Tavsiye Kararlarının söz konusu olması halinde;

- *Tavsiye Kararı üye ülkelerce incelenmek ve yürürlüğe konulması amacı ile tüm üye ülkelere gönderilir.*
- *Üye ülkelerden her biri, Konferans oturumunun kapanışından itibaren en fazla bir yıllık süre içerisinde yerine getirme olanağı olmadığı takdirde, mümkün olan en yakın süre ve Konferans oturumunun kapanışından itibaren 18 ayı geçmeyecek şekilde Tavsiye Kararı'nı mevzuat haline getirmek veya başka türlü önlem almak üzere bu husustaki yetkili makam veya makamlara sunmayı üstlenir.*
- *Üye ülkeler, Tavsiye Kararı'nın söz edilen yetkili makam veya makamlara sunulmak için bu madde gereğince alınan önlemler ile yetkili sayılan bu makam veya makamlarla ilgili ayrıntılı bilgiler ve bu makamlar tarafından alınan uygulama kararları hakkında Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bilgi verirler.*
- *Tavsiye Kararı'nın söz edilen yetkili makam veya makamlara sunulmasından dolayı üye ülkelere, Yönetim Kurulu tarafından istenilen uygun dönemlerde Tavsiye Kararını ilgilendiren konulara ilişkin o ülkelerdeki mevzuat ve uygulama hakkındaki Tavsiye Kararı hükümlerinin ne dereceye kadar yürürlüğe konulduğunu ya da konulmasının önerildiğini göstermek ve bu hükümlerin kabul edilmesi ve uygulanması için gerekli görülen veya görülebilecek olan değişiklikleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne rapor göndermek dışında herhangi bir zorunluluk yüklenmez.²¹*

²¹ Bkz. ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararları, <https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm>, (Erişim Tarihi: 05.08.2018)

87 sayılı Sözleşme ve çalışanların özgürce toplu pazarlık yapma hakkına sahip olmasını öngören 98 sayılı Sözleşme hükümlerinin bir üye ülkede ihlal edilmesi durumunda, yapılan şikayetleri incelemekle görevli denetim mekanizması mevcuttur.

Ağır işlerde çalışan işçilerin meslek hastalığına yakalandığını Vauban (17.yy) ve Belidor (18.yy) beyan etmişlerdir. Vaucanson ve Jacquard ise 19. yy da iş güvenliğinin artırılması isteniyorsa çalışma esnasında otomatik makinaların kullanılması gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Zamanla çalışma süreleri azaldığından, iş kazası ve sonucunda ortaya çıkabilecek ölüm oranları azalmıştı. Fakat yine de çocuk işçilerin çalıştırılması, sağlıksız beslenme koşulları yüzünden yakalanılan hastalıklar, hamile işçilerin ağır koşullarda çalışması gibi birçok faktörler nedeniyle işçiler söz konusu çalışma koşullarına maruz kalmaya devam etmişlerdi. Salt bu sebepler neticesinde, Batı Avrupa’da 1880’li yıllar ile 1920’ler arasında sosyal sigortanın uygulamaya geçirildiği gözlemlenmiştir. Zamanla Fordizm adı verilen yeni bir üretim rejimi ortaya çıkmıştır.²²

Fordizm ile işin görülmesi sırasında denetim mekanizmaları artırılıp işçilerin daha rahat şartlarda çalışması sağlanmıştır. Daha fazla ücretlerle çalışan işçilerin alım güçleri artmış olup bu durum ekonomiyi de canlandırmıştır. Fakat Fordizm ile birlikte çok fazla sermaye birikmiş ve aşırı birikim krizi ortaya çıkmıştır. Bu durumu ortadan kaldırmak amacıyla yeni bir rejim hazırlıkları başlamıştır. Post-Fordizm olarak adlandırılan bu yeni rejimde, iş gücü maliyetleri eritilmiş ve çok fonksiyonlu makinelere geçiş yapılmıştır. Bu rejimde artırılan işçi ücretleri yeniden azaltılmış, kadın ve çocuk işçilerin çalışma koşulları değişmiş ve tam bir gerileme yaşanmıştır. Tüm bunların sonucunda piyasada işsizlik sorunları baş göstermeye başlamıştır. Zamanla meslek hastalıkları veya çalışmadan kaynaklı hastalıklar yeniden değerlendirmeye alınmıştır.²³

2.1.2.3.8. Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan düzenlemeler, Türkiye’de daha sonraki süreçlerde görülmüştür. Nitekim Osmanlı İmparatorluğu’nda tazminattan

²² ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 116-118.

²³ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 118-122.

önceki dönemlerde insanlar zanaatkârlığa dayalı olarak üretim yapmışlardı. Söz konusu dönemde esnaf zaviyeleri adında meslek örgütlenmesi mevcuttu. Bu kuruluş zamanla yerini loncalara bırakıp, loncalarda insanların serbestçe tartışıp ortak karar alma imkânı bulunmaktaydı. Tabi bahsi geçen dönemde üretim faaliyetlerinden ötürü işçilerin karşılaşılabileceği tehlikeler de günümüzden çok farklıydı. Fakat bu dönemde usta çırak ilişkisi kapsamında ustalar çıraklarını her zaman koruyup kollamaktaydı. Loncalar içerisinde yardımlaşma sandığı bulunmaktaydı. Bu sandık aracılığıyla hastalanan, iş göremez durumda olan ve yaşlılık sebebiyle çalışamaz durumda olan üyelere destek olunmaktaydı. Zamanla Osmanlı İmparatorluğu sanayileşmenin içinde kendisini bulmuştu. Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk düzenlemeler yapılmıştı.²⁴

-1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi: Yapılan ilk düzenlemedir. Ereğli Kömür Havzası'nda uygulanmakta olup dönemin padişahı tarafından onaylanmamıştır. Bahsi geçen nizamnamede, günlük çalışma süresi 10 saat olarak kararlaştırılmıştır. Yine, işçilerin ücretlerinin öncelikli ödenmesi, işçilerin işin görülmesi sırasında belirli aralıklarla dinlenmesi, işçi iş yerinde hazır bulunuyorsa çalışmaya bile ücretinin ödenmesi ve işçilerin hastalanması durumunda tedavi edilmesi gereklilikleri kararlaştırılmıştır. Fakat söz konusu nizamnamede denetim mekanizmasından hiç söz edilmemiştir. Dolayısıyla işçi lehine düzenlemesi gereken birçok eksik bulunduğundan uygulamaya konulamamıştır.

-1869 tarihli Maadin Nizamnamesi: Dilaver Paşa Nizamnamesindeki eksiklikler giderilmeye çalışılmış ve iş güvenliği kapsamında düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu nizamname ile madenlerde çalışan mühendisler kazaların önlenmesi için koruyucu tedbirleri alma ve bu koruyucu tedbirleri sağlarken gerekli bütün malzemeleri talep etme imkânı getirilmiştir. Yine, madenlerde eczacı ve doktor bulundurulması, iş kazalarının idareye bildirilmesi, mevcut iş kazası sonucunda işçi ve ailelerine tazminat ödenmesi ve işverenin iş kazasında kusuru varsa para cezasına çarptırılması gibi işçileri koruyucu kurallar getirilmiştir.

-1876 tarihli Mecelle: İlk Medeni kanun olması açısından önemlidir. İşçinin işverenin kusuruyla zarara uğraması halinde, işverene bu zararı tazmin yükümlülüğü

²⁴ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 123.

getirilmiştir. İşçinin ücretlerinin aynı olarak ödenmesi yasaklanmıştır. Ayrıca, işçi iş yerinde hazır bulunuyorsa çalışmasa bile bu kanunla ücrete hak kazanmaktadır.

-10.09.1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amalesinin Hukukuna Müteallik Kanun (Ereğli Kömür Havzası Maden İşçisinin Hukukuna İlişkin Kanun): Söz konusu kanunla birlikte madenlerde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaklanmıştır. İşçinin günlük çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiştir ve 8 saatin üzerinde çalışma işçinin rızasına tabi kılınıp bu durumda işçinin 2 kat ücrete hak kazanması gerekliliği düzenlenmiştir. Bu kanun kapsamında işverenlere iş kazası durumunda işçileri tedavi ettirmek ve maden çevresinde hastane, eczane, hekim bulundurması zorunluluğu getirilmiştir. Bunlara ek olarak ölüm ile sonuçlanan iş kazalarının meydana gelmesi durumunda, işverenlere cezai ve hukuki sorumluluk kapsamında belirli yaptırımlar düzenlenmiştir. Madenlerde işveren gerekli sağlık ve güvenlik koşullarını sağlayamazsa, ruhsatname ve imtiyazların iptali yaptırımları getirilmiştir.

-818 sayılı Borçlar Kanunu: İlgili kanun maddesinde, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler alınmıştır. Söz konusu madde de, işveren işçinin uğrayabileceği tehlikeler karşısında gerekli önlemleri almalı aksi takdirde ise işverene işçinin uğradığı zararı tazmin etme yükümlülüğü getirilmiştir.

-1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu: Söz konusu kanunda, en az 50 işçi çalıştıran iş yerleri içerisinde hekim bulundurma zorunluluğu, belirli büyüklüğe sahip iş yerlerinde revir ya da hastane kurulması yükümlülüğüne yönelik hükümler bulunmaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler de mevcuttur. Söz konusu düzenlemeler; *“12 yaşından küçük çocukların, fabrika ve imalathanelerde, 12 – 16 yaş arasındaki çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmalarının yasaklanması, kahve, gazino vb. yerlerde 18 yaşından küçük çocukların istihdamının yasaklanması, hamile kadınların doğum sürecinden önceki 3 ay boyunca ağır hizmetlerde yer almasının yasaklanması”* şeklindedir.

-3008 sayılı İş Kanunu: Türkiye’deki ilk İş Kanunu olması bakımından önemlidir. 1945 tarihinde Çalışma Bakanlığı kurulmuş olup, 1946 yılında ise Çalışma Bakanlığı’nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır. Bu süreçte, 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve

Analık Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Nitekim, sigorta kollarının düzenlenmesi ile birlikte sosyal sigorta uygulamalarını tek bir yerde toplayıp 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yine, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi kurulmuştur.²⁵ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir. Sonrasında bu kanun yerine 1967 yılında 931 s. İş Kanunu çıkarılmıştır ancak Anayasa Mahkemesi tarafından bozulan kanun yerine aynı kanun metni değiştirilmeden, 1971 yılında 1475 s. İş Kanunu ismiyle yürürlüğe girmiştir.

-1475 sayılı İş Kanunu: Söz konusu kanun ile işveren, işçinin sağlık ve güvenliğini sağlamak için gereken tedbirleri almak ve bu konuda gerekli araç gereçleri bulundurmakla yükümlüdür. İşçilerinde bu kanun kapsamında uymakla yükümlü olduğu kurallar getirilmiştir. Yine iş yerinde, iş yeri hekimi ve iş yeri güvenlik uzmanı bulundurma zorunluluğu getirilmiştir.

-4857 sayılı İş Kanunu: Söz konusu kanun, günümüzde halen yürürlükte bulunup geçerliliğini korumakla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri yönetmeliklerle de desteklenmektedir.

Bu yönetmeliklerden bazıları; *“İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği, Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği, Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, Kişisel Koruyucu*

²⁵ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 125-126.

Donanım Yönetmeliği, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” şeklindedir.²⁶

Sonuç olarak, sanayileşme ile beraber çalışma şartları değişkenlik göstermiştir. Bu çalışma şartları; uzun çalışma saatleri, çalışma sırasında maruz kalınan tehlikeler, çocuk işçilerin yaşlarına uygunsuz çalıştırılması, koruyucu tedbirlerin alınmaması ve dolayısıyla meydana gelen iş kazaları sonucunda işçiler birçok mesleki sağlık sorunları ile karşı karşıya kalmışlardır. İş yerlerinde koruyucu önlemler alınmadığından yoğun miktarda kimyasal maddelere uzun süre maruz kalan işçilerin sağlığı önemli ölçüde bozulmuş ve meslek hastalıklarına yakalanarak yaşamlarını yitirmişlerdir. Anayasa ve İHAS ile koruma altına alınmış en temel haklarımızdan biri olan “Yaşam Hakkı” işçiler açısından göz ardı edilmemelidir. İş kazası ve meslek hastalığına bağlı ölümler ve yaralanmaların her geçen gün artan sayısı karşısında, iş sağlığı ve güvenliği alanında bireylerin kendini geliştirip bu durumun yerleşik uygulamalarla desteklenmesi gerektiği tartışmaya yer vermeyecek şekilde ortadadır.

2.2. İŞ KAZASI KAVRAMI

Bilindiği üzere, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulmadığında, iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmektedir. Bu yüzden öncelikle kaza kavramına değinmek yerinde olacaktır.

2.2.1. KAZA TANIMI

Kazalar hakkında mevzuatta pek çok tanım bulunmaktadır. Bunlar; görünür bir sebebi olmadan, beklenmeyen, amaçsız davranış, tesadüf şeklindedir. Kimi inanışlarda, nedenlerine bakılmaksızın kazalar sadece kader olarak değerlendirilir.²⁷ TDK'nın güncel Türkçe sözlüğünde Kaza: “*Can veya mal kaybına, zararına neden*

²⁶ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 122-127.

²⁷ DİZDAR Ercüment, Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, TTB Yayını, Temmuz 2001, <http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/temmuz07/kaza.pdf>, sf. 26, (Erişim Tarihi: 20.11.2018)

olan kötü olay” şeklinde tanımlanmaktadır.²⁸ Söz konusu tanımda geçen olay ise “*ortaya çıkan, oluşan durum, ilgi çeken veya çekebilecek nitelikte olan her türlü iş, hadise, vaka*” olarak tanımlanmaktadır.²⁹ Hukuk teorisinde kazanın iki anlamı olduğu benimsenmektedir. Bunlar geniş anlamda kaza ve dar anlamda kaza olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Geniş anlamda kaza; aniden ve istenilmeden bir zararın doğumuna neden olan sebepler bütünüdür. Bu tanımdan yola çıkarsak, *vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm ile birlikte eşyaya gelen zararlarda* kaza kavramına dahil olmaktadır. Buna karşılık dar anlamda kaza, vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm hallerini kapsamaktadır.³⁰ Türk Hukukunda dar anlamda kazanın oluşması için; “*vücut bütünlüğünü bozması, dışarıdan gelen ve ani nitelikli istenilmeyen bir olayın olması ve ihlal ile zarar arasında uygun illiyet bağının varlığı*” gereklidir.³¹ Açıkça görüleceği üzere, sıklıkla değineceğimiz kavram olan iş kazası, dar anlamda kaza kavramı içerisinde varlığını sürdürmektedir. İş hukukundaki tanım Borçlar hukukuna nazaran daha kapsamlı ve geniştir.³² Keza, Borçlar hukuku kapsamında kaza olarak değerlendirilmese bile, İş hukuku kapsamında kaza sayılabilecek olaylar bulunmaktadır. Kaza kavramı yabancı hukuk sistemlerinde de tanımlanmaktadır. İsviçre Federal Sigorta Mahkemesi, *alışılmamış bir dış etkenin insan vücudunda yarattığı ani ve istenilmeyen zarar verici etkiyi* kaza olarak değerlendirmiştir. Alman Hukuku’nda kaza; *sakatlanmaya sebep olan beklenilmeyen bir olayı* göstermektedir. Yine Amerikan Hukuku’nda kaza, *tümüyle rastlantısal olarak zarara sebep olan olayları* belirtmektedir. İngiliz Hukuk Sistemi’nde ise kaza, *beklenilmeyen bir aksilik veya umulmayan ya da tasarlanmayan talihsiz bir olay*

28

Bkz.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=189550 (Erişim Tarihi: 20.11.2018)

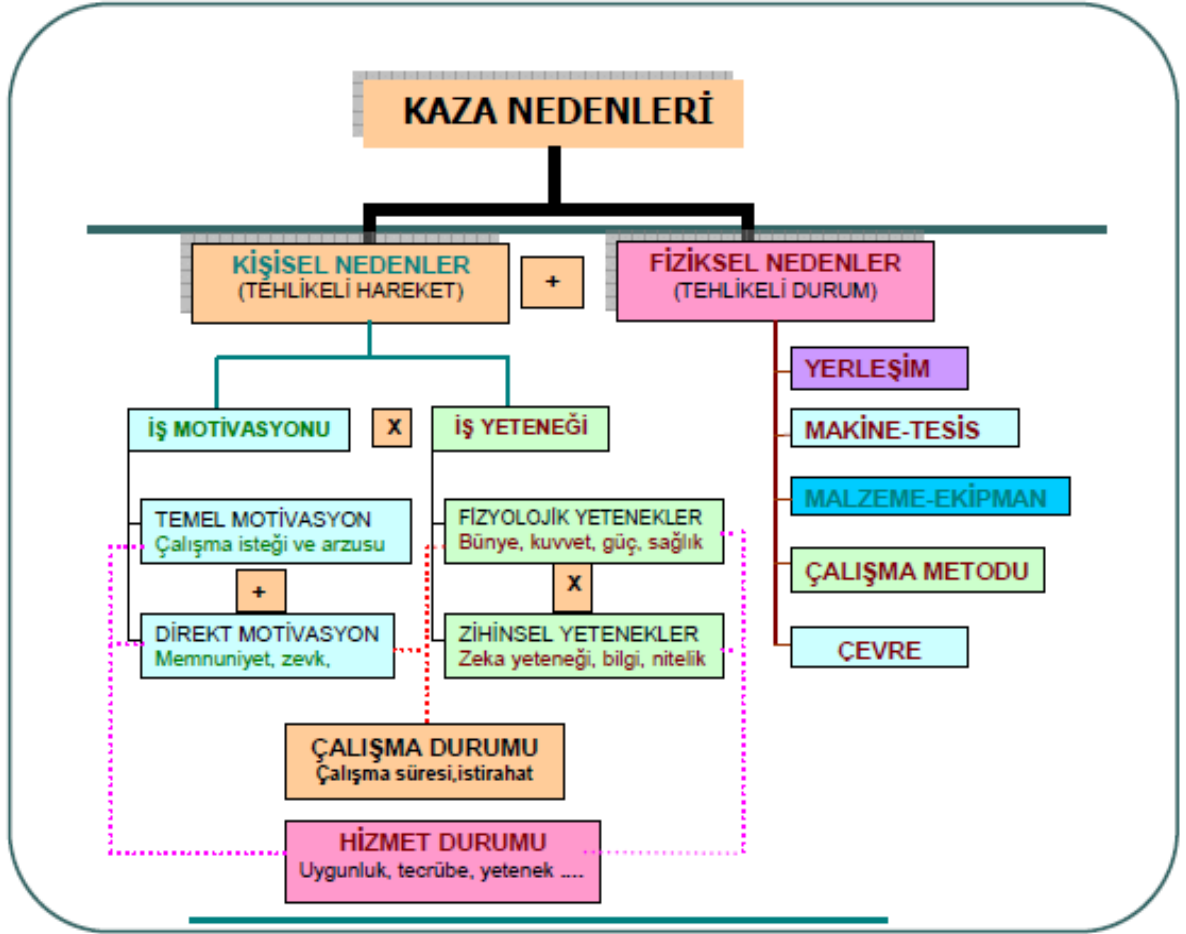
²⁹ Bkz. <https://kelimeler.gen.tr/olay-nedir-ne-demek-234712> (Erişim Tarihi: 20.11.2018)

³⁰ EREN Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, sf. 6.

³¹ Yargıtay da bir kararında söz konusu unsurlara yer vermiştir; “İş kazasından söz edilebilmesi için, insan hayatına son veren olayın, ani, beklenmedik bir dış etken sonucu gerçekleşmesi ve olayla iş arasında uygun neden sonuç bağı bulunması gereklidir.” Yargıtay 10. HD. 25.02.1977, 8293/1370. Borçlar Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında bahsedilen unsurların karşılıkları için bkz. SÖZER Ali Nazım, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta, İstanbul, 2017, sf. 335’deki tablo.

³² EREN Fikret:1974, sf. 10.

olarak ifade edilmektedir.³³ Yukarıda açıkça görüleceği kaza kavramı yabancı hukuk sistemlerinde de benzer anlamları taşımaktadır.



Şekil 1: Kaza Nedenleri.³⁴

2.2.1.1. Kazanın Unsurları

2.2.1.1.1. Vücut Bütünlüğünün İhlali veya Ölüm

Hukuki sorumluluktan söz edebilmek için meydana gelen kaza sonucunda zarar ortaya çıkmalıdır. Bu zarar sadece mal varlığında değil vücut bütünlüğünde de gerçekleşmişse kaza kapsamında değerlendirebiliriz. Nitekim kaza sonucunda kişinin bunalıma girmesi, ruhsal olarak kendini iyi hissetmemesi de zarar

³³ AKIN Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin, Ankara 2001, sf. 19.

³⁴ DDK, Rapor No: 2008/1, sf. 285, insaat.calisma.gov.tr, (Erişim Tarihi: 02.10.2018.)

kapsamında değerlendirmeye alınabilmektedir.³⁵ Nitekim kişinin çirkinleşmesi yani güzel görünümünün olduğu durumdan daha kötüye gitmesi de vücut bütünlüğünün ihlali kapsamında değerlendirilebilecek bir olgudur.³⁶ Vücut bütünlüğünün ihlali değişik şekillerde de kendini gösterebilmektedir. Mesela, kişinin burnunun kopması, kolunu kullanamaz duruma gelmesi, kulaklarının eskisinden daha kötü duyması gibi örnekler bu kapsamda değerlendirilebilir. Ayrıca illiyet bağı kapsamında değerlendirme yapılırken zararın hemen oluşması beklenmez. Yani, zararın sonradan ortaya çıkmasına rağmen illiyet bağı bozulmadıysa bu durum vücut bütünlüğünün ihlali kapsamında değerlendirilir.

2.2.1.1.2. Dışarıdan Gelen Olay

Kazanın oluşabilmesi için, dışarıdan maruz kalınan bir etki sonucu kişinin vücudunda zarar meydana gelmelidir. Zira, kişinin vücudunda bulunan rahatsızlıklar kaza olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.³⁷

2.2.1.1.3. İstenilmeyen Olay

Bir olayın kaza olabilmesi için, mağdur tarafından zararın oluşması istenilmemiş olması gerekir. Mağdurun rızası olduğu durumlarda olayın kaza olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.

2.2.1.1.4. Ani Olay

Kazanın oluşması için zarara sebep olan olayın aniden gerçekleşmesi gerekmektedir. Yani olayın bütün olarak tek seferde meydana gelmesi gerekmektedir. Fakat olayın bir sürece yayılması ani olay niteliğini

³⁵ Bkz. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 07.10.1997, 6111/6174; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 08.12.1997, 8067/8106 sayılı Kararları.

³⁶ Daha kapsamlı inceleme için bkz. Yargıtay 4. Hukuk Dairesi'nin 27.03.1979, 1978/13013, 1978/4136 Sayılı Kararı.

³⁷ Yargıtay bir Kararında, "*Deri balyalarını kaldırmakla görevli işçi beyin kanaması sonucunda hayatını kaybetmiştir. Yüksek mahkeme, beyin kanamasının beyin kanamasının balyaların kaldırılması sırasında harcanan fazla efordan kaynaklanması halinde dışsal unsurun gerçekleşmiş olacağını ve iş kazasının varlığının kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir.*" Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin, 19.11.1976, 5763/7910 Sayılı Kararı.

etkilememektedir. Olayın oluşuna göre bu durum farklılık göstermektedir. Örneğin donma ve zehirlenmelerde olay bir sürece yayılmaktadır.

2.2.1.1.5. Uygun İlliyet Bağı

Uygun illiyet bağından anlaşılması gereken, zarar ile kaza arasında bağlantı olmasıdır. Yani, meydana gelen zarar kaza sonucunda ortaya çıkmaktadır. İlliyet bağını kesecek herhangi bir şeyin gerçekleşmemiş olması da aranmaktadır. İş Hukuku'nda uygun illiyet bağına göre sorumluluk tespit edilmektedir.

2.2.2. İŞ KAZASI TANIMI

İş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bir kavram olan iş kazası, öğretide ve yargı kararlarında sıklıkla yer almaktadır. Öğretide iş kazası; “işverenin hâkimiyeti altında bulunan işçinin, işten veya işle ilgili dış bir sebeple aniden meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu kazadır” şeklinde tanımlanmaktadır. İş kazası kavramı, sorumluluk hukuku açısından Sosyal Güvenlik Hukuku ve Bireysel İş Hukuku'nda iki ayrı şekilde tanımlanmaktadır. Bunun doğurduğu sonuç ise sorumluluk hukuku açısından kendini göstermektedir. Bireysel İş Hukuku alanında tanımlanan iş kazasında, işverenin iş kazalarında işçiye karşı olan yükümlülüklerini düzenlemektedir. Halbuki, Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamındaki iş kazalarında, artık sigortalı konumunda olan işçiye yapılması gereken yardımları ve sonuçları kapsamaktadır. Bunlara ek olarak, iş kazasının uluslararası alanda da kabul görüp yaygın kullanılan tanımları bulunmaktadır. Öncelikle ILO'ya göre iş kazası “*belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olaydır*” şeklinde tanımlanmıştır.³⁸ Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yapılan tanım ise, “*önceden planlanmamış çoğu zaman kişisel yaralanmamalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır*” şeklinde ifade edilmektedir.³⁹ Doktrinde ise iş kazası " işçi, işe veya işletmeye giderken, işin görülmesi esnasında çalışırken veya çalışma

³⁸ ILO İş Kazası Tanımı, <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, (Erişim Tarihi: 10.11.2018)

³⁹ İş Kazası Tanımı, <http://www.who.int/en/>, <http://blog.milliyet.com.tr/is-kazasi-ve-tanimlar/Blog/?BlogNo=448212> (Erişim Tarihi: 10.11.2018)

araçlarının bakımını, muhafazasını yaparken aniden olan, işçiye bedensel zarar veren bir olay" şeklinde tanımlanmaktadır.⁴⁰



Şekil 2: İş Kazası Nedenleri.⁴¹

Alman Hukuku'nda iş kazası, “*bedeni etkileyen, ani, alışılmışın dışında, dışardan kaynaklı, zarar verici bir olay*” olarak tanımlanmaktadır.⁴² Türk Hukuku'nda ise iş kazası 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda tanımlanmıştır. 6331 sayılı Kanun 3/1-g'ye göre iş kazası; “*işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olayı*” ifade etmektedir. 1.10.2008 tarihinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yürürlükten kaldırılmış olan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesinde hangi durumların iş kazası sayılabileceği belirtilmiştir. Buna göre; *İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır:*

a) *Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*

b) *İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,*

⁴⁰ DİZDAR Ercüment: 2001, sf. 26.

⁴¹ İş Kazası Nedenleri, <http://www.sgk.gen.tr/genel/is-kazasi-nedir.html>, (Erişim Tarihi: 11.11.2018)

⁴² SÖZER Ali Nazım, 506 sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, sf. 408.

c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında, uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.⁴³

Yine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. Maddesi'nde iş kazası tanımlanmıştır. Şöyle ki;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Bu Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.⁴⁴

Bilindiği üzere, iş kazası meydana geldiğinde bu durum kuruma bildirilir. Eğer yapılan araştırmalar sonucu iş kazası olmadığı ve gerçeğe aykırı beyanlarda bulunduğu tespit edilirse, kurum tarafından yapılan ödemeler gerçeğe aykırı beyanlarda bulunanlardan tahsil edilir. Bir kazanın 5510 sayılı Kanun uyarınca iş

⁴³ 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. Maddesi, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.506.pdf> (Erişim Tarihi: 21.09.2018)

⁴⁴ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. Maddesi, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, (Erişim Tarihi: 12.10.2018)

kazası olarak kabul edilebilmesi için, kazaya uğrayan kimsenin 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olması, oluşan kazanın 5510 sayılı Kanunun bahse konu 13 üncü maddesinde sayılmakta olan durumlardan birinde meydana gelmiş olması, kaza sonucunda bedensel (veya ruhsal) zarar ya da ölüm şeklinde bir zararın ortaya çıkması ve kaza ile ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağının olması gerekmektedir.⁴⁵ Yargıtay yerleşik içtihadlarına göre nedensellik bağının, “*olay, hayat deneyimlerine göre diğer bir olayı meydana getirmeye elverişli ise*” gerçekleştiğini kabul etmektedir. Söz konusu kararda ilk olay kazayı ikinci olay ise bedeni veya ruhi zararı ifade etmektedir.⁴⁶

Kısaca, 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazasının gerçekleşmesi için:

- Sigortalı olunması: Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi ifade eder.⁴⁷
- Kazanın kanunda sayılan şekillerden biriyle gerçekleşmesi,
- Kaza sonucu ortaya bir zarar çıkması,
- Kaza ile zarar arasında illiyet bağı olması şeklinde sayılabilmektedir.⁴⁸

Yukarıda açıklandığı üzere, gerek 506 sayılı mülga Sosyal Sigortalar Kanunu’nda gerekse 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda iş kazasının gerçekleşme şartları sayılmış ve bunu sonradan bedenlen ya da ruhen engelli hâle getiren olaylar olarak belirtmiştir. Nitekim görüleceği üzere, 5510 sayılı Kanun daha sınırlı bir şekilde iş kazası olarak kabul edilebilecek durumları saymış ve kişi bakımından sadece sigortalı olunmasını kabul etmiştir. Halbuki 6331 sayılı Kanun iş kazasının kapsamını geniş tutmuş ve kişiler

⁴⁵YILDIZ Gaye Burcu, İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Toprak İşveren Dergisi, S.86, Haziran 2010, sf. 10.

⁴⁶ BALCI Mesut, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu, Sicil Dergisi, (4), Aralık 2006, sf. 151.

⁴⁷ 5510 Sayılı Kanun 3/6 fıkrasında sigortalı tanımı yapılmıştır. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIliski=0&source=XmlSearch>, (Erişim Tarihi: 13.10.2018)

⁴⁸ TAŞKENT Savaş, İş Kazası Kavramı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Beta, İstanbul, Cilt: II, (1951 vd.), Yıl: 2001, sf. 1954.

bakımından bir sınırlama getirmemiştir. Sosyal Güvenlik Hukuku'ndaki iş kazası kavramı Borçlar Hukuku'ndan ayrılmaktadır.

Yargıtay 21. HD, 2002/2036 E, 2002/3525 K ve 29.04.2002 Tarihli Kararında;⁴⁹ “*mülkiyeti şirkete ait araçla işverenin oğlunun sevk ve idaresinde iken, kimi kişilerle birlikte tamamen eğlenmek ve gezmek amacıyla Çorum'a geldikleri, gece eğlence sonucu ve aşırı alkollü vaziyette bu kere Samsun istikametine doğru gidilirken, önde bulunan kamyonu arkadan çarpmak suretiyle kaza yaptıkları anlaşılmıştır. Bu tür özel amaçlı eğlence ve seyahatler sonucu meydana gelen olayların iş kazası olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.*” şeklinde karar vermiştir.

İş Hukuku bakımından (işveren açısından) iş kazasının unsurları ise;

- Hizmet akdine bağlı bir çalışmanın bulunması,
- Kazanın meydana gelmesi,
- İşverenin gözetim borcuna aykırılığının kazaya sebep olması,
- İşin görülmesi sırasında oluşan bir tehlikeye bağlı sorumluluğunun varlığı,
- Kaza sonucu zarar oluşması,
- Kaza ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağının bulunması şeklinde sayılabilir.

2.3. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

Meslek hastalığı kavramına değinmeden önce, hastalık kavramının anlaşılması konunun bütünlüğü açısından kanımızca daha yerinde olacaktır.

2.3.1. HASTALIK TANIMI

Bilindiği üzere, bilim ve teknolojinin gelişimi ile birlikte sanayileşme süreci başlamış ve bu durum toplumsal değişimlere yol açmıştır. Ülkeler sanayileşme sürecinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında gelişmeler yaşamış ve bu gelişmeler

⁴⁹ Yargıtay 21. HD, 2002/2036 E, 2002/3525 K ve 29.04.2002 Tarihli Kararı, Kazancı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (Erişim Tarihi: 13.10.2018)

ışığında işçilerin çalışma hayatlarında değişiklikler olmuştur. Zamanla ülkelerin sağlık kavramı algısı da gelişmiştir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından sağlık “sadece hasta veya sakat olmama hali değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan iyi olma hali” şeklinde tanımlanmıştır. İş sağlığı ise bu tanımın çalışma hayatı ile ilgili kısmına değinmektedir. Nitekim iş sağlığının hedefleri arasında, çalışanların fiziksel ve psikolojik yönden sağlıklı olmasını sağlamak, bu durumu sürdürmek, çalışma sırasında meydana gelen sağlık sorunlarından korumak şeklinde sayabiliriz.⁵⁰ Güncel TDK sözlüğüne göre hastalık “*Organizmada birtakım değişikliklerin ortaya çıkmasıyla sağlığın bozulması durumu, rahatsızlık, dert, ruh sağlığının bozulması durumu*” şeklinde tanımlanmaktadır.⁵¹ İş hukuku bakımından hastalık tanımı, genel hastalık tanımından ve mevzuatta yer alan hastalık tanımlamalardan oldukça farklıdır. Zira, tıbben veya genel anlamda hastalık olarak kabul gören bir durum mevcutsa ve bu durum yalnızca işçinin iş görme edimini yerine getirmesini engelliyor ise İş Hukuku bakımından hastalık durumu söz konusudur.⁵² Kısaca hastalık, vücut veya zihinde meydana gelen, rahatsızlık, dert ve görev bozukluğuna yol açan normal olmayan duruma verilen isimdir.⁵³

2.3.2. MESLEK HASTALIĞI TANIMI

Meslek hastalığı kavramı, 506 sayılı Mülga Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesinde; “*meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı için niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.*” şeklinde tanımlanmıştır.

İlgili kanunu yürürlükten kaldıran 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ise meslek hastalığı, meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması başlıklı 14. maddesinde tanımlanmıştır. Söz konusu madde de “*meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden*

⁵⁰ Bkz. <https://www.csgb.gov.tr/media/2070/meslekhastaliklari.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.11.2018)

⁵¹ Bkz. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=hastalik, (Erişim Tarihi: 08.11.2018)

⁵² CANIKLIOĞLU Nurşen, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta, İstanbul, 2002, sf. 7-8.

⁵³ Bkz. <https://www.turkcebilgi.com/hastalik>, (Erişim Tarihi: 23.11.2018)

dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir” şeklinde tanımlanmaktadır.⁵⁴ Dolayısıyla meslek hastalığı, işçinin işverenin hâkimiyeti altında bulunduğu esnada yinelenen bir nedenle ya da işin niteliği gereği uğradığı vücut veya ruh bütünlüğünün geçici veya sürekli bozulması halidir.⁵⁵ Meslek hastalığını iş kazasından ayıran unsur, hemen değil yavaş yavaş meydana gelmesidir.⁵⁶

2.3.2.1. Meslek Hastalığının Unsurları

2.3.2.1.1. Meslek Hastalığı Teşkil Eden Bir Hastalık

Bilindiği üzere hastalık, bedensel veya ruhsal açıdan zarar görme halidir.⁵⁷ Ancak meslek hastalığı olabilmesi için, işin yürütülmesi esnasında iş sebebiyle dış etkenler yüzünden açığa çıkmalı ve giderek artan bir şekilde kendini göstermelidir. Bunlara ek olarak, hastalanan kişinin 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olması gerekmektedir.

2.3.2.1.2. Vücut veya Ruh Bütünlüğünün İhlali

İşçinin meslek hastalığına bağlı taleplerinin ön şartı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani işçi meslek hastalığına yakalanmış olup bunun sonucunda işçinin vücut veya ruh bütünlüğü ihlal edilmelidir.

⁵⁴ Bkz.

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIliski=0&source=XmlSearch>, (Erişim Tarihi: 24.11.2018)

⁵⁵ KARAKAŞ İsa, Uygulamada Meslek Hastalığı Davaları ve Tazminat Davaları, Güncellenmiş 2. Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara 2012, sf: 25, GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, CANIKLIOĞLU Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, İstanbul, 2014 sf. 238.

⁵⁶ ÇENBERCİ Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara 1985, sf. 124.

⁵⁷ ULUSAN İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 1990, sf. 71-72, SÖZER Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II, Beta Yayınları, İstanbul 2001, sf. 1896.

2.3.2.1.3. İlliyet Bağı

Meslek hastalığı kabul edilebilmesi için, işçinin yaptığı iş ile meydana gelen hastalık arasında illiyet bağı yani sebep-sonuç ilişkisinin varlığı gereklidir. Bunu anlamak için en basit yol, işçinin çalışmakta olduğu işte çalışmasaydı yine bu hastalığa yakalanıp yakalanmayacağını tespitidir.⁵⁸ Ayrıca 11.10.2008 tarihli 27021 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nin 18. maddesinde meslek hastalıkları sayılmıştır. Bunlar;

a) *A Grubu: Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları,*

b) *B Grubu: Meslekî cilt hastalıkları,*

c) *C Grubu: Pnömonyozlar ve diğer meslekî solunum sistemi hastalıkları,*

ç) *D Grubu: Meslek bulaşıcı hastalıklar,*

d) *E Grubu: Fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları,* olmak üzere beş grupta toplanmıştır.⁵⁹ Bu listede olmayan hastalıkların meslek hastalığı sayılıp sayılmadığının tespiti, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu’nca belirlenecektir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından da meslek hastalığı tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre meslek hastalığı; “*yapılan işten kaynaklanan, ölçülebilen, tanımlanabilen, kontrol altına alınabilen ve özel etmenlerle hastalık arasındaki ilişkinin tam olarak kurulabildiği hastalıklar*” şeklinde tanımlanmıştır.⁶⁰ Yine ILO tarafından yapılan tanıma göre meslek hastalığı “*iş faaliyetinden ortaya çıkan risk faktörlerine maruz kalmanın sonucu olarak herhangi bir hastalığa yakalanma*” şeklinde tanımlanmıştır.⁶¹ Nitekim, 6331 s. Kanun’un m. 3/1-1

⁵⁸ ULUSAN: 1990, sf. 82, GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU: 2014, sf. 306.

⁵⁹ Bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081011-10.htm> (Erişim Tarihi: 12.11.2018)

⁶⁰ ÇSGB, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Hukuki ve Cezai Sorumluluklar, <https://www.csgeb.gov.tr/media/6101/isg04.pdf>, (Erişim Tarihi: 28.11.2018)

⁶¹ ESER Dilek, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşveren Dışındaki Aktörlerin Rolü, Ekin, Bursa, 2016, sf. 8.

bendinde meslek hastalığı, “*mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık*” şeklinde tanımlanmıştır.⁶² Bunlara ek olarak meslek hastalığının “*işçinin, işverenin hakimiyeti altındayken, işin niteliğine göre veya işin görülmesi esnasında yapılması gereken şartlar yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri*” şeklinde tanım da mevcuttur.⁶³ Yine meslek hastalığı, *sigortalının sırf mesleği yapmasından ötürü ruhen veya bedenen hastalanması hali* şeklinde de tanımlanabilmektedir.⁶⁴

2.4. ZARAR

Güncel TDK sözlüğüne göre zarar “*bir şeyin, bir olayın yol açtığı çıkar kaybı veya olumsuz, kötü sonuç, dokunca, ziyan, mazarrat*” şeklinde tanımlanmaktadır.⁶⁵ Yine zarar, “*insanların yaralanması, hastalanması, malın, çalışılan yerin zarar görmesi veya bunların birlikte gerçekleşmesine neden olabilecek potansiyel kaynak veya durum.*” olarak da tanımlanmaktadır.⁶⁶

2.4.1. ZARAR TANIMI

Zararın dar ve geniş anlamda olmak üzere iki farklı tanımı bulunmaktadır. Dar anlamda zarardan kastedilen şey, kişinin mal varlığındaki azalmadır. Halbuki geniş anlamda zarar ise hem mal varlığı hem de kişi varlığındaki azalmayı göstermektedir. Bu yüzden geniş anlamda zarar hem maddi hem de manevi zararları kapsamaktadır. Türk Hukuku’nda ise dar anlamda zarar kabul edilmektedir. Zarar; fiili zarar, yoksun kalınan kar, doğrudan doğruya uğranılan zarar/ yansıma yoluyla uğranılan zarar, doğrudan zarar/ dolaylı zarar şeklinde ayrılmaktadır.

⁶² Bkz. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (Erişim Tarihi: 15.11.2018)

⁶³ BAŞBOĞA ŞAHBAZ Zübeyde, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, sf. 38 ve dn. 98’deki yazarlar, GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU: 2014, sf. 436 ve dn. 109’daki yazarlar.

⁶⁴ ÖZKANLI Ezgi, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Davası, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2015 sf. 19-20, TUNA Hacer, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1999, sf. 138-139.

⁶⁵ Bkz. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=ZARAR (Erişim Tarihi: 19.11.2018).

⁶⁶ Bkz. <http://isyonetimi.tripod.com/sect3-OHSAS.pdf> (Erişim Tarihi: 23.11.2018)

2.4.2. ZARAR ÇEŞİTLERİ

2.4.2.1. Manevi Zarar

Manevi zararı, mevcut kişilik hakkı ihlalinde, bu ihlalin zarar görenin kişiliği üzerinde etkisi olarak tanımlamak kanaatimizce yerinde olmaktadır. **Yargıtay 3. Hukuk Dairesi'nin, 2013/18799 E, 2014/2717 K, 24.02.2014 Tarihli Kararında;** “Manevi zarar, bir kişinin kişilik değerlerinde iradesi dışında meydana gelen eksilmeyi ifade eder. Hayat, vücut bütünlüğü, sağlık, özgürlük, isim, resim, şeref, haysiyet, ticari itibar gibi değerler, kişilik değerlerine meydana gelen saldırı objektif eksilmedir. Manevi tazminatın şartlarının oluşması için, zarar görenin söz konusu ihlal sonucu kişiliğinde, manevi varlığında objektif olarak meydana gelen bu eksilmeyi yaşamaması, duymaması, onu hissetmesi, bunun sonunda da acı, elem, ızdırap duymasıdır.” şeklinde karar vermiştir.⁶⁷ Yine, **Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 2006/4-66 E, 2006/99 K, ve 22.03.2006 Tarihli Kararında;** “zarar kavramı, malvarlığında olduğu gibi bir kimsenin kişilik değerlerinde iradesi dışında meydana gelen eksilmeyi de ifade etmektedir. Bir kişinin kişilik, yani şahıs varlığını oluşturan hukuki değerlerin ihlali ile oluşan objektif eksilme ve kayıplar manevi zararı meydana getirecektir. Şahıs varlığı, bir kişinin kişi olarak haiz olduğu hukukça korunan kişilik değerlerinin tümünü ifade etmektedir. Belirlenmesi gereken, davacının kişilik değerlerine bir saldırının, ihlalin bulunup bulunmadığı ve ihlalin yaşama sevincinde, mutluluk ve huzur duygusunda bir eksilme yaratıp yaratmadığı olgusudur.” şeklinde karar vermiştir.⁶⁸ Fakat zarar görenin kişiliği üzerindeki etkiden ne anlaşılması gerektiği tartışmalı bir noktadır. Bu konudaki tartışmalar kapsamında subjektif, objektif ve karma teori adında 3 teori bulunmaktadır.

-Subjektif Teori: İsviçre doktrinde baskın olan bir görüştür. Manevi zararın koşulu olarak, objektif unsur olan kişilik hakkı ihlalinin yanında subjektif unsur olan duygusal zarar yani zarar görenin psikolojisinin olumsuz yönde etkilenmesi de yer

⁶⁷ Yargıtay 3. Hukuk Dairesi'nin, 2013/18799 E, 2014/2717 K, 24.02.2014 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (Erişim Tarihi: 05.11.2018)

⁶⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 2006/4-66 E, 2006/99 K, ve 22.03.2006 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (Erişim Tarihi: 19.11.2018)

almaktadır. Manevi zarar, *kişiliğe yönelik saldırı nedeniyle çekilen bedensel ve ruhsal acının; duyulan elem, ızdırap ve üzüntünün; ruhsal dengede meydana gelen bozulmanın; yaşama sevincindeki azalmanın karşılığıdır.*⁶⁹ Kişiliğin hukuka aykırı olarak ihlal edilmesinden ötürü zarara uğrayan kişinin esenlik hali de olumsuz etkilendiğinden ödenecek manevi tazminat ile olumsuz durum bertaraf edilmeye çalışılır.

-Objektif Teori: Bu görüşü savunanlar için manevi zarar, kişilikte meydana gelen objektif eksilmedir. Manevi zararın sadece objektif unsurunun esas alınması gerekliliğini savunurlar. Bu görüşü destekleyenlerden Lorenz, manevi zararın tamamen subjektif koşullardan uzaklaştırılıp objektifleştirilmesi gerekliliğini savunur. Lorenz'e göre duygu zararları kişiden kişiye değişeceğinden manevi zarar tespitinde duyguların değerlendirmeye alınmaması gerektiğini savunmaktadır. Lorenz'e göre sadece, *hastanede kalınan süre, geçirilen operasyon sayısı ve türü, işsiz kalınan süre, iş değişikliği, evlenme imkânının kaybı* gibi ihlal sonuçlarının tazmini söz konusu olabilir. Söz konusu teoriye göre duygu zararlarının tespit edilmesi mümkün değildir. Salt bu sebeple dahi, tazmin edilmesi mümkün değildir.

-Karma Teori: Bu teoride, manevi zararın objektif nitelikteki unsuru olan kişilik değerlerindeki objektif eksilmenin yeterli olmadığı, bunun yanında bu eksilme nedeniyle yaşam sevincinin azalması, ruhsal huzurun kaybedilmesi gerekliliği kabul edilmektedir. Manevi tazminat taleplerinde subjektif unsur aranmayacak haller ise, tüzel kişiler ile ayırt etme gücünden yoksun kişilerdir. Fakat tam tersi olarak objektif görüşte, tüzel kişiler ile ayırt etme gücünden yoksun kişilerin de manevi tazminat talep etme hakları bulunmaktadır. Nitekim ayırt etme gücü olmayan kişinin sonradan kazanması ve bu durumla beraber acı, ızdırap, mutsuzluk hissetmesiyle birlikte TBK m.58 gereğince manevi tazminat talep edebilecektir.⁷⁰

Yukarıda da değinildiği üzere, manevi zararın varlığı için kişilik hakkının ihlalinin olması gerekliliği tartışmaya yer vermeyecek şekilde açıktır. Objektif

⁶⁹ TANDOĞAN Haluk, Türk Mes'uliyet Hukuku, Vedat, İstanbul 2010, sf. 330.

⁷⁰ ANTALYA Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre), C. I, Beta Yayınevi, İstanbul, Ocak, 2012, sf. 493.

unsurun olması genel olarak kabul görmüş bir durum olmasına rağmen, subjektif unsur olan duygu zararları tartışılan bir konudur. Manevi zarar bir kimsenin, şahıs varlığını oluşturan hukuki değerlerin ihlal edilmesi nedeniyle uğramış olduğu objektif eksilme ve kayıplar şeklinde de tanımlanmaktadır.⁷¹ Nitekim bir manevi zarar meydana geldiğinde, zararın etkileri tazminat davası açılarak bertaraf edilebilir. Bu tazminat miktarı olaya göre değişkenlik göstermektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan ölüm ve yaralanmalar kişiler üzerinde “elem, ızdırap, üzüntü, bunalım, kendini iyi hissetmeme, yaşama sevincindeki azalma ve ruhsal dengede meydana gelen bozulma” şeklinde kendini göstermektedir. Söz konusu hususları manevi zarar kapsamında değerlendirmek mümkündür. Nitekim bu hususlar sadece çalışanda ortaya çıkabileceği gibi ailesi ve yakınlarında da gözlemlenebilmektedir.

2.4.2.2. Maddi Zarar

Maddi zarar, kişinin mal varlığında iradesi dışında meydana gelen eksilmedir. Örneğin kişinin aktifi azalıyor veya pasifinde mevcut bir artış gözleniyorsa bunları maddi zarar kapsamında değerlendirebiliriz. Fakat burada olayın kişinin iradesi dışında gerçekleşmesi önemli bir husustur. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda oluşan zararın mal varlığını nasıl etkileyeceği tartışmalı bir noktadır. Fark teorisine göre, “*malvarlığının zarar veren olay sonucundaki durumu ile zarar veren olay hiç oluşmasaydı malvarlığının içinde bulunacağı durum arasındaki fark tazmin edilecektir. Roma Hukukunda buna “id quad interesse”* denilmektedir. Bazı durumlarda olay zarar görenin mal varlığında olumlu olarak da değişiklik gösterebilmektedir. Bu durumda fark teorisine göre sağlanan yararlar da düşülmektedir. Buna örnek olarak, çalışanın iş yerine giderken ödediği yol ücreti varsa ve iş kazası sonrasında hastanede yatıyorsa bu yol ücreti düşülmektedir. Fakat çalışanın iş kazası sonrası hastane masrafları ve varsa tedavi giderleri de maddi zararın hesaplanmasında dikkate alınmaktadır.

⁷¹ EREN Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin, Ankara, 2017, sf. 556.

Fark teorisinde zarar görenin hukuki değeri değil, mal varlığındaki değişim esas alınır. Buna göre fark teorisi 3 kapsamda değerlendirilir:

- Zarar görenin mal varlığı değeri,
- Özneye ilişkininin incelenmesi,
- Menfaatin para ile ölçülebilme gerekliliğine göre değerlendirilir.

Nitekim fark teorisi ile mal varlığındaki zararın belirlenmesi iki aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada, mal varlığın önceki-sonraki hali arasındaki fark tespit edilmektedir. İkincisinde ise, bulunan miktar paraya çevrilerek gerçek zarar tespit edilmiş olur. Maddi ve manevi tazminat ile ilgili detaylı açıklamalar, dördüncü bölüm içerisinde yapılacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVEREN VE İŞÇİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI OLUŞUMUNUN ENGELLENMESİNE İLİŞKİN SORUMLULUK VE BORÇLARI

3.1. İŞVERENİN GÖZETİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine göre; “*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.*⁷² Nitekim işçinin korunmasına yönelik düzenlemelerin temeli Anayasa'nın 2., 12., 17., 50., 60., maddelerine dayanmaktadır. İşverenin iş yerinde yönetim yetkisine bağlı olarak birçok sorumluluğu bulunmaktadır. En başlıca sorumluluklarından biri ise, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyma yükümlülüğüdür. İş sözleşmesinin bir tarafı olan işçinin iş ortamındaki her türlü tehlikelerden korunması gerekmektedir. Nitekim Uluslararası sözleşmeler ve Anayasa ile korunan yaşam hakkı en temel haklardan biridir. İşçinin iş yerinde herhangi bir tehlikeye maruz kalması sonucu vücut bütünlüğü veya yaşam hakkı ihlal edilebilir. İş sözleşmesi işçinin iş görmeyi işverenin ise ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşme çeşididir. İş sözleşmesi kurulduğu anda taraflar özel hukuka dayalı borçlar altına gireceklerdir. Örneğin işçi sadakat borcu altına girerken, işveren ise gözetme borcu altındadır. İşverenin işçiyi gözetme borcunu geniş kapsamlı olarak düşünmek gerekir. Gözetme borcunun kapsamı tam olarak belirlenemese bile, işçinin kişiliğinin korunması, işçinin yaşam hakkının korunması, vücut bütünlüğünün ihlal edilmemesi, işçiye saygı gösterilmesi, risk değerlendirmesinin yapılması, iş yeri ile ilgili koruyucu taleplerinin

⁷² Bkz. 4857 s. İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.11.2018)

değerlendirilmesi gibi durumlar sayılabilmektedir.⁷³ 818 Sayılı mülga Türk Borçlar Kanunu'nda işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü açıkça düzenlenmeyip tedbir alması ile ilgili maddeler mevcuttur. Bahsi geçen Kanun işverenin gözetme borcunu 332. maddede düzenlemiştir. Söz konusu madde de; *“İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. İş sahibinin yukarıki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı istiyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur.”* şeklinde düzenlenmiştir.⁷⁴ İşverenin, işçinin iş yerinde maruz kaldığı tehlikelerden koruması gerektiği aksi takdirde tazminata hükmedileceği açıkça düzenlenmiştir.

Halbuki, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ise işverenin gözetim borcu 417. madde de düzenlenmiş olup mülga Kanuna göre daha kapsamlıdır.⁷⁵ Şöyle ki; *“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”*⁷⁶ şeklinde düzenlenmiştir. Bu madde ile, hakkaniyet gereği işverenden beklenebilecek ve teknik olarak iş yerinde uygulanabilecek tedbirleri işveren almakla yükümlüdür.

⁷³ AKIN Levent: 2001, sf. 58.

⁷⁴ 818 sayılı Mülga Türk Borçlar Kanunu, http://www.tim.org.tr/files/downloads/mevzuat/borclar_kanunu.pdf, (Erişim Tarihi: 23.12.2018)

⁷⁵ ÖZ Turgut, Yeni Borçlar Kanununun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler, Vedat, İstanbul 2011, sf. 77.

⁷⁶ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, <http://www.kazanci.com/kho2/mbb/giris.html>, (Erişim Tarihi: 22.11.2018)

Ayrıca madde başlığı “İşçinin kişiliğinin korunması” olsa da, madde içeriği daha kapsamlı olduğundan bu husus doktrinde eleştirilmektedir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 2018/3942 E, 2018/7636 K ve 08.10.2018 Tarihli Kararında⁷⁷; “sigortalı tarafından elektrikli kumanda sistemi ayak butonunun pres tablasına konularak ve bu butona el ile müdahale edilerek makinanın çalıştırıldığı, bu şekilde çalışmanın yanlış olduğu birimden sorumlu kişilere bildirildiği halde gerekli değişikliğin yapılmadığı, doğru ve emniyetli iş kurallarına göre çalışma şartlarına uyulmadığı, işverenin gözetim ve denetim yükümlülüğünü yerine getirmediği anlaşılmalı pres makinasında çift el butonu mevcut olmasına rağmen bu güvenlik tedbirinin çalıştırılmaması, işverenin usulüne uygun ve güvenli çalışma ortamını sağlamaması, iş güvenliğinin işçinin inisiyatifi ve dikkatine bırakılması işverenin kusur ve sorumluluğunun daha fazla olmasını gerektirir. Zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümüne aykırı davranışın doğurduğu sonuçları irdeleyen, kusur aidiyet ve oranları gerekçeleriyle belirleyen, denetime elverişli kusur raporu alınarak sonucuna göre karar vermek gerektiğinden.... Hükmün bozulmasına...” şeklinde karar vermiştir.

3.1.1. İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİ

Sorumluluk, meydana gelen zarardan sorumlu olan kişiyi gösteren ve mağdurun, zarar veren kişiye karşı zararın giderilmesi için talep hakkını düzenleyen kurallar bütünüdür.⁷⁸ Geniş anlamda ise, bir kişinin herhangi bir insana verdiği zararları giderme zorunluluğudur. Sorumluluk aynı zamanda kişinin yaptığı fiillerden sorumlu tutulabilme yeteneğini de anlatmaktadır.⁷⁹ Bunlara ek olarak

⁷⁷ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 2018/3942 E, 2018/7636 K. Ve 08.10.2018 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=10hd-2018-3942.htm&kw=işverenin+gözetim+yükümlülüğü#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 23.11.2018)

⁷⁸ KILIÇOĞLU Mustafa, Sorumluluk Hukuku, Sözleşme Dışı Sorumluluk, C. 1, Turhan, Ankara 2002, sf. 1.

⁷⁹ GÜNEREN Ali, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, Adalet, Ankara 2010, sf. 530.

sorumluluk, bir işten kaynaklı oluşan olumsuz sonuçlara katlanma durumunu da ifade etmektedir.⁸⁰

İş kazası ve meslek hastalığı sonrasında yaşanan gelişmelerden ötürü, işverenin sorumluluğuna ilişkin doktrinde ve yargı kararlarında çeşitli görüşler hakimdir. İşverenin sorumluluğu, kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk olmak üzere ikiye ayrıldığı kabul görmektedir. Nitekim hangi sorumluluğun kabul edilmesi gerektiği doktrinde tartışmalı bir konudur. Yine Yargıtay'ında bu konuda çeşitli kararları bulunmaktadır. İlerleyen bölümlerde Yargıtay kararlarına da değinilecektir.

3.1.1.1. Kusur Sorumluluğu

İş kazalarında işverenin sorumluluğu öncelikle kusura dayandırılmaktadır. Kusur sorumluluğunun oluşması için yalnızca kusurun varlığı yeterli değildir.

Kusura dayanan haksız fiil sorumluluğunun şartları ise;

- Hukuka aykırı bir fiil
- Kusur (failin)
- Zarar
- İliyet bağı (fiil ile zarar arasında)⁸¹ şeklinde sayılmaktadır.

Ancak bu sorumlulukta kusur kurucu unsurdur. Yani, kusur yoksa işverenin sorumluluğu da söz konusu olmamaktadır. Kusur sorumluluğunda bir kişinin oluşan zararı tazmin edebilmesi için kusurun varlığı şarttır. Fakat söz konusu sorumlulukta ise, kusurun olmadığı yerde zararın her zaman mağdura yükletilmesi doktrinde

⁸⁰ TEKİNAY Selahattin Sulhi, AKMAN Sermet, BURCUOĞLU Haluk, ALTOP Atilla, Borçlar Hukuku, Filiz, İstanbul 1993, sf. 23-24, ULUSAN: 1990, sf:61, TÜRKOĞLU Ekrem, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Bölümü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1992, sf. 85-88.

⁸¹ OĞUZMAN M. Kemal, ÖZ M. Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-2*, Vedat, İstanbul, 2013, sf. 11-12.

oldukça eleştirilmiştir.⁸² Kast ve ihmal de kusur kavramı içerisinde değerlendirilmektedir. Yani kişinin fiili bilerek ya da isteyerek yapmasında veya önemsemeden tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu zararın meydana gelmesinde kusurun varlığı kabul edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yönünden kusur, işverenin kendisi için sözleşme ya da mevzuatla getirilmiş olan yükümlülüklerle aykırı davranmasıdır. İşverenin kusuru, tanzim edilen bilirkişi raporlarına veya olay yeri tutanaklarına göre tespit edilmektedir. İşverenin mevzuat gereği alması gereken önlemlerin ne kadarını aldığına veya işçinin bunlara ne kadar uyduğuna göre kusur dereceleri farklılık göstermektedir. Fakat bazen mevzuatta bulunmayıp alınması gereken tedbirler de söz konusu olabilmektedir. Bu çerçevede her olay kendi özelliğine göre değerlendirilip buna göre de işverenin kusuru tespit edilecektir. Yine, işverenin sorumluluğunun söz konusu olması için fiil (iş yeri koşullarından kaynaklanan tehlike) ile zarar arasında illiyet bağı bulunmalıdır. Fakat illiyet bağına kesen başka bir olayın mevcut olmaması gerekir. Nedensellik bağı ise, mücbir sebep, zarar görenin veya üçüncü bir kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilmektedir.⁸³

Mücbir sebep; genel bir davranış normunun veya borcun ihlaline mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan öngörülemeyen, karşı konulamaz ve dışarıdan gelen olağanüstü bir olay olarak tanımlanmaktadır. Şöyle ki; fırtına, çığ, yıldırım düşmesi, kasırga, deprem, sel ve savaş gibi durumlar mücbir sebebe örnek olarak verilebilmektedir.⁸⁴ Zarar verenin bu zarardan sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için illiyet bağının varlığı aranmaktadır. İlliyet bağı mevcut davranışla zarar arasındaki sebep-sonuç ilişkisi olarak nitelendirilebilir. Nitekim illiyet bağı cezai sorumluluk dahil olmak üzere hukuki ve idari sorumlulukta da dikkat edilen unsurdur. Sadece kusur sorumluluğunda olmayıp kusursuz sorumlulukta da illiyet bağının varlığı aranmaktadır.⁸⁵ Yine, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. maddesine göre; "*İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin*

⁸² TANDOĞAN: 2010, sf. 89.

⁸³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 2012/21-1121 E, 2013/386 K, 20.03.2013 Tarihli Kararı. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/ara.htm> (Erişim Tarihi: 21.11.2018)

⁸⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 2012/10-1141 E, 2013/282 K, 27.02.2013 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/ara.htm> (Erişim Tarihi: 24.11.2018)

⁸⁵ TANDOĞAN: 2010, sf. 71.

kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.” şeklinde düzenlenmiştir. Bahsi geçen kanun maddesinden de görüleceği üzere iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya üçüncü bir kişinin kusuru ile meydana gelmişse Kurum tarafından hak sahiplerine veya sigortalıya yapılan ödemeler işverene ödettirilir veya üçüncü kişilere rücu edilir.

Yargıtay tarafından kusur sorumluluğu kabul edilirken 27.03.1957 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı neticesinde kusursuz sorumluluk desteklenmektedir. Fakat zamanla Yargıtay’ın yeniden kusur sorumluluğunu benimsediği kararları mevcuttur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 03.02.2010 tarihli kararında ise, işverenin sorumluluğunun söz konusu olması için, kusurunun olması gerektiğine değinmiştir. Nitekim işverenin kusurlu olması için, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi veya ihmali davranışlarda bulunması gerektiğine değinmiştir.⁸⁶

3.1.1.2. Kusursuz Sorumluluk

Günümüzde teknoloji ve endüstrideki gelişmelere bağlı olarak sorumluluk hukukunun kapsamı da değişmeye başlamıştır. Bu gelişmelere nazaran sadece kusuru olanın sorumlu olacağı kabul edilirse çok büyük haksızlıkların meydana

⁸⁶ GÜZEL Ali, UGAN ÇATALKAYA Deniz, İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 34, sf. 157, (157-188), Yıl: 2012, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2010/21-36 E, 2010/67 K ve 03.02.2010 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 24.11.2018)

gelebileceği tartışmaya yer vermeyecek şekilde ortadadır. Teknolojideki gelişmelerle birlikte zararlı sonuçları ekonomik açıdan zayıf konumda olanlara yüklemek adalet duygusunu zedeler niteliktedir.⁸⁷ Nitekim tehlike sorumluluğunun sanayileşme ile beraber gelen bir ihtiyaç olduğu söylenebilir.⁸⁸ Bu sorumluluk çeşidinde işverenin iş kazasından sorumlu olması için kusurunun olmasına gerek yoktur. İşveren gerekli özeni yerine getirmiş olsa bile kazadan sorumlu olmaktadır. Doktrinde tehlike sorumluluğu mutlak bir sorumluluk çeşidi olarak da değerlendirilmektedir.⁸⁹ Halbuki işveren, iş kazası ile kaza sonucu ortaya çıkan zarar arasında illiyet bağı bulunduğu takdirde kazadan sorumlu olmaktadır. İşverenin sorumluluğu nedensellik bağının bulunduğu takdirde doğup başka herhangi bir şarta gerek yoktur. Yine bu sorumluluk türünde zarar görenin kusuru da aranmamaktadır. Öğretide ve yerleşik uygulamalarda bu tip sorumluluğa objektif sorumluluk, sebep veya sonuç sorumluluğu da denmektedir.

Bu sorumluluğu savunan kişiler, zararın tazmini açısından kusursuz sorumluluğu desteklemektedirler. Şöyle ki bu sorumluluğun desteklenmesinin amacı, iş kazası meydana geldiğinde kaçınılmazlık ilkesinin mevcut olduğu olaylarda zararın işçiye yükletilmemesidir.⁹⁰ Yargıtay tarafından kaçınılmazlıktan bahsedilebilmesi için, işveren tarafından gerekli bütün önlemlerin alınmasına rağmen beklenemeyen ve öngörülemeyen bir sebepten ötürü iş kazasının gerçekleşmesidir.⁹¹ Yargıtay'ın işverenin sorumluluğuna ilişkin kararları zaman içerisinde farklılık göstermektedir. Yüksek mahkeme öncelikle işverenin kusur

⁸⁷ TANDOĞAN Haluk, Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk, Turhan, Ankara, 1981, sf.26.

⁸⁸ TİFTİK Mustafa, Türk Hukukunda Tehlike Sorumluluklarının Genel Kural ile Düzenlenmesi Sorunu, 2. Baskı, Yetkin, Ankara, 2005, sf. 71.

⁸⁹ DEMİRCİOĞLU Murat, KALYON Arzu, İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, (Basım Yılı: 2014) sf. 35, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2012/4196 E, 2012/5289 K, ve 05.04.2012 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 28.11.2018)

⁹⁰ YILDIZ: 2010, sf. 10.

⁹¹ DEMİRCİOĞLU, KALYON: 2014, sf. 44.

sorumluluğu prensibini benimsemiştir.⁹² Fakat sanayileşme ile meydana gelen teknolojik gelişmeler neticesinde Yüksek Mahkeme 27.03.1957 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı ile kusursuz sorumluluk esasını benimseyip bunu da sonraki tarihli kararlarında açıkça görebilmekteyiz. Söz konusu gelişmeler ışığında işverenin hukuki sorumluluğuna ilişkin verilen kararlar olayın özelliğine göre farklılık gösterebilmektedir. Nitekim zamanla Yargıtay yeniden kusur sorumluluğu prensibini benimsemektedir. Yargıtay işverenin sorumluluğunu yalnızca iş güvenliği mevzuatında yer alan düzenlemelerle sınırlamamış ve işverenin çağın ve teknolojinin gereklerine göre mevcut tehlikelere uygun tedbirler alması gerekliliğini savunmuştur. Yüksek Mahkeme salt bu sebebe aykırı hareket eden işverenlerin de kusurunun olduğunu kabul etmiştir.⁹³ Yargıtay'ın işverenin kusursuz sorumluluğunu kabul ettiği durumlarda çıkar, hakkaniyet ve tehlike ilkesine atıf yaptığı görülmektedir. Zira çıkar ilkesi, işveren işin yapılmasıyla daha çok menfaat elde edeceğinden zarara da işverenin katlanması gerektiği şeklinde tanımlanmaktadır. Hakkaniyet ilkesi ise, kaza yapan işçinin acısına ve üzüntüsüne kusuru olmasa bile işverenin de katılması gerektiğinden yola çıkmaktadır. Tehlike ilkesi ise, işverenin tehlike arz eden işletme sahibi olması ve yapılan işin niteliği çerçevesinde kusuru olmasa bile sorumluluğunu ifade etmektedir. Yargıtay'ın iş kazasını işverenin tehlike sorumluluğu kapsamında değerlendirmesinin bir diğer sebebi ise, mevcut riske işveren tarafından katlanması gerekliliğidir.

Yine Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2012/4196 E, 2012/5289 K, ve 05.04.2012 Tarihli Kararında;⁹⁴ *“Sanayiinin gelişmesi ve yurt düzeyine yayılması sonucunda işyerlerinde kullanılan teknik ve motorlu araçların her geçen gün daha fazla artması ve bu nedenle de alınabilecek her türlü önlemlerle dahi önüne geçilmesi olanağı bulunmayan tehlikelerin ortaya çıkması, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük artışlar göstermesi karşısında kusura dayanan*

⁹² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 18.03.1987, 86-9-722/87-203 sayılı kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/mbb/giris.html>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 28.11.2018)

⁹³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 29.12.1981, 11284/15904 Sayılı Kararı, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin. 14.10.1977, 1613/6398 Sayılı Kararı, Kazancı, <http://www.kazanci.com/kho2/mbb/giris.html>, (Erişim Tarihi: 29.11.2018)

⁹⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2012/4196 E, 2012/5289 K, ve 05.04.2012 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 29.11.2018)

sorumluluk ilkesinin yetersiz kaldığı modern toplum hayatının ihtiyaçlarına cevap vermediği görülmüştür. İşte son zamanlarda kendisini yoğun bir biçimde hissettiren teknik ve teknolojik alanlardaki bu gelişmeler, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramına ortaya çıkarmıştır. Tehlike sorumluluğunu savunanlar işverenin özen borcunu ideal ölçüler içinde yerine getirmesi halinde dahi, meydana gelen zarardan yine de sorumlu tutulması gerektiğini savunmaktadır. Davacının içinde bulunduğu uçakta önceden var olan bir arızanın tespit edilemediği, herhangi bir uçuş yapı hatasına veya çalışma eksikliğine rastlanılmadığı, kazanın başka bir kalkış denemesi yapılmadan alana zamanından önce inilmek istenmesinden kaynaklandığı, pilotların uçağı riske atabilecek durumlardan kurtulmak için eğitilmeleri gerektiği dosya içerisinde bulunan kaza sonrası nihai raporlarından anlaşılmaktadır. Nitekim hükme esas alınan kusur bilirkişi raporunda da uçağın hava şartları ve pilotaj hatasından düşmüş olabileceği vurgulanmıştır. Hal böyle olunca işverenin kusurunun bulunmadığı, kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirdiği, kazanın meydana gelmemesi için alacağı bir önlemin bulunmadığı, pilotaj hatasının da kusursuz sorumluluğun tüm halleri için gerekli illiyet bağıni keseceği göz ardı edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” şeklinde karar vermiştir. Söz konusu kararda da Yargıtay, işverenin kusurunun olmaması ve kusursuz sorumluluk için ise illiyet bağıinin kesilmesinden ötürü hükmün bozulmasına karar vermiştir.

3.1.2. İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN KAYNAKLARI

3.1.2.1. Anayasa ve Uluslararası Kaynaklar Açısından

Anayasa'nın Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı başlıklı 17. maddesi gereğince; “Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.” denilmektedir. Bahsi geçen maddeden anlaşıldığı üzere, yaşama ve vücut dokunulmazlığı hakkı Anayasa ile koruma altındadır. Anayasa'nın 50. maddesi gereğince; “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların

hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” şeklinde düzenlenmiştir. Bu madde ile de çalışanların hakları koruma altına alınmış, dinlenmeleri ve kendilerine uygun işlerde çalışmaları amaçlanmıştır. Yine Anayasa’nın 60. maddesi; “*Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.*” şeklinde düzenlenmiştir. Burada da sosyal güvenlik hakkının korunması gerektiği açıkça düzenlenmiştir. Anayasa’nın 49. maddesi gereğince; “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*” şeklinde ifade edilmiştir. Söz konusu madde ile iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda belli bir süreyle veya tamamen çalışamaz durumda olan işçilerin hakları Anayasa kapsamında güvence altında alınmıştır. Devlet ülkesinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sağlamak, uygulandığını denetlemek, vatandaşlarının haklarını korumak, önlemler alınmazsa gerekli yaptırımları uygulamakla yükümlüdür.⁹⁵

İşverenler iş kazası ve meslek hastalığı olduğunda koruma ve gözetme yükümlülüğüne aykırı davranmalarının yanı sıra, Anayasa ile korunan saydığımız hakları da ihlal etmektedirler. Konumuzla ilgili uluslararası kaynaklar arasında ise; İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, ILO Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Birliği Direktifleri ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’dir. ILO sözleşmeleri, ulusal mevzuatımızda etkili olduğu için hukukumuzda önemli bir yere sahiptir. ILO sözleşmelerinden 155 No’lu “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme”, 161 No’lu “Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme” ve 187 No’lu “İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi” ülkemizde kabul edilmiş ve onaylanmıştır.

155 No’lu sözleşmenin 4. maddesi gereğince; “*Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir. Bu*

⁹⁵ AKTAY A. Nizamettin, ARICI Kadir, KAPLAN/Senyen E. Tuncay, İş Hukuku, Seçkin, Ankara, 2007, sf. 141.

politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.⁹⁶ Görüldüğü üzere, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve iş kazalarının en aza indirgenmesi amaçlanmaktadır. ILO 161 No’lu Sözleşme’nin 3. maddesi gereğince; “Her Üye, bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayan, bütün işçiler için, iş sağlığı hizmetlerini sürekli bir şekilde geliştirmeyi üstlenir. Sağlanan hizmet, işletmelerin kendine has risklerini karşılamaya yeterli ve uygun olmalıdır. Eğer, tüm işletmeler için iş sağlığı hizmetleri hemen oluşturulamıyorsa, ilgili her üye, bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak bu hizmetlerin oluşturulması için planlar hazırlayacaktır.” şeklinde düzenlenmiştir.⁹⁷ Söz konusu madde de, iş yerindeki risklerden korunmak için iş sağlığı hizmetleri oluşturulması gerekliliği düzenlenmiştir. Yine ILO’nun 187 No’lu sözleşmenin 4. maddesi “Her üye, en fazla temsil kabiliyetine sahip işveren ve işçi kuruluşlarına danışarak, iş sağlığı ve güvenliği için ulusal bir sistem kuracak, sürdürecektir, sürekli geliştirecek ve belirli sürelerle gözden geçirecektir.”⁹⁸ şeklinde açıklanmıştır. Ayrıca, mezkur sözleşmede üye devletlerin; iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli yasal düzenlemeleri yapması, iş yerlerinin belirli aralıklarla denetlenmesi, işçilerin ve işverenlerin bilgilendirilmesi, iş güvenliği eğitimin verilmesi, iş kazası ve meslek hastalığıyla ilgili verilerin toplanıp koruyucu önlemlerin alınması gerekliliği üzerinde de durulmuştur.

Avrupa Sosyal Şartı ise, kabul eden ülkeler açısından bağlayıcılığı olan temel hakları kapsamına alan bir diğer uluslararası sözleşmedir. Türkiye Avrupa Sosyal Şartı’nı 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış ve Onayı Uygun Bulma Kanunu

⁹⁶ 155 No’lu ILO Sözleşmesi, 5038 sayılı Kanunla 07.01.2004 tarihinde kabul edilmiştir. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 01.12.2018)

⁹⁷ 161 No’lu ILO Sözleşmesi, 5039 sayılı Kanunla 07.01.2004 tarihinde kabul edilmiştir. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 01.12.2018)

⁹⁸ ILO 187 Numaralı Sözleşme, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 02.12.2018)

20215 sayılı Resmî gazetede yayımlanmıştır.⁹⁹ Avrupa Sosyal Şartı'nın içerisinde çalışma ve sosyal güvenlik hakkına, iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına, kadın ve çocuk işçilerin çalışma koşullarına ilişkin pek çok düzenlemeler mevcuttur. Yine AB'nin 89/391/EEC s. İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına ilişkin Konsey Direktifi (çerçeve direktif) önleyicilik ve ortak sorumluluk gibi ilkeleri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına katmıştır.

3.1.2.2. 6098 s. Türk Borçlar Kanunu Açısından

İşverenin “Koruma ve Gözetme Borcu” 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesine dayanmaktadır. Söz konusu madde de “*işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*” şeklinde düzenlenmiştir. İlgili maddeden de anlayacağımız üzere, zarar ortaya çıktıktan sonra tazmin edici olmaktan ziyade zararın veya tehlikenin ortaya çıkmasını önleyici bir düzenleme mevcuttur. Bu madde ile işçinin çalışma hakkı, yaşam hakkı ve vücut bütünlüğünün korunması hakkının koruma altına alındığını da açık bir şekilde görebilmekteyiz. İşverenin işçinin kişiliğini koruma borcu, işçinin sadakat borcunun ve işverene bağımlı olmasını karşılamaktadır. İşçiyi koruma borcu, işverenin iş dolayısıyla işçinin uğrayabileceği zararlara karşı önlem alma ve işçiye zarar verici davranışlardan kaçınması gerektiğini ifade etmektedir.¹⁰⁰ İşverenin koruma ve gözetme borcuna aykırı davranması halinde hâksız fiile dayalı kusur sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Şöyle ki, işverenin koruma ve gözetim borcuna aykırı davranışı neticesinde oluşan iş kazası ve meslek hastalığında hem işverenin haksız fiil sorumluluğu hem de 417. madde kapsamında sözleşmeden doğan sorumluluğu çerçevesinde oluşan zararlar tazmin edilebilecektir. İşverenin kusursuz sorumluluk halinin kabulünde ise, adam çalıştırmanın sorumluluğu veya tehlike sorumluluğu söz

⁹⁹

Bkz.

<https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/AvrupaSosyalSarti.pdf>,
(Erişim Tarihi: 02.12.2018)

¹⁰⁰ NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta, İstanbul, 2014, sf. 320, ULUSAN: 1990, sf. 1.

konusu olmaktadır. TBK'nın adam çalıştırmanın sorumluluğu başlıklı 66. maddesi gereğince; *“Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür.*

Adam çalıştıran, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz.

Bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür.

Adam çalıştıran, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir.” şeklinde açıklanmıştır. Söz konusu madde kapsamında işveren, işçinin işin görülmesi esnasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Yani, iş kazası ve meslek hastalığı olduğunda işverenin işçileri bu kazaya sebep olmuşlarsa, adam çalıştırmanın sorumluluğu kapsamında işveren meydana gelen zararı gidermekle yükümlüdür. Fakat işveren emir ve talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ettiği sürece sorumluluktan kurtulmaktadır. **Yargıtay 17. Hukuk Dairesi'nin 2015/9097 E, 2018/4095 K ve 12.04.2018 Tarihli Kararında;** *“İşçilerin çalışmasından yararlanan işverene, kendi hakimiyetinde çalışan kişilerin başkalarına zarar vermelerini önleyecek özenli davranışta bulunma yükümlülüğü getirilmiş, işçinin işini görürken üçüncü kişilere zarar vermesi durumunda, işverenin gerekli özeni göstermediği ve zararın bu sebeple meydana geldiği karine olarak kabul edilmiştir. Bilindiği gibi adam çalıştırmanın sorumluluğu bir kusur sorumluluğu olmayıp, olağan sebep sorumluluğudur. Burada yasa adam çalıştırana genel nitelikte objektif bir özen yükümlülüğü, bir gözetim ödevi yüklenmiştir. Adam çalıştırmanın sorumluluğu kendisinin veya emrinde çalışan yardımcı kişinin kusurlu olup olmamasına bakılmaksızın, kusurdan bağımsız olarak doğmaktadır. Sorumluluğun doğması için objektif özen yükümlülüğünün ihlaliyle meydana gelen zarar arasında, uygun illiyet*

bağının bulunması yeterli kabul edilmiştir. Adam çalıştıran, görülecek işe uygun fikri, mesleki bilgi ve yeteneklere sahip bir kişi seçmekle yükümlüdür. Seçeceği yardımcı kişinin göreceği iş için vasıflı, yeterli eğitim görmüş, yeni bilgi, yöntem ve tekniği, özümsemiş ve izlemiş olmasını arayacaktır (Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Prof. Fikret Eren, Cilt; 2-4 bası, sh.160). (HGK. 15.6.1994 gün ve 11-178 K.).” şeklinde açıklanmıştır. Söz konusu karardan anlaşılacağı üzere adam çalıştıranın sorumluluğu, kusur sorumluluğu kapsamında değerlendirilmemekle birlikte sorumluluğun meydana gelmesi için, objektif özen yükümlülüğünün ihlali ile oluşan zarar arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir.

TBK'nın Tehlike sorumluluğu ve denkleştirme başlıklı 71. maddesi gereğince; *“Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur.*

Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arzeden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülümüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arzeden işletme sayılır.

Belirli bir tehlike hâli için öngörülen özel sorumluluk hükümleri saklıdır.

Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenler, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilirler.” şeklinde tanımlanmıştır. Yani iş kazası ve meslek hastalığı tehlike arz eden işletmenin faaliyetleri sonucunda meydana gelirse, işveren meydana gelen zarardan kusuru olmasa bile sorumlu olacaktır. Bilindiği üzere, hizmet sözleşmesi işçi ve işverene borç yükleyen bir sözleşmedir. İşçinin iş görme borcunun karşılığı olarak işveren işçiye ücret ödemekle yükümlüdür. Ücret ödeme işverenin asli edimidir. TBK'nın

401. maddesi uyarınca; “işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.” şeklinde düzenlenmiştir. Sözleşme kapsamında taraflar ücretin ne zaman, nerede, nasıl ödeneceğini kararlaştırabilmektedir. Yine TBK’nın İş verme başlıklı 411. maddesi gereğince “işçi parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren ona iş sağlamakla sorumludur” denilmektedir. Ayrıca, TBK’nın 413. maddesi uyarınca işveren işçiye işin görülmesi için gerekli malzemeleri ve teçhizatları sağlamakla yükümlüdür. Fakat işçi kendi malzemelerini işin görülmesi için kullanırsa bu durumda işveren işçiye belirli bir miktarda ücret ödemekle yükümlüdür. İşverenin bunların yanında giderleri karşılama borcu da bulunmaktadır. Bu borç kapsamında işveren işin görülmesi esnasında gerekli bütün giderlere yani araçların bakım ve işletilmesi sonucunda oluşan giderlere katlanmakla yükümlüdür. İşverenin tatil ve izinleri verme borcu da bulunmaktadır. İşveren işçiye hafta tatili ve yıllık ücretli iznini kullandırmakla yükümlüdür. Yine işverenin bir diğer borcu olan hizmet belgesi verme borcu da bulunmaktadır. İşveren talep halinde işin türünü, süresini, işçinin davranışını ve becerisini kapsayan bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür. Eğer talep olmasına rağmen işveren hizmet belgesini ibraz etmezse veya bilgileri yanlış tanzim ederse bu davranışından dolayı sorumluluğu doğmaktadır.

3.1.2.3. 4857 s. İş Kanunu Açısından

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmeden önce 4857 sayılı İş Kanunu’nda iş sağlığı ve güvenliği alanında kapsamlı düzenlemeler mevcuttu. Fakat söz konusu Kanun’un yürürlüğe girmesiyle işverenin sorumluluğunu düzenleyen maddelerin sayısı oldukça azalmıştır. İş Kanunu’nun “çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” başlıklı 14. maddesi gereğince; “işveren uzaktan çalışma ilişkisinde; iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçileri bilgilendirmek, işçilere eğitim vermek, işçilerin sağlık durumlarını kontrol etmek, tehlikelere karşı koruyucu tedbirler almak, işyeri malzemeleriyle iş güvenliği tedbirlerini almakla sorumludur.” şeklinde açıklanmıştır. Söz konusu maddeden de anlaşılacağı üzere, uzaktan çalışma ilişkisinde de işverenin işçilere karşı sorumluluğu bulunmaktadır. Yine İş Kanunu’nun geçici iş ilişkisi başlıklı 7.

maddesi gereğince; “.... işveren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür. Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.” şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu maddeden de anlaşılacağı üzere, geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçiler de iş sağlığı ve güvenliği alanında verilecek eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

3.1.2.4. 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde işverenin genel yükümlülükleri tanzim edilmiştir. Söz konusu Kanun'un devam eden maddelerinde de açıkça görüleceği üzere işverenin yükümlülükleri kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir. Bahsi geçen Kanun'un 4. maddesi dışında kalan yükümlülükler, işverenin özel yükümlülükleri de denilebilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde işverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri düzenlenmekteydi. Fakat, İş Kanunu'nun 77. maddesi ile, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2'nci maddesinin dördüncü fıkrası, 63'üncü maddesinin dördüncü fıkrası, 69'uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2'nci maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Anlatılan bilgiler ışığında görüleceği üzere, işverenin yükümlülükleri 6331 sayılı Kanun'da ayrıntılı bir şekilde düzenlenmektedir. Bunların yanı sıra işverenin yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde¹⁰¹ de mevcuttur. 4857 sayılı İş Kanun'undaki mülga düzenlemelere bakıldığında açıkça görülecektir ki, Kanun sadece kapsamında bulunan işçileri korumaktadır. Halbuki, 6331 sayılı Kanun kapsamında, iş kazası ve

¹⁰¹ Bkz. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/12/20141218-5.htm>, (Erişim Tarihi: 10.12.2018)

meslek hastalığı sonucunda sorumluluk isnat edilecek kişiler kamu ve özel işyerlerinde bulunan işverenler ve ayrıca işveren vekilleridir.¹⁰²

6331 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, kapsamı alanında bulunan kişiler sayılmıştır. Şöyle ki; kamu ve özel sektöre ait işyerlerinde bulunan işveren ve vekilleri, çırak ve stajyerler bu Kanun kapsamında sayılmıştır. Halbuki aynı maddenin devamında, fabrika, bakım merkezi, Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışanı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanlar, hükümlü ve tutukluların meslek edindirme faaliyetleri kanun kapsamı dışında sayılmıştır.¹⁰³ Bahsi geçen Kanun'un 3. maddesinde çalışan, çalışan temsilcisi, işveren, iş yeri, risk, risk değerlendirmesi ve tehlike tanımları yapılmıştır. Çalışan, kamu ve özel işyerlerinde faaliyet gösteren gerçek kişiyi ifade etmekte iken çalışan temsilcisi; iş sağlığı ve güvenliği alanında işçilerin haklarını koruyan ve çalışanları temsil yetkisi bulunan kişidir. Nitekim işveren, gerçek kişi, tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan fakat bünyesinde çalışan bulunduran kurum ve kuruluşlardır. İş yeri ise, mal veya hizmetin üretildiği, çalışanların hep beraber aynı ortamda faaliyet gösterdiği ve dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku gibi alanları içeren organizasyonu ifade etmektedir. Risk, tehlikeden oluşacak yaralanma, ölüm veya diğer zararlı sonuçların meydana gelme ihtimalidir. Nitekim risk değerlendirmesi ise, iş yerindeki veya dışardan gelebilecek olan tehlikelerin tespit edilmesi ve söz konusu tehlikelerin riske dönüşmesini engellemek amacıyla yapılması gereken çalışmalardır. Bahsi geçen Kanun'da tehlike ise, iş yerinde veya dışarda mevcut bulunan ve çalışanları negatif yönde etkileyebilecek sonucunda zarar veya hasar oluşabilecek potansiyeldir.

Yine 6331 sayılı Kanun'un 4. maddesinde işverenin genel yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre; İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

¹⁰² ÇELİK Nuri, CANIKLIOĞLU Nurşen, CANBOLAT Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta, İstanbul 2017, sf. 344.

¹⁰³ Bkz. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. Maddesi, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.12.2018)

- *Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.*
- *İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.*
- *Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.*
- *Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.*
- *Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.*
- *İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.*
- *Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.*
- *İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.*

Söz konusu madde kapsamında işverenin öncelikli görevi iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaktır. Ayrıca işveren; çalışanları bilgilendirmek, işle ilgili gerekli araç gereci sağlamak, risk değerlendirmesi yapmak, çalışanların işe uygunluğunu denetlemek ve gerekli tedbirlere uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlüdür. İşverenlerin risk değerlendirmesi yapması sorumluluklarını ortadan kaldırmamakla birlikte bu durum sadece kusur değerlendirmesinde dikkate alınan bir husustur. İşveren belirli zaman aralıklarında eğitimler vermekle, çalışanların belirli dönemlerde sağlık durumlarını kontrol etmekle ve verdiği emir ve talimatlara uyulup uyulmadığını denetlemekle de yükümlüdür. Yine anılan Kanun'un risklerden korunma ilkeleri başlıklı 5. maddesinde işverenin yapması gerekenler sayılmıştır. Şöyle ki;

- *Risklerden kaçınmak.*
- *Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.*
- *Risklerle kaynağında mücadele etmek.*

- *İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.*
- *Teknik gelişmelere uyum sağlamak.*
- *Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.*
- *Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.*
- *Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.*
- *Çalışanlara uygun talimatlar vermek şeklinde sayılmıştır.*

İşveren mesleki risklerin önlenmesi ve risklerden korunmak için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmakla yükümlüdür. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için yapması gerekenler 6331 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sayılmıştır. Bunlar;

- *Çalışanları arasında iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık görevlilerini de bulundurmakla yükümlüdür.*
- *Bu görevlendirdikleri kişilerin görevlerini gereği gibi yapması için alet ve ekipmanları sağlamakla yine işveren yükümlüdür.*
- *İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olan tedbirleri yerine getirmekle yükümlüdür.*
- *Çalışanların sağlığını veya güvenliği etkileyebilecek durumlar varsa bu konular hakkında çalışanları ve varsa işverenlerini bilgilendirmekle yükümlüdür.*
- *İşyerinde tam zamanlı olarak iş yeri hekimi mevcutsa diğer sağlık görevlilerini bulundurmakla işveren yükümlü değildir.*

Yine anılan Kanun'un 8. maddesinde iş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları düzenlenmiştir. Söz konusu madde de iş yeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarının görevleri kısıtlanmadan ve bağımsızlık içinde yapacakları düzenlenmiştir. İş yeri hekimi ile iş güvenliği uzmanı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksikleri işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. İşveren bu bildirim doğrultusunda eksikleri gidermekle yükümlüdür. Bahsedilen Kanun'un 9. maddesinde ise iş yerlerinin tehlike sınıfının belirlenmesi gerektiği ve bu durumun tespitinde o iş yerinde yapılan asıl işin dikkate alınması gerektiği düzenlenmiştir. Söz konusu Kanun'un 10. maddesinde ise risk değerlendirmesi yapılırken dikkat edilmesi gereken hususlar düzenlenmiştir. Bunlar;

- Çalışanların durumu,
- Kullanılacak malzeme ve kimyasal maddeler,
- İş yerindeki düzen durumu,
- Özel düzenleme gerektirecek yaşlı, kadın, gebe, engelli veya emziren kadın çalışanlar şeklinde düzenlenmiştir.

Risk değerlendirmesi yapılması sonucunda iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınır ve koruyucu önlemler belirlenir. Ayrıca anılan Kanun'un 11. maddesinde işveren, iş yerinde meydana gelebilecek olan acil durumları önceden değerlendirip bunlar için önlem almakla yükümlüdür. Yapılan ölçüm ve değerlendirme neticesinde acil durum planı hazırlayan işveren, acil durumların üstesinden gelebilmek için sorumlu kişiler belirleyip gerekli alet ve ekipmanı iş yerinde sağlamakla yükümlüdür. Bahsedilen Kanun'un 12. maddesinde ise, ciddi ve önlenemeyen bir tehlike mevcut olduğunda işveren çalışanların o an işi bırakmasını ve onların güvenli bir yere geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Eğer tehlike devam ediyorsa işveren görevlendirdiği çalışanlar dışındakilerin çalışmaya devam etmesini talep edemez. Bunlara ek olarak anılan Kanun'un 14. maddesinde ise, işverene iş yerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığını kayıt ve bildirim yükümlülüğü tanzim edilmiştir. İşverenin hangi durumlarda ve hangi sürelerde bildirimde bulunacağına ilişkin açıkça düzenleme mevcuttur. Meslek hastalığı mevcut olduğunda iş yeri hekiminin veya sağlık hizmeti sunucularının bu durumu Sgk tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına bildirmesi ve Sgk'nın bu

konuda bilgilendirilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Söz konusu Kanun'un 15. maddesinde ise önemli bir düzenleme olan Sağlık gözetimi düzenlenmiştir. İşveren iş yerindeki mevcut olan veya olabilecek risklere karşı çalışanlarını sağlık gözetimine tabi tutmalıdır. Buna göre işveren;

- *İşe girişlerinde,*
- *İş değişikliğinde,*
- *İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde,*
- *İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerini yaptırmak zorundadır.¹⁰⁴*

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerinde çalışanlar ise, işe başlamadan önce sağlık raporu almak zorundadır. İlgili Kanun'un 16. maddesinde ise işverene; iş yerindeki riskler, çalışanların hak ve sorumlulukları, afetler, yangın tahliye konusunda çalışanları ve çalışan temsilcilerini bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Yine Kanun'un çalışanların eğitimi başlıklı 17. maddesinde;

- *İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.*
- *Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.*
- *Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.*
- *İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının*

¹⁰⁴ Bkz. 6331 sayılı Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.12.2018)

sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

- *Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.*
- *Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.*
- *Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.*

Bahsi geçen Kanun'un 18. maddesinde ise işverene çalışanların görüşünü alma ve katılımlarını sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre; "İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine.." denilerek işverenin sağlayacağı imkanlar düzenlenmiştir. Söz konusu maddeden anlaşılacağı üzere, iş yerinde ikiden az çalışan mevcut ise tüm çalışanların, iki ve daha fazla temsilci iş yerinde bulunuyorsa sendika veya çalışan temsilcilerinin Kanun'da sayılan imkanlara sahip olduğunu söyleyebiliriz.¹⁰⁵ Nitekim işveren iş yerindeki çalışanların varsa yetkili sendika temsilcilerin veya çalışan temsilcilerin görüşünü almakla ve bu kişilerin katılımı sağlamakla yükümlüdür.

¹⁰⁵ ŞİŞLİ Zeynep, İşçi Katılımı Açısından 6331 Sayılı Kanunda İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi, (237-245), sf. 240, Nisan 2013.

3.1.2.5. 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından

5510 sayılı Kanun kapsamında, iş kazası mevcut olduğunda işverenin bu durumu bildirim yükümlülüğü 13. madde de düzenlenmiştir. Söz konusu madde gereğince; *“iş kazası sigortalının işyerinde bulunduğu sırada gerçekleşmişse o sigortalı bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde veya işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle gerçekleşmişse sigortalının kendisi tarafından bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur”* şeklinde düzenlenmiştir. Kuruma iş kazası bildirildiğinde olayın tespiti, Kurumca yetkilendirilen memurlar veya Bakanlık iş müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Yine bahsi geçen Kanun’un 14. maddesinde meslek hastalığının bildirim süresi düzenlenmektedir. Bu madde gereğince; *“Meslek hastalığının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;*

(a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından,

(b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından,

bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir.” şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca söz konusu Kanun’un 16. maddesinde iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar sayılmıştır. Bahsedilen madde de sağlanan haklar;

- a) *Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi,*
- b) *Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,*
- c) *İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması,*
- d) *Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,*
- e) *İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi şeklinde sayılmıştır.¹⁰⁶*

Yine anılan Kanun'un 21. maddesinde iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu düzenlenmiştir. Söz konusu madde de; iş kazası ve meslek hastalığı işverenin kastı veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir davranış sonucu oluştuysa, Kurumca yapılan veya yapılacak olan ödemeler ve gelir bağlandıysa gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı işverenden istenebilecek tutarla sınırlı olmak üzere, Kurum aracılığıyla işverene bu tutar ödettirilir. Ayrıca, işverenin sorumluluğu tespit edilirken kaçınılmazlık ilkesi çerçevesinde işverene sorumluluk yüklenir. Bahsi geçen Kanun'un 23. maddesinde süresinde bildirilmeyen sigortalılıktan doğan sorumluluk tanzim edilmiştir. Bahsi geçen madde kapsamında sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemişse ve bildirilmeyen bu dönem içinde iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmişse ilgili kişilerin gelir ve ödenekleri Kurum tarafından karşılanır. Bu durumda yapılan veya yapılacak olan masraflar ile ilk peşin sermaye değeri tutarı işverene ayrıca ödettirilir.

3.2. İŞÇİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Yukarıda da detaylı olarak değinildiği üzere, iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenlerin sorumlulukları oldukça fazladır. Fakat işverenlerin yükümlülüklerinin

¹⁰⁶ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.12.2018)

yanında işçilerin de bazı sorumlulukları bulunmaktadır. İşverenlerin sorumluluklarının yerine getirmesinin yanında işçilerin de kurallara uyması önem arz etmektedir. Nitekim iş kazası ve meslek hastalıkların çoğu işçilerin kuralları ihlal etmesi neticesinde ortaya çıkmaktadır. İşçilerin önlemlere uymaktan kaçınması iş kazası ve meslek hastalığı sebeplerinin başlıcası olarak bilinmektedir. İş kazası ve meslek hastalıklarının en aza indirgenmesinin bir yolu ise işçilerin eğitilmesinden geçmektedir. Sadece işçilerin tek seferlik eğitilmesi yeterli olmamakla birlikte bu eğitimlerin düzenli bir şekilde yapılması da gerekmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda işçilerin özen ve sadakat borcu ile talimatlara uyma borcu düzenlenmektedir. Söz konusu Kanun'un 417/2 fıkrası gereğince; *“işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”* denilmektedir. Bahsi geçen maddeden de anlaşılacağı üzere, işçiler iş kazası ve meslek hastalığından kaçınılması için alınması gereken tedbirlere uymakla yükümlüdürler. İşçinin göstermesi gereken özenin derecesi ise, yaptığı işin uzmanlık veya eğitim gerekip gerekmediğine göre değerlendirip bunun sonucunda tespit edilecektir.¹⁰⁷ Yine 6331 sayılı Kanun kapsamında işçiler, çalışan olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu Kanun'un 19. maddesinde çalışanların yükümlülükleri sayılmıştır. Bunlar;

- Çalışanlar aldıkları eğitim ve işverenin talimatları çerçevesinde, kendi ve diğer çalışanların sağlıklarını tehlikeye düşürecek herhangi bir davranış sergilememekle,
- İşyerindeki makine, cihaz, alet ve teçhizatları uygun şekilde kullanmak, bunları keyfi olarak kullanmamakla,
- Kendilerine verilmiş olan kişisel koruyucu donanımını usulüne uygun olarak kullanmakla,
- İşyerinde ciddi bir tehlike tespit ettiklerinde bu durumu derhal işverene veya çalışan vekiline bildirmekle,
- İşyerinde yetkili makamlar aracılığıyla eksiklik olduğu tespit edildiğinde, bu durumun ortadan kaldırılması için işveren ve çalışan temsilcisi ile birlikte hareket etmekle,

¹⁰⁷ YAVUZ Cevdet, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Beta, İstanbul, 2014, sf. 896.

- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için, işveren ve çalışan temsilcisine yardım etmekle yükümlüdür.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin¹⁰⁸ 5. maddesinde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılması gerektiği düzenlenmektedir. Ayrıca, bahsi geçen eğitim sonunda katılanların eğitim katılım tutanağı ile belgeleneyeceği ve katılanlara eğitim belgesi verileceği düzenlenmektedir. Yine İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin¹⁰⁹ 8. maddesinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara, eğitim programlarına katılma yükümlülüğü tanzim edilmiştir. Söz konusu yönetmelikler kapsamında görüleceği üzere, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılarak bilinçlendirilmesi hedeflenmektedir. Zira, işçiler tarafından iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yeteri kadar önem verilmeyip katılmak istememektedirler. Eğitimlere katılmayan işçiler bilinçlenmemiş olduğundan tedbirlere uymakta ihmal göstermektedirler. Dolayısıyla ihmal sonucunda iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi de kaçınılmaz olmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınması ve bunların uygulanması işverenlerin ve işçilerin sorumluluğunda olmasına rağmen, bunların uygulanmasının denetlenmesi de devletin sorumluluğundadır.¹¹⁰ İşçiler bahsedilen kurallara uymakta gerekli özeni göstererek sadece kendisinin değil çalışma arkadaşlarını da korumakla yükümlüdürler. Dolayısıyla, işverenler ve işçiler kendilerine atfedilen yükümlülükleri yerine getirerek iş kazası ve meslek hastalığı riskini en aza indirebilmektedirler.

¹⁰⁸ Bkz. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18371&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch> , (Erişim Tarihi: 11.12.2018)

¹⁰⁹ Bkz. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16924&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>, (Erişim Tarihi: 11.12.2018)

¹¹⁰ LİMONCUOĞLU Alp, ŞİŞLİ Zeynep, ESER Dilek, “Sosyal Devlet İlkesi” ve “Yaşam Hakkı” Çerçevesinde “İş Kazaları”, “Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan”, Beta, İstanbul, Cilt: II, (1983-1998), sf. 1984, Yıl: 2011.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE UYMAMASININ HUKUKSAL VE İDARİ SONUÇLARI

4.1. İŞÇİ VE YAKINLARI (HAK SAHİPLERİ) AÇISINDAN SONUÇLAR

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçilerin ölmesi veya yaralanması günümüzde de maalesef sıklıkla meydana gelmektedir. Böyle durumlarda işçiler maddi ve manevi zararlara maruz kalabilmektedir. Bu bölümde maddi ve manevi zarar çeşitleri ve işçilerin iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusurunun rolü üzerinde durulacaktır.

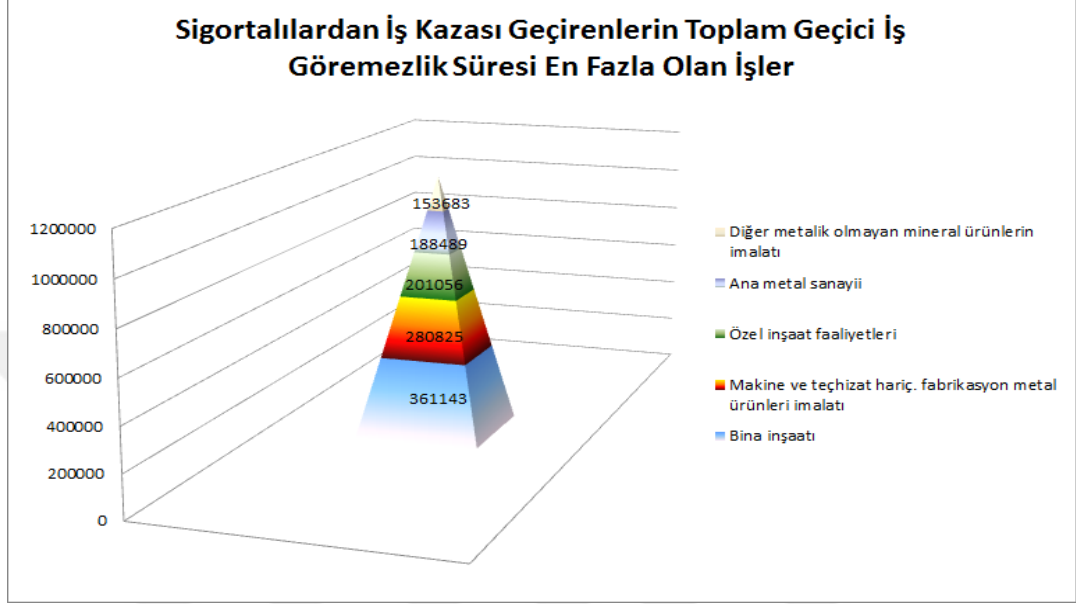
4.1.1. BEDENSEL ZARARLAR

4.1.1.1. Geçici ve Sürekli İş Göremezlik Hali ile Malullük

Sosyal Sigorta İşletmeleri Yönetmeliği'nin 38. maddesinde geçici iş göremezlik tanımı yapılmıştır. Bahsi geçen madde de; *“Geçici iş göremezlik, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamama hâlidir. Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kanunda belirtilen geçici iş göremezlik sürelerinde verilen ödenektir.”* şeklinde tanımlanmıştır.

5510 sayılı Kanun'un 16. maddesinde; İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar düzenlenmiştir. Buna göre, sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinin verilmesi düzenlenmiştir. Yine Kanun'un 18. maddesinde Geçici iş göremezlik ödeneği düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre; hekim veya sağlık kurullarından istiharat raporu almak koşuluyla iş kazası veya meslek hastalığı yüzünden iş göremezliğe uğrayan işçiye her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Kanun'un 19. maddesinde ise; *“iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az % 10*

oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır” şeklinde düzenlenmiştir. Görüleceği üzere iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçiye geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneği ile malullük aylığı bağlanabilmektedir.



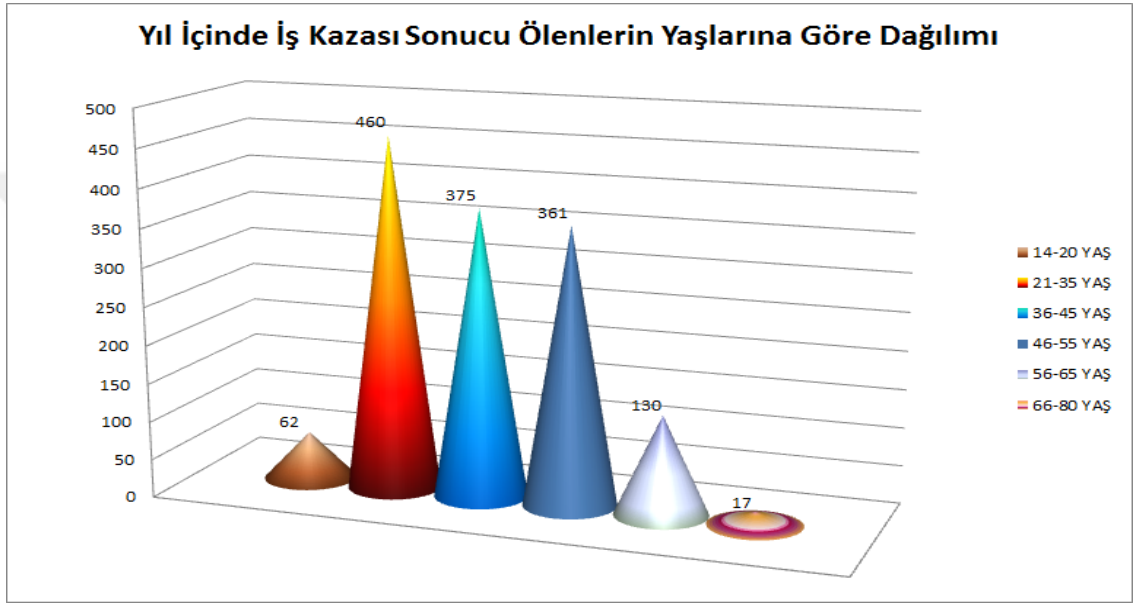
Grafik 1: Sigortalılardan İş Kazası Geçirenlerin Toplam Geçici İş Göremezlik Süresi En Fazla Olan İşler.¹¹¹

4.1.1.2. Ölüm

Ölüm her alanda geçen konulardan biri olmakla birlikte yaşamın gerçeği olarak karşımıza çıkmaktadır. Ölüm tıbbi düzenlemelere tabi olmakla birlikte hukuksal alanda da düzenlenmektedir. Türk Medeni Kanunu'nun Doğum ve ölüm başlıklı 28. maddesine göre; kişilik ölümle sona ermektedir. Bu düzenleme ışığında, ölümün tanımlanması ve ölüm anının saptanması büyük önem arz etmektedir. Nitekim bahsi geçen Kanun'un 29. maddesi; “*bir hakkın kullanılması için bir kimsenin sağ veya ölü olduğunu veya belirli bir zamanda ya da başka bir kimsenin*

¹¹¹ Sigortalılardan İş Kazası Geçirenlerin Toplam Geçici İş Göremezlik Süresi En Fazla Olan İşler, <https://www.calismamevzuati.com/2018/09/is-kazasi-ve-meslek-hastaliklari/>, çalışmada 2016 yılına ait SGK Yıllık İstatikleri kullanılmıştır. (Erişim Tarihi: 16.01.2019)

ölümünde sağ bulunduğunu ileri süren kimse, iddiasını ispat etmek zorundadır.” şeklinde düzenlenmiştir. Yine Kanun’un 31. maddesinde ölüm karinesi düzenlenmektedir. Buna göre; “Bir kimse, ölümüne kesin gözle bakılmayı gerektiren durumlar içinde kaybolursa, cesedi bulunamamış olsa bile gerçekten ölmüş sayılır.” şeklinde düzenlenmiştir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu gerçekleşen ölümün hukuken geçerli sayılabilmesi için, temel vücut fonksiyonlarının kaybedilmesi gerekmektedir.



Grafik 2: 2016 Yılı İçerisinde İş Kazası Sonucu Ölenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı.¹¹²

Grafik 2 kapsamında inceleme yapıldığında ise, 21-35 yaş arası 460 kişi iş kazası sonucunda hayatını kaybetmiştir. Buna karşılık, 66-80 yaş arası 17 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Bu grafik bize açıkça gösteriyor ki, iş kazası sonucunda oransal olarak daha çok genç çalışanlar hayatını kaybetmektedir.

¹¹² Bkz. İş Kazası Sonucu Ölenlerin Çalıştıkları Çevreye Göre Dağılımı, <https://www.calismamevzuati.com/2018/09/is-kazasi-ve-meslek-hastaliklari/>, çalışmada 2016 yılına ait SGK Yıllık İstatistikleri kullanılmıştır. (Erişim Tarihi: 27.01.2019)

4.1.1.3. İşçinin Kendi Kusurunun Bulunması Durumu

İş kazası veya meslek hastalığına işçinin kusuru da sebebiyet verebilmektedir. Daha önce de değindiğimiz üzere, işçinin müterafik kusurunun olması durumunda hükmedilecek tazminat miktarında indirim söz konusu olabilecektir. İşçinin kusuru tespit edilirken zarar görenin de zarara etkisine bakılmalıdır. Zarar görenin ağır kusurlu olduğu durumlarda hâkim tarafından tazminata da hükmedilmeyebilir. Fakat zarar gören ağır kusurlu değilse hâkim tarafından kusur oranlarına göre tazminata hükmedilecektir. Bilirkişi tarafından hazırlanan rapordaki kusur değerlerine göre kişilerin tazminat yükümlülükleri tespit edilecektir.

Yani, işveren veya üçüncü kişiler kendilerine karşı açılacak olan maddi tazminat davasının tarafı olmakla birlikte kusur tespitine göre zararının tamamını veya bir kısmını karşılamakla yükümlüdürler. Nitekim manevi tazminat davasında ise, işçinin kusur oranına göre hâkim tarafından tazminata hükmedilemeyeceği gibi tazminat miktarından indirim de söz konusu olabilecektir.

4.1.2. MANEVİ ZARARLAR

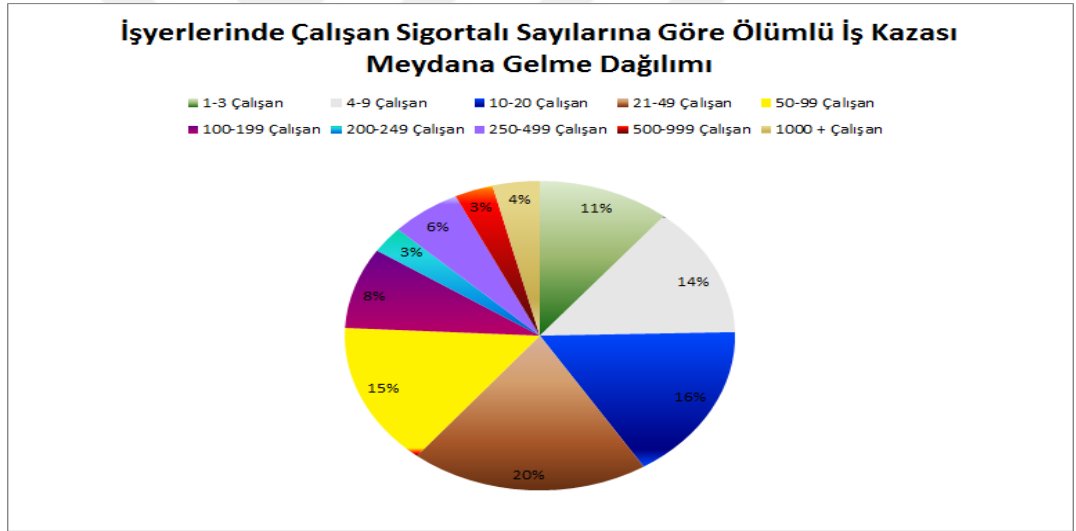
Daha önce de değinildiği üzere, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda bedensel zarara uğrayan işçi, meydana gelen manevi zararları nedeniyle manevi tazminat davası açabilmektedir. Manevi zararları şu şekilde sayabilmekteyiz:

- Acı,
- Elem,
- Izdırap, Keder
- Sıkıntı,
- Bunalım,
- Korku, kendini iyi hissetmeme,
- İç sıkıntısı şeklinde sayılabilmektedir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu bedensel zarara uğrayan işçi kendini psikolojik açıdan kötü hissetmekle birlikte kendisini toplum içinde yetersiz

hissetmektedir. Bu yetersizlik duygusu işçiyi derinden yaralamakla birlikte sürekli olarak kendisini kötü hissetmesine sebep olmaktadır. Nitekim işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilere karşı da sorumluluğu bulunmaktadır.

Bedensel zarara uğrayan işçinin, bakmakla yükümlü olduğu kişilere karşı sorumluluklarını yerine getirememesi durumunda da psikojik açıdan daha kötü duruma gelebilecektir. Bu durum işçiyi toplumdan daha soyutlar hale getirecek ve çalışma motivasyonunu olumsuz anlamda etkileyecektir. Yine iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin vefat etmesi durumunda, işçinin yakınları da yukarıda saydığımız manevi zararlara maruz kalabilmektedirler. Nitekim hem işçinin hem de yakınlarının manevi zarardan etkilenmemesi için, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulmalı ve iş yerindeki amacın iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesini önleme olmalıdır.

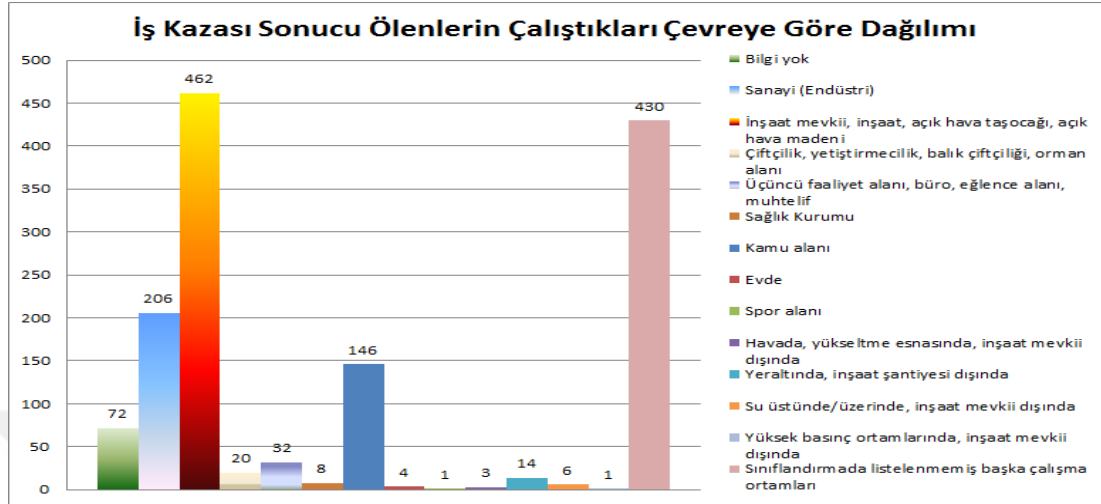


Grafik 3: İş yerlerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Ölümlü İş Kazası Meydana Gelme Dağılımı¹¹³

Yukarıdaki grafikten de anlaşılacağı üzere, 21-49 arası çalışan bulunduran işyerlerinde ölümlü iş kazası meydana gelme oranının en yüksek olmasına rağmen,

¹¹³ Bkz. İşyerlerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Ölümlü İş Kazası Meydana Gelme Dağılımı, <https://www.calismamevzuati.com/2018/09/is-kazasi-ve-meslek-hastalıkları/>, çalışmada 2016 yılına ait SGK Yıllık İstatistikleri kullanılmıştır. (Erişim Tarihi: 17.01.2019)

200-249 ve 500-999 arası çalışan bulunduran işyerlerinde ise iş kazası meydana gelme oranı %3 ile en düşüktür.



Grafik 4: İş Kazası Sonucu Ölenlerin Çalıştıkları Çevreye Göre Dağılımı¹¹⁴

4.1.3. MADDİ ZARARLAR

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu manevi zararların yanı sıra maddi zararlar da meydana gelmektedir. Nitekim iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen ekonomik kayıplar hem bireyleri hem de devleti olumsuz anlamda etkilemektedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulmaması sonucu ölümler meydana gelmekle birlikte bu durum maddi zararlar yüzünden mal varlığında azalmalara da sebebiyet vermektedir. Nitekim koruyucu tedbirlerin alınmaması yüzünden işçiler yaşamlarını yitirmektedir. ILO verileri kapsamında gelişmiş ülkelerde iş kazası sonucu ölüm oranlarının azalmasına rağmen, gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerde iş kazası sonucu ölümler artarak devam etmektedir. Ölümlü kazalarla ilgili veriler incelendiğinde, iş kazası sebebiyle dünyada milyonlarca insan hayatını kaybetmekle birlikte bu durum hem insani hem de

¹¹⁴ Bkz. İş Kazası Sonucu Ölenlerin Çalıştıkları Çevreye Göre Dağılımı, <https://www.calismamevzuati.com/2018/09/is-kazasi-ve-meslek-hastaliklari/>, çalışmada 2016 yılına ait SGK Yıllık İstatistikleri kullanılmıştır. (Erişim Tarihi: 19.01.2019)

ekonomik açıdan büyük sorunlar yaratmaktadır.¹¹⁵ Bu sorunlarla mücadele ederek iş kazalarının hiç meydana gelmemesi veya meydana gelme ihtimalinin en aza indirgenmesi gerekmektedir.

4.2. İŞVEREN AÇISINDAN SONUÇLARI

İşverenler tarafından alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ve bu önlemlere uymamanın ne derece önemli olduğu yukarıda detaylı olarak açıklanmıştır. İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması neticesinde işçilerin ölümü, engelli hale gelmesi veya meslek hastalığının oluşması halinde işverenlerin hukuki, idari ve cezai sorumluluğu söz konusu olabilecektir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmaması sonucunda meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığında işverenin özel hukuk açısından tazminat sorumluluğu mevcuttur.¹¹⁶

4.2.1. İŞVERENİN MADDİ TAZMİNAT ÖDEME BORCU

4.2.1.1. Genel Olarak

İş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde işverenin birçok sorumluluğu bulunmaktadır. Bunlardan biri de işverenin işçiye maddi tazminat ödemekle yükümlü olmasıdır. Fakat işverenin maddi tazminat ödeme borcu olması için ortada bir maddi zarar bulunmalıdır. Daha açık anlatmak gerekirse işçi maddi olarak zarara girerse, bu durumu ispat ettiği sürece işverenden maddi zararlarını talep edebilmektedir. Nitekim TBK 417. maddesi uyarınca;

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin

¹¹⁵ ÖÇAL Mehmet, ÇİÇEK Özal, Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 16, sf. 618, Yıl: 2017.

¹¹⁶ SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku, 19. Baskı, Konya 2014, sf. 167.

psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

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

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” şeklinde düzenlenmektedir. Yukarıdaki hükümden de görüleceği üzere, işverenin önlem alma yükümlülüğüne aykırı hareket ettiği durumlarda maddi ve manevi tazminat sorumluluğu meydana gelmekle birlikte bu durumun dayanağı sözleşmeye aykırılıktan doğan sonuç sorumluluğudur.

Maddi tazminat sonucu bedensel zarar ortaya çıkabilmektedir. Keza iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda meydana gelebilecek bedensel zararlar ise; organın kopması, kırılması, incinmesi, yaralanma, görme, işitme duyularında azalma veya tamamen yitirilmesi, kalp krizi, nefes almada zorluk şeklinde sayılabilir. Yine vücut yapısında bir eksilme ya da farklılık olmaksızın kişinin psikolojik olarak zarar görmesi, ruhsal olarak iyi halde olmaması da beden bütünlüğünün ihlali olarak sayılabilmektedir. İşverenin sözleşmeden doğan sorumluluğunun ihlaline dayanarak işçi veya yakınları, bedensel zarar, kişilik haklarının ihlali veya ölüm durumunda maddi ve manevi tazminat talep edebileceklerdir.¹¹⁷ Nitekim işçi ve yakınları açısından, hem TBK Genel hükümlerde bulunan haksız fiil sorumluluğu hem de sözleşmeden doğan sorumluluk hükümleri söz konusu olabilecektir. Bu ikisi arasında hukuken önemli farklılıklar bulunmaktadır. Şöyle ki, işverenin haksız fiil sorumluluğu söz konusu olduğunda, işverenin kusurunu işçi veya yakınları ispat etmekle yükümlüdürler ve bu durumda iki yıllık zamanaşımı süresi bulunmaktadır. Halbuki işverenin sözleşmeden doğan sorumluluğu söz konusu olduğunda ise, işveren kendi kusursuzluğunu ispat etmekle yükümlü olmakla birlikte zamanaşımı süresi on yıldır. Görüleceği üzere işçi veya yakınlarının davalarını akde aykırılığa

¹¹⁷ SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Beta, İstanbul, 2016, sf. 481.

dayandırmaları birçok açıdan fayda sağlamaktadır. İşçinin tedavi masraflarından SGK sorumludur. İşçi yargılama sırasında SGK tarafından karşılanmayan zararı işverenden talep edebilmektedir. Bu dava çeşidinde işçi ek zararın giderilmesini talep edebilmektedir.

4.2.1.2. Maddi Tazminat Davası Tarafları

- İşveren,
- İşçi – iş kazası veya meslek hastalığı ölümle sonuçlanmışsa işçi yakınları,
- İşverenin yetkilendirdiği kusurlu üçüncü kişiler,
- Asıl işveren – alt işveren ilişkisi mevcut olup asıl işverenin işçileri alt işverenin işinin görülmesi sırasında olay meydana geldiyse her iki işveren olarak sayılmaktadır.

4.2.1.3. Maddi Zarar Kalemleri ve Tazminatın Hesaplanması

Maddi zarar kalemleri ve tazminat hesabını TBK'daki hükümler çerçevesinde yapabilmekteyiz. TBK'nın 49. maddesinde "*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*" denilmektedir. Yine 50. madde de; "*Zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır. Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler.*" şeklinde ifade edilmektedir. Görüleceği üzere, zarar görene mevcut zararın derecesini ispat yükü getirilmiş olmakla birlikte belirlenememesi halinde zarar tespiti hâkimin kanaatine bırakılmıştır. İlgili Kanun'un 51. maddesinde ise; "*Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler.*" denilmektedir. Bahsedilen maddeden anlaşılacağı üzere, tazminat miktarı kusur oranı ve olayın özelliğine göre değişmektedir. Bu duruma kaçınılmazlık hali örnek olarak gösterilebilir. Kaçınılmazlık hali, gerekli önlemlerin alınmasına rağmen iş kazası veya meslek hastalığının önlenememesi durumu olarak tanımlanabilir. Yargıtay tarafından verilen kararlar incelendiğinde, kaçınılmazlık halinde dahi işverene yüklenen sorumluluğunun %50 ve üzeri olması gerektiği

gözlemlenmektedir.¹¹⁸ Ayrıca olayda işçinin kusuru varsa hâkim tazminat miktarından indirim yapabilmektedir. TBK'nın 52. maddesinde ise, tazminat miktarından indirim yapılabilecek haller sayılmıştır. Bunlar;

- Zarar gören zararlı doğuran fiile razı olmuşsa,
- Zarar gören zararın doğmasında katkısı varsa,
- Zarar gören zararın artmasında rol oynamışsa,
- Zarar gören tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmışsa,
- Tazminatı ödeyecek olan kişinin hafif kusuru varsa ve tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşebilecekse ayrıca hakkaniyet de gerektirirse hâkim tazminat miktarından indirim yapabilir.

İlgili Kanun'un 53. ve 54. maddelerinde ise, ölüm sonucunda ortaya çıkan bedensel zararları doğuran maddi zararlar düzenlenmiştir. Ölüm halinde ortaya çıkan zararlar:

- Cenaze giderleri,
- Tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından veya kaybindan meydana gelen zararlar,
- Destekten yoksun kalan kişilerin uğradığı kayıplar şeklinde sayılabilmektedir.

Bedensel zararları ise şu şekilde sayabiliriz:

- Tedavi giderleri,
- Kazanç kaybı,
- Çalışma gücünün azalmasından veya yitirilmesinden meydana gelen kayıplar,
- Ekonomik geleceğin kötü etkilenmesinden oluşan kayıplar.

¹¹⁸ BALCI Mesut, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması ve İçtihatlar, Yetkin, Ankara, 2008, sf. 208-209, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2003/517 E, 2003/1301 K ve 25.02.2003 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 20.12.2018)

Yine bahsi geçen Kanun'un 55. maddesi gereğince; “Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz.

Bu Kanun hükümleri, her türlü idari eylem ve işlemler ile idarenin sorumlu olduğu diğer sebeplerin yol açtığı vücut bütünlüğünün kısmen veya tamamen yitirilmesine ya da kişinin ölümüne bağlı zararlara ilişkin istem ve davalarda da uygulanır.” şeklinde tanımlanmaktadır. Bahsi geçen Kanun maddesine göre, Türk Borçlar Kanunu hükümleri ve sorumluluk hukuku ilkesi uyarınca, bedensel zararların ve destekten yoksun kalma zararlarının tespiti yapılacaktır. Yine söz konusu Kanun maddesi gereğince, hesaplanan tazminat miktarından arttırım ve indirim yapılamayacaktır. Kamu personellerinin ve yakınlarının, iş kazası veya meslek hastalığına uğramasının söz konusu olduğu durumlarda maddi tazminat veya destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmeleri de düzenlenmiştir.¹¹⁹ Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde işçiler geçici veya sürekli olarak iş göremez hale gelebilmektedir. Nitekim, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 18. maddesinde geçici iş göremezlik ödeneği düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre; “Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla; İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.” denilmektedir. Yine Kanun'un 19. maddesinde ise sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanma ve bunun hesabı düzenlenmektedir. Buna göre; “İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma

¹¹⁹ BAYCIK Gaye, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Haklarında Yeni Düzenlemeler*, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 3, sf. 154-165, (105-170), Yıl: 2013.

gücü en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirin e hak kazanır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Kısmen sürekli iş göremezlik olması için, kişinin çalışma gücünün %10 ile %100 arasında kayba uğraması gerekmektedir. Bunun yanı sıra tam iş gücü kaybı ise, kişinin iş gücü kaybının %100 olmasıdır. Kısmen sürekli iş göremezlik olması veya tam iş gücü kaybı hesaplanırken, her olay aynı olmadığı için Yargıtay tarafından belirlenen kriterlere göre de hesaplama yapılmaktadır. Nitekim **Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2017/3726 E, 2018/8722 K ve 27.11.2018 Tarihli Kararında**; “iş kazası neticesinde sürekli iş göremezlik nedeniyle maddi tazminat hesabı yapılırken, gerçek ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir. Gerçek ücreti belirlerken, işçinin imzasının bulunduğu bordrolardan yola çıkılması gerektiği, işçinin imzası bulunmayan iş yeri ve sigorta kayıtlarının dikkate alınamayacağı, imzası olan bordrolar bulunamıyorsa işçinin yaşı, kıdemi ve meslek durumuna göre emsal ücrete göre hesaplama yapılması gerektiğine, davacının yargılama esnasında vefat etmesine rağmen bilirkişi raporundaki maddi zarar hesabında bakiye ömür dikkate alınarak hesaplama yapılmasının hatalı olduğuna”¹²⁰ değinilmiştir. Yine **Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 2016/11966 E, 2018/10483 K ve 12.12.2018 Tarihli Kararında**; “gerçek zararın tazminat hukukunun genel ilkeleri çerçevesinde hesaplanması, sürekli iş göremezlik durumu söz konusu ise bedensel zarar, ölüm gerçekleşmişse destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanmalıdır. Gerçek zarar tespit edilirken;

- *Zarar ve tazminata doğrudan etkili olan sigortalının net geliri,*
- *Kalan ömür süresi,*
- *İş görebilirlik çağı,*
- *İş göremezlik derecesi,*
- *Kusur,*
- *Destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları,*

¹²⁰ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2017/3726 E, 2018/8722 K ve 27.11.2018 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=21hd-2017-3726.htm&kw=sürekli+iş+göremezlik#fm>, (Erişim Tarihi: 20.12.2018)

- Eşin evlenme olasılığı gibi kriterler üzerinden hesaplama yapılır.

Gerçek zarar, sigortalının kaza tarihi esas alınarak belirlenen kalan ömür süresi çerçevesinde aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamı olarak tespit edilmektedir. Sigortalının 60 yaşına kadar aktif dönemde günlük net geliri üzerinden, 60 yaşından sonra kalan ömrü kadar pasif dönemde asgari ücret üzerinden, her yıl için ayrı ayrı hesaplama yapılacağı Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir. Günlük net gelir saptanarak rapor tarihi itibarıyla bilinen dönemdeki kazanç, var olan verilere göre iskonto ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanmaktadır. Bilinmeyen dönemdeki kazanç bakımından ise tazminatların peşin olarak hesaplanmasına karşın gelirlerin taksit taksit elde edilmesi sonucunda tazminata esas gelire artırım ve iskonto uygulanmaktadır.”¹²¹ denilmektedir. Söz konusu kararda da görüleceği üzere, Yargıtay'ın zararı tespit ederken dikkat ettiği kriterler üzerinden hesaplama yapılmaktadır.

Maddi tazminat hesabında dikkate alınan diğer hususlar:

Hakkaniyet etkisi: Hâkim durum gerektiriyorsa hakkaniyete göre maddi tazminat miktarından indirim yapılabilmektedir:

- Kaçınılmazlık söz konusu olduğunda yani işçinin veya işverenin kusuru olmadan iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde hâkim maddi tazminattan indirim yapılabilmektedir.
- İşverenin kusurunun hafif olması ve mahkeme tarafından belirlenen tazminat miktarını ödemesi durumunda yoksulluğa düşecekse, hakkaniyete göre tazminattan indirim yapılabilmektedir.
- Müterafik kusurun bulunduğu olaylarda yani işçinin ve işverenin de iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesinde kusuru varsa hükmedilecek tazminat miktarında indirim söz konusu olabilecektir. Hatta işçinin

¹²¹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 2016/11966 E, 2018/10483 K ve 12.12.2018 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=10hd-2016-11966.htm&kw=sürekli+iş+göremezlik#fm>, (Erişim Tarihi: 21.12.2018)

kusurunun miktarının ağır olması durumunda hâkim tarafından maddi tazminata bile hükmedilmeyebilir.

4.2.1.4. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

TBK'nın 53/3 fıkrası gereğince; “Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar” talep edilebilmektedir. Nitekim iş kazası veya meslek hastalığının ölümlü sonuçlanması durumunda destekten yoksun kalma tazminatı talep edilecektir. Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerden kasıt ise; ölenin eşi, çocukları, annesi, babası, ablası, abisi, yakınları şeklinde sayılabilmektedir. Fakat ölen işçinin, bu kişilere yardım ediyor olması gerekmektedir. Şöyle ki, vefat eden işçinin yakınlarına bir desteği yoksa ve kendi bile geçimini sağlamakta zorluk çekiyorsa bu durumda destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilmeyecektir. Söz konusu tazminatın hesabı, işçinin giydirilmiş ücreti üzerinden yapılmaktadır. İşçinin ortalama yaşam süresi de “PMF 1931” yaşam tablosu esas alınarak hesaplama yapılmaktadır. Nitekim **Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1989/4-586 E, 1990/199 K ve 21.03.1990 Tarihli Kararında**¹²²; “Destekten yoksun kalma tazminatının hesabında ücret artışı %10, iskonto oranı da ücret artışı aşılmamak üzere keza %10 olarak hesaplanmalıdır. Yargıtay'ın denklik kuralına dayalı uygulamasının değiştirilmesine bugün için gerek duyulmamıştır.” şeklinde karar verilmiştir.

Yargıtay 17. Hukuk Dairesi'nin 2015/6636 E, 2018/776 K ve 12.02.2018 Tarihli Kararında; “ölümlü trafik kazası nedeniyle ölenin yakınlarının destekten yoksun kalma tazminatı talebiyle ilgili mahkemenin CSO 1980 Yaşam tablosuna göre ölüm süresini tespit ettiği ve %3 teknik faiz esası ile tazminat hesaplamasını yaptığı fakat Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1989/4-586 Esas, 1990/199 Sayılı Kararı ve Daire'nin yerleşik içtihatları gereği, (PMF 1931) Tablosu esas alınarak desteğin ve hak sahiplerinin muhtemel yaşam süresinin belirlenmesinin gerektiği ve desteğin muhtemel gelirinin her yıl için % 10 artırılıp % 10 iskonto edilmesi ile

¹²² Bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1989/4-586 E, 1990/199 K ve 21.03.1990 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (Erişim Tarihi: 05.01.2019)

belirlenecek peşin değeri esas alınıp işleyecek dönem tazminat hesabı yapılması gerektiğinden hükmün bozulmasına....”¹²³ şeklinde karar verilmiştir.

5510 sayılı Kanun’un 21/1 fıkrası gereğince; “İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir.” şeklinde düzenlenmektedir. Söz konusu madde kapsamında sayılan haller bulunduğu SGK’nın işverene rücu etme hakkı bulunmaktadır. Bahsi geçen Kanun’un 23. maddesine göre; “Sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığının Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Fakat belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir.” denilmektedir. Yine söz konusu Kanun’un 14. maddesi gereğince; “meslek hastalığının öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.” şeklinde düzenlenmiştir.

4.2.2. İŞVERENİN MANEVİ TAZMİNAT ÖDEME BORCU

4.2.2.1. Genel Olarak

Manevi zararın miktarı tespit edilirken, zarar görenin zararını gidermek ve bu süreçte hissettiği ruhsal ve psikolojik acıyı tatmin ederek denkleştirme amacı ile

¹²³ Bkz. Yargıtay 17. Hukuk Dairesi’nin 2015/6636 E, 2018/776 K ve 12.02.2018 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=17hd-2015-6636.htm&kw=Hukuk+Genel+Kurulugu%27nun+%271989/4-586`+esas,+`1990/199`+Sayılı+karari#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 06.01.2019)

hareket edilmektedir. Nitekim manevi zarar para ile ölçülemediğinden hâkim takdir yetkisine göre karar vermektedir. Hâkim takdir yetkisine göre verdiği kararı gerekçelendirmektedir. Hâkim karar verirken yerleşmiş yargı kararları ve doktrinlerden de yararlanmaktadır.¹²⁴

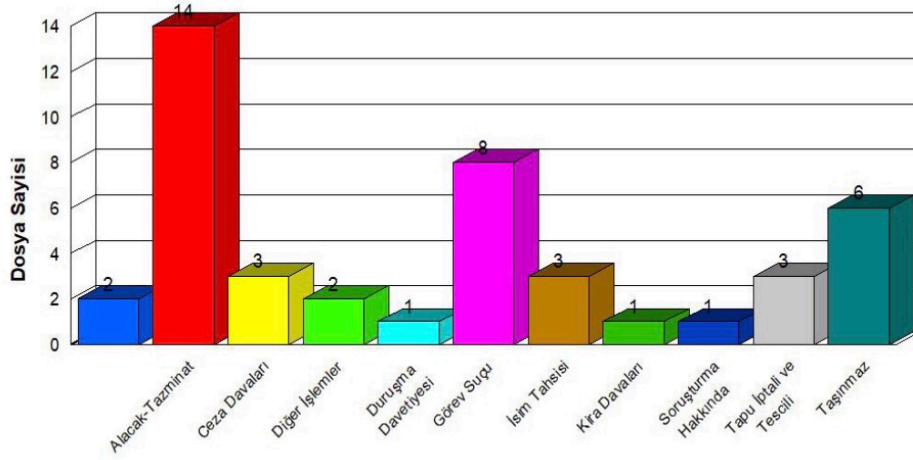
Türk Medeni Kanun'un 25. maddesi gereğince; *“Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla...”*¹²⁵ denilerek manevi tazminat düzenlenmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nun 58. maddesinde; *“Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir.”* denilmektedir. Yine aynı Kanun'un Manevi Tazminat başlıklı 56. maddesinde; *“Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.*

Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.” denilmektedir. Bahsi geçen Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere, hâkim yalnız zarar görene değil, ölüm veya ağır bedensel zararın söz konusu olması durumunda zarar görenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verebilir. Manevi tazminat miktarı hâkim tarafından takdir edilmekle birlikte söz konusu meblağ olayın özelliklerine göre değişiklik arz edebilmektedir.

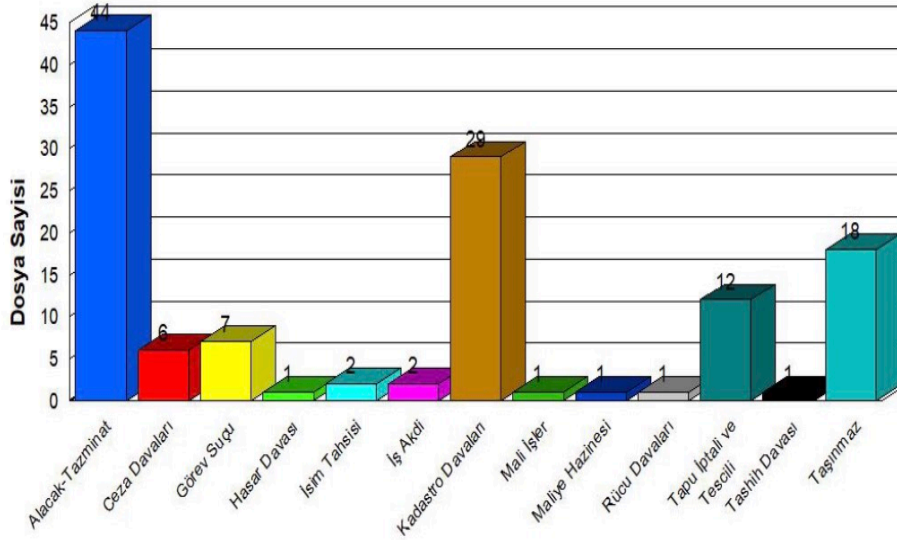
Ölümlü iş kazası ve meslek hastalığında manevi tazminat davasının davacı tarafı, acı duyan işçinin yakınları da olabilmektedir. Nitekim davalı taraf ise, haksız fiil sonucunda kusuru ile zarar meydana gelmesine sebep olan kişilerdir. Bunlar; işveren, asıl işveren, yüklenici firma ve üçüncü kişiler olarak sayılabilmektedir.

¹²⁴ ANTALYA Gökhan, Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması- Türk Hukukuna Manevi Zararın İki Aşamalı Olarak Belirlenmesine İlişkin Bir Model Önerisi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 22 Sayı:3 sf:222, (221-250), Yıl: 2016, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/333488>, (Erişim Tarihi: 10.01.2019)

¹²⁵ 4721 sayılı Türk Medeni Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf>, (Erişim Tarihi: 11.01.2019)



Grafik 5: Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü 2017 Yılı Mart Ayı Dava Dosyaları Dağılımı¹²⁶



Grafik 6: Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü 2017 Yılı Aralık Ayı Dava Dosyaları Dağılımı¹²⁷

¹²⁶

Bkz. <https://uygulamalar.tkgm.gov.tr/ybs/ybs/hukuk/Ay-hukukGrafik.YilSonu.web.html>, (Erişim Tarihi: 13.01.2019)

¹²⁷

Bkz. <https://uygulamalar.tkgm.gov.tr/ybs/ybs/hukuk/Ay-hukukGrafik.YilSonu.web.html>, (Erişim Tarihi: 13.01.2019)

4.2.2.2. Manevi Tazminatın Hesaplanması

Yukarıda da detaylı bir şekilde açıkladığımız üzere, manevi tazminat hesabı, diğer hesaplama yöntemlerine göre oldukça farklılık arz etmektedir. Nitekim manevi tazminatın konusu soyut olduğundan hesaplamada baz alınan kriterler her somut olaya göre farklılık göstermektedir. **Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2016/2197 E, 2017/6807 K ve 26.09.2017 Tarihli Kararında**¹²⁸; “olayda bedensel bütünlüğün ihlali mevcut ise, zarar görene manevi zarar ödenmesine karar verilebilir. Fakat hâkim tarafından belirlenecek para, adalete uygun olarak verilmelidir. Manevi tazminat, huzur doğurmayı hedeflememektedir. Nitekim manevi tazminat, bir ceza olmadığı gibi zararın karşılanması amacını da gütmemektedir. 26.06.1966 tarihli ve 7/7 Sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde tespit edilecek manevi tazminat miktarını etkileyecek durumlar sayılmıştır. Nitekim hâkim tarafından her olayın özelliğine göre tazminat miktarına hükmedilmektedir.” şeklinde açıklanmıştır.

4.2.3. İŞVEREN VEKİLİNE İLİŞKİN SONUÇLAR

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işveren vekili tanımlanmıştır. Buna göre; “*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.*” şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu madde kapsamında açıkça görüleceği üzere, işveren vekilinin işçilere karşı yükümlülüğünden işveren sorumlu tutulmuştur. Her ne kadar da işveren sorumlu tutulsa dahi, işverenin kusuru oranında işveren vekiline rucü etme imkânı bulunmaktadır. İşveren vekilinin özel hukuk sorumluluğu bulunmamasına rağmen, cezaların şahsiliği ilkesi gereği kişi kendi işlediği fiiller yüzünden sorumlu tutulduğundan cezai sorumluluğu söz konusu olabilmektedir.

¹²⁸ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2016/2197 E, 2017/6807 K ve 26.09.2017 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=21hd-2016-2197.htm&kw=26.06.1966+günlü+ve+`7/7'+sayılı+Yargıtay+İçtihadı+Birleştirme+Kararı+nın+#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 14.01.2019)

4.3. İDARİ SORUMLULUK

4.3.1. İDARİ SORUMLULUK TANIMI

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık neticesinde hukuki, cezai ve idari yaptırımlar uygulanmaktadır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerine aykırı davranan işverene bir takım idari yaptırımlar da uygulanacaktır. İdari yaptırımların amacı, hukuk düzeninin sağlanmasıdır. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranması sonucu bozulan hukuk düzeninin idari yaptırımlarla yeniden sağlanması amacı güdülmemektedir.¹²⁹

4.3.1.1. İdari Para Cezası

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'un 26. maddesinde idari para cezaları ve uygulanması düzenlenmiştir. Buna göre;

- İşveren mesleki risklerin önlenmesi, işçilere eğitim verilmesi, işçilerin bilgilendirilmesi, gerekli olan araç ve gerecin sağlanması, mevcut durumun iyileştirmesi için gerekli olan çalışmaları yapması ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gibi yükümlülüklerini ihlal ederse işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,
- Kanun'da belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmediği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,
- İş yeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının görevlerine uygun hareket ederek görevlerini yerine getirmesi sebebiyle hakları kısıtlanamaz. İş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı mesleğini tam bir bağımsızlık ve etik kurallar çerçevesinde yerine getirmektedir. Nitekim çalışma süresi yüzünden iş yeri

¹²⁹ SÜZEK Sarper, *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara, 1985, sf. 255.

hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak çalışması gerektiği durumlarda işveren, iş yeri sağlık ve güvenlik birimi kurmakla yükümlüdür. İşverenin bu durumlara aykırı hareket etmesi necitesinde işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası,

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanların durumuna, iş yerinde kullanılacak alete, kimyasal madde seçimine, kadın çalışanların durumuna göre risk değerlendirmesi yapmayan işverene üçbin Türk Lirası, hala aykırılık devam ediyorsa her ay için dörtbinbeşyüz Türk lirası, işveren risklerin tespiti ile ilgili araştırma ve inceleme yapmıyorsa bu durumda işverene binbeşyüz Türk Lirası,
- İş yerindeki çalışma ortamına göre acil durum planı oluşturmayan, tehlikeli durumlar için tedbir almayan işveren için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezası verilir. Nitekim önemli ve önlenemeyen tehlikeli bir durumun meydana gelmesi durumunda işveren, işçilerin işi bırakıp tehlikesiz bir yere gitmelerini sağlamak için gerekli hazırlıkları yapmalı ve bu konu hakkında talimat vermelidir. İşveren bu yükümlülüğüne aykırı davranırsa uyulmayan her bir yükümlülük için işverene bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,
- İşveren iş yerindeki bütün iş kazası ve meslek hastalığının kaydederek bunlarla ilgili rapor tanzim etmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğüne aykırı davranırsa işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası,
- İşveren çalışanlarının risklerden korunması için çalışanlarını sağlık gözetimine tabi tutmalıdır. İşveren çalışanlarının işe girişte ve iş değişikliğinde, iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işten uzaklaşmışsa çalışanların işe geri dönüşlerinde ve iş yeri tehlike sınıfına göre belirli sürelerle alınmasının gerektiği durumlarda sağlık muayenesi yaptırmak zorundadır. Yine işçi tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alacak işte çalışacak ise işveren yine sağlık muayenesi yaptırmakla yükümlüdür. Bahsi geçen yükümlülüklerine aykırı davranan işverene sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için bin Türk Lirası,

- İşveren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanlarını bilgilendirmelidir. Buna aykırı davranan işverene bilgilendirilmeyen her bir çalışan için bin Türk Lirası,
- İşveren çalışanları risklerden korumak için iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanlarına işe girişlerde, iş değişikliklerinde, işle ilgili aletlerin değişiminde ve yeni bir teknolojinin uygulanması halinde eğitim vermekle yükümlüdür. Söz konusu yükümlülüklere aykırı davranan işverene, her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı beşyüz Türk Lirası,
- İşveren iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlarının, eğer iki ya da daha fazla çalışan temsilcisi iş yerinde varsa bu durumunda yetkili sendika temsilcilerinin yoksa çalışan temsilcilerinin görüşünü almakla yükümlüdür. İşverenin bu sorumluluğuna aykırı hareket etmesi halinde işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı bin Türk Lirası,
- İşveren çalışanlar tarafından seçilen veya seçimle tespit edilemiyorsa atama ile belirlenen çalışan temsilcisini iş yerinde görevlendirmekle yükümlüdür. Yine işveren çalışan temsilcilerine görevlerini yerine getirmesi için yardımcı olur. İşveren çalışan temsilcilerinin görevlerini yerine getirmesi nedeniyle haklarını kısıtlayamaz. Bu yükümlülüğüne aykırı hareket eden işverene bin Türk Lirası idari para cezası verilir. Çalışan temsilcileri, tehlikenin ortadan kaldırılması ve mevcut riskin azaltılması için işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Bu yükümlülüğüne aykırı hareket eden işverene binbeşyüz Türk Lirası,
- İşveren elli veya daha fazla çalışanı olan ve altı aydan uzun süren işlerin yapıldığı iş yerini yönetiyor ise bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlüdür. İşveren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamına uygun kurul kararlarını yerine getirmekle yükümlüdür. Bahsi geçen sorumluluğuna aykırı hareket eden işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,
- Birden fazla işveren aynı çalışma alanını kullanıyorsa, işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve risklerin önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonu oluşturmakla yükümlüdür. Birden fazla iş yerinin olduğu yerlerde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki planlama, yönetim

tarafından yapılır. Yönetim tarafından gerekli gördüğü hallerde, mevcut ya da muhtemel tehlikelerle ilgili tedbir alması konusunda işverenlere bildirim yapılmaktadır. Yönetimin bildirim yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde yönetime beşbin Türk Lirası,

- Bakanlık iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda inceleme ve araştırma yapmaya yetkilidir. Bu konuda engel olan işverene beşbin Türk Lirası,
- İşyerinde işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara işveren, ücret ödemekle ya da uygun başka bir işte çalıştırmakla yükümlüdür. Buna aykırı davranan işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,
- İşveren işe başlamadan önce endüstriyel kaza oluşması muhtemel bir durum varsa, güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi tanzim etmekle yükümlüdür. Nitekim büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene ellibin Türk Lirası,
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmeliklerde düzenlenen yükümlülüklerle aykırı hareket eden işverene uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası,
- Çalışanlarına standartlara göre CE yazılı koruyucu donanım kullandırmayan işverenlere, her bir çalışan için beşyüz Türk Lirası,
- Yer altı maden faaliyeti gösteren iş yerlerinde çalışanların yerini ve giriş çıkışları gösteren sistemi kurmayan işverenlere, her bir çalışan için beşyüz Türk Lirası, idari para cezası verilir.

Nitekim bilindiği üzere iş kazalarının hukuki, cezai ve idari boyutu bulunmaktadır. Kişi isterse üç farklı davayı aynı anda açabilmektedir. Bu durum Ceza Hukuku'nda benimsenen "Non bis in idem" ilkesine aykırılık teşkil etmemektedir. Şöyle ki; söz konusu prensip aynı suçtan dolayı failin bir kez yargılanması ve bir kez ceza verilmesini ifade etmektedir. Kişinin daha önce yargılandığı suçtan dolayı tekrar yargılanması hukuken kabul edilebilir bir durum teşkil etmemektedir. Fakat üç farklı dava türünün de yaptırımlarının birbirinden başka olması bu davaların açılabilmesine sebep olmaktadır. Bu durumun uygulamada bazı sorunların doğmasına neden olabilmektedir. Nitekim bu üç farklı

yaptırım türü, üç farklı mahkeme ve idari makamların görev alanına girmektedir. Bu durumda birbirinden farklı kararların çıkmaması için bekletici mesele yapılması önerilmektedir.¹³⁰

4.3.1.2. İşin Durdurulması

6331 sayılı Kanun'un 25. maddesinde işin durdurulması düzenlenmektedir. İş yerinde hayati tehlikeli bir durumun varlığı tespit edildiğinde, bu tehlike ortadan kaldırılıncaya kadar iş durdurulabilmektedir. Tehlikeli durumun varlığı iş yerinde binada olabileceği gibi eklentide de varlığını gösterebilmektedir. Nitekim tehlikeli durumun varlığına göre iş yerinin belli bir bölümünde işin durdurulabileceği gibi tamamında da durdurulabilir. Çok tehlikeli durumda yer alan işletmelerde ve endüstriyel kazaların meydana gelme ihtimali olan iş yerlerinde risk değerlendirmesi yapılması gerekmektedir. Yapılmadığı takdirde iş durdurulur. İşin durdurulması kararı, iş sağlığı ve güvenliği alanında teftişe yetkili üç iş müfettişi tarafından verilir. Bu karar, iş müfettişinin tespit kararından itibaren iki gün içinde verilebilir. Fakat acil bir durumun varlığı halinde üç iş müfettişi karar verinceye kadar, tespiti yapan iş müfettişi tarafından geçici olarak iş durdurulabilir. İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bir gün içinde gönderilir. Bahsi geçen karar, mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Fakat işin durdurulması kararı acil müdahaleyi gerektiriyorsa, aynı gün içinde karar uygulanabilmektedir.

İşin durdurulması kararına karşı itiraz yolu açıktır. İşveren kararın yerine getirildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde iş mahkemesine itiraz edebilmektedir. İtiraz kararın yerine getirilmesini etkilemez. Mahkeme itirazı inceleyerek 6 iş günü içinde karar vermektedir. Mahkeme tarafından verilen bu karar kesindir. İşveren işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlarına ücret ödemekle ya da yapabileceği başka bir işte çalıştırmakla yükümlüdür. İşin durdurulması kararına rağmen iş

¹³⁰ ÖZEN Mustafa, İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk, Ankara Barosu Dergisi, sf. 249, (215-254), Yıl: 2015.

yerinde alıştırma yapmaya devam eden işveren veya işveren vekillerine, hapis cezası verilmektedir.¹³¹

4.3.1.3. İşyerinin Denetim ve Teftişi

6331 sayılı Kanun'un 24. maddesi gereğince; *“Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır.*

Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir.” şeklinde düzenlenmiştir. Devlet denetimin temel sebebi, iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesini önleyerek işçilerin verimli ortamda çalışmalarını sağlamaktır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gerek işçiler gerek işverenler açısından önem arz etmektedir. Devlet bu görevini çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişleri aracılığıyla yerine getirmektedir.¹³² Nitekim İş Kanunu'nun 92/2 fıkrası gereğince; *“Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri (...) (1) tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle ykmldrlere.”* şeklinde düzenlenmiştir. Bahsi geçen maddeden de görüleceği üzere; işverenin, işçilerin ve yetkili kişiilerin, denetleme sırasında ifade ve bilgi verme, gerekli belgeleri ibraz etme ve müfettişlerin görevlerini yapmaları için kolaylık sağlama yükümlülükleri düzenlenmiştir. Yine İş Kanunu'nun 96.

¹³¹ Bkz. 6331 sayılı Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, (Erişim Tarihi: 02.02.2019)

¹³² DEMİR Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayıncılık, İzmir, 2017, sf. 233.

maddesi gereğince; “İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.” şeklinde düzenlenmiştir. Anılan madde kapsamında, işverenlerin denetim ve teftiş sırasında işçilere telkinde bulunması, gerçeğe aykırı beyanda bulunmaya zorlanması ve kötü davranışlarda bulunması yasaklanmıştır. Yine işçilerin de gerçeğe aykırı beyanda bulunması, işverenleri haksız olarak kötü duruma düşürmeye çalışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirici kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaklanmıştır.

İş Kanunu'nun 107. Maddesi gereğince; “Bu Kanunun;

- a) 92 nci maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen,
- b) 96 ncı maddesindeki yasaklara uymayan, işveren veya işveren vekiline sekizbin Türk Lirası idarî para cezası verilir.

İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere, fiil suç oluşturmadığı takdirde, sekizbin Türk Lirası idarî para cezası verilir.” denilmektedir. Yani söz konusu madde de, denetim ve teftiş ile ilgili düzenlemelere aykırı davranan işveren veya işveren vekillerine idari para cezası verileceği düzenlenmiştir. Bunlara ek olarak iş müfettişleri gerekli gördüğü takdirde zabıta kuvvetlerinde de

yararlanabilmektedir.¹³³ İş Kanunu'nun yetkili memurların ödevi başlıklı 93. maddesi; “İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.” şeklinde ifade edilmiştir. Bahsi geçen madde de, iş müfettişlerinin iş yerinin işlemlerini aksatmama, güçleştirmeme ve iş yerinin meslek sırlarını gizli tutma gibi yükümlülükleri olduğu düzenlenmiştir.

¹³³ Bkz. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 97. maddesi, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.04.2019)

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SONUCU İŞÇİNİN ÖLÜM VE YARALANMASI HALİNDE İŞVERENİN CEZA SORUMLULUĞU

Ülkemizde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyması gerekmektedir. Bu tedbirlere uyulmadığında, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işverenlerin hukuki ve idari sorumluluğunun yanında, cezai sorumluluğu da söz konusu olabilecektir. Ülkemizde maalesef her yıl önemli sayıda iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmektedir. Daha önceki anlatımlarımızda işverenin hukuki ve idari sorumluluğuna değinildiğinden, bu bölümde sadece işverenin cezai sorumluluğu üzerinde durulacaktır. İşverenin cezai sorumluluğundan anlaşılması gereken husus, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen suçlar için uygulanması gereken yaptırımlardır. Nitekim iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işverenin cezai sorumluluğunu oluşturan suçlar, taksirle öldürme ve taksirle yaralamadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayarak işçilerin ölüm ve yaralanmasına sebep olan işverenin ve işveren vekillerinin cezai sorumluluğu bulunmaktadır.

Bu başlık altında taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçları açıklanacaktır. Fakat taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarına değinilmeden önce konunun daha iyi anlaşılması bakımından taksir, bilinçli taksir ve olası kast kavramları üzerinde durulacaktır. Taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarına ilişkin Yargıtay kararları incelenirken ağırlıklı olarak suçun manevi unsuruna ilişkin değerlendirilmelerde bulunulacaktır. Taksir, bilinçli taksir ve olası kast kavramları arasındaki farklılıklar önem arz etmektedir. Söz konusu kavramlar taksirli suçla ilişkin cezada arttırım yapılması açısından farklılık göstermektedir. Bilinçli taksirin söz konusu olduğu olaylarda hapis cezasının adli para cezasına çevrilmeyeceği düzenlenmiştir. Taksir ve bilinçli taksirin varlığına göre taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması için şikâyet aranıp aranmaması da değişkenlik göstermektedir. Tüm bu anlatılan hususlar irdelenecektir.

5.1. TAKSİR

TCK'nın 22/2 fıkrası gereğince taksir; “*dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun Kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmemekle gerçekleştirilmesidir.*” şeklinde tanımlanmıştır. 765 sayılı TCK'da tanımlanmamış olmakla birlikte taksir, *failin öngörülebilir bir neticeyi öngörememesi* şeklinde ifade edilmektedir.¹³⁴ Taksir kavramının birçok farklı tanımının olmasına rağmen doktrinde ağırlıklı olarak benimsenen görüş öngörebilme teorisidir. Taksirli suç denildiğinde, öngörülmekle beraber özen yükümlülüğünün ihlal edilmesi sonucu işlenen suçlar akla gelmektedir.¹³⁵ Taksirin hukuki niteliği konusunda öğretide görüş birliğinin olmamasının temel sebeplerinden biri ise, taksiri kusurluluk içinde değerlendirilip değerlendirmeme konusudur.¹³⁶

Bilindiği üzere, Türk Ceza Hukukunda kast temel kusurluluk şeklidir. Buna karşılık taksir ise, kanunda tanımlandığı durumlarla sınırlı istisnai bir kusurluluk şeklidir. Şöyle ki, kişiyi taksirli hareketi yüzünden cezalandırabilmek için, o suçun kanunda açıkça düzenlenmesi gerekmektedir.¹³⁷ Dolayısıyla Kanun'da açıkça belirtildiği durumlarda cezalandırmaya sebep olmasından ötürü taksir istisnai cezalandırma şekli olarak kabul edilmiştir.¹³⁸ Taksirli suçlarda failin cezalandırılmasının sebebi, öngörülebilir sonuca sebep olmasıdır.¹³⁹ Taksirde dikkatsizlik ve özensizlik sonucu kurallar ihlal edilmektedir. Nitekim taksirli suçlarda kurallara dikkat edilmemesinden ve özensiz davranılmasından ötürü sonucu engelleyecek bir davranışta bulunulmaması, hareketin neticeyi

¹³⁴ DEMİRBAŞ Timur, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Seçkin, Ankara, 2017 Eylül, sf. 388.

¹³⁵ YİĞİT Onur, Taksirli Suçlar, Adalet, Ankara, 2016, sf. 21-22.

¹³⁶ KEÇELİGİL Hasan Tahsin, Türk Ceza Hukukunda Taksirin Esasları, Yetkin, Ankara, 2016, sf. 45.

¹³⁷ DEMİRBAŞ: 2017, sf. 389.

¹³⁸ KEÇELİOĞLU Elvan, Taksirli Suçun Dogmatığı, Turhan, Ankara, 2015, sf. 9.

¹³⁹ ÇİFTÇİOĞLU Cengiz Topel, Türk Ceza Kanunu'nda Taksir, Ankara Barosu Dergisi, sf. 337, (317-338), Yıl:2013, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2013-3/2013-3-11.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.02.2019)

gerçekleştireceğinin düşünülmemesi nedeniyle cezalandırılmaktadır.¹⁴⁰ Toplum içinde güvenli bir şekilde yaşamak için kişilerin dikkat ve özenli davranmalarıyla ilgili kurallar belirlenmiştir. Dikkat ve özen yükümlülüğüne örnek olarak ise, inşaat, sağlık ve trafik ile ilgili kurallar sayılabilmektedir.¹⁴¹ **Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2015/286 E, 2015/15626 K ve 16.10.2015 Tarihli Kararında;**¹⁴² Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucunda sanığın taksirinin bulunmadığı tespit edilmiş olup ilk derece mahkemesince verilen beraat hükmünü onamıştır. Bahsedilen karardan anlaşılacağı üzere, olayda iş kazası meydana gelmiştir. Sanığın taksirle öldürme suçundan cezalandırılabilmesi için, taksirle öldürme suçunun unsurlarının oluşması gereklidir. Taksirle öldürme suçunun manevi unsuru taksirdir. Fakat şantiye şefi sıfatıyla görev yapan sanığın taksiri bulunmadığından ve kusuru olmadığından sanık hakkındaki beraat hükmü onanmıştır.

Kanun koyucu sayılan hallerde taksirli suçlarda ceza verilmeyeceğini de tanzim etmiştir.¹⁴³ Taksirli suçları basit ve bilinçli taksir şeklinde ayırabiliriz. Öngörülebilir neticenin öngörülmemesi durumuna basit taksir, neticenin öngörülmesine rağmen neticenin gerçekleşmesini istemeyerek harekete devam edilmesi haline de, bilinçli

¹⁴⁰ ARTUK Mehmet Emin, GÖKCEN Ahmet, YENİDÜNYA Caner, Ceza Hukuku Özel Hükümler, Turhan Kitapevi, Ankara, 2006, sf. 38.

¹⁴¹ GÜNAY Erhan, Teori ve Uygulamada Olası Kast, Bilinçli Taksir Öldürme ve Yaralama Kastı, 2. Baskı, Seçkin, Ankara, Mayıs, 2007 sf. 66.

¹⁴² Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2015/286 E, 2015/15626 K, 16.10.2015 Tarihli Kararı, Mezkur olay; *"İnşaat mühendisi olan sanığın şantiye şefi sıfatıyla görev yapmaktadır. İnşaat Şirketi tarafından yapılmakta olan Gönen-Bandırma karayolu inşaatında çalışan M. K.'ın, 20.07.2010 tarihinde Tuzakçı köyü, Üçgöz köprü mevkiinde bulunan Gönen Ovası Sulama Birliği Başkanlığı tarafından işletilen üzeri açık sulama kanalının 1,10 metre yüksekliğindeki rögarının üstünde dinlenme sırasında otururken, dengesini kaybedip sulama kanalı rögarına düşmesi ve su kanalında 27.50 metre ileride bulunan rögar içindeki demir kapana kadar sürüklenmesi sonucu boğularak ölmesi"* şeklinde gerçekleşmiştir. Sanık savunmasında aslında fiili olarak çalışmadığını, söz konusu inşaat alanını görmediğini, inşaat mühendisi diplomasına ihtiyaç olduğu için para karşılığında diplomasını kullandığını beyan etmiştir. İlk derece mahkemesince yapılan inceleme de sanığın fiilen söz konusu alanda bulunmamasının onu cezai sorumluluktan kurtarmayacağı fakat müsnet suç da sanığa atfedilecek herhangi bir kusur bulunmadığından ve ayrıca taksirle öldürme suçunun unsurları da oluşmadığından sanık hakkında beraat kararı vermiştir. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 06.02.2019)

¹⁴³ DÜZGÜN Nuri, ELMACI Şerafettin, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'na Göre Olası Kast, Bilinçli Taksir ve Taksirle İşlenen Suçlar, Adalet, Ankara, 2007, sf. 63.

taksir denir.¹⁴⁴ Basit taksirde fail özen yükümlülüğüne aykırı hareket ettiğinden, öngörmesi gereken bir neticeyi öngörememektedir. Halbuki bilinçli taksirde, fail neticeyi öngörmekle birlikte gerçekleşmesini istememektedir. Bilinçli taksir ve olası kast, neticenin öngörülmesi bakımından benzerlik taşımaktadır. Fakat bilinçli taksirde fail neticenin meydana gelmeyeceği beklentisi içerisindedir. Yani, netice gerçekleştiğinde fail hareketi yapmayı istemezdi denilebiliyorsa bilinçli taksirden söz edilir. Olası kastta ise, fail neticenin meydana gelmesini öngörmekle birlikte göze alarak hareket etmektedir.¹⁴⁵ Taksirli suçlar, kasıtlı suçların daha az cezayı gerektiren bir türü olmamakla birlikte, ayrı bir kusurluluk halidir. Nitekim kastın bulunmadığı her durumda taksirin varlığından söz edilemez.¹⁴⁶

Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2008/1-197 E, 2009/93 K ve 14.04.2009 Tarihli Kararında;¹⁴⁷ öğretilen ve uygulamada taksirin unsurları; *failin taksirle işlenebilen bir suç olması, hareketin iradi olması, neticenin iradi olmaması, hareketle netice arasında nedensellik bağının bulunması, neticenin öngörülebilir olmasına karşın fail tarafından öngörülememesi*, şeklinde kabul edilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm veya yaralama söz konusu olduğunda, işverenin cezai sorumluluğunu oluşturan taksirle öldürme veya taksirle yaralama suçlarına ilişkin Yargıtay kararları taksirin unsurları temelinde de irdelenmektedir.

Taksirin unsurlarından olan nedensellik bağı, iş kazaları ve meslek hastalıkları söz konusu olduğunda özellikle tartışılan hususlardandır. **Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2014/12-179 E, 2014/499 K ve 18.11.2014 Tarihli Kararında;**¹⁴⁸ taksirle yaralama suçunun manevi unsurunun taksir olması sebebi ile

¹⁴⁴ APAYDIN Cengiz, Yargıtay Kararları Işığında Olası Kast ve Bilinçli Taksir, İstanbul, Ekim 2017, sf. 294.

¹⁴⁵ DEMİRBAŞ Timur, ERDEM Mustafa Ruhan, Ceza Hukuku Pratik Çalışmalar, Seçkin, Ankara, Nisan, 2016, sf. 159-160.

¹⁴⁶ ÖZTÜRK Bahri, ERDEM Mustafa Ruhan, Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku, Seçkin, Ankara, Eylül, 2018, sf. 317.

¹⁴⁷ Bkz. Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2008/1-197 E, 2009/93 K ve 14.04.2009 Tarihli Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 01.03.2019)

¹⁴⁸ Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2014/12-179 E, 2014/499 K, 18.11.2014 Tarihli Kararı, Mezkur olay; “*Sanığın sorumlusu olduğu kablo imalat fabrikasında vasıfsız işçi olarak çalışmakta olan mağdurun, olay günü plastik basım makinesi olan enjeksiyon makinesinden plastik sızması üzerine makinede çalışma yapmakta olan arkadaşının yardım etmesini istemesi üzerine, makineden sızan plastikleri temizlemek için makinenin içine elini soktuğu*

taksirin unsurlarından olan nedensellik bağı irdelenmektedir. Kablo imalathanesinin sorumlu müdürü olan sanığın iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim vermediğinden, denetim yapmadığından ve iş yerinde uyarıcı levha bulundurmadığından kusurlu olduğu tespit edilmiştir. Nitekim kablo imalathanesinin sorumlu müdürü olan sanığın kusurlu davranışı sonucu işçi yaralanmıştır. Söz konusu olayda nedensellik bağının kesilmediği gerekçesi ile, Yargıtay tarafından beraat hükmü bozulmuştur.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2013/12-654 E, 2015/75 K ve 31.03.2015 Tarihli Kararına;¹⁴⁹ konu iş kazası sonucu ölüm meydana gelmiş ve

sırada parmaklarını makineye kapturarak yaralanması" şeklinde gerçekleşmektedir. İlk derece mahkemesince yapılan inceleme sonucu alınan bilirkişi raporlarında sanığın iş yerinin denetlenmesinden, gerekli önlemleri almasından sorumlu olduğu ve dolayısıyla sanığın tali kusurlu olduğu tespit edilmektedir. İlk derece mahkemesince yapılan yargılama sonucunda bilirkişi raporları dikkate alınmayıp sanığın beraatine şeklinde hüküm kurulmuştur. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucunda taksirli suç: "İnsanların toplumda rahat ve huzurlu bir şekilde yaşamaları için belli kuralların konulması ve bu kurallara uyulması gerekmektedir. Nitekim taksirli suçtan cezalandırabilmek için iradi bir davranış ve kişinin neticeyi öngörebiliyor olması gerekmektedir. Bu iki unsurun bulunması gerekmektedir. Eğer öngörülebilecek bir netice yoksa taksirli suçtan bahsedemeyiz." şeklinde tanımlamıştır. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucunda kablo imalathanesinin sorumlu müdürü olan sanığın "pres makinasının çalışma prensipleriyle riskleri konusu başta olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim vermediği, gerekli denetimleri yapmadığını, optik sensörü bulunmayan pres makinasının bulunduğu yerde uyarıcı bir levha da bulundurmadığı 25 yıldan beri kullanılan bu sebeple eskidiği için lif atan makinayı yenilemesi gerektiği de göz önüne alındığında" gerekli dikkat ve özeni göstermediğinden kusurlu olduğu tespit edilmiştir. Olay da nedensellik bağı kesilmediğinden yani sanığın kusurlu eylemleri sonucu yaralanma gerçekleştiğinden Yargıtay tarafından ilk derece mahkemesinin beraat hükmü bozulmuştur. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 08.02.2019)

¹⁴⁹ Bkz. YCGK, 2013/12-654 E, 2015/75 K ve 31.03.2015 Tarihli Kararı, "Sanık F. D.'un doksan işçinin çalıştığı bir mermer fabrikasının sahibi, sanık M. G.'in işletme müdürü, maden teknikeri olan ölenin ise altı yıldır aynı fabrikada fayans kesim sorumlusu olup, çıkan mermerin kalitesini kontrol etmekle yükümlü bulunduğu, çalışmaya başlamadan evvel işe elverişlilik bakımından sağlık raporu aldığı, iş sözleşmesinde; "işyerindeki makine, alet ve teçhizatı usulüne uygun olarak ve özenle kullanmayı, görevi ile ilgili bulunmayan işlerle uğraşmamayı, kendisine teslim edilmemiş makine, alet ve edevatı kullanmamayı taahhüt eder" şeklinde, iş güvenliği talimatında da; "verilen görevi, tarif edilen şekilde yapacağım, işimden başka bir işe karışmayacağım, amirimin verdiği emre uyacağım" biçiminde hükümler bulunduğu, "iş sağlığı ve güvenliği, iş kazaları ve kişisel koruyucular" konularında eğitim aldığı, sanıkların bütün çalışanlarla birlikte öleni de çalışma prensipleri ile riskleri başta olmak üzere işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında bilgilendirdiği, buna karşın altı yıldır aynı fabrikada çalışan ve üretim müdürü olarak görev yapan ölenin, görev alanının dışında bulunan makinelerin üzerinin örtülebilmesi için çatıya branda serilmesi konusunda, bu işleri yapmakla görevli teknik elemana talimat verdiği, bununla yetinmeyerek diğer işçilerin ikazlarını gözardı edip, herhangi bir güvenlik önlemi almadan

taksirle öldürme suçunun manevi unsurunun taksir olması sebebi ile nedensellik bağı üzerinde durulmuştur. Bahsedilen kararda, taksirin varlığından söz edilebilmesi için, gerçekleşmesi gereken unsurlardan olan nedensellik bağının mevcut olabilmesi için, sanığın kusurlu davranışı sonucunda ölüm neticesinin meydana gelmesi gerektiği vurgulanmıştır. Söz konusu olayda işçi, diğer çalışanların uyarılarını dikkate almayarak güvenlik önlemi almadan çatıya çıkmış ve çatıda bot, baret ve belinde emniyet kemeri ile çalışan görevliyi kırılğan malzemeden yapılan aydınlatmanın üzerine basmaması konusunda uyarmasına rağmen kendisinin üzerine basması sonucunda vefat ettiğinden, işçinin kendi dikkatsizliği sonucu öldüğüne, olayda nedensellik bağının bulunmadığına ve sanıkların olayda kusurunun bulunmadığına karar verilmiştir.

5.2. BİLİNÇLİ TAKSİR

TCK'nın 22/3 fıkrası gereğince; *“Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.”* şeklinde tanımlanmıştır. Bahsi geçen kanun maddesinden açıkça anlaşıldığı üzere, bilinçli taksirde fail neticeyi

çatıya çıktığı, çatıda ayağında bot, kafasında baret, belinde emniyet kemeri ile çalışıp makinenin üstünü brandayla kapatma işini bitiren ve inmek üzere merdivene doğru yürümekte olan görevliyi kırılğan malzemeden yapılmış aydınlatmanın üzerine basmaması hususunda uyardığı, ancak kendisinin bu bölüme basması sonucunda yaklaşık altı metre yükseklikten beton zemine düşerek hayatını kaybettiği...” şeklinde olay gerçekleşmiştir. Yargıtay Ceza Genel Kurulu tarafından yapılan inceleme sonucunda; olayda iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alındığı, çalışanların bilgilendirildiği, iş yerinde uyarı levhaların bulunduğu, çatıya çıkmak yasaktır ikazının da bulunduğu, işçilere gerekli aletin temin edildiği, çatıda çalışan işçilerin koruyucu aletleri kullandığı, ölen işçinin çatıda yapılan işle ilgili sorumluluğunun bulunmadığı, ölen işçinin talimat ve izin almaksızın çatıya çıktığı anlaşılmaktadır. Yargıtay Ceza Genel Kurulu, fabrika sahibinin ve işletme müdürünün iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli önlem alındığının denetlememesine ve uyarı levhalarını gerekli yerlerde buldurmamalarına rağmen; bu hareketleri ile işçinin ölmesi arasında nedensellik bağının bulunmadığını ve işçinin kendi dikkatsiz ve tedbirsiz davranışı sonucu öldüğüne karar vermiştir. Ayrıca Yargıtay Ceza Genel Kurulu, meydana gelen zararlı sonuca işçinin kendi davranışı ile sebebiyet verdiğiinden bahisle sanıklara kusur yüklenemeyeceğine karar vermiştir. Bu nedenle sanıkların kusurunun bulunmaması ve beraatlerine karar verilmesi gerekirken bu durumun gözetilmemesi nedeniyle Yerel Mahkeme'nin direnme kararının bozulmasına karar verilmiştir. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=cgk-2013-12-654.htm&kw=Yargıtay+Ceza+Genel+Kurulunu'+2013/12-654'+E#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 15.02.2019)

öngörmekle beraber meydana gelmesini istememektedir. Nitekim görüleceği üzere bilinçli taksir kanunda ayrı bir suç olarak düzenlenmemiş sadece bilinçli taksirde cezanın arttırılması yoluna gidilmiştir. Bilinçli taksirde, sonucun öngörülmesine rağmen bilgi, tecrübe gibi sebeplerle gerçekleşmeyeceğine güvenilerek hareket edilmektedir.¹⁵⁰ Öngörebilme kriteri failin kişisel özelliklerine göre değişkenlik göstermektedir. Bilinçli taksirde fail neticeyi öngörmekle birlikte kişisel deneyimlerine dayanarak neticenin gerçekleşmeyeceğine inanmaktadır. Bilinçli taksirde fail hareketi bilerek ve isteyerek yapmasına ve neticeyi de öngörmesine rağmen olayın özellikleri ve geçmiş deneyimleri sebebi ile neticenin gerçekleşmeyeceğine inanmaktadır.¹⁵¹

Bilinçli taksir, taksirden daha ileri kusurluluk halidir. Bilinçli taksir, her olayın özelliklerine göre değerlendirilmesi gereken bir konudur. Trafik kazalarında bilinçli taksire sıklıkla karşılaşılmaktadır. Örneğin, yolların buzlanması olasılığına karşı zincir takmayarak kazaya sebep olma, ara sokakta arabayı hızlı kullanma sebebiyle yayaya çarpma, yoğun sisli bir günde hızlı araç kullanmak veya farları yakmamak, aracın olağan muayenesini yaptırmama nedeniyle kaza yapmak gibi durumlar sayılabilmektedir.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2014/18035 E, 2015/12308 K ve 01.07.2015 Tarihli Kararına;¹⁵² konu olayda iş kazası meydana gelmiş ve bilinçli taksirin

¹⁵⁰ ARTUK, GÖKÇEN, YENİDÜNYA: 2006, sf.48.

¹⁵¹YİĞİT Onur, Yargıtay Kararları Işığında Bilinçli Taksir Kavramı Ve Unsurları, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Cilt: 0, Sayı: 2, sf. 122, (113-136), Yıl: 2013, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/155542> (Erişim Tarihi: 22.02.2019)

¹⁵² Yargıtay 12. CD, 2014/18035 E, 2015/12308 K ve 01.07.2015 Tarihli Kararı, “*Piroteknik Kimya Sanayi Havai Fişek Oyuncak Pazarlama Ticaret ve Sanayi Ltd. Şti. ünvanlı firmaya ait havai fişek fabrikasının kızkaçıran olarak bilinen piroteknik malzemenin imal işlemi sırasında, masalar üzerinde hazırlanan kapsüllerin kalıplara yerleştirilmesinin ardından pres makinesinde yapılan presleme sonrası kapsüllerin kalıplarından çıkartıldığı sırada oluşan parlama ve patlama neticesi işçilerden birinin ölümü birden çok işçinin de yaralanması*” şeklinde olay gerçekleşmiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucunda; “sanıklardan birinin fabrikanın genel müdürü, diğerinin ise firmanın ortağı ve genel müdürü olduğu olayda, ilkokul mezunu olan işçilere yeterli iş güvenliği eğitiminin verilmediği, verilen eğitimlerin de bir kısmının yeterli eğitimi olmayan ve A sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesi bulunmayan mühendisler tarafından verildiği, çalışanların arkalarında bulunan kutunun içinde olması gerekenden fazla patlayıcı madde olduğu, işçilerin çalıştığı kısımda acil çıkış kapısının olmadığı ve iş yerindeki tek çıkış kapısının önünde de kutuların bulunduğu, işçilerin daha fazla çalışması konusunda işveren vekilleri tarafından baskı yapıldığı, iş yerinin çok tehlikeli işler sınıfında yer almasına rağmen iş yerinde kadın işçi çalıştırıldığı, iş yerinde 2 yıl öncesinde de benzer patlama gerçekleşmesi

koşullarının oluştuğuna karar verilmiştir. Bilinçli taksirde neticenin öngörülmesine rağmen meydana gelmesi istenmemektedir. Söz konusu olayda iş yerinde daha önce de benzer bir patlamanın gerçekleşmesine rağmen, fabrikanın genel müdürü ve firmanın ortağı olan sanıklar tarafından gerekli risk değerlendirilmesi yapılmadığından ölüm ve yaralama neticesinin öngörüldüğü kabul edilmiştir. Olayda bilinçli taksir koşulları olduğundan cezanın arttırılmasına karar verilmiştir.

Basit taksir ile bilinçli taksirin ortak noktası, neticenin meydana gelmesinin istenmemesidir. Basit taksirde failin neticeyi öngörmemesine rağmen, bilinçli taksirde öngörmemesinin yanında neticeyi istememektedir. 5237 sayılı TCK'nın 89. maddesinde taksirle yaralama suçu düzenlenmektedir. Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Fakat 89/1 fıkrası haricindeki yaralamalarda, suç bilinçli taksirle işlendiyse takibi şikâyete bağlı değildir. Yine, TCK'nın 50/4 fıkrası gereğince; *“Taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası uzun süreli de olsa; bu ceza, diğer koşulların varlığı halinde, birinci fıkranın (a) bendine göre adli para cezasına çevrilebilir. Ancak, bu hüküm, bilinçli taksir halinde uygulanmaz.”* denilmektedir. Söz konusu madde kapsamında da görüleceği üzere, bilinçli taksirin söz konusu olduğu olaylarda hapis cezasının adli para cezasına çevrilmeyeceği düzenlenmiştir. Doktrinde bazı yazarlarca bilinçli taksirin, kast kavramı içinde değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Ancak bu görüş, öngörmenin ve istemenin farklı kavramlar olması ve kastın varlığı için öngörmenin yanında istemenin de mevcut olması gerektiğinden eleştirilmektedir.¹⁵³

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2018/267 E, 2018/7288 K ve 27.06.2018 Tarihli Kararına;¹⁵⁴ konu olayda iş kazası meydana gelmiş ve bilinçli taksirin

sonucunda 2 işçinin öldüğü ve 47 işçinin yaralandığı olaya rağmen gerekli risk değerlendirmesinin yapılmadığı, statik elektriğe karşı tedbir alınmadığı, iş yerinde kullanılan aletlerin alev geçirmez özelliğinin bulunmadığı, tüm bu sebeplerden ötürü sanıkların eylemlerinin bilinçli taksir koşullarının oluşturması ile cezanın arttırılması gerektiğinin gözetilmemesinden bozulmasına...” karar vermiştir.

[http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2014-](http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2014-18035.htm&kw=işveren+taksirle+öldürme+bilinçli+taksir#fm)

[18035.htm&kw=işveren+taksirle+öldürme+bilinçli+taksir#fm](http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2014-18035.htm&kw=işveren+taksirle+öldürme+bilinçli+taksir#fm), Kazancı, (Erişim Tarihi: 23.02.2019)

¹⁵³ APAYDIN: 2017, sf. 344.

¹⁵⁴ Yargıtay 12. CD, 2018/267 E, 2018/7288 K ve 27.06.2018 Tarihli Kararı, *“Turgutlu ilçesinde bulunan Toki inşaatlarının yapımının... Aş. ve... Ltd. şirketlerine verildiği, tarafların 26/07/2006 tarihinde iş ortaklığı sözleşmesi yaptığı, taraflar arasında 2. ek sözleşme yapılarak 23/01/2007 tarihinden itibaren iş ortaklığı sözleşmesinin konusu işin tamamen... Ltd. şirketi tarafından yapılması ile bu yapım işinden doğacak her türlü hak ve*

koşullarının oluştuğuna karar verilmiştir. Bahsi geçen olayda 18 yaşından küçük işçilerin yer altı ve yer üstü inşaatında çalıştırılmasının yasak olmasına rağmen ölen işçinin 17 yaşında inşaatta çalıştırılmasından ve denetim ve gözetim yükümlülüğüne aykırı hareket edilmesinden ötürü bilinçli taksir koşulları oluştuğu sonucuna varılarak cezanın arttırılmasına karar verilmiştir.

Yine, **Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/3469 E, 2018/4954 K ve 26.04.2018 Tarihli Kararına;**¹⁵⁵ konu olayda iş kazası gerçekleşmiş ve bilinçli

yükümlülüğün... Ltd. şirketine ait olacağı belirtiltiği, 06/01/2007 tarihinde... Ltd. şirketi ile KCR Ltd. şirketi arasında düzenlenen taşeron sözleşmesi ile bina inşaat işinin alt işverene devredildiği, KCR Ltd. şirketi tarafından ise beton, sıva ve boya işlerinin ise 23/02/2007 tarihli taşeron sözleşmesi ile ... Mermer Ltd. şirketine devredildiği, olay tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İnceleme Raporundan anlaşıldığı üzere ... Mermer Ltd. şirketinin çalışanı olan 17 yaşındaki işçi...'nın gırgır vinçte (asansör) çekilen malzemeye bina içerisinde alırken yük kancasına bağlı çelik halatı tutması ile asansörden kaynaklanan kısa devre sonucunda asansörün metal aksamına sirayet eden gerilim sebebiyle elektrik çarpmasına bağlı olarak vefat etmiştir” şeklinde olay gerçekleşmiştir. Yargıtay tarafından yapılan incelemede; “soruşturma aşamasında tek bilirkişi raporu alınmış ve bu rapor olayın meydana gelmesi, sanıkların sorumluluğu, sanıkların kusur oranlarını belirlemede yetersizdir. Mahkeme tarafından eksik bilirkişi raporuna göre hüküm verilmiştir. Mahkemenin öncelikle Toki tarafından ihale sürecine ilişkin belgelerin, işveren ve alt yüklenicilerin görevlerine ilişkin evrakların dosyaya eklenmesi ile yüklenicilerin şantiye şefi bulundurup bulundurmaması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin eğitilmesi, iş yerine gerekli alet bulunması ve yapılan işin niteliğine uygun olmayan asansörün kimin tarafından temin edildiği ve kullanıldığı araştırılarak bunlara ilişkin belgelerin dosyaya eklenmesi sonrasında kusur durumunun tespit edilmesi için üç kişilik bilirkişi heyetinden rapor alınması neticesinde karar verilmesi gerektiğinden ve Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin 4. maddesinin ikinci fıkrasında Ek-1 deki çizelgenin 31 numaralı “yapı işleri” bölümünde 18 yaşından küçük işçilerin yer altı ve yer üstü inşaatında çalıştırılmasının yasak olduğu düzenlenmesi ve mezkur olayda ölen işçiyi 17 yaşında inşaatta çalıştıran, denetim ve gözetim yükümlülüğüne aykırı hareket eden sanık hakkında bilinçli taksir koşulları meydana geldiğinden ceza miktarının TCK'nın 22/3 maddesi gereğince arttırılması gerektiğinin gözetilmemesinden bozulmasına...” karar verilmiştir.

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2018-267.htm&kw=işveren+taksirle+öldürme#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 19.02.2019)

¹⁵⁵ Yargıtay 12. CD, 2016/3469 E, 2018/4954 K ve 26.04.2018 Tarihli Kararı, “*Yapı Sahibi ve Müteahhit ... Tur. İnş. Ltd. ye ait ... ada,... parsel de kurulu bulunan, İnşaat unvanlı yapı işyerinde, 01.11.2012 günü saat 13.30 sularında, ... no.lu dairesinde, alt işveren ... Elektrik firmasının işçilerinden olan sanıklar ..., ..., tanık ... ve olay tarihinde 17 yaşında olan ölen ...'in birlikte elektrik tesisatı işi yaptıkları sırada, bazı elektrik malzemelerinin bitmesi nedeniyle, kalfa olan ..., işe bir ay önce çırak olarak başlayan öleni biten malzemelerden getirmesi için yandaki bloğa gönderdiği, ölenin bu sırada inşaatın korkuluğu olmayan aydınlatma ve havalandırma boşluğundan, 3.kattan bodrum kattaki galeri boşluğuna düşerek ölmesi”* şeklinde gerçekleşmiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucu; “merdivenlerde korkuluk demirlerinin olmadığı, olay tarihinde 17 yaşında olan ölen işçinin elektrik firmasında çırak olarak çalıştığı, Akşam Sanat Lisesi elektrik bölümünde öğrenci olan ölen işçinin çıraklık kursuna gitmeden çalıştırıldığı, işçi kursa gitmediğinden iş yerindeki tehlikelere karşı nasıl önlem alması gerektiğini bilmediği, söz

taksirin koşullarının oluştuğuna karar verilmiştir. Bilinçli taksirde fail neticeyi öngörmekle beraber meydana gelmeyeceğini düşünmekte ve meydana gelmesini istememektedir. Söz edilen olayda, 17 yaşındaki işçinin inşaat ve elektrik işlerinde mesleki eğitim almadan çalıştırılması, ölüm neticesinin öngörüldüğünü göstermektedir. Bahsedilen olayda bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiği gerekçesi ile hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2017/1652 E, 2018/10208 K ve 25.10.2018 Tarihli Kararında;¹⁵⁶ bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiğine karar verilmiştir. 17 yaşındaki işçinin çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerinde çalıştırılması, genç işçilerin inşaat yapı işlerinde çalıştırılmaması gerektiği halde bu durumun dikkate alınmaması, mesleki eğitim almalarının zorunlu olmasına rağmen işçinin eğitim almadan çalıştırılması ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmadan çalıştırılması halinde sanığın yaralama neticesini öngördüğü kabul edilebileceğinden ötürü bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiğinden hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

konusu iş yerinin çok tehlikeli sınıfta yer aldığı, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılması Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte genç işçilerin çalışabileceği işyerleri arasında inşaat yapı işlerinin ve elektrik işlerinin sayılmadığı, 17 yaşındaki işçinin mesleki eğitim almadan çalıştırılmasının yasak olduğu, şantiye şefi olan sanığın da 17 yaşındaki işçinin yapı işlerinde faaliyet göstermesine izin verdiği ve tüm bu sebeplerden ötürü sanıklar hakkında TCK'nın 22/3. maddesi gereği bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiğinden hükmün bozulmasına" karar vermiştir. Bilinçli taksirin varlığı her olayın özelliklerine göre farklılık göstermektedir. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2016-3469.htm&kw=işveren+taksirle+öldürme#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 26.02.2019)

¹⁵⁶ Yargıtay 12. CD, 2017/1652 E, 2018/10208 K ve 25.10.2018 Tarihli Kararı, "*Beton A.Ş. ye ait Elvan Park Konutları İnşaatı işyerinde işçi olarak çalışan 01.10.1995 doğumlu olup olay tarihinde henüz 17 yaşında olan katılanın, olay günü saat 19:20 sıralarında akşam saatlerinde karanlık havada, inşaatın 8. katına çelik halatlı yük taşıma aleti ile torba halinde alçıların taşınması sırasında, binanın 8. katında inşaat asansörü ile yukarı çekilen alçı torbasını almak isterken dengesini kaybederek yüksekte zemine düşmesi sonucu nitelikli şekilde yaralanması*" şeklinde olay gerçekleşmiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucu; "olay tarihinde katılanın 17 yaşında olduğu, inşaat sigortasız olarak çalıştırıldığı, iş yerinin çok tehlikeli sınıfta yer aldığı, genç işçilerin çalışabileceği iş kolları arasında inşaat yapı işlerinin olmadığı, yapı işlerinde çalışacakların mesleki eğitim almalarının zorunlu olduğu, 17 yaşında olan katılanın yasak olmasına rağmen işvereni sanık tarafından eğitim aldırılmadan ve güvenlik önlemlerine uyulmadan çalıştırılması karşısında bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiğinin gözetilmemesi sebebiyle hükmün bozulmasına..." karar vermiştir. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2017-1652.htm&kw=taksirle+yaralama+suçu+işveren+#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 27.02.2019)

5.3. OLASI KAST

TCK'nın 21. Maddesi gereğince; “*Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir.*

Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemi halinde olası kast vardır. Bu halde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda müebbet hapis cezasına, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıldan yirmibeş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur; diğer suçlarda ise temel ceza üçte birden yarısına kadar indirilir.” şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu maddeden de görüleceği üzere kast, neticeyi bilmesine rağmen hareketi bilerek ve isteyerek yapmaktır. Olası kastta ise, fail neticeyi öngörmüş, istememiş ve neticenin gerçekleşmemesi için gerekeni yapmayarak yani göze alarak hareket etmiştir. Olası kast ile kast arasında farklılık mevcuttur. Örneğin; her gün aynı yemekhanenin aynı masasında yemek yiyen hasmını öldürmek isteyen failin bu masaya sipariş edilen yemeğe öldürmek istediği kişi gelmeden zehir koyması ancak yemeği başka birinin yiyerek ölmesi olayında olası kast mevcuttur. Fakat yine fail, zehri öldürmek istediği kişinin tabağına değil de yemekhanedeki yemek kazanına koyarak yemeği yiyen herkesin ölümüne sebep olması halinde her maktul için doğrudan kastla sorumludur. Kast kavramı konumuz kapsamında olmadığı için olası kast kavramı üzerinde durulacaktır. Doktrinde kabul edilen görüşe göre, olası kastla işlenen suça teşebbüs mümkün değildir. Zira olası kastta sorumluluğun doğması için neticenin gerçekleşmesi gereklidir.¹⁵⁷

Olası kast ile bilinçli taksir birbirinden farklı kavramlardır. Nitekim olası kastta fail doğrudan istemediği *neticeye kabullenmiş ve kayıtsız kalmıştır*. Halbuki bilinçli taksirde failin neticeyi öngörmesine rağmen neticeyi istememekte ve neticenin ortaya çıkmaması için elinde gelen çabayı sarfetmektedir.¹⁵⁸ Yani öngörülen neticenin istenmiş olduğu durumlarda olası kast, öngörülen ama

¹⁵⁷ YİĞİT: 2016, sf. 109-110.

¹⁵⁸ YİĞİT: 2016, sf. 111-112.

istenmeyen netice söz konusu ise bilinçli taksirin varlığından söz edilebilir.¹⁵⁹ Olası kast ile bilinçli taksir arasındaki fark, neticeye yönelik yaklaşım tarzındadır. Nitekim olası kasttaki istememe durumu bilinçli taksirdeki kadar kesin ve net değilken, doğrudan kasttaki kadar da güçlü isteme şeklinde değildir.¹⁶⁰ Olası kastta sadece netice öngörülmekte fakat doğrudan kastta netice de istenmektedir.¹⁶¹ Olası kast, failin gerçekleştirmek istediği sonuca zorunlu olarak bağlı bulunmayan sonuçları öngörmesi ve kabullenmesi durumunda mevcut olmaktadır.¹⁶²

Olası kast ile bilinçli taksirin incelendiği Yargıtay kararlarında, öngörülen sonucun istenmemiş olması halleri irdelenmektedir. **Yargıtay 1. Ceza Dairesi'nin 2018/4135 E, 2019/93 K ve 22.01.2019 Tarihli Kararına konu olayda**¹⁶³; taksirle öldürme suçu meydana gelmiş ve olası kastın koşullarının oluştuğuna karar verilmiştir. Şöyle ki, olası kastta netice öngörülmüş ve istenmemiş olmasına rağmen, neticenin meydana gelmemesi için de gerekenler yapılmamaktadır. Bahsedilen olayda, maktul alkollü olmakla birlikte darp edilmiştir. Sanığın alkollü olduğunu bilmesine rağmen darp edilen maktulü itekleyerek denize düşürmesi,

¹⁵⁹ KEÇELİOĞLU: 2015, sf. 203.

¹⁶⁰ KEÇELİGİL: 2016, sf. 175.

¹⁶¹ APAYDIN: 2017, sf. 143.

¹⁶² ARTUK, GÖKCEN, YENİDÜNYA: 2006, sf.35.

¹⁶³ Yargıtay 1. Ceza Dairesi'nin 2018/4135 E, 2019/93 K ve 22.01.2019 Tarihli Kararı, "maktul ...'in, sanıklardan ...'in babasına ait olan yatta çalıştığı, olay günü maktulün çalıştığı yatta alkol alarak yüksek sesle müzik dinlediği, alkolün etkisiyle hakaret edip tehditler savurmaya başladığı, maktulün arkadaşı olan sanık ...'in ortamı yatıştırma istemesi üzerine, maktulün ona da küfür ve hakaret ederek denize atlayıp yan tarafta demirli bulunan tekneye geçmek istediği, ancak başarılı olamayınca yüzerek çalışmış olduğu yata geri çıktığı, maktulün hakaret ve tehditler savurmaya devam etmesi üzerine tanık ...'in, sanık ...'i getirmek üzere gittiği, bir süre sonra tanık ...'in bulunduğu bota sanık ... ve arkadaşı olan ... geldikleri ve sanık ...'nin da bindiği, bota bulunanların maktulün bulunduğu tekneye yaklaşıp güvertesine çıktıkları, maktulün taşkınlık yapmaya devam etmesi nedeniyle, sanıklar ... ve ...'in de içinde bulunduğu grubun demir çubukla vurma, tekme ve tokat atmak suretiyle maktulü basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek şekilde yaraladıkları, maktulün aldığı darbeler neticesinde yere düştüğü ve yerden kalkmaya çalışarak yatın küpeşte denen korkuluklarına tutunduğu, ancak sanık ...'in itekleyerek maktulü denize düşürdüğü, denize düşen maktulün suyun içerisinde denizin dibine doğru battığı, olaydan sonra güvenlik birimlerine haber verildiği, havanın aydınlanmasıyla maktulün cesedinin sahil güvenlik ekiplerince denizden çıkarıldığı, maktulün cesedi üzerinde yapılan ölü muayene otopsi işlemleri neticesinde suda boğulmaya bağlı mekanik asfiksi sonucu ölmesi..." <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=1cd-2018-4135.htm&kw=olası+kast+taksirle+öldürme#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 01.03.2019)

neticenin meydana gelmemesi için gerekeni yapmadığını ve neticeyi göze aldığı göstermektedir. Tüm bu sebeplerle Yargıtay sanığın olası kast hükümlerinin uygulanması suretiyle cezalandırılması gerektiğine karar vermiştir. Benzer şekilde; **Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2018/4228 E, 2018/9174 K ve 03.10.2018 Tarihli Kararına konu olayda;**¹⁶⁴ kendisine dur uyarıları yapılmasına ve ters yönde

¹⁶⁴ Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2018/4228 E, 2018/9174 K ve 03.10.2018 Tarihli Kararı, “sanığın idaresindeki araç ile meskun mahalde, bölünmüş, tek yönlü, 7 metre genişliğindeki, yatayda düz, düşeyde %5 eğimli, kuru, asfalt kaplı ve 70 km/s hız limiti bulunan yolda seyri sırasında karşı yol bölümünü ayıran orta refüj boşluğundan diğer yol bölümüne girip yüksek hızla ters yönde ilerlediği sırada normal istikametinden gelmekte olan sürücü ...'ın idaresindeki otomobile çarparak, sürücü ... ve aracında yolcu olarak bulunan ... ile ...'nin ölümüne sebep olduğu olayda; sanığın kaçak sigara taşıdığı bilgisi üzerine 500-600 metre mesafe ile üç kontrol noktası oluşturulduğu, sanığın ilk iki kontrol noktasından polis memurlarının sesli ve görsel dur uyarısına rağmen çok yüksek bir hız ile durmadan kaçtığı, polis memurları tarafından takibe alındığı, bu sırada yol üzerinde bulunan üçüncü kontrol noktasındaki polis memurlarına anons geçilerek sanığın yaklaştığı bilgisi verildiği, sanığın 150 metre mesafede son kontrol noktasındaki polisler tarafından yeniden uyarıldığı ancak durmayacağına anlaşılması üzerine kontrollü duruşa geçmesi için yola kapan konulduğu, bunu gören sanığın orta refüj başından karşı yol istikametine geçerek hızını arttırdığı ve kaçmaya devam ettiği, yaklaşık olarak 1,2 kilometreyi ters istikamette ve çok hızlı şekilde seyrederek polislerden kaçmaya çalıştığı ve kazanın da bu şekilde meydana geldiği, sanığın kaza sonrası aracında yapılan incelemede aracın ibresinin 140 kilometreyi göstermesi..” şeklinde olay meydana gelmiştir. “Taksirden söz edilebilmesi için neticenin öngörülebilir olması gerekli ve yeterli olmasına karşılık, bilinçli taksir halinde failin somut olayda ayrıca bu neticeyi öngörmüş olması da gereklidir. Bilinçli taksirde gerçekleşen sonuç, fail tarafından öngörüldüğü halde istenmemiştir. Gerçekten neticeyi öngördüğü halde, sırf şansına veya başka etkenlere, hatta kendi beceri veya bilgisine güvenerek hareket eden kimsenin tehlike hali, bunu öngörmemiş olan kimsenin tehlike hali ile bir tutulamaz; neticeyi öngören kimse, ne olursa olsun, bu neticeyi meydana getirecek harekette bulunmamakla yükümlüdür. Bilinçli taksirde netice somut olarak öngörüldüğü halde, istenmemiştir. Bilinçli taksiri, taksirden ayıran özellik, bilinçli taksirde istenmeyen netice fiilen öngörülürken, taksirde öngörülmemektedir. Yasada, taksirin bir türü olarak düzenlenmiş bulunan bilinçli taksir esas itibariyle olası kastın sınırlarını daraltıcı bir işlev görmektedir. Bu nedenle, olası kastın anlamı ve sınırları belirlenmeden, bilinçli taksirin kapsamının tayini mümkün değildir. Olası kast ve bilinçli taksir öngörme unsuru itibariye örtüşmesine rağmen, isteme unsuru bakımından ayrılmaktadır. Olası kastı bilinçli taksirden ayıran özellik, mümkün ya da muhtemel olarak öngörülen neticenin kabullenilmesi, failin öngördüğü tipik neticenin meydana gelmeyeceğine yönelik bir güveni olmadan hareket etmesidir. Başka bir anlatımla, fail öyle ya da böyle herhalde hareketi gerçekleştirirdim diyorsa olası kast, neticenin gerçekleşeceğini bilseydim hareketi gerçekleştirmezdim, diyorsa bilinçli taksir söz konusudur” şeklinde açıklamıştır. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucu; “yapılan uyarıları dikkate almayarak ters istikamette karşıdan gelen araçlara çarparak ölüme yol açabileceğini öngörmesine rağmen sanığın yakalanmamak amacıyla aracını sürmeye devam etmesi neticeyi kabullendiğini göstermektedir. Sanığın olası kast hükümleri uygulanmak suretiyle cezalandırılması gerekirken bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması...” şeklinde karar verilmiştir.

[http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2018-](http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2018-4228.htm&kw=olası+kast+taksirle+öldürme#fm)

[4228.htm&kw=olası+kast+taksirle+öldürme#fm](http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2018-4228.htm&kw=olası+kast+taksirle+öldürme#fm), Kazancı, (Erişim Tarihi: 01.03.2019)

karşıdan gelen araçlara çarpabileceğini öngörmesine rağmen, sanık yakalanmamak için durmamış ve doğrudan istemediği ölüm neticesinin meydana gelmesini kabullenmiştir. Sanığın olası kast hükümleri uygulanması suretiyle cezalandırılması gerektiğine karar verilmiştir.

İş kazası sonucu birden çok işçinin öldüğü bir olayda, **Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2012/21104 E, 2013/25712 K ve 14.11.2013 Tarihli Kararında;** *hareketin bilerek ve istenerek yapılması, suçun kanuni tanımındaki unsurlarının ve sonuçlarının gerçekleşebileceğinin öngörülmesi, netice öngörülmesine rağmen fiilin işlenmesi* olarak belirtilen olası kast ile adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu kanaatine varılmıştır.¹⁶⁵ Sanıklar iş yerinde metan gazı olduğu bilmelerine

¹⁶⁵ Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2012/21104 E, 2013/25712 K, 14.11.2013 Tarihli Kararı, "Bursa ili Mustafa Kemal Paşa ilçesi sınırları içinde bulunan B... A.Ş.'nin uhdesinde bulunan yer altı kömür ocağında 10.02.2009 günü saat 19.30 sıralarında grizu patlaması ile birlikte oluşan göçükler sonucunda 19 işçinin ocakta mahsur kaldığı, 13.12.2009 gününde yapılan kurtarma çalışmalarına rağmen 19 işçinin de ölü olarak bulunduğu, yapılan otopsi sonucunda yanık yaraları olduğu, ancak 17 işçinin karbon monoksit zehirlenmesi, bir işçinin yanık ve karbon monoksit zehirlenmesi ve bir işçinin ise göçüğün travmatik etkisi ile öldüğü" şeklinde olay gerçekleşmiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucu; "bu iş kolunda deneyimli olan sanıkların 2006 yılından beri işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu gözardı ederek, defterlerde bile bu hususa yer vermeyerek önceki denetimlerde defalarca istenmiş olan ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmayıp düzenli olarak kullanılmasını sağlamayarak, hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi temin edip kullanılmayarak, işletmede Küldesak (havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkanı bulunmayan) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirliliği ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini göz ardı edip; 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yapılması dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, ocakta grizu olduğunu bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri gibi ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına almamaları, ocak içinde kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmeyip ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemeyerek, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgelettirmeyerek, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda öngörülmeyle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, "olursa olsun" düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği ve

rağmen bu konuda önlem almamış, uyarı sistemi kurmamış, önemli miktarda gaz ölçüm cihazı bulundurmamış, temiz hava sağlayan sistem kurmamış, grizu bulunduğunu gizlemiş, işçilerin sigara içmesini engelleyememiş, işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermemiş, güvenlik tedbirlerine uymamış, uyarılara rağmen tehlikeli çalışma faaliyetlerine devam ettikleri belirlenmiş ve tüm bu sebepler ölüm neticesinin gerçekleşmemesi için gerekenlerin yapılmadığını göstermektedir. Yargıtay olayda sanıkların olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiğine karar vermiştir.

5.4. TAKSİRLE ÖLDÜRME

5237 sayılı TCK'nın "Taksirle Öldürme" başlıklı 85. maddesinde; (1) *Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, "iki yıldan" altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi "iki yıldan" onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*" hükmü yer almaktadır. Bahsedilen kanun maddesinden de görüleceği üzere, birden fazla kişinin ölümüne veya bir kişinin ölümü ile birlikte bir kişinin yaralanmasına sebep olunması halleri de nitelikli hal olarak düzenlenmiştir. Burada kastedilen yaralanma, basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek yaralanma da olabilir. Yine bilinçli taksir durumu da, cezanın ağırlaştırılmasına neden olur.

Taksirle öldürme suçunun unsurları, kasten öldürme suçunun unsurlarıyla birçok açıdan benzerlik göstermektedir. İki suç arasında farklılık, suçun manevi unsurunda kendini göstermektedir. Şöyle ki; taksirle öldürme suçunda ölüm neticesine yönelik failde doğrudan veya olası kast bulunmamaktadır. Fail söz konusu suçta objektif özen yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş, öngörülebilir ve önlenemez ölüm neticesini öngöremediği için sorumlu olmaktadır.¹⁶⁶ Yani failin öngörebilme ve önleyebilme imkanına sahip olmasına rağmen, objektif dikkat ve

olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden, yazılı şekilde hüküm kurulması... bozulmasına.." şeklinde karar vermiştir. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 10.02.2019)

¹⁶⁶ TEZCAN Durmuş, ERDEM Mustafa Ruhan, ÖNOK Murat, Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, sf. 199.

özen yükümlülüğüne aykırı davranışı neticesinde insan ölümüne sebep olmaktadır.¹⁶⁷

5.4.1. KORUNAN HUKUKSAL YARAR

Bu suçla korunan hukuki yarar, yaşam hakkıdır.¹⁶⁸ Devlet tarafından yaşam hakkı sadece bireysel değil, toplumsal amaçla da korunmaktadır. İşverenin denetim ve gözetim yükümlülüğüne aykırı davranması sonucu işçinin ölmesi halinde bu durum yaşam hakkının ihlali anlamına gelmektedir. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 2. Maddesinde yaşam hakkı düzenlenmiştir. Buna göre; *“herkesin yaşam hakkı yasayla korunur. Yasanın ölüm cezası ile cezalandırdığı bir suçtan dolayı hakkında mahkemece hükmedilen bu cezanın infaz edilmesi dışında, hiç kimsenin yaşamına kasten son verilemez.”*¹⁶⁹ şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile de görüleceği üzere, kişilerin yaşam hakkı güvence altına alınmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın madde 90/5 gereği; *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”*¹⁷⁰ şeklinde düzenlenmiştir. Nitekim söz konusu maddeden, yaşam hakkının uluslararası alanda korunduğunu ve usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmaların uyuşmazlıklarda esas alınacağını kabul etmek mümkündür. Yine Anayasa'nın 17/1 fıkrası gereğince; *Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.”* şeklinde düzenlenmiştir. Görüleceği üzere, yaşam hakkı insanın özünü oluşturan ve vazgeçilmez bir haktır.

¹⁶⁷ ERCAN İsmail, Ceza Hukuku Özel Hükümler, 10. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Mart 2015, sf. 51.

¹⁶⁸ ÖZEN Mustafa, Ceza Hukuku Özel Hükümler Dersleri, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017, sf. 99.

¹⁶⁹ Bkz. İHAS, https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf, (Erişim Tarihi: 01.03.2019)

¹⁷⁰ Bkz. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.03.2019)

Bahsi geçen hak, Devlet tarafından korunduğu için ihlali halinde bireyler mutlaka yaptırımla karşılaşmaktadır.

5.4.2. FAİL VE MAĞDUR

Söz konusu suçun faili özel bir düzenleme olmadığı için herkes olabilir. Yaşama hakkına saygı gösterilmesi tüm bireylerin sorumluluğundadır. Toplumdaki tüm bireylerin, başkasının yaşamında tehlikeli bir durum oluşturmama açısından özen yükümlülüğü bulunmaktadır.¹⁷¹ Olayda ihmali davranış söz konusu ise, failin garantör sıfatına sahip olması gerekir.¹⁷² Nitekim konumuz gereği işveren ve işveren vekillerinin cezai sorumluluğu detaylı bir şekilde incelenecektir.

5.4.2.1. İşveren

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu bir veya birden çok işçinin ölümü halinde, işverenin 6331 sayılı Kanun başta olmak üzere, mevzuatın kendisine yüklediği sorumlulukları yerine getirip getirmediği araştırılacaktır. 6331 sayılı Kanun'un, işverenin genel yükümlülüğü başlıklı 4. maddesinde; İşverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu, bu çerçevede mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması, iş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemesi, denetlemesi ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlaması, risk değerlendirmesi yapması veya yaptırması, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alması, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alması gerektiği düzenlenmektedir.

Bunun haricinde işveren bazı işlerin yapımını alt işverene, uygulamadaki adı ile taşeronla verebilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde asıl-alt

¹⁷¹ KOCA Mahmut, ÜZÜLMEZ İlhan, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017, sf.130.

¹⁷² TEZCAN, ERDEM, ÖNOK: 2015, sf. 200.

işverenlik ilişkisi düzenlenmektedir. Bu maddede yer alan koşulların gerçekleşmesi halinde, asıl işveren alt işveren ile birlikte hukuksal açıdan sorumlu olmaktadır. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin yazılı olması gerekmektedir¹⁷³ Nitekim asıl işverenle alt işverenin birlikte sorumlu olmasının sebebi ise, işçileri ekonomik açıdan korumaya almaktır. Ceza Hukukunda, ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi ve kusursuz ceza olmaz ilkesi mevcuttur. Ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi, kişinin kendi fiilinden sorumlu olması anlamına gelmektedir. Nitekim bu ilke bireylere, kişisel bir güvence sağlamaktadır. Kusursuz ceza olmaz ilkesi ise, kişinin kendi kusurlu fiili sebebiyle cezalandırılmasını öngörmektedir. Nitekim TCK'nın 20. maddesi gereğince; “*Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz. Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır.*” şeklinde düzenlenmiştir. Yine Anayasa'nın Suç ve Cezalara İlişkin Esaslar başlıklı 38. maddesi gereğince; “*Ceza sorumluluğu şahsidir.*” denilmektedir. Bu düzenlemeler ışığında, asıl işveren, alt işverenin kusurlu fiilerinden dolayı hem idari hem de cezai yönden sorumlu tutulamaz. Eğer asıl işveren yükümlülüğünü ihlal etmesinde kendi kusuru varsa, bu kusurlu fiili sonucunda sorumlu olmaktadır. Nitekim her türlü sorumluluğu yerine getirerek, yeterli bilgi ve beceriye sahip bir alt işveren görevlendiren asıl işverenin cezai sorumluluğu söz konusu olmayabilir.¹⁷⁴

Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2016/12-104 E, 2017/244 K ve 25.04.2017 Tarihli Kararında;¹⁷⁵ iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusunda işveren vekili sorumlu ise, bu durumda işveren vekilinin cezai sorumluluğu söz konusu olur. Yine alt işveren işçilerinin iş kazasına maruz kalması durumunda, alt işverenin cezai sorumluluğu söz konusudur. Cezai sorumluluk tespit

¹⁷³ NARMANLIOĞLU: 2014, sf. 129.

¹⁷⁴ YİĞİT: 2016, sf. 163.

¹⁷⁵ Bkz. YCGK, 2016/12-104 E, 2017/244 K ve 25.04.2017 Tarihli Kararı, “*asıl işverenin alt işveren ile birlikte, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemleri alma, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme, işçileri yapmakta oldukları işlerinde karşı karşıya buldukları mesleki riskler ile uyulması gerekli sağlık ve güvenlik tedbirleri hususunda eğitime tabi tutma, yasal hak ve sorumlulukları noktasında bilgilendirme konularında yükümlülükleri bulunmaktadır.*” denilmektedir,

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=cgk-2016-12-104.htm&kw=asıl+işveren+alt+işveren#fm>, (Erişim Tarihi: 04.03.2019)

edilirken, doğrudan önlem almakta ihmali görülen kişinin sorumluluğuna göre belirlenmesi gerektiği sonucunu doğurmaktadır.¹⁷⁶ Bir diğer **Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/2185 E, 2018/1877 K ve 21.02.2018 Tarihli Kararına konu olayda;**¹⁷⁷ asıl- alt işverenlik ilişkisinin mevcut olduğu, fakat yapı şirketi sahibi olan sanığın inşaatta şantiye şefi görevlendirmesi sebebiyle cezai sorumluluğunun söz konusu olmadığı sonucuna varılmıştır. Nitekim inşaat mühendisi olan sanığın ise denetim yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi sonucu işçi vefat ettiğinden asli kusurlu olduğuna karar verilmiştir. **Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2014/20216 E, 2015/16815 K ve 04.11.2015 Tarihli Kararına konu olayda;**¹⁷⁸ asıl işveren firma

¹⁷⁶ DEMİR: 2017, sf. 236.

¹⁷⁷ Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/2185 E, 2018/1877 K ve 21.02.2018 Tarihli Kararı, “*Batı Şehir adlı konut inşaatın kalıp ve beton işini, asıl işveren olan Group adlı şirketten, sanık ...'ın sahibi olduğu taşeron firma Sanayi Ticaret Limited Şirketi'nin devralarak faaliyete başladığı, inşaat mühendisi olan sanık ...'un ... Yapı şirketinde çalıştığı ve adlı konut inşaatında da şantiye şefi olarak görev yaptığı, anılan şirkette işçi olarak çalışan ...'ın olay günü 1,5 metre yükseklikte kalıp sökümü yaptığı sırada düşerek ölmesi*” şeklinde olay meydana gelmiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucu, inşaat alanında alınması gereken tedbirleri sorumlu şantiye şeflerinin aldığı, sanığın şantiye şefi olarak görev yaptığı, olay günü ölen işçiyi asıl işverenin dikkatsiz çalıştığı için uyarmak istediği, sanığın kendisinin de işçiye uyarıda bulunduğu, ölen işçinin gerekli malzemelere sahip olduğu fakat kemerini takmadığı için kazanın meydana geldiğini, işçinin kemerin takıldığı olduğu kontrol edildiği, olay günü sabah saatlerinde iş güvenliği uzmanı tarafından ölen işçinin kemer takmadığı için uyarı aldığı ve bu durumun da fotoğraflandığı fakat işçinin kemeri takılı bir şekilde iş güvenliği uzmanı yanından ayrıldığı anlaşılmaktadır. Yargıtay, “yapı şirketi sahibi sanığın iş yerinde inşaattan sorumlu inşaat mühendisi olan şantiye şefi görevlendirmesi ve inşaat mühendisinin iş güvenliğinden sorumlu olması sonucunda iş yeri sahibinin cezai sorumluluğunun bulunmaması nedeniyle mahkumiyetine karar verilmesinden ve şantiyeden sorumlu olan inşaat mühendisi sanığın denetim ve gözetim yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi sebebiyle asli kusurlu olmasına rağmen cezanın alt sınırdan verilmesi nedeniyle hükmün bu sebeplerden bozulmasına” şeklinde karar vermiştir, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2016-2185.htm&kw=işveren+taksirle+öldürme#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 22.02.2019)

¹⁷⁸ Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2014/20216 E, 2015/16815 K, 04.11.2015 Tarihli Kararı, “*sanıklardan Y. B. 'ın işçisi olarak çalışmakta olan A... T... 'ün olay günü idaresindeki dolgu malzemesi yüklü kamyonla, olaya konu liman şantiye sahasında yaklaşık 3,70 m. ila 4,30 m. genişliğindeki dolgu zemin üzerinde geri geri ilerleyerek D... firmasının işçisi olan işaretçi M... D... yardımıyla deniz sahasındaki son noktaya yanaşıp, damper kaldırılarak ocaktan getirilen dolgu malzemesinin boşaltılması sırasında, karadan denize doğru bakışta sağ tarafta yolun düşük kotta bulunduğu noktadan kamyonun dengesinin kaybedilerek denize devrilmesi neticesi kamyon şoförünün boğularak ölümü*” şeklinde olay meydana gelmiştir. Asıl işveren firma ile yüklenici firma arasında bir sözleşme bulunmaktadır. Söz konusu sözleşme de yüklenici firmanın inşaatta yetkili bir vekil bulundurması gerektiği, yüklenicinin gerekli bütün güvenlik tedbirlerinin alması, eğitim vermesi gerektiği ve tüm bu hususların ihlal edilmesi durumunda yüklenici firmanın sorumluluğu düzenlenmiştir. İlk derece mahkemesince yapılan inceleme sonucu asıl işveren İ.A ‘ya kusur yüklenip mahkum edilmiştir.

ile yüklenici firma arasındaki sözleşmede yüklenici firmanın sorumluluğu düzenlenmiştir. Nitekim yüklenici firma yetkilisinin gereken önlemleri yerine getirmemesi sebebiyle asıl işveren firma yetkilisine kusur yüklenemeyeceğine karar verilmiştir.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/9576 E, 2018/3640 K ve 29.03.2018 Tarihli Kararında;¹⁷⁹ işverenin işçileri bilgilendirmediğinden, emniyet kemeri temin etmediğinden ve koruyucu önlemleri almadığından kusurlu olduğu tespit edilmiştir. Nitekim işverenin kusuru tespit edildiği takdirde cezai sorumluluğu söz konusu olmaktadır.

Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucu; “araçları yönlendirecek herhangi bir levha veya işaret bulunmadığı, yolun her iki kenar kısmında yol bitimini gösterecek şekilde bir işaret veya ikaz levhası olmadığı, hafriyat taşınan yolun zemin ve yan güvenliğinin tam olarak sağlanmadığı, görevlendirilen işaretçiye sesini duyurabilmesi için gerekli tehzizatın verilmediği ve malzeme boşaltılan yerin ve yolun güvenliğinin tam olarak denetlenmediği” belirlenmiştir. Ayrıca, yüklenici firma yetkilisi olan sanık Y'nin işveren vekili olarak kimseyi görevlendirmedeği gibi alınması gereken önlemlerden hiçbirini yerine getirmemiştir. Dolayısıyla asıl işveren firma yetkilisi İ.A 'nın mezkur olay da kendisine atfedilecek kusuru bulunmamaktadır. Tüm bu sebeplerle; Yargıtay taksirle öldürme suçunun sübuta ermesinden ötürü ilk derece mahkemesince verilen mahkumiyet hükmünü bozmuştur, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 05.02.2019)

¹⁷⁹ Yargıtay 12. CD, 2016/9576 E, 2018/3640 K ve 29.03.2018 Tarihli Kararı, Mezkur olay; “Sanığın iş yeri olarak kiraladığı olduğu tek katlı binada gerçekleştireceği bazı tadilatlar için götürü usulü olarak anlaştığı çatı ve kaynak ustası olan ölen ile tanışın, olay günü saat 09.00 sularında işe başladıkları, ölenin çatıda, tanışın ise yerde tamir-bakım çalışmalarını sürdürdükleri sırada, yaklaşık 20-25 yıllık binanın eternit kaplı çatısında kırık-çatlak olup yağmur-kar suyu geçiren eternitlerin değiştirilmesi çalışmasını yürüten ölenin, üzerine bastığı eternit levhanın kırılarak yere düşmesi sonucu” meydana gelmiştir, Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucu; “ölen kişinin kaynakçı olarak tanınması, ölen işçinin yeterli bilgi birikimine sahip olduğu konusu dosyadaki bilgilerden anlaşılamadığı, işverenin kırılabilir nitelikte olan eternit levhaların çatıya düşmesi ile hava olaylarından etkilenmesi sonucu zamanla kırılabilir yapısının artmasından ötürü çalışanlarının levhaya basmamaları konusunda bilgilendirmesi, işçinin çatı merdiveni aracılığıyla bozuk bölgeyi onarması, işçiye emniyet kemeri verilmesi ve bölgenin altına güvenlik filesinin çekilmesiyle işçinin yere düşmesinin önlenmesi ve gerekli teknik tedbirlerin işveren tarafından alınması” gerekmektedir. Yargıtay olayda işveren sanığın, yukarıda sayılan gerekli tedbirleri almadan çatı tamir ve kaynak ustası olan işçinin çatıya çıkmasına izin verdiğinden kusurlu olduğu, mahkumiyetine karar verilmesi gerekirken beraatine karar verilmesinden ötürü hükmün bozulmasına karar vermiştir, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2016-9576.htm&kw=işveren+taksirle+öldürme#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 25.02.2019)

5.4.2.2. İşveren Vekili

İş Kanunu'nun 2. maddesinde işveren vekili tanımlanmıştır. Buna göre; *“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.”* şeklinde ifade edilmiştir. Nitekim işveren vekillerinin sorumluluğu, görev ve yetkileriyle sınırlıdır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırılık sonucunda iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde işveren ve işveren vekilleri kusurları oranında sorumlu olacaktır. Fakat işveren söz konusu tedbirlerin alınmasında sorumlu olarak işveren vekilini atadıysa bu durumda cezai sorumluluk işveren vekiline ait olacaktır. Nitekim işveren vekillerinin sorumluluğu yetkileri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İşveren vekilinin yetkisi olmadığı bir durumdan sorumlu olması kabul edilemez bir durumdur. **Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/11688 E, 2018/12341 K ve 18.12.2018 Tarihli Kararında;**¹⁸⁰ işçileri temin eden, ücretlerini ödeyen ve işleyişi denetleyen kişinin fiilen işveren vekili gibi hareket ettiği kabul edilmiştir.

¹⁸⁰ Yargıtay 12. CD, 2016/11688 E, 2018/12341 K ve 18.12.2018 Tarihli Kararı, *“Her ne kadar hükme esas alınan 23.02.2014 tarihli bilirkişi raporunda sanıklardan ...'nın inşaatın arsa sahibi olduğu, olay günü saat 11.00 sıralarında oğlunun işyerinde bulunmadığı sırada kendisinin inşaatın yanında olduğu, inşaatı yaptıran şirketin ortağı-yetkilisi olmadığı, inşaatın yürütümünde bizzat görev almadığı, teknik bir vasfı da olmadığı, olayda sorumluluğu ve olaya etki eden taksirli eylemi tespit edilemediğinden kendisine cezai yönden atfi kabil kusur bulunmadığına işaret edilmiş ve bu nedenle sanığın beraatine karar verilmiş ise de; katılanlar ve söz konusu inşaatla çalışan tanık sıfatıyla dinlenen işçilerin de beyanlarıyla da sabit olduğu üzere sanığın, resmi olarak oğlunun yetkilisi olduğu Forum İnşaat şirketinde herhangi bir görevi olmasa dahi işçileri temin edip, ücretlerini ödeyerek ve işleyişi denetleyerek fiilen işveren vekili gibi hareket ettiği anlaşıldığından, oluşa uygun düşen 21.01.2013 ve 13.11.2013 tarihli bilirkişi raporlarına itibarla sanığın asli kusurlu olduğunun kabulüyle mahkumiyeti yerine beraatine karar verilmesi sebebiyle hükmün bozulmasına...”*

karar verilmiştir,
<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2016-11688.htm&kw=taksirle+yaralama+suçu+işveren+#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 06.03.2019)

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/2870 E, 2018/916 K ve 25.01.2018 Tarihli Kararına konu olayda;¹⁸¹ işveren vekilinin iş güvenliğini sağlaması açısından aranılan özelliklere sahip olup olmadığına göre karar verilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2017/3163 E, 2018/622 K ve 18.01.2018 Tarihli Kararında;¹⁸² işveren vekili olarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasından ve denetlenmesinden şantiye şefinin sorumlu olduğu ve şirket yetkilisi olan sanığın sorumluluğunu devrettiğinden olayda kendisine kusur yüklenemeyeceğine karar verilmiştir. Dolayısıyla şirket yetkilisi olan sanığın olayda kusuru olmadığından, taksirle öldürme suçundan cezalandırılmaz.

¹⁸¹ Yargıtay 12. CD, 2016/2870 E, 2018/916 K ve 25.01.2018 Tarihli Kararı, “*Sanık ...'ın yönetim kurulu başkanı olduğu ... Tekstil Dokuma A.Ş. isimli şirkete ait, 250 işçinin çalıştığı, boyahane ve dokuma bölümleri bulunan tekstil fabrikasında, 2008 yılından beri meydana gelen olay günü bilinmeyen bir sebeple çatıya çıktığı sırada, üzerine bastığı aydınlatma için konulmuş olan plastiğin kırılması ile 4 metre yükseklikten aşağı düşmesi sonucu ölmesi*” şeklinde olay gerçekleşmiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucu; “Sanığın boyahane müdürü olarak iş yerinde faaliyet gösterdiği, sanığın boyahane çalışacak işçilerin alımına, işçileri işten çıkarmaya yetkili olduğu, ayrıca işçilerin iş sözleşmelerini imzalamaya, feshetmeye, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm tedbirlerinin alınmasına, iş güvenliği ile ilgili sözleşme yapmaya, iş kazası tutanaklarını imzalamaya yetkili olduğu ve şirketin diğer yönetim kurulu üyelerinin bu konuda yetkili olmadığı anlaşılmıştır. Fakat fabrikanın boyahane müdürü olan ve görev alanı bakımından işveren vekili sıfatına sahip sanığın eğitim durumuna, iş yerindeki faaliyet konusuna ilişkin yeterli bilgi sahibi olup olmadığına, boyahane müdürü olarak görev yapmasına rağmen bilgi birikiminin olup olmamasına ve işveren vekili olarak fabrikanın boyahane kısmında iş güvenliğini sağlaması bakımından aranılan özelliklere sahip olup olmadığına göre karar verilmesi gerektiğinden bu durumun gözetilmemesi nedeniyle bozulmasına...” şeklinde karar vermiştir. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2016-2870.htm&kw=işveren+taksirle+öldürme#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 21.02.2019)

¹⁸² Yargıtay 12. CD, 2017/3163 E, 2018/622 K ve 18.01.2018 Tarihli Kararı, Mezkur olay; “*YDA İnşaat San ve Tic A.Ş - ...İnşaat Taahhüt Tekstil San ve Tic. Ltd Şti ortaklığı*” tarafından yapılan inşaatta gırgır vinç kovanına kum yükleyen işçi maktül ...'in 3 Kat seviyesinde iken düşme kenarına takıldığı için kancadan kurtulan gırgır vinç kovanının maktülün üzerine düşmesi sonucunda vefat etmesi” şeklinde gerçekleşmiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucu; “olay yerinde yetkili şantiye şefinin ve iş güvenliği uzmanının bulunduğu, işveren vekili olarak şirket adına yürütülen faaliyetlerden ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasından, uygulanmasından ve uygulanmasının denetlenmesinden şantiye şefinin sorumluluğunda olduğu ve şirket yetkilisi olan sanığın bahsi geçen sorumluluğunu başka bir kişiye devretmesinden ötürü söz konusu olayda kusurunun bulunmadığı ve bu sebeple beraatine karar verilmesi gerekirken mahkumiyetine karar verildiğinden bozulmasına...” karar verilmiştir, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2017-3163.htm&kw=işveren+taksirle+öldürme#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 19.02.2019)

5.4.2.3. Mağdur

Bahsi geçen suçun mağduru herkes olabilir. Taksirle öldürme suçu ile korunmak istenen hukuki değerın yaşam hakkı olması sebebi ile, mağdurun yaşıyor olması önemli bir husustur. Mağdurun fiziki özelliklerinin ve cinsiyetinin önemi yoktur.¹⁸³ İş kazası ve meslek hastalığının ölümle sonuçlanması durumunda suçun mağduru ise, işçi, işçinin yakınları, çırak ve stajyer olabilir.

5.4.3. MADDİ UNSUR

5.4.3.1. Fiil, Netice ve Nedensellik Bağı

Taksirle öldürme suçunun maddi unsuru ise, mağdurun ölümüne sebep olan failin bir davranışdır. İşverenin veya işveren vekilinin koruma ve gözetme borcu olduğunu, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma, denetleme, işçilerin eğitilmesi ve bilgilendirilmesi, kişisel koruyucu malzemelerin sağlanması, iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı bulundurması, sağlık raporu alınması ve risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünün bulunduğu, işverenin sorumluluğunun kaynakları başlığı altında açıklanmıştır. Nitekim işverenin veya işveren vekilinin söz konusu yükümlülüklerin ihlali ile kusurlu olduğu tespit edildiğinde ve iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçilerin ölüm neticesi gerçekleştiği takdirde cezai sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Taksirle öldürme suçunda bir neden sonucu ölüm gerçekleşebileceği gibi, birden fazla neden sonucu da ölüm gerçekleşebilir. Fakat ölümün gerçekleşmesi sonucunu doğuran birden fazla sebep olması nedenselliği etkilemez. Taksirle öldürme suçunun gerçekleşmesine neden olan davranış icrai veya ihmali olabilir.¹⁸⁴ Nitekim nedenselliğin tespitinde dikkat edilecek husus şart teorisiidir. Failin davranışı sonucu ölüm gerçekleşmişse ve bu davranış gerçekleşirmeseydi ölüm neticesi ortaya çıkmayacak idiyse, bu durumda somut olayda nedensellik bağının varlığı kabul edilir. Failin ihmali davranışı sonucu ölüm neticesinin gerçekleşmesi halinde de nedensellik bağının varlığı aranmaktadır.

¹⁸³ CENTEL Nur, ZAFER Hamide, ÇAKMUT Özlem, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, 3. Baskı, Beta, İstanbul, Şubat 2016, sf. 104-105.

¹⁸⁴ TEZCAN, ERDEM, ÖNOK: 2015, sf. 200.

5.4.3.2. Objektif İsnadiyet

Taksirli suçlarda objektif isnadiyetin de bulunması şartı aranır. Nitekim objektif isnadiyet, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranış sonucu neticenin gerçekleşmesini arar. Fail özen yükümlülüğüne uygun davransaydı ölüm sonucu gerçekleşmeyecekti denilebiliyorsa, bu durumda failin sorumluluğu söz konusudur. Taksirle öldürme suçu, serbest hareketli bir suç olduğundan, hareket ögesini insanın ölümüne sebep olan davranışlar meydana getirmektedir. Failin taksirli hareketleri neticesinde ölüm gerçekleşmektedir.¹⁸⁵

5.4.4. MANEVİ UNSUR

5.4.4.1. Objektif Dikkat ve Özen Yükümlülüğünün İhlali

Bahsi geçen suçun manevi unsuru taksirdir.¹⁸⁶ Taksirle öldürme suçunun gerçekleşmesi için failin hareketinde taksirin varlığı; bu bağlamda dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilmesi ve öngörülebilir neticenin öngörülmeden gerçekleştirilmesi gereklidir. Dikkat ve özen yükümlülüğünün tespitinde ortalama bir insan baz alınır. Fakat fail ortalama bir insandan daha fazla bilgi ve beceriye sahipse, bunları da mevcut olayda kullanmakla yükümlüdür. Nitekim dikkat ve özen yükümlülüğünün kapsamı geniştir. Söz konusu yükümlülük değerlendirilirken; kişinin mesleğinin özellikleri, yeteneği, özel bilgisi, yetiştiği ortam, çevre ve aile yapısı gibi konular dikkate alınır.

5.4.4.2. Ölüm Neticesinin Öngörülebilir Olması

Öngörülebilirlik ile dikkat ve özen yükümlülüğü arasında sıkı bir ilişki mevcuttur. Öngörülebilirlik, cezalandırılabilirliğe esas da teşkil edebilmektedir. Öngörülebilir olmasındaki kıstasta, ortalama insan esas alınır. Somut olayda alışılmadık bir durum mevcutsa, öngörülebilir olmadığına kanaat getirilir. Bu durum neticeyle bağlantı olarak değerlendirilir. Öngörülebilir kriteri basit taksir olduğunda

¹⁸⁵ ERCAN: 2015, sf.51.

¹⁸⁶ CENTEL, ZAFER, ÇAKMUT: 2016, sf.111.

dikkat edilmesi gereken bir husustur. Halbuki bilinçli taksirde, kişi neticenin gerçekleşmesini öngörmektedir.

5.4.5. KUSUR

Kusur değerlendirmesi her olayın özelliğine göre değişmektedir. Failin içinde bulunduğu duruma, kişisel özelliğine, eğitim durumuna, yetiştiği çevreye, kültürel faaliyetlerine göre kusur derecesi farklılık arz etmektedir. Yine kusur değerlendirmesinde, kişinin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranış gerçekleştirip gerçekleştirmediğine veya neticenin meydana gelmesinde ne kadar kaçınılabildiği araştırılır. Nitekim kişi dikkat ve özen yükümlülüğüne uygun davranmış olsaydı bile ölüm meydana geliyorsa, bu durumda kişiye kusur isnat edilemez. TCK'nın 22. Maddesi gereğince; *“Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.”* denilmektedir. Somut olayda failin kusuru yoksa, cezai sorumluluğu da söz konusu da olmamaktadır. Failin iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm neticesinin meydana gelmesinde kusuru yoksa, taksirle öldürme suçundan ceza verilemez.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2015/12-1149 E, 2016/182 K ve 05.04.2016 Tarihli Kararına konu olayda;¹⁸⁷ işçiye eğitim verilmediğinden, eğitim sonunda

¹⁸⁷ Bkz. YCGK, 2015/12-1149 E, 2016/182 K ve 05.04.2016 Tarihli Kararı, *“sanığın inşaat mühendisi olup olayın meydana geldiği inşaatın proje müdürlüğünü yaptığı, ölen ...'ün 46 yaşında, ortaokul mezunu olduğu, 10.06.2006 tarihinde iş makinesi operatörlüğü belgesi aldığı, Sosyal Güvenlik Kurumunda 01.12.2011 tarihinde kule vinç operatörü olarak işe başlayışının yaptırıldığı, kule vincin satın alındığı şirket tarafından 12.12.2007-26.12.2007 tarihleri arasında kule vinç montaj, demontaj, teleskopaj işlemleri eğitimi verildiğine dair eğitim belgesi bulunduğu, ölen ...'ın ise 23 yaşında olup B-G sınıfı sürücü belgesine sahip olduğu, Sosyal Güvenlik Kurumunda 01.12.2011 tarihinde kule vinç operatörü olarak işe başlayışının yaptırıldığı, olay tarihinde ...'ın vinç operatörü olarak tanıklar ..., ... ve ... ile birlikte ölen ...'ün sorumluluğunda kule vincin yükseltme işlemi yapılırken vincin gövde elemanının teleskop kafesindeki raydan ortaya alınmasından sonra sekiz adet pimden yalnızca birini takabildikleri, diğer pimler yerine oturmuyunca ölen ...'ın teleskop ile vinci birbirine bağlayan üç adet pimi söktüğü, dördüncü pimi sökmeleri için ... ve ...'e talimat verdiği, dördüncü pimde sökülünce bomun sallantıya geçtiği, önce teleskopa çarptığı, çarpma sonucu teleskoptaki ...'ın yaklaşık 38 metreden aşağıya düştüğü, boşta kalan platformun yıkıldığı, ...'ın da içinde bulunduğu vinç kabini ile birlikte düştüğü, diğer*

sınav yapılmadığından, denetim ve gözetim yükümlülüğüne aykırı hareket edildiğinden proje müdürü işveren vekili olarak görev yapan sanığın taksirle öldürme suçuna ilişkin 1.dereceden asli kusurlu, kule vinç sorumlu olan sanığın 2. dereceden asli kusurlu ve ölen işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymadığından tali kusurlu olduğu tespit edilmiştir.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/81 E, 2017/3773 K ve 10.05.2017 Tarihli Kararında;¹⁸⁸ işverenin gereken önlemleri almaması, koruyucu alet temin etmemesi ve denetim yapmamasından ötürü kusurlu bulunması neticesinde taksirle öldürme suçuna ilişkin cezai sorumluluğu bulunmaktadır.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/12742 E, 2018/9440 K ve 09.10.2018 Tarihli Kararına konu olayda;¹⁸⁹ ilk derece mahkemesi tarafından yelek ve ikaz

işçilerin vincin gövdesine tutundukları, ...'ın olay yerinde öldüğü, ...'ün ise kaldırıldığı hastanede öldüğü, şikayetçi olmayan diğer işçilerin basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek şekilde yaralandıkları, ölenlerin ailelerinin şikayetçi oldukları” Soruşturma aşamasında bilirkişi tarafından tanzim edilen raporda; “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini aldığını, eğitimlerde anlatılanlar dışında ölenlerin çalıştığı firmada kurulum sırasında önemli emniyet noktalarının veya yükseltme sırasında teleskopaj işlemlerinde alınacak emniyet tedbirlerinin neler olduğunu tam olarak anlatan dökümanın bulunmadığı, ölenin en son 2007 yılında eğitim almış olduğu ve bu eğitimin yenilenmediği, işçilere hatırlatma yapılmalı ve teleskop kafesine talimat asmaları gerektiği, ölenin aslı sanığın ise tali kusurlu olduğu...” şeklinde görüşler bulunmaktadır. Dosya kapsamındaki bilirkişi raporları arasında olayın oluşu ve tarafların taksirli davranışları arasında farklılık yoktur. Söz konusu raporlarda tarafların kusur durumuyla ilgili farklılık bulunmaktadır. Fakat takdiri hâkime ait olduğundan bu durum yeniden bilirkişi incelemesi yapılmasını gerektirmemektedir. Bu nedenle bilirkişi heyetince tanzim edilen raporun hükme esas alınmasında isabetsizlik bulunmadığından Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı itirazının REDDİNE” karar verilmiştir. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=cgk-2015-12-1149.htm&kw=Yargıtay+Ceza+Genel+Kurulu'nun+2015/12-1149'+E,+#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 16.02.2019)

¹⁸⁸ Bkz. Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/81 E, 2017/3773 K, ve 10.05.2017 Tarihli Kararı, İşçilerin kullandığı kalasın 11.kattan düşmesi sonucunda kaza meydana gelmiş olup, güvenlik tedbirleri ve önlemleri almayıp işçileri bilgilendirmediğinden işveren kusurlu bulunmuştur. İlk derece mahkemesi işvereni taksirle öldürme suçundan mahkum etmiştir. Nitekim Yargıtay da kusur tespiti yapılırken işverenin gerekli önlemleri alıp denetim yapıp yapılmadığına bakılmıştır. Mezkur dosya da işveren tarafından işçilere koruyucu aletler verilmeyip üstelik denetim de yapılmamıştır. Dolayısıyla, Yargıtay ilk derece mahkemesi tarafından verilen mahkumiyet hükmünü onamıştır, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (Erişim Tarihi: 04.02.2019)

¹⁸⁹ Bkz. Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/12742 E, 2018/9440 K ve 09.10.2018 Tarihli Kararı, “Tic. A.Ş'nin yer üstü maden tesisinde kamyon şoförü olarak çalışan kazalı işçinin, olay günü madenle yüklü kamyonla kantardan çıktıktan sonra geri geri manevra yaparak

düdüğü kullanılmaması sebebiyle sanığın kusurlu olduğu tespit edilmiştir. Halbuki Yargıtay tarafından, iş yerinde yelek ve ikaz düdüğü temin edilmesi işverenin sorumluluğunda olduğu ve sanığın işçi olması dikkate alındığında olayda kusurunun olmadığı tespit edilmiştir.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2015/9687 E, 2016/5893 K ve 07.04.2016 Tarihli Kararında; Çayırhan sodyum sülfat tesisi proje başkanı ve genel müdür yardımcısı sanık işçileri bilgilendirmekle ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle sorumlu olduğundan kusurlu bulunmuştur.¹⁹⁰

döküm sahasına aynı işyerinde işaretçi olarak çalışan sanığın yönlendirmesiyle yanaşırken sol arka tekerin boşluğa gelmesi neticesinde yaklaşık iki metre yükseklikten kamyonuyla birlikte devrilmesiyle hayatını kaybettiği olayda, dosya içerisindeki bilgi ve belgelere göre ölenin deneyimli bir şoför olmasına ve uzun zamandır aynı işyerinde çalışmasına rağmen boşaltım öncesi kamyonuyla döküm sahasına çapraz şekilde yaklaştığı, sanığın dur ihtarına bir anlık uyduğu ancak yeniden kamyonu hareket ettirmesiyle tumbanın önünde set bulunmaması sebebiyle kamyonunun bir tekerinin boşluğa düştüğü” şeklinde olay meydana gelmiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucunda; “olay sanık savunması ve tanık beyanıyla doğrulanmıştır. Dosya kapsamındaki bilirkişi raporunda sanığın reflektörlü yelek ve ikaz düdüğü kullanılmaması sebebiyle kusurlu olduğu görüşüne varılmıştır. Fakat sanığın işveren değil işçi olması sebebiyle kendisine verilen araçlarla görevini yapacağı bu durumun işverenin sorumluluğunda olduğu ve dolayısıyla sanığın meydana gelen kazada kusuru olmadığından beraati yerine mahkumiyetine karar verildiğinden bozulmasına” karar verilmiştir.

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2016-12742.htm&kw=işveren+taksirle+öldürme#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 17.02.2019)

¹⁹⁰ Bkz. Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2015/9687 E, 2016/5893 K, 07.04.2016 Tarihli Kararı, Mezkur olayda ilgili şirket ile sanık arasında düzenlenen 30.4.2007 tarihli sözleşmede, “*tesisin tüm müteahhitlik sözleşmeleri ile birlikte inşası, montajı, devreye alınması ve bundan sonraki safhada da bu tesisten proje başkanı olarak sanık ...'ın birinci dereceden sorumlu olduğu, Çayırhan-Beyazırhan bölgesinde işveren şirkete ait tüm çalışmalardan, bu çalışmaların koordine edilmesinden, tüm bu bölgedeki işlerin denetiminden ve genel olarak Çayırhan-Beyazırhan maden işletme ve tesislerdeki her türlü iş ve çalışma emniyetinden, çalışanlara, taşeronlara ve bunların çalışanlarına gelen her türlü iş kazalarına karşı hukuki ve cezai olarak birinci derecede sorumlu olduğu, temel görevlerinin, iş yerlerinde iş emniyeti ve işçilerin sağlığının temini ve iş kazalarının, kaza ve yangınlarının önlenmesi için gerekli bütün tedbirlerin alınması ve kontrolü, müteahhitlik sözleşmesi ile çalıştırılacak iş ve işlemler için her türlü tedbiri almak, yeraltı işletmeciliğine uygun olarak Maden ve Taşocakları İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine dair Tüzük hükümlerine uygun olarak çalışmalarını sağlamak ve denetlemek, kontrol etmek, iş emniyeti açısından gerekli görüldüğünde işi durdurmak, işletmelerdeki iş yerlerinin özelliklerine göre iş yeri çalışma talimatnameleri hazırlamak ve tatbik etmek olup, ilgili sözleşmeye göre, genel müdür yardımcısı ve mesul müdür-proje başkanı olarak, taşıdığı görev ve sorumlulukları gereği, görev alanından geçici olarak dahi ayrılmasında genel müdürlükten onay ve izin alacağı, gerek Çayırhan maden işletmesinin ve gerekse kurulacak tesisin en üst düzey yöneticisi-proje başkanı sıfatı ile maden işletmesinde yapılan ve Tete Madencilik AŞ*

Bahsi geçen kararlar kapsamında açıkça görüleceği üzere, olayda önlem almayan ve denetim yapmayan işverenin kusurlu olduğu tespit edildiğinden cezai sorumluluğu söz konusu olmaktadır.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2017/767 E, 2018/10091 K ve 23.10.2018 Tarihli Kararına konu olayda;¹⁹¹ şantiye şefi olan sanığın, işçilerin eğitilmemesi, risk değerlendirmesi yapılmaması, koruyucu malzemelerin verilmemesi, uyarıcı levhaların olmaması ve denetlenmemesinden ötürü taksirle öldürme suçuna ilişkin asli kusurlu olduğu tespit edilmiş olsa da, kazanın kamyon şoförü olan sanığın işaretçinin işaretini beklemeden hareket etmesinden kaynaklandığı anlaşıldığından tali kusurlu olduğu kabul edilmiştir. Dolayısıyla, şantiye şefi olan sanığın tali kusurlu olduğu kabul edildiğinden taksirle öldürme suçuna ilişkin alt sınırdan cezalandırılması gerektiğine karar verilmiştir.

tarafından yürütülmekte olan çalışmaların, projeye uygun yapıp yapılmadığının sanık ... tarafından denetleneceği,” kararlaştırılmıştır. İlk derece mahkemesi sanığa kusur isnat ederek hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı vermiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucunda, sanık proje başkanı olarak görev yapmakta olup, kendi işçilerine ve yüklenici firma işçilerine karşı gerekli önlemleri almayı denetimi sağlayamadığından kusurlu olduğu kanaatine varılmıştır. Yargıtay tarafından ilk derece mahkemesinin mahkûmiyet hükmü yerinde görülüp isabetsizlik bulunmamıştır, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (Erişim Tarihi: 05.02.2019)

¹⁹¹ Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2017/767 E, 2018/10091 K ve 23.10.2018 Tarihli Kararı, “... Elektronik İnş. Tic. San. Ltd. Şti. ile ... Müh. İnş. San. Ve Tic. Ltd Şti. adi ortaklığının ihale ile devraldığı kuzey çevre yolu ve bölünmüş yol yapım işi çerçevesinde yürütülen yol yapım faaliyeti sırasında olay günü saat 17:30 sıralarında yapımı devam eden toprak zeminli yer yer çukurlar bulunan kullanılmakta olan karayoluna paralel olan 13 metre genişliğindeki karla kaplı stabilize yola üzerinde reflektörlü yeleş ve elinde bayrağı bulunan işaretçi kazalı işçinin göstermesiyle girip geri geri yanaşmaya çalışan harfiyat kamyonu sürücüsü sanığın işaretçinin işaretini almadan geri geri ilerleyerek işçinin üzerinden geçtikten sonra durumu farkettiği ve bu şekilde işçinin hayatını kaybetmesi” şeklinde olay gerçekleşmiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucu; “10.11.2014 tarihli bilirkişi raporunda; şantiye şefi olan sanığın, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmemesi, işçilerin eğitilmemesi, risk değerlendirmesinin yapılmaması, işçilere kişisel koruyucu malzemeleri verilmemesi, iş yerinde uyarı levha bulunmaması ve işçilerin denetlenmemesinden ötürü asli kusurlu olduğu tespit edilmiş ise de kazanın kamyon şoförü olan sanık Kazım'ın işaretçinin işaretini beklemeden ve kendisini görmeden harekete başlamış olmasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Söz konusu güvenlik önlemleri almayan ve etken eylemi ile kazaya neden olmayan sanığın 16.11.2013 tarihli bilirkişi raporuna göre tali kusurlu olduğunun kabulü ile kusur durumuna göre alt sınırdan cezalandırılması gerektiğinden, alt sınırdan uzaklaşarak hüküm kurulması... bozulmasına” şeklinde karar verilmiştir.

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2017-767.htm&kw=işçinin+saglık+raporu#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 27.02.2019)

İşveren veya işveren vekillerinin olayda kusuru yoksa cezai sorumluluğu da bulunmamaktadır. **Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2014/11578 E, 2015/6601 K ve 15.04.2015 Tarihli Kararına konu olayda;**¹⁹² İlk derece mahkemesi yaptığı inceleme sonucu taksirle öldürme suçundan sanığı mahkûm etmiştir. Halbuki Yargıtay tarafından yapılan inceleme neticesinde şirket sahibi ve yetkilisi olan sanığın iş sağlığı ve güvenliği alanında gerekli önlemleri aldığından kusuru ve dolayısıyla cezai sorumluluğu bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

İşverenin veya işveren vekilinin kusur tespitinin yapılması gereken durumlar da mevcuttur. **Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/5068 E, 2018/2179 K ve 27.02.2018 Tarihli Kararına konu olayda;**¹⁹³ Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucunda; “dosya kapsamında alınan 15.09.2014 tarihli bilirkişi raporunda, sanığın işveren vekili olarak görev yaptığı iş yerinde iş güvenliği levha ve ikaz tabelaları ve misafir salonu olmasına rağmen iş yerinin tehlikeli olarak işaret edilen bölümüne vefat eden yaya girmiş ve anılan raporda sanığın iş yerindeki görev ve sorumluluklarına göre kusur oranının tespit edilmesi gerektiği, dosya kapsamındaki diğer sanık yönünden ise, iş güvenliği uzmanlarından oluşacak bilirkişi heyetinden rapor alınması neticesinde kusur tespitinin yapılması gerektiğinden eksik inceleme

¹⁹² Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2014/11578 E, 2015/6601 K, 15.04.2015 Tarihli Kararı, “*Turizm A.Ş tarafından yapımı üstlenilen Midtown isimli alışveriş merkezi inşaatının belirli kısımlarının yapım işini taşeronluk sözleşmesiyle sanığın sahibi ve yetkilisi olduğu. Ltd Şti.'ye devrettiği, olay günü sanığın yetkilisi olduğu şirkete bağlı olarak çalışmakta olan tecrübeli kalıp ustası ölenin, malzeme temini için inşaat sahasında yürüdüğü sırada etrafına gerekli güvenlik şeridi çekilmeyen ve uyarı levhası bulunmayan, dayanıklı malzeme ile kapatılarak sabitlenmemiş olan, sadece üzeri 22 mm kalınlığındaki ahşap malzeme ile kısmen kapatılmakla yetinilmiş haldeki 225x50 cm ebatlarındaki havalandırma (şap) boşluğundan yaklaşık 5,5 metre aşağıdaki beton zemine düşmesi*” <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 07.02.2019)

¹⁹³ Yargıtay 12. CD, 2016/5068 E, 2018/2179 K ve 27.02.2018 Tarihli Kararı, “*Sanık ...'ın olayın meydana geldiği ... ait iş yerinin sorumlu müdürü olarak görev yaptığı, sanık ...'un ise hurda yüklü kamyonun sürücüsü olduğu, ölen ...'ın bu işyerine zaman zaman hurda getirdiği, olay günü ölen ...'ın güvenlikçilerin denetiminde yaya olarak işyerine girdiği, iş yerine girişte, gelen sürücüler ve vatandaşları ikaz amaçlı iş güvenliği ile ilgili levhaların görünür bir şekilde asılı olduğu, alana girişte sağ tarafta misafir bekleme salonu ve salonun arkasında yük kantarının ve kantarın solunda kalan kısımda üst üste yükletilmiş hurda yığınlarının bulunduğu, ölenin yayaların girmesi yasak alana, güvenlikçilerin ikazına rağmen girdiği ve yük boşaltmak için sıra bekleyen sanık ... idaresindeki kamyonun geri manevrası sonucu hayatını kaybetmesi*” <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2016-5068.htm&kw=işveren+taksirle+öldürme#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 20.02.2019)

sonucu karar verilmesinden bozulmasına...” şeklinde karar vermiştir. Yine, **Yargıtay 12. Ceza Dairesi’nin 2017/2520 E, 2018/11645 K ve 04.12.2018 Tarihli Kararına konu olayda;**¹⁹⁴ sanıkların olayda kusur tespiti yapılmadan, sanıklardan hangisinin fiilen iş yeriyle ilgilendiği ve şirket müdürü tespit edilmeden eksik inceleme ile hüküm verildiğinden, hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Cezasızlık sebebinin düzenlendiği TCK’nın 22/6 fıkrası; Taksirli hareket sonucu neden olunan neticenin, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açması durumunda ceza verilmez; bilinçli taksir halinde ise verilecek ceza yarıdan altıda bire kadar indirilebilir şeklinde düzenlenmiştir. **Yargıtay Ceza Genel Kurulu’nun 2017/12-436 E, 2018/527 K ve 13.11.2018 Tarihli Kararına konu olayda;**¹⁹⁵ Sanık koruyucu önlem almadığından ve işçilerin iş sağlığı ve

¹⁹⁴ Yargıtay 12. CD, 2017/2520 E, 2018/11645 K ve 04.12.2018 Tarihli Kararı, “...*Madencilik İnş. San. Tic. Ltd. Şirketi bünyesinde faaliyet gösteren taş kırma ocağında motor-makina bakımcısı ve vardiya amiri olarak yaklaşık 3 yıldır çalışmakta olan kazalı işçinin olay gününününden bir gün önce arızası nedeniyle servise giden ve olay günü yerine monte edilmeye çalışılan taş kırma makinasının sarsak motorunun ceraskal denen zincirle iki tarafından bağlanarak yukarı çekildiği sırada zincirlerden birinin motordan sıyrılmasıyla motorun kendi ağırlığıyla salınım yapması sonucu kazalı işçinin çenesi vurduğu ve böylece tedavi gördüğü hastanede olaydan 5 gün sonra hayatını kaybetmesi*” şeklinde olay gerçekleşmiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucunda; “hükme esas alınan bilirkişi raporunda işverene kusur isnat edilmiş olmasına rağmen şirket ortakları olan sanıklardan hangisinin fiilen iş yeriyle ilgilendiğinin belirlenmesinin gerektiği, mezkur şirkete ait ticaret sicili gazetesi ve belgelerin elde edilmesiyle birlikte şirket müdürü olan sanığın tespit edilmesi ve bu bilgiler sonucunda sanıkların kusur durumunun tespit edilmesi amacıyla üç kişilik bilirkişi heyetinden rapor alınması gerekirken eksik inceleme ile yetersiz bilirkişi raporuna göre hüküm verildiğinden bozulmasına...” karar vermiştir. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2017-2520.htm&kw=işveren+taksirle+öldürme#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 24.02.2019)

¹⁹⁵ Bkz. YCGK, 2017/12-436 E, 2018/527 K ve 13.11.2018 Tarihli Kararı, “*Sanık ...'ın evinin altında doğrama atölyesinde demir doğrama işi yaptığı, ölen oğlu ...'ın da, yanında çalıştığı, ona yardım ettiği, olay günü sanık ...'ın saat 17.00 sularında yan komşusu ...'ün ikametinin çatı katına sundurma işi yaptırmak için komşusu ...'ün aldığı 3 tane profil demiri kaynatmasını kendisinden istediği, kendisinin de bunu kabul ettiği ve yanında çalışan 16 yaşındaki oğlu.... ile birlikte bu işi yapmak için komşusu ...'ün evine gittiği, ancak kendisinin ikinci namazı için namaz kılmaya gittiği sırada, yanında çalışmayan ve kendisi ile hiç ilgisi olmayan komşularının oğlu ölen ...'nun annesinin de yönlendirmesi ile aşağıda bulunan demir profilleri ...'ın evin çatısına çıkaracağı sırada ...'nun da yardım için....'ın yanına geldiği ve birlikte demir profilleri evin çatısına çıkarırlarken, yakından geçen elektrik kablolarına demir profillerin temas etmesi sonucu sanığın oğlu ... ile ...'nun elektriğe kapılarak öldükleri*” şeklinde olay meydana gelmiştir. Yargıtay Ceza Genel Kurulu tarafından yapılan inceleme sonucunda; “sanığın tanığın teras katında yapmayı kabul ettiği işte, oğlu ve diğer işçisi ile birlikte çalışmaktadır. Çalıştıkları teras katından

güvenliği eğitimleri bulunmamasından ötürü taksirle öldürme suçuna ilişkin kusurlu bulunmuştur. Söz konusu Yargıtay kararı kapsamında görüleceği üzere; ailevi yakınlığı bulunan biri ile birlikte ailevi yakınlığı olmayan birinin ölümüne sebep olduğunda, şahsi cezasızlık sebebinin uygulanamayacağına karar verilmiştir.

5.4.6. KOVUŞTURMA

TCK'nın taksirle öldürme başlıklı 85. maddesi gereğince; *“Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”* şeklinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde kapsamında da görüleceği üzere, suçun basit şekli iki yıldan altı yıla kadar hapis cezasıdır. Nitekim suçun ağırlaşmış şeklinin cezası ise, iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezasıdır. Taksirle öldürme suçu takibi şikâyete bağlı olmadığından soruşturulması ve kovuşturulması resen gerçekleşmektedir.¹⁹⁶

yaklaşık iki metre mesafeden 3 adet yüksek gerilim hattı geçmektedir. Sanık bunlara karşı koruyucu önlem almamıştır. Çalışan işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri bulunmamaktadır. Sanık işçileri bırakarak yan tarafta kendine ait olan iş yerine geçtikten sonra kaza meydana gelmiştir. Bahsi geçen işçilerin demir direkleri teras kata çıkarmaya çalıştıkları sırada birinin sanığın haberi olmaksızın çalışma alanına geldiği ve ellerindeki halatlarla demir direklerden birisini zeminden çekerek terasa çıkardıkları esnada direğin yüksek gerilim hattına ait değmesi ile üç kişi elektrik akımına kapılmıştır. Olay sonucu iki kişi vefat etmiş diğeri ise yaralanmıştır. Sanık asli kusurlu olarak oğlunun ve yakınlığı bulunmayan birinin ölümüne sebebiyet vermiştir. Sanığın oğlunun ölümü nedeniyle kişisel ve ailevi durumu bakımından ağır düzeyde etkilendiğinden ve bu konuda mağdur durumda olduğundan şüphe yoktur. Fakat sanık ailevi yakınlığı bulunmayan bir kişinin de ölümüne sebep olduğundan eylemin neticeleri olarak iki ayrı taksirle ölüme neden olma şeklinde bölünemeyeceği gözetildiğinde TCK'nın 22. maddesinin altıncı fıkrasında düzenlenen şahsi cezasızlık sebebinin uygulanmasına yasal imkân yoktur. *Ceza verilmesine yer olmadığına dair hükmünün; taksirli hareketi sonucu asli kusurlu olarak kendi oğlu ... ile birlikte ailevi yakınlığı olmayan ...'nun ölümüne neden olan sanık hakkında TCK'nın 22. maddesinin altıncı fıkrasının uygulanamayacağına gözetilmemesi nedeniyle bozulmasına...*” karar verilmiştir. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=cgk-2017-12-436.htm&kw=işveren+taksirle+öldürme#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 16.02.2019)

¹⁹⁶ ERCAN: 2015, sf.52.

5.4.7. SUÇUN ÖZEL GÖRÜNÜŞ BİÇİMLERİ

5.4.7.1. Teşebbüs

Kasti olarak işlenebilen suçlarda teşebbüs mümkündür. Taksirli suçlarda ise neticenin istenmesi gibi bir durum söz konusu olmadığından, teşebbüse elverişli değildir.

5.4.7.2. İçtima

TCK'nın "Genel güvenliğin taksirle tehlikeye sokulması" başlıklı 171. Maddesi ile içtima mümkündür. Söz konusu madde de; "*Taksirle;*

a) *Yangına,*

b) *Bina çökmesine, toprak kaymasına, çığ düşmesine, sel veya taşkına,*

Neden olan kişi, fiilin başkalarının hayatı, sağlığı veya malvarlığı bakımından tehlikeli olması halinde, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır." denilmektedir. Nitekim somut olayda başkalarının hayatı, sağlığı veya mal varlığı bakımından tehlikeli bir durum varsa ve tehlike sonucunda kişiler ölmüşse, fail fikri içtima gereği taksirle öldürmeden sorumlu olacaktır. Görüleceği üzere, taksirle öldürme suçunun başka suçlarla içtima edilmesi mümkündür. Bahsi geçen suçta bileşik suç söz konusu olmamaktadır.¹⁹⁷

5.4.7.3. İştirak

Bilindiği üzere, taksirli suçlara iştirak mümkün değildir. TCK'nın 22/5 fıkrası gereğince; "*Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir."* şeklinde tanımlanmıştır. Somut olayda yan faillik varsa, her fail kendi kusuruna göre cezalandırılır.¹⁹⁸

¹⁹⁷ ÖZEN: 2017, sf. 106.

¹⁹⁸ TEZCAN, ERDEM, ÖNOK: 2015, sf. 215.

5.5. TAKSİRLE YARALAMA

TCK'nın 89. maddesinde taksirle yaralama suçu düzenlenmektedir. Buna göre; *“(1) Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.*

(2) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,

b) Vücudunda kemik kırılmasına,

c) Konuşmasında sürekli zorluğa,

d) Yüzünde sabit ize,

e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,

f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına,

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

(3) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,

b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,

c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,

d) Yüzünün sürekli değişikliğine,

e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine,

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

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

(5) Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz.” şeklinde tanımlanmıştır.

Taksirle yaralama suçu, taksirle öldürme suçuna birçok açıdan benzerlik göstermektedir. Söz konusu iki suç arasındaki farklılık neticede kendini göstermektedir. Taksirle öldürme suçunda ölüm neticesi meydana gelirken; taksirle yaralama suçunda acı verme, sağlığını veya algılama yeteneğini bozma neticeleri mevcut olmaktadır. Taksirle yaralama suçu bir zarar suçudur. Yaralamanın derecesi önemli olmamakla birlikte yaralamanın gerçekleştirilmesi suçun oluşması için yeterlidir. Taksirle yaralama suçu icrai veya ihmali hareketle işlenebilir. Söz konusu madde kapsamında görüleceği üzere, cezanın ağırlaştırılmasını gerektiren nitelikli haller; fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması, suçun duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına yol açması, suçun konuşmada sürekli zorluğa yol açması, suçun yüzde sabit ize yol açması, suçun yaşamı tehlikeye sokan bir duruma yol açması, suçun gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun vaktinden önce doğmasına yol açması, iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalık veya bitkisel hayata girme, duyulardan veya organlardan birinin işlevinin yitirilmesi, konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolması, yüzün sürekli değişikliği, gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun düşmesi ve taksirle yaralamanın kemik kırılmasına neden olması olarak düzenlenmiştir.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/9854 E, 2018/4786 K ve 24.04.2018 Tarihli Kararında;¹⁹⁹ Olay taksirle yaralama suçuna ilişkindir. Söz konusu

¹⁹⁹ Yargıtay 12. CD, 2016/9854 E, 2018/4786 K ve 24.04.2018 Tarihli Kararı, “Sanıklardan ...'ün, A.Ş.nin genel müdürü ve yönetim kurulu üyesi, sanık ...'ın olayın meydana geldiği galvaniz fabrikasının sorumlu müdürü, sanık ...'nun ise fabrikada çalışan ve gelen yükleri düzenlemek ile görevli işçi olduğu, fabrikaya gelen yüklerin vinç yardımı ile boşaltıldığı, olay günü vincin sırada olan diğer kamyonların yükünü boşaltmak için kullanılması nedeni ile vincin müsait olmadığı, fabrikaya idaresindeki kamyon ile yük getiren yaralanan Katılan ...'un sırada beklemek istememesi nedeni ile sanık ... ile konuşarak, yükün forklift aracılığı ile boşaltılması hususunda anlaşığı, forklift kullanımı için gerekli G sınıfı sürücü belgesi olmayan sanık ... idaresindeki forklift ile yükün boşaltılmaya çalışıldığı sırada, yüklerden

kararda, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmemesi, denetim ve kontrol yapılmamasından ötürü genel müdür ve fabrikanın sorumlu müdürü olan sanıkların taksirle yaralama suçuna ilişkin kusurlu olduğu tespit edilmesine rağmen beraatine karar verilmesi nedeniyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Yine Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2015/11769 E, 2016/8586 K ve 23.05.2016 Tarihli Kararında,²⁰⁰ Olayda iş kazası meydana gelmiş ve işçinin gözüne demir parçası sıçraması sonucunda işçi taksirle yaralanmıştır. Taksirle yaralama suçunun konusu ise, yaralama fiiline maruz kalan bireyin vücududur.²⁰¹ Fakat olayda sanıkların kusur ve sorumlulukları tespiti için bilirkişi heyetinden rapor alınması gerektiğinden eksik inceleme ile hüküm verilmesi sebebiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

birinin Katılan ...'un üzerine düşmesi sonucu yaralandığı olayda; Fabrikada tahmil ve tahliye işlerinin, görevlendirilen yetkili bir kişinin gözetim ve denetimi altında yapılması gerekir iken, G sınıfı sürücü belgesi olmayan ve boşaltma işinde görevli olmayan sanık ... idaresindeki forklift ile yükün boşaltılmaya çalışılması, gerekli iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, denetimi ve kontrolü ile iş güvenliği eğitimlerinin işveren vekili sıfatı ile fabrikanın sorumlu müdürü sanık ... tarafından sağlanması gerekir iken yapılmaması nedeni ile sanıklar ... ve ... 'in tali kusurlu oldukları yönündeki 27.03.2011 tarihli, 03.03.2014 tarihli ve 07.07.2014 tarihli bilirkişi raporlarının oluş ve dosya kapsamına uygun olduğu anlaşılmakla, sanıkların mahkumiyeti yerine ; Mahkemece “ ...kazanın meydana gelmesinde forkliftin yüke teması olmadığı....” gerekçeleri ile sanıkların beraatine karar verilmesi sebeplerinden dolayı hükmün bozulmasına...”

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2016-9854.htm&kw=taksirle+yaralama+işverenin+sorumluluğu#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi:

08.03.2019)

²⁰⁰ Yargıtay 12. CD, 2015/11769 E, 2016/8586 K ve 23.05.2016 Tarihli Kararı, “Olay tarihinde, taşeron şirketin çalışanı olan katılanın, işveren şirkete ait fabrikanın döküm bölümünde fırıncı olarak çalıştığı sırada, potaya soktuğu demirin bir parçasının sağ gözüne sıçraması sonucu yaralandığı olayda, katılan ve sanıkların kusur ve sorumluluklarının tespiti için, katılanın sigorta kayıtları ile çalıştığı şirketten kayıtları temin edilip, söz konusu şirketler arasındaki taşeronluk sözleşmesi ile olay tarihinde her iki şirketin de iş güvenliği konusundaki sorumlularına dair kayıtlar söz konusu şirketlerden temin edilip, sanıkların beyanlarında geçen tanıklar dinlendikten sonra iş güvenliği konusunda uzman bilirkişi heyetinden rapor alınarak, sonucuna göre sanıkların hukuki durumlarının tayin ve takdiri gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi...bu sebeplerden dolayı hükmün bozulmasına....”

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2015-11769.htm&kw=taksirle+yaralama+işverenin+sorumluluğu#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 08.03.2019)

²⁰¹ KOCA, ÜZÜLMEZ: 2017, sf. 220.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2017/361 E, 2018/4663 K ve 19.04.2018 Tarihli Kararına konu iş kazasında;²⁰² işçinin gözüne çivi sıçraması sonucu sol delici göz yaralanması tanısı konulmuş ve basit tıbbi müdahale ile giderilecek nitelikte yaralama olmadığı tespit edilmiştir. Yargıtay kararında, duyu veya organlardan birinin işlevinin sürekli zayıflaması tespitinin yapılabilmesi için, tedavinin tamamlanması, kesin adli rapor alınması gerektiği ve eksik inceleme ile hüküm verilmesi halinde hükmün bozulmasına karar verilmiştir. Vücutta çift olan organlardan birinin işlevinin tamamen yitirilmesi halinde diğer organ zarar görmese dahi, işlevin zayıflamasından değil işlevin yitirilmesinden bahsedilmektedir.²⁰³

Yine, Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/12686 E, 2017/105 K ve 10.01.2017 Tarihli Kararında;²⁰⁴ çalışanın sol el parmağı ikinci derece kemik kırığına neden

²⁰² Yargıtay 12. CD, 2017/361 E, 2018/4663 K ve 19.04.2018 Tarihli Kararı, Mezkur olay; “.. İnşaat Ltd. Şti.'ne ait inşaatta kalıp ustası olarak çalışan katılanın olay günü yaptığı kalıba çivi çaktığı sırada, çivinin kırılarak sıçramasıyla sol gözünden yaralanması” şeklinde meydana gelmiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucunda; “mağdurun şirkette sigortasız olarak çalışması, makine mühendisi olan sanığın ise şirket yeklisi olarak şantiye şefliği yapması, iş yerinde iş güvenliği uzmanının olup olmadığının dosya kapsamında anlaşılabilmesi, bilirkişi raporlarındaki kusur tespitine göre yasal şantiye şefinin asli kusurlu olması, olayda iki firma bulunduğu alt-asıl işverenlik ilişkisinin araştırılması, işçilerin emir ve talimat aldığı taşeron yetkili bir şahıs veya şirketin olup olmadığının araştırılması, Erciyes Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Ana Bilim Dalı Başkanlığı'nın 08.04.2014 tarihli raporuna göre sol delici göz yaralanması tanısıyla yatış yapan hastanın tedavisinin yapıldığı, yaralanmanın basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek nitelikte olmadığı, duyu veya organlardan birinin işlevinin yitirilmesi veya sürekli zayıflaması açısından tespit yapabilmek için tıbbi takip ve tedavisinin bitmesinin beklenmesi gerektiği fakat buna rağmen kesin adli rapor alınmadan eksik inceleme ile hüküm verilmesinden bozulmasına” karar vermiştir.

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2017-361.htm&kw=işveren+taksirle+yaralama#fm>, (Erişim Tarihi: 26.02.2019)

²⁰³ APAYDIN Cengiz, Taksirle Yaralama Suçu, Ankara Barosu Dergisi, sf. 82, (59-114), Yıl:2011, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2011-1/2011-1-3.pdf>, (Erişim Tarihi: 08.03.2019)

²⁰⁴ Yargıtay 12. CD, 2016/12686 E, 2017/105 K ve 10.01.2017 Tarihli Kararı, Mezkur olay; “23.09.2014 tarihinde saat 11:20 civarlarında sanığın sahibi olduğu iş yerinde çalışan 17 yaşındaki kişinin işvereninden aldığı talimatla Yatar isimli hızar makinesinde MDF plakalarını keserken sol el 1. Parmağını hızara kaptırması sonucunda 2. derece kemik kırığına neden olacak şekilde yaralanması...” şeklinde gerçekleşmiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucu; “iş yeri sorumlusu sanığın iş yerinde güvenlik tedbirlerini almadığı, iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmadığı, iş yerinde risk değerlendirmesi yapılmadığı, katılanın tehlikeli işte çalışabileceğine dair sağlık raporunun bulunmadığı, katılana eğitim verilmediği, iş yerinde kişisel koruyucu donanımların olmadığı ve katılanın bilinçlendirilmediği için sanığın bilinçli taksirle hareket ederek katılanın yaralanmasına asli kusuru olduğu, bilinçli taksirin şikayete tabi olmaması

olacak şekilde yaralanmıştır. İş yeri sorumlusu sanığın gerekli önlemleri almadığından ve risk değerlendirmesi yapmadığından bilinçli taksirle hareket ettiği kabul edilmiş ve asli kusurlu olduğuna karar verilmiştir. Taksirle yaralamanın kemik kırılmasına neden olması durumu nitelikli hal olarak düzenlenmiştir.

5.5.1. KORUNAN HUKUKSAL YARAR

Bahsi geçen suçla korunan hukuksal yarar, vücut bütünlüğüdür. Vücut bütünlüğü kavramı hem bedensel hem de ruhsal ve fiziksel sağlığı da kapsamaktadır. İnsan yaşamının dokunulmazlığı uluslararası alanda da koruma altına alınmıştır. Vücut bütünlüğü hem kişisel hem de toplumsal bir değerdir.²⁰⁵

5.5.2. FAİL VE MAĞDUR

Suçun faili hakkında özel bir tanımlama yapılmadığı için herkes olabilir. Konumuz gereği iş kazası veya meslek hastalığı sonucu taksirle yaralama suçu olduğundan bu suçun faili işveren veya işveren vekili olabilir. Bu suçun mağduru herkes olabilir. Fakat konumuz kapsamında bu suçun mağduru işçidir. **Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/10402 E, 2018/6462 K ve 07.06.2018 Tarihli Kararına konu olayda;**²⁰⁶ iş kazası sonucu taksirle yaralama suçu olduğundan bu suçun

nedeniyle bozulmasına..." şeklinde karar vermiştir. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 27.02.2019)

²⁰⁵ APAYDIN Cengiz: 2011, sf. 63.

²⁰⁶ Yargıtay 12. CD, 2016/10402 E, 2018/6462 K ve 07.06.2018 Tarihli Kararı, "AŞ'ye ait şekerleme imalatının yapıldığı iş yerinde olay günü saat 16.00 sıralarında, pişirmeden gelen şeker hamurunun mikserde karıştırılıp boksör sisteminde yoğurulması ve ağartıcıda karıştırılmasından sonra, iş yerinde üretim bölümünde boksör operatörlüğü yapan katılan ile diğer çalışan işçinin şekerleme sistemi kapısından girerek şeker hamurunu çektikleri sırada, şeker hamurunun ağartıcının kollarına yapıştığı fark edilmesi üzerine katılanın acil durum butonuna basmadan ve makineyi durdurmadan ağartıcı sisteminin duvar tarafındaki kapısını açıp içeri girip şeker hamuruna müdahale ettiği sırada, boksör sisteminin kollarının geri gelmesi sonucu sıkıştığı, olayı fark eden diğer işçinin ağartıcı ve boksör sistemlerinin önce acil durdurma butonlarına basarak sistemi durdurduğu, sonrasında da başlatılan çalışma döngüsünü sıfırlayarak katılanı sıkıştıran kolların geri çekilmesi suretiyle katılanın kurtarılması" şeklinde olay gerçekleşmiştir. Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucu; "işyerinde güvenilir makinenin kullanılması, tehlikeli kısımlara koruyucu tedbirlerin alınması, koruyucu kapakların üstünde emniyet switchinin bulundurulması sayesinde makine durdurulmadan kapakların açılmaması, kapakların açılması anında makinenin hemen durması ve işyerinde iş güvenliği önlemlerinin yeterince alınması gerektiği ama olayda işyerinde emniyet switchinin bulundurulmasına ve işçiye gerekli eğitimlerin verilmesine rağmen; işçinin makine çalışırken makineye müdahale

mağduru işçidir. Taksirle yaralama suçunun maddi konusu yaşayan insandır.²⁰⁷ Nitekim ölmüş kişilere karşı söz konusu suç işlenemez.²⁰⁸ Olayda üretim müdürü olan sanık, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve iş güvenliğinin sağlanması ile yükümlüdür. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmasına rağmen olayda uygun davranmaması işçinin yeterince bilinçlendirilmediğini göstermektedir. Makinenin giriş kapısında sensör olmadığından ve iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığından üretim müdürü olan sanığın taksirle yaralama suçuna ilişkin asli kusurlu olduğu tespit edilmiştir.

5.5.3. MADDİ UNSUR

Taksirle öldürme suçunda da belirtildiği gibi, işverenin veya işveren vekilinin koruma ve gözetme borcunun ihlal edilmesi, bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma, denetleme, işçilerin eğitilmesi ve bilgilendirilmesi, kişisel koruyucu malzemelerin sağlanması, iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı bulundurması, sağlık raporu alınması ve risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi sonucu kusurlu olduğu tespit edildiğinde ve işçilerin yaralanması neticesi gerçekleştiği takdirde cezai sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Taksirle yaralama suçunda seçimlik hareketler mevcuttur. Bunlar; başkasının vücuduna acı verme, başkasının sağlığının bozulmasına, başkasının algılama yeteneğinin bozulmasına sebep olmadır. Yukarıda belirttiğimiz seçimlik hareketler somut olayda genelde bir arada bulunabilmektedir. Alkollü olarak araç

etmesi yeterli bilince sahip olmadığını göstermesi, işyerinde iş güvenliğinin alınmasında ve iş disiplininin sağlanmasında görevli üretim müdürü olan sanığın bu sebeplerle asli kusurlu olduğunu göstermektedir. Yine işçinin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eğitimlere katılmasına ve mikser boksör iş güvenliği talimat tutanağını imza karşılığı tebliğ alınmasına rağmen, olayda farklı şekilde davranması işçinin işveren tarafından yeterince bilinçlendirilmediğini göstermektedir. Söz konusu tutanakta, işçinin talimatlara uyacağı, makine çalışırken makineyi yağlamayacağı, makineyi tamirat yapmayacağı ve bakım için çıkarılan parçaların yerine takılmadan makinenin çalıştırılmayacağı düzenlenmektedir. Nitekim, makinenin giriş kapısında sensör bulunmamaktadır. Yargıtay, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan üretim müdürü olan sanığın asli kusurlu olduğu ve sanığın suçtan mahkumiyetine karar verilmesi gerekirken beraatine karar verilmesi sebebiyle hükmün bozulmasına” karar vermiştir.

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2016-10402.htm&kw=işveren+taksirle+yaralama#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 27.02.2019)

²⁰⁷ ALTUN Ayhan, Taksirle Yaralama ve Öldürme Suçları, 1. Baskı, Ankara, 2016, sf.119.

²⁰⁸ ERCAN İsmail, Ceza Hukuku Özel Hükümler, 10. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Mart 2015, sf. 63.

kullanan sürücünün yaya geçidindeki öğrenciye çarpması ve öğrencinin yaralanmasına sebep olması örnek olarak verilebilir.²⁰⁹

Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2017/12-461 E, 2017/549 K ve 19.12.2017 Tarihli Kararında;²¹⁰ İşveren iş yerinde kendi işçilerine yeterli eğitimi vermediğinden, işçilerin işin görülmesi sırasında kullanması gereken koruyucu malzemelerin kullanıp kullanılmadığını denetlemediğinden ve koruyucu malzemelerin yeterli olmadığından kusurlu bulunmuştur. Taksirli suçtan bahsedebilmek için iradi bir hareket ve öngörülebilir bir netice olmalıdır. Nitekim iradi bir hareket olsa bile öngörülebilir netice yoksa taksirli suç oluşmamış demektir. Olayda iş kazası sonucu işçi parçalı kırık oluşacak şekilde yaralanmıştır. Tüm bu bilgiler ışığında işveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri alma, bu önlemlerin yerine getirilip getirilmediğini denetleme, işçilerin işin görülmesi sırasında karşılaşmaları muhtemel mesleki riskler konusunda eğitmek ve bilgilendirmekle yükümlüdür. Söz konusu olayda işveren bu yükümlülüklerine aykırı hareket ettiği için, taksirle yaralama suçundan mahkûm edilmesi gerektiğinden beraat kararının bozulmasına karar verilmiştir.

²⁰⁹ ERCAN: 2015, sf.63.

²¹⁰ Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2017/12-461 E, 2017/549 K ve 19.12.2017 Tarihli Kararı, mezkur olayda, *işçi olay tarihinden altı ay önce polisaj işçisi olarak çalışmaya başlayıp, olay günü çalışırken kullanmak üzere sağ eline eldiven giydiği, sol eli için kullanacağı eldivenin ıslak olması ve başka eldiven de bulunmaması sebebiyle sol eline sardığı bezin ucunu zımpara makinesinde kesmek istediği, bu esnada kolunun makineye sıkışması sonucunda parçalı kırık oluşacak şekilde yaralanmıştır.* Taksirle yaralama suçundan Manisa 1. Sulh Ceza Mahkemesi'nce yargılanan işveren beraat etmiştir. Yargılama esnasında alınan 28.01.2012 tarihli bilirkişi raporuna göre "işverenin iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemleri almadığından ve eldiven kullanılmasını denetlediğinden %100 kusurlu bulunmasına rağmen yerel mahkeme cezai sorumluluğun oluşturacak şekilde kusur olmadığına karar vermiştir. Söz konusu olayda işveren bahsi geçen yükümlülüklerine aykırı hareket ettiği için, taksirle yaralama suçundan mahkûm edilmesi gerektiğinden Yargıtay ilk derece mahkemesinin beraat kararını bozmuştur, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (Erişim Tarihi: 12.03.2019)

5.5.4. MANEVİ UNSUR

Suçun manevi unsuru, taksirdir. Taksirle yaralamanın manevi unsurunu olan taksir, şikâyet açısından önemlidir.²¹¹ İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında sorumlu kişi işverendir. Nitekim işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almış, önlemlerin uygulanması konusunda işçileri denetlemiş, gereken eğitimleri belirli aralıklarla vermiş, iş yerinde bulunması gereken koruyucu aletleri bulundurmuş, işçileri risklerden koruyacak malzemelerin işçiler tarafından kullanıldığını denetlemiş ve iş yerinde gözetim ve denetim yaptığı takdirde, işverenin taksirle yaralama suçundan sorumluluğu ortadan kalkabilir. **Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/5008 E, 2018/2882 K ve 13.03.2018 Tarihli Kararında,**²¹² Olayda işçi çalıştığı esnada iskele üzerine düştüğünden taksirle yaralama suçu meydana gelmiştir. Sözleşme maddesinde, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve iş güvenliğinin sağlanması taşeronun sorumluluğunda olarak düzenlendiğinden sanığın taksirle yaralama suçuna ilişkin sorumluluğu bulunmamaktadır. Taksirle yaralama suçunun manevi unsuru taksir olduğundan fail kasten hareket etmişse, kasten yaralama suçu meydana gelir.²¹³

5.5.5. KOVUŞTURMA

Bilindiği üzere, taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Nitekim TCK'nın 89/1 fıkrası dışında, suç bilinçli taksirle işlenirse takibi şikâyete bağlı değildir. Fakat TCK'nın 89/1 fıkrası bakımından suçun bilinçli

²¹¹ ÖZEN: 2017, sf. 147.

²¹² Yargıtay 12. CD, 2016/5008 E, 2018/2882 K ve 13.03.2018 Tarihli Kararı, “Nevşehir Belediyesi tarafından yaptırılan Avanos Kavşağı Alt Geçit yapım işinin ihale ile sanık ...'ın yetkili olduğu Eskioğlu inşaat şirketine verildiği, inşaatın kalıp beton ve demir işlerinin ise 21.04.2012 tarihli sözleşme ile taşeron ...'a verildiği, yaralanan 46 yaşındaki deneyimli işçi ...'ın ...'ın işçisi olduğu ve kavşak inşaatı için kurulan iskele üzerinde çalıştığı sırada düştüğü olayda; işveren sanık ile taşeron ... arasında yapılan sözleşme içeriğinde, “ iş yerinde iş emniyetinin sağlanması, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınması ve olası iş kazalarının maddi ve manevi her türlü sorumluluğu ve yükümlülüğü taşeronu aittir” şeklindeki maddeye yer verilmesi karşısında; sanığın beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi... sebeplerinden dolayı hükmün bozulmasına” <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2016-5008.htm&kw=taksirle+yaralama+işverenin+sorumluluğu#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 09.03.2019)

²¹³ ERCAN: 2015, sf. 64.

taksir ile işlenmesi halinde soruşturulması ve kovuşturulması için şikâyet aranmaktadır. Ayrıca taksirle yaralama suçu uzlaşma kapsamındadır.²¹⁴ **Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2017/2665 E, 2018/11314 K ve 27.11.2018 Tarihli Kararı;**²¹⁵ Taksirle yaralama suçunun soruşturulmasının ve kovuşturulmasının şikâyete bağlı olduğu durumlarda, şikâyet süresinin önemini gözler önüne sermektedir. Nitekim basit taksirin takibi şikâyete bağlıdır. Olayda bilinçli taksirin koşullarının oluşmadığı kabul edildiğinden ve şikâyet süresi içerisinde yapılmadığından kamu davasının düşmesine karar verilmesi gerektiğinden hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

5.5.6. SUÇUN ÖZEL GÖRÜNÜŞ BİÇİMLERİ

5.5.6.1. Teşebbüs

Taksirli suçlarda teşebbüs söz konusu olamaz.²¹⁶ Kasten işlenebilen suçlarda teşebbüs mümkündür.²¹⁷

²¹⁴ TEZCAN, ERDEM, ÖNOK: 2015, sf. 261.

²¹⁵ Yargıtay 12. CD 2017/2665 E, 2018/11314 K ve 27.11.2018 Tarihli Kararı, “*Sanığa atılı taksirle yaralama suçunun TCK'nın 89/5. maddesi uyarınca bilinçli taksir hali hariç olmak üzere takibinin şikâyete tabi olduğu, şikâyet süresinin de TCK'nın 73/1. maddesi uyarınca fiil ve failin öğrenilmesinden itibaren 6 ay olduğu, katılanın sanığın yetkilisi olduğu... Taşıma İnşaat Gıda Temizlik San. Ve Tic. Limited Şirketinde işçi olarak çalıştığı sırada şirketin üstlendiği ... Üniversitesi ... Ziraat Fakültesi binasının inşaat temizliği işinde bina içerisinde etrafi demir korkuluklarla çevrili alana girerek bu alanın zemininin kontraplakla kaplı olması nedeniyle kırılmasıyla 5 metre yükseklikten alt kat zeminine düşerek yaralanması biçiminde gerçekleşen olay nedeniyle 16.10.2012 tarihinde alınan ifadesinde düşmesine neden olanın çalıştığı şirket olmadığını, üniversitenin gerekli tedbirleri almadığını dolayısıyla üniversite yetkililerinden şikâyetçi olduğunu beyan etmesi karşısında sanık hakkında şikâyet süresi içerisinde usulince yapılmış bir şikâyet bulunmadığı ve müsnet olayda bilinçli taksirin koşullarının da gerçekleşmediği anlaşıldığından, yasal süresinde yapılmayan şikâyet nedeni ile kamu davasının düşmesine kararı verilmesi yerine, yazılı şekilde yargılamaya devamla delil tartışmasına girilerek sanığın kusuru bulunmadığından bahisle beraatine karar verilmesi,..... Kanuna aykırı olup, hükmün bozulmasına”, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2017-2665.htm&kw=işçinin+taksirle+yaralanması#fm>, Kazancı, (Erişim Tarihi: 01.04.2019)*

²¹⁶ ÖZEN: 2017, sf. 148.

²¹⁷ ERCAN: 2015, sf. 64.

5.5.6.2. İçtima

Yukarıda bahsedilen taksirle öldürme suçunda da değindiğimiz üzere, başka suçlarla içtima edilmesi mümkündür. Genel içtima kuralları gereğince, fail en ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılır.

5.5.6.3. İştirak

Taksirli suçlara iştirak mümkün değildir. TCK'nın 22/5 fıkrası gereğince; *“Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.”* denilmektedir. Görüleceği üzere taksirle yaralama suçunun birden fazla kişi tarafından işlenmesi halinde, her fail kendi kusuruna göre cezalandırılmaktadır.

5.6. SONUÇ

Tez çalışmamızın amacı gereği, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Yargıtay kararları incelenmiş ve işveren sorumluluğu irdelenmeye çalışılmıştır. Tez konusu olan iş sağlığı ve güvenliğinin ortaya konulması açısından öncelikle iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası, meslek hastalığı, zarar kavramları ve uluslararası çalışma hukukunun temel kaynağı ILO'nun yapısı açıklanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin dünyada ve Türkiye'de tarihsel gelişimi ile hukuksal dayanaklarına değinilmiştir. İşçi ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında yükümlülükleri açıklanmıştır. İşverenin iş kazası veya meslek hastalığına ilişkin sorumluluğunun niteliği açısından, kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk ele alınmıştır. Yargıtay'ın, 6331 sayılı Kanun ile bağlı yönetmeliklerin yürürlüğe girmesi ile "önleme" anlayışı temelinde kusur sorumluluğunu benimseyerek, içtihatın bu yönde gelişerek yerleşmeye başladığı kararlarla tartışılmıştır. İşverenin sorumluluğunun hukuksal kaynakları; Anayasa ve uluslararası belgeler, 6098 s. Türk Borçlar Kanunu, 4857 s. İş Kanunu, 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu açısından değerlendirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında işverenin sorumluluğunun yanı sıra, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyma yükümlülüğünün öneminden bahsedilmiştir. Tarafların yükümlülükleri; işverenin işçiyi koruma ve gözetme, işçinin özen, sadakat ve talimatlara uyma borcu temelinde açıklanmaya çalışılmıştır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymamasının, işçi ve işveren açısından ne gibi sonuçları meydana getirdiğine değinilmiştir. İşverenin hukuksal sorumluluğu kapsamında maddi tazminat ödeme borcu açıklanmış ve maddi tazminat davası, tarafları, maddi zarar kalemleri, tazminatın hesaplanması ve destekten yoksun kalma tazminatı irdelenmiştir. İşverenin kusurunun olduğu bir kaza işçinin ölümü ile sonuçlanırsa, işçinin yakınlarının destekten yoksun kalma zararlarını işverenin karşılamakla yükümlü olduğu, işçinin ölümü ile sonuçlanmadığı takdirde ise, işçinin maddi kayıplarının işveren tarafından tazmin edilmesi gerektiği açıklanmıştır. İşverenin manevi tazminat ödeme borcu da bulunmaktadır. Manevi zararlar; acı, elem, sıkıntı, bunalım şeklinde sayılmıştır. Manevi zararın miktarı, zarar görenin söz konusu süreçte hissettiği ruhsal ve

psikolojik acısına göre tespit edilmektedir. Manevi tazminat, bedensel bütünlüğünün zedelenmesinden ötürü zarar gören kişi ve işçinin ölümü halinde ailesinin hissettiği acı ve bunalım nedeniyle de ailesi tarafından kusurlu işverenden talep edilebilir. Manevi tazminat miktarının olayın özelliğine göre farklılık gösterebildiğine değinilmiştir. Manevi tazminat hesaplanırken dikkat edilen hususlar açıklanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğüne uymamanın işveren vekiline ilişkin sonuçlarına değinilmiştir. İşveren vekilinin işçilere karşı olan yükümlülüğünden işveren sorumlu olduğundan işverenin, işveren vekiline kusuru oranında rucü etme imkânı vardır. Tüm bu açıklamalardan sonra, geçici ve sürekli iş göremezlik hali ile malullük, ölüm ve işçinin kendi kusurunun bulunması durumu anlatılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal eden işverene uygulanan idari yaptırımlar açıklanmıştır. İşveren 6331 sayılı yasanın kendisine yüklediği sorumlulukları yerine getirmediğinde; işçilere eğitim vermezse, işçileri bilgilendirmezse, gerekli araç ve gereç sağlamazsa, iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanını iş yerinde bulundurmazsa, risk değerlendirmesi yapmazsa ve benzer iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davrandığında, işveren hakkında idari para cezasına hükmedileceği açıklanmıştır. İş yerinde hayati tehlikeli bir durum olduğunda, tehlikeli durum ortadan kalkana kadar iş yerinin belli bir bölümü veya tamamında işin durdurulabileceği açıklanmıştır. Endüstriyel kazaların gerçekleşme ihtimali yüksek olan işletmelerde risk değerlendirmesi yapılmazsa, iş durdurulur. İşin durdurulması kararını, iş sağlığı ve güvenliği alanında yetkili üç iş müfettişi tarafından verileceği ifade edilmiştir. İş kazası ve meslek hastalığının oluşmasını engellemek için Devlet tarafından iş yerinde denetim yapıldığı açıklanmıştır. İşverenin, işçilerin ve ilgili kişilerin, teftiş sırasında ifade ve bilgi verme ve gerekli belgeleri müfettişe ibraz etme yükümlülüğünden bahsedilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulmaması sonucu işverenin ve işveren vekilinin cezai sorumluluğu irdelenmiştir. İşverenin cezai sorumluluğunu meydana getiren suçlar 5237 sayılı TCK'da düzenlenen taksirle yaralama veya taksirle öldürme suçlarıdır. Bu kapsamda taksir, bilinçli taksir ve olası kast kavramları üzerinde durulmuştur. Taksirle öldürme ve yaralama suçları açısından, korunan

hukuki yararın Anayasa ve uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınan yaşam ve vücut bütünlüğü hakkı olduğu açıklanmıştır. Taksirle öldürme suçunun fail ve mağduru, maddi ve manevi unsuru, kusur, kovuşturma, cezasızlık nedeni ve suçun özel görünüş biçimlerine değinilmiştir. İşverenin cezai sorumluluğu, Yargıtay kararları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bahsi geçen kararlarda işverenin veya işveren vekilinin hangi hususlarda cezai sorumluluğunun varlığının kabul edildiği incelenmiştir. Yine söz konusu kararlarda işçinin yükümlülükleri ve işçinin kusurunun varlığının tartışıldığı durumlar irdelenmiştir. Tüm bu kararlar incelendiğinde, işverenin veya işveren vekilinin cezai sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusurunun bulunması, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi ve gereken önlemleri almaması gerekir. Kaldı ki, Yargıtay tarafından cezai sorumluluğun kusura dayalı şahsi bir sorumluluk türü olduğu ve sanığa atfedilecek kusur olmadığında cezalandırılmayacağı ifade edilmektedir. İşverenin veya işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma, bu önlemlerin yerine getirilip getirilmediğini denetleme, işçilerin işin görülmesi sırasında karşılaşmaları muhtemel mesleki riskler konusunda eğitilmesi ve bilgilendirmesi, kişisel koruyucu malzemelerin sağlanması ve risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğüne aykırı hareket etmesinden ötürü cezai sorumluluğunun söz konusu olduğu kararlar irdelenmiştir. Yargıtay tarafından cezai sorumluluk tespit edilirken, nedensellik bağının kesilip kesilmediği de dikkat edilen bir husustur. İşverenin veya işveren vekilinin kusurlu hareketi neticesinde iş kazası veya meslek hastalığı sonucu yaralanma veya ölüm meydana geldiyse yani nedensellik bağı kesilmediyse, işveren veya işveren vekili kusurlu hareketleri nedeniyle cezalandırılmaktadır. Yargıtay'ın, işçilerin işe alımına, işten çıkartılmasına, iş sözleşmesinin imzalanmasına ve feshedilmesine, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlem almaya, iş güvenliği ile ilgili sözleşme imzalamaya yetkili işveren vekilinin bulunmasına rağmen, işveren vekilinin bu alanda faaliyet gösterecek yeterli bilgi birikimine, aldığı eğitime, iş güvenliğini sağlaması açısından aranılan özelliklere sahip olup olmadığının da incelenmesi gerektiği şeklindeki kararından da bahsedilmiştir. Yargıtay tarafından, daha önce de iş yerinde benzer bir olayın gerçekleşmesine rağmen gerekli risk değerlendirilmesinin yapılmaması ve iş yerinde kullanılan eşyaların iş yerine uygun

olmaması sebebiyle sanıkların eylemlerinin bilinçli taksirin koşullarını oluşturduğu kabul edilmiştir. Yine Yargıtay, iş yerinde güvenlik önlemlerinin alınmaması, iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı bulundurulmaması, risk değerlendirilmesinin yapılmaması, işçiye sağlık raporu aldırılmaması, iş yerinde kişisel koruyucu donanımların bulundurulmaması ve işçinin bilinçlendirilmemesi durumlarında bilinçli taksirin koşullarının oluştuğunu kabul etmektedir. Yargıtay, işveren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli bütün önlemleri almışsa ve işçi kendi dikkatsiz ve tedbirsiz davranışı sonucu hayatını kaybetmişse yani neticenin ortaya çıkmasına işçinin kendi kusurlu davranışı sebep olmuşsa işverene kusur yüklenemeyeceğine karar vermiştir.

Yukarıdaki tüm açıklamalar sonucunda, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ile iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinin önlenilebileceği, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymaması sonucu kendilerinin veya çalışma arkadaşlarının sakatlığına veya ölümlerine sebep olmaları açısından çok daha ağır ve üzücü olan sonuçlarla yüzleştikleri, bu sonuçlardan işçi yakınlarının da zarar gördüğü, işveren ve işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırı davrandığında cezai sorumluluğunun da söz konusu olduğu, anlaşılmaktadır.

Öz olarak, iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinin engellenmesi için, öncelikle işverenin yükümlülüklerinin ve yerine getirmediğinde hukuksal sorumluluğunun bilincinde olması, tarafların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının oluşturulması gerekmektedir. Hukukumuzda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeterli ve detaylı hükümlerin bulunmasına rağmen, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşmaması sebebiyle iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesi engellenememektedir. Bu çalışmada, işverenin sorumluluğu, öğretisi ve yargı kararları çerçevesinde hukuki, idari ve cezai açıdan incelenmeye ve konu ile ilgili genel bir hukuksal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

KAYNAKLAR

-AKIN Levent, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin, Ankara, 2001

(AKIN: 2001)

-AKTAY A. Nizamettin, ARICI Kadir, SENYEN/KAPLAN E. Tuncay, *İş Hukuku*, Seçkin, Ankara, 2007 **(AKTAY, ARICI, SENYEN/KAPLAN: 2007)**

-ALTUN Ayhan, *Taksirle Yaralama ve Öldürme Suçları*, 1. Baskı, Ankara, 2016 **(ALTUN: 2016)**

-ANTALYA Gökhan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre)*, C. I, Beta Yayınevi, İstanbul, Ocak, 2012

(ANTALYA: 2012)

-ANTALYA Gökhan, *Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması- Türk Hukukuna Manevi Zararın İki Aşamalı Olarak Belirlenmesine İlişkin Bir Model Önerisi*, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 3, (221-250), Yıl: 2016, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/333488>, (Erişim Tarihi: 10.01.2019) **(ANTALYA: 2016)**

-APAYDIN Cengiz, *Taksirle Yaralama Suçu*, *Ankara Barosu Dergisi*, (59-114), Yıl: 2011, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2011-1/2011-1-3.pdf>, (Erişim Tarihi: 08.03.2019) **(APAYDIN: 2011)**

-APAYDIN Cengiz, *Yargıtay Kararları Işığında Olası Kast ve Bilinçli Taksir*, İstanbul, Ekim 2017 **(APAYDIN: 2017)**

- ARTUK Mehmet Emin, GÖKCEN Ahmet, YENİDÜNYA Caner, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Turhan Kitapevi, Ankara, 2006

(ARTUK, GÖKCEN, YENİDÜNYA: 2006)

-BALCI Mesut, *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması ve İçtihatlar*, Yetkin, Ankara, 2008 **(BALCI: 2008)**

- BALCI Mesut, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu*, Sicil Dergisi, (4), Aralık 2006 (**BALCI: 2006**)
- BAŞBOĞA ŞAHBAZ Zübeyde, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008 (**BAŞBOĞA: 2008**)
- BAYCIK Gaye, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Haklarında Yeni Düzenlemeler*, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 3, (105-170), Yıl: 2013 (**BAYCIK: 2013**)
- CANİKLİOĞLU Nurşen, *Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi*, Beta, İstanbul, 2002 (**CANİKLİOĞLU: 2002**)
- CENTEL Nur, ZAFER Hamide, ÇAKMUT Özlem, *Kişilere Karşı İşlenen Suçlar*, 3. Baskı, Beta, İstanbul, Şubat 2016 (**CENTEL, ZAFER, ÇAKMUT: 2016**)
- CENTEL Tankut, “Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği”, İstanbul Üniversitesi Yayınları, YayınNo.3041, İstanbul, 1992 (**CENTEL: 1992**)
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Hukuki ve Cezai Sorumluluklar*, <https://www.csgb.gov.tr/media/6101/isg04.pdf>, (Erişim Tarihi: 28.11.2018) (**ÇSGB: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları**)
- ÇELİK Nuri, CANİKLİOĞLU Nurşen, CANBOLAT Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta, 2017 (**ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT: 2017**)
- ÇENBERCİ Mustafa, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Olgaç Matbaası, Ankara 1985 (**ÇENBERCİ: 1985**)
- ÇİÇEK Özal, ÖÇAL Mehmet, *Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 11, (106-129), Yıl: 2016 (**ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016**)
- ÇİFTCİOĞLU Cengiz Topel, *Türk Ceza Kanunu’nda Taksir*, Ankara Barosu Dergisi, (317-338), Yıl: 2013,

<http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2013-3/2013-3-11.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.02.2019) (**ÇİFTÇİOĞLU: 2013**)

-DEMİR Fevzi, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, Albi Yayıncılık, İzmir, 2017 (**DEMİR: 2017**)

-DEMİRBAŞ Timur, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin, Ankara, Eylül, 2017 (**DEMİRBAŞ: 2017**)

-DEMİRBAŞ Timur, ERDEM Mustafa Ruhan, *Ceza Hukuku Pratik Çalışmalar*, Seçkin, Ankara, Nisan, 2016 (**DEMİRBAŞ, ERDEM: 2016**)

-DEMİRCİOĞLU Murat, KALYON Arzu, *İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel S., 2013, (Basım Yılı: 2014), (33-50), (**DEMİRCİOĞLU, KALYON: 2014**)

-DİZDARERCÜMENT, *Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları*, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, TTB Yayını, Temmuz 2001, <http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/temmuz07/kaza.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.11.2018) (**DİZDAR: 2001**)

-DÜZGÜN Nuri, ELMACI Şerafettin, *5237 Sayılı Türk Ceza Kanununa Göre Olası Kast, Bilinçli Taksir ve Taksirle İşlenen Suçlar*, Adalet, Ankara, 2007 (**DÜZGÜN, ELMACI: 2007**)

-EKİN Ali, *Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımları*, Yüksek Lisans Tezi, Yıl: 2009 (**EKİN: 2009**)

-ERCAN İsmail, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 10. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Mart 2015 (**ERCAN: 2015**)

-EREN Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin, Ankara, 2017 (**EREN: 2017**)

-EREN Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, AÜHF Yayınları, Ankara, 1974 **(EREN: 1974)**

-ESER Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşveren Dışındaki Aktörlerin Rolü*, Ekin, Bursa, 2016 **(ESER: 2016)**

-GÜNAY Erhan, *Teori ve Uygulamada Olası Kast, Bilinçli Taksir Öldürme ve Yaralama Kastı*, 2. Baskı, Seçkin, Ankara, Mayıs, 2007 **(GÜNAY: 2007)**

-GÜNEREN Ali, *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010 **(GÜNEREN: 2010)**

-GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, CANIKLIOĞLU Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta, İstanbul, 2014 **(GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU: 2014)**

-GÜZEL Ali, UGAN ÇATALKAYA Deniz, *İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 34, (157-188), Yıl: 2012 **(GÜZEL, UGAN: 2012)**

-KARAKAŞ İsa, *Uygulamada Meslek Hastalığı Davaları ve Tazminat Davaları*, Güncellenmiş 2. Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara 2012 **(KARAKAŞ: 2012)**

-KEÇELİGİL Hasan Tahsin, *Türk Ceza Hukukunda Taksirin Esasları*, Yetkin, Ankara, 2016 **(KEÇELİGİL: 2016)**

-KEÇELİOĞLU Elvan, *Taksirli Suçun Dogmatığı*, Turhan, Ankara, 2015 **(KEÇELİOĞLU: 2015)**

-KILIÇOĞLU Mustafa, *Sorumluluk Hukuku, Sözleşme Dışı Sorumluluk*, C. 1, Turhan, Ankara 2002 **(KILIÇOĞLU: 2002)**

- KOCA Mahmut, ÜZÜLMEZ İlhan, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017 **(KOCA, ÜZÜLMEZ: 2017)**

-LİMON Ashhan, *Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, Cilt: 0, Sayı: 1, (209-242), Yıl: 2012, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/159952>, (Erişim Tarihi:10.10.2018) **(LİMON: 2012)**

-LİMONCUOĞLU Alp, ŞİŞLİ Zeynep, ESER Dilek, “*Sosyal Devlet İlkesi*” ve “*Yaşam Hakkı*” Çerçevesinde “*İş Kazaları*”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Beta, İstanbul, Cilt: II, (1983-1998), Yıl: 2011 **(LİMONCUOĞLU, ŞİŞLİ, ESER: 2011)**

-NARMANLIOĞLU Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Beta, İstanbul, 2014 **(NARMANLIOĞLU: 2014)**

-OĞUZMAN M. Kemal, ÖZ M. Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-2*, Vedat, İstanbul, 2013 **(OĞUZMAN, ÖZ: 2013)**

-ÖÇAL Mehmet, ÇİÇEK Özal, *Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi*, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 16, (616-637), Yıl: 2017 **(ÖÇAL, ÇİÇEK: 2017)**

-ÖZ Turgut, *Yeni Borçlar Kanununun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler*, Vedat, İstanbul 2011 **(ÖZ: 2011)**

-ÖZEN Mustafa, *Ceza Hukuku Özel Hükümler Dersleri*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017 **(ÖZEN: 2017)**

-ÖZEN Mustafa, *İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk*, Ankara Barosu Dergisi, (215-254), Yıl: 2015 **(ÖZEN: 2015)**

-ÖZKANLI Ezgi, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Davası*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2015 **(ÖZKANLI: 2015)**

-ÖZTÜRK Bahri, ERDEM Mustafa Ruhan, *Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku*, Seçkin, Ankara, Eylül, 2018 **(ÖZTÜRK, ERDEM: 2018)**

-SÖZER Ali Nazım, *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Beta, İstanbul, 2017 (**SÖZER: 2017**)

-SÖZER Ali Nazım, *506 sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası*, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997 (**SÖZER: 1997**)

-SÖZER Ali Nazım, *Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Beta, İstanbul, Cilt: II, (1894-1917), Yıl: 2001 (**SÖZER: 2001**)

-SÜMER Haluk Hadi, *İş Hukuku*, 19. Baskı, Konya 2014 (**SÜMER: 2014**)

-SÜZEK Sarper, *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara, 1985 (**SÜZEK: 1985**)

-SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, Beta, İstanbul, 2016 (**SÜZEK: 2016**)

-ŞİŞLİ Zeynep, *İşçi Katılımı Açısından 6331 Sayılı Kanunda İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu*, Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi, (237-245), Nisan 2013 (**ŞİŞLİ: 2013**)

-TANDOĞAN Haluk, *Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk*, Turhan, Ankara, 1981 (**TANDOĞAN: 1981**)

-TANDOĞAN Haluk, *Türk Mes'uliyet Hukuku*, Vedat, İstanbul 2010 (**TANDOĞAN: 2010**)

-TAŞKENT Savaş, *İş Kazası Kavramı*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Beta, İstanbul, Cilt: II, (1951 vd.), Yıl: 2001 (**TAŞKENT: 2001**)

-TEKİNAY Selahattin Sulhi, AKMAN Sermet, BURCUOĞLU Haluk, ALTOP Atilla, *Borçlar Hukuku*, Filiz, İstanbul 1993 (**TEKİNAY, AKMAN, BURCUOĞLU, ALTOP: 1993**)

-TEZCAN Durmuş, ERDEM Mustafa Ruhan, ÖNOK Murat, *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015
(TEZCAN, ERDEM, ÖNOK: 2015)

-TİFTİK Mustafa, *Türk Hukukunda Tehlike Sorumluluklarının Genel Kural ile Düzenlenmesi Sorunu*, 2. Baskı, Yetkin, Ankara, 2005 **(TİFTİK: 2005)**

-TUNA Hacer, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı*, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1999 **(TUNA: 1999)**

-TÜRKOĞLU Ekrem, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğunun Hukuki Niteliği*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Bölümü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1992 **(TÜRKOĞLU: 1992)**

-ULUSAN İlhan, *İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 1990 **(ULUSAN: 1990)**

-YAVUZ Cevdet, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Beta, İstanbul, 2014 **(YAVUZ: 2014)**

-YILDIZ Gaye Burcu, *İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu*, Toprak İşveren Dergisi, S.86, Haziran 2010 **(YILDIZ: 2010)**

-YİĞİT Onur, *Taksirli Suçlar*, Adalet, Ankara, 2016 **(YİĞİT: 2016)**

-YİĞİT Onur, *Yargıtay Kararları Işığında Bilinçli Taksir Kavramı Ve Unsurları*, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Cilt: 0, Sayı: 2, (113-136), Yıl: 2013, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/155542>, (Erişim Tarihi: 22.02.2019) **(YİĞİT: 2013)**

- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=189550 (Erişim Tarihi: 20.11.2018, 08.06.2018, 08.11.2018, 19.11.2018, 08.06.2018, 09.03.2019)
- <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/159952>, (Erişim Tarihi: 12.10.2018, 10.01.2019)
- www.isguvenligi.net, (Erişim Tarihi: 10.10.2018, 07.08.2018)
- https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 10.11.2018)
- www.insaat.calisma.gov.tr, (Erişim Tarihi: 02.10.2018)
- <http://www.who.int/en/>, (Erişim Tarihi: 10.11.2018)
- <http://www.sgk.gen.tr/genel/is-kazasi-nedir.html>, (Erişim Tarihi: 11.11.2018)
- <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.506.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.09.2018, 12.10.2018, 13.10.2018, 15.11.2018, 11.12.2018)
- <https://www.csqb.gov.tr/media/2070/meslekhastaliklari.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.11.2018)
- <https://kelimeler.gen.tr/olay-nedir-ne-demek-234712>, (Erişim Tarihi: 20.11.2018)
- <https://www.turkcebilgi.com/hastalik>, (Erişim Tarihi: 23.11.2018)
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081011-10.htm>, (Erişim Tarihi: 12.11.2018, 10.12.2018)

-<https://www.csgb.gov.tr/media/6101/isg04.pdf>, (Erişim Tarihi: 28.11.2018, 10.11.2018)

-<http://isyonetimi.tripod.com/sect3-OHSAS.pdf>, (Erişim Tarihi: 23.11.2018)

-<https://www.calismamevzuati.com/2018/09/is-kazasi-ve-meslek-hastaliklari/>, (Erişim Tarihi: 17.01.2019, 19.01.2019)

- <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (Erişim Tarihi:03.02.2019)

-https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf, (Erişim Tarihi:01.03.2019)

-<https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm>, (Erişim Tarihi: 02.10.2018, 05.08.2018, 05.09.2018)

- <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/AvrupaSosyalSarti.pdf>, (Erişim Tarihi:02.12.2018)

-<https://uygulamalar.tkgm.gov.tr/ybs/ybs/hukuk/Ay-hukukGrafik.YilSonu.web.html>, (Erişim Tarihi:13.01.2019)

-<https://www.calismamevzuati.com/2018/09/is-kazasi-ve-meslek-hastaliklari/>, (Erişim Tarihi: 16.01.2019, 17.01.2019, 19.01.2019, 27.01.2019)