T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞVERENİN KORUMA VE GÖZETME BORCU

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Birol KARADURDU

Tez Danışmanı
Doç. Dr. İştar CENGİZ

KIRIKKALE-2017

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞVERENİN KORUMA VE GÖZETME BORCU

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Birol KARADURDU

Tez Danışmanı
Doç. Dr. İştar CENGİZ

KIRIKKALE-2017

KABUL-ONAY

Doç. Dr. İştar CENGİZ danışmanlığında Birol KARADURDU tarafından hazırlanan "İşverenin Koruma Ve Gözetme Borcu" adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

…….. /..…… / 2017

JÜRİ:

Danışman :……... ……

Üye :……... ……

Üye :…… …….

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

……./……./2017

…….....

Enstitü Müdürü

KİŞİSEL KABUL SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak faydalanılmış olduğunu beyan ederim.

Tarih:

Adı Soyadı:

İmza:

ÖNSÖZ

Hukuk Fakültesi lisans mezunu olarak geldiğim Özel Hukuk Anabilim Dalı'na adaptasyonumda, çalışmalarımı yönlendirmesinde, araştırmalarımın her aşamasında bilgi, öneri ve yardımlarını esirgemeyerek akademik ortamda olduğu kadar insani ilişkilerde de sonsuz desteğiyle gelişmeme katkıda bulunan ve yüksek lisansta da hocalığımı yapan danışman hocam sayın Doç. Dr. İştar CENGİZ ile Yrd. Doç. Dr. Turan ŞAHİN ve aynı şekilde eşim Av. Gülhanım KARADURDU'ya yoğun ilgi ve katkılarından dolayı sonsuz teşekkürleri bir borç bilirim.

Birol KARADURDU

Kırıkkale, 2017

ÖZ

İşveren, işçisini koruma ve gözetme borcu kapmasında işçisinin hayatını, maddi ve manevi bütünlüğünü, özel hayatının gizliliğini, işçisinin işyerindeki itibarını, düşüncelerini açıklama hürriyeti ve sendikalara üye olabilme özgürlüğünü güvence altına almak zorundadır. Dolayısıyla işveren işçisinin can ve mal güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemleri almak zorunda olduğu gibi, işçisinin psikolojik bütünlüğünü de sağlamak zorundadır. Son yıllarda çok sık gündeme geldiği şekilde mobbing olaylarında işverenin sorumluluğu bulunmaktadır. Ancak, işverenin koruma ve gözetme borcunun kapsamının sınırları keyfi ve çok geniş şekilde değil, işverenin, diğer işçilerin ve diğer üçüncü kişilerin haklı menfaatleri de gözetilerek belirlenmelidir. Bu belirlemede esas alınacak esas ölçü Türk Medeni Kanununun 2. maddesinde belirtilen dürüstlük kuralı olmalıdır. Bu bağlamda işveren dolayısıyla işçisinin emeğini ve çalışma gücünü sınırsız ve keyfi kullanamaz.

İşverenin koruma ve gözetme borcunu düzenleyen kurallar kaynağını uluslar arası sözleşmeler ve Anayasadan almakla birlikte, uygulamadaki esas kurallar 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Kanunlarda düzenlenen bu hususlar kapsamında işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması büyük önem arz etmektedir. Bu önlemler alınmadığı takdirde işyerlerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçiler hastalanmakta, sakat kalmakta hatta ölmektedir. İşverenin koruma ve gözetme borcuna aykırı davrandığı durumlarda, işçi iş kazası ve meslek hastalığı dolayısıyla zarar görmüşse işverenin hukuki sorumluluğu yanında cezai sorumluluğu da bulunmaktadır. Yargıtay uygulamasında işverenin kusursuz sorumlu olduğu kabul edildiği için işverenlerin sorumluluğunun ağırlığı daha iyi anlaşılacaktır. Dolayısıyla işverenler basit bir şekilde ve çok az maliyetle alınabilecek tedbirleri ihmal etmeleri yüzünden yüklü miktarda tazminatlarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: İşveren, işçi, koruma ve gözetme, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası, meslek hastalığı, maddi tazminat, manevi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı

ABSTRACT

The employer, worker protection and oversee the debt look at certain aspects, the lives of workers, material and moral integrity, confidentiality of private life, the reputation of workers in the workplace, the freedom to express their thoughts and membership of trade unions must take to guarantee the freedom. Therefore the employer's workers have to take the necessary measures to ensure the safety of life and property, as well as psychological integrity of workers required to provide. In recent years, to come up very often in cases of mobbing are the responsibility of the employer. But, limits the scope of the employer's liability to oversee the protection and enjoyment and is not very extensive, the employer, taking into consideration the interests of other workers, and other third-party right should be determined. This will be based on determining the size of the Turkish Civil Code, 2 should be indicated in good faith. So, employers, workers and the working power of labor can not use an unlimited and arbitrary.

Employer's source of protection and observance of international conventions and the Constitution to take the debt with the rules governing the application of rules based on Labour Law No. 4857, No. 6098 dated Occupational Health and Safety Act 6331 Code of Obligations and regulated in detail. Workplace occupational health and safety laws within the scope of the measures, these issues are of great importance. If these precautions are not taken in workplaces that occurred as a result of accidents at work and occupational diseases, workers get sick, maimed or even die. Acted contrary to the employer's liability protection and oversee the cases, the worker has been damaged due to accident or occupational disease, the employer has a legal responsibility of the criminal responsibility well. In the Supreme Court accepted the employer is responsible for the perfect weight for the employers' responsibility to be better understood. Therefore, measures of employers in a simple way, and at very little cost because of the large amount of neglecting the face compensations.

Keywords: Employer, worker, protection and oversight, occupational health and safety, industrial accident, occupational disease, financial compensation, smart-money, lack of support from the benefits.

KISALTMALAR

AÜEHFD	**:** Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
Bkz.	**:** Bakınız
C.	**:** Cilt
Çimento İşveren	**:** Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı
dn.	**:** Dipnot
E.	**:** Esas
E.T.	**:** Erişim Tarihi
HD.	**:** Hukuk Dairesi
İSGÜM	**:** İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi
ILO	**:**International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
K.	**:** Karar
KOBİ	**:** Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
m.	**:** Madde
MK	**:** Medeni Kanun
M.Ö.	**:** Milattan Önce
OSHA	**:**Occupational Safety and Health Act
PIACT	**:** Program fort the Introduction and Adaption of Contraceptive Technology
PMF	**:** Population Masculine et. Feminine
R.G.	**:** Resmi Gazete
S.	**:** Sayı
s.	**:** sayfa
SGK	**:** Sosyal Güvenlik Kurumu
T.	**:** Tarih
Tisk	**:** Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Tühis	**:** Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
Yarg.	**:** Yargıtay
YCGK	**:** Yargıtay Ceza Genel Kurulu
YHGK	**:** Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	**:** Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı

İÇİNDEKİLER

KİŞİSEL KABUL SAYFASI ii
ÖNSÖZ iii
ÖZ iv
ABSTRACT v
KISALTMALAR vi
İÇİNDEKİLER vii
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN TEMEL ESASLARI VE HUKUKİ DAYANAĞI

I. GENEL OLARAK 2
II. KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞI 5
A. KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN DAYANAĞINI DÜRÜSTLÜK KURALI YARDIMIYLA AÇIKLAYAN GÖRÜŞ 5
B. KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN DAYANAĞINI HİZMET SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİNE DAYANDIRAN GÖRÜŞ 8
1. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunu İşçinin Sadakat Borcunun Karşılığı Olarak Kabul Eden Görüş 9
2. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunu Hizmet Sözleşmesinin Kişisel İlişki Kuran Niteliğine Dayandıran Görüş 10
C. İŞVERENİN KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN DAYANAĞINI BORÇ İLİŞKİSİNDE YER ALAN GENEL KORUMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE DAYANDIRAN GÖRÜŞ 11
D. KORUMA VE GÖZETME BORCUNU İŞVEREN İLE İŞÇİ ARASINDAKİ MEVCUT TOPLULUK MÜNASEBETİNE DAYANDIRAN GÖRÜŞ 11
E. KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİN GENEL DEĞERLENDİRMESİ 12
III. KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN KAPSAMI VE SINIRLARI 13
A. GENEL OLARAK 13
B. İŞÇİNİN HAYATINI VE SAĞLIĞINI KORUMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 16
C. İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNE SAYGI GÖSTERME BORCU 18
1. Genel Olarak 18

2. Giriş-Çıkış Kontrolünün İşçinin Kişilik Hakkını Zedeleyip Zedelemeyeceği Sorunu 20
3. Psikolojik Tacize (Mobbing) Karşı Koruma Borcu 21
4. Cinsel Tacize Karşı Koruma Borcu 25
5. İşçinin Kişisel Verilerini Koruma Borcu 28
D. İŞÇİNİN İŞYERİNE GETİRDİĞİ EŞYASINI KORUMA BORCU 32
E. İŞÇİYE ÇALIŞMA BELGESİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ 32
IV. EV DÜZENİ İÇİNDE ÇALIŞMADA İŞVERENİN GÖZETME BORCU 34
V. KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN BAŞLANGICI VE SONA ERMESİ 35

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

VI. GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 37
A. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKININ ORTAYA ÇIKIŞI VE TARİHİ GELİŞİMİ 37
B. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE MUHTEVASI 39
1. İş Sağlığı Kavramı 40
2. İş Güvenliği Kavramı 41
C. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ VE AMACI 42
1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi 42
2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı 43
D. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ANLAMI 44
1. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği 44
2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği 45
E. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GÖZETME BORCUNA ETKİSİ 45
VII. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEŞKİLATI VE DENETİMİ 46
A. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEŞKİLATI 46
1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 46
a) İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı 47
b) İş Teftiş Kurul Başkanlığı 47
c) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM) 48
2. Sağlık Bakanlığı 49
3. Milli Savunma Bakanlığı 49

4. Belediyeler 50
5. Sosyal Güvenlik Kurumu 50
6. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi 51
B. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN DENETİM 52
1. Kamusal Denetim 52
a) Denetim Örgütü 52
b) Denetim Türleri 53
a. Olağan Denetim 53
aa. İlk Denetim 54
bb. Periyodik Denetim 54
b. Olağanüstü Denetim 54
aa. Önel Denetim 55
bb. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Üzerine Yapılan Denetim 55
cc. Şikâyet Üzerine Denetim 56
c) Denetim Zamanı 57
d) Denetimin Sonuçları 57
2. İşletme İçi Denetim 58
VIII. İŞ HUKUKU KAPSAMINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜĞÜ 59
A. GENEL OLARAK 59
1. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Gerekli Her Türlü Önlemi Almak 62
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetlemek 64
3. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçileri Bilgilendirmek ve Eğitmek 65
4. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Organizasyon Yapmak 71
a) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümlülüğü 72
a. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümlülüğünün Şartları 73
aa. İşyerinde Devamlı Olarak En Az Elli İşçinin Çalıştırılması 73
bb. İşyerinde Altı Aydan Fazla Süren Sürekli Bir İşin Yapılması 73
b. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşumu 74
c. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Çalışma Şekli 75
d. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Görev ve Yetkileri 76
aa. İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönerge Taslağı Hazırlamak 76
bb. Tehlikeleri Değerlendirmek ve Tedbirleri Belirlemek 77
cc. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerini Planlamak 77

dd. Bakım ve Onarım Çalışmalarında Gerekli Güvenlik Tedbirlerini Planlamak.. 78
ee. Yıllık Rapor Hazırlamak 78
ff. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Taleplerini Değerlendirmek..... 78
gg. Önleme Politikası Geliştirmek 78
e. Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Birimleri 79
b) İşyerlerinde Sağlık Organizasyonu Kurma Yükümlülüğü 80
a. İşyeri Hekimi Görevlendirme Yükümlülüğü..... 81
b. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü..... 84
c. İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Yükümlülüğü 85
5. Çalışan Temsilcisi Görevlendirmek 89
6. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Görüşlerini Almak, Katılımlarını Sağlamak..... 90
7. Çalışanların Sağlık Gözetimini Yapmak 91
8. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimini Yapmak..... 92
9. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonunu Yapmak 92
10. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yapmak 93
11. Acil Durum Planları Yapmak, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım Tedbirleri Almak..... 95
12. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Tahliye Önlemleri Almak..... 95
B. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DEVLET TARAFINDAN DESTEKLENMESİ..... 96
C. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ..... 97
IX. DİĞER KANUNLAR KAPSAMINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ 99
A. İŞVERENİN 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNA GÖRE YÜKÜMLÜLÜĞÜ 99
B. İŞVERENİN UMUMİ HIFZISIHHA KANUNUNA GÖRE YÜKÜMLÜLÜĞÜ 100

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN KORUMA VE GÖZETME BORCUNA AYKIRI DAVRANMASI VE YAPTIRIMI

X. İŞVERENİN KORUMA VE GÖZETME BORCUNA AYKIRI DAVRANMASI HALİNDE İŞÇİNİN HAKLARI..... 101

A. İŞVERENİN MÜTEMERRİT ALACAKLI DURUMUNA DÜŞMESİ 101
B. İŞÇİNİN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI 101
1. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları 103
a) Ciddi ve Yakın Bir Tehlikenin Varlığı 103
b) Ciddi ve Yakın Tehlikenin Objektif Olarak Tespiti 103
c) Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmamış Olması 104
d) İşin Durdurulmamış veya İşyerinin Kapatılmamış Olması 104
2. Çalışmaktan Kaçınma Süresinin Sınırı 104
3. Çalışmaktan Kaçınmanın Hükümleri 105
a) Çalışmaktan Kaçındığı Dönem İçin İşçinin Ücret ve Diğer Hakları Saklıdır .. 105
b) İşçinin Çalışma Hakkı Kapsamında Çalışmadığı Sürelerin Çalışma Süresinden Sayılması 105
C. İŞÇİNİN SÖZLEŞMEYİ HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI 105
XI. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN ALINMAMASI SONUCU İŞYERİNDE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞININ ORTAYA ÇIKMASI 106
A. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI 106
1. İş Kazası Kavramı 106
a) İş Kazasının Tanımı 106
b) İş Kazasının Unsurları 107
a. Kazaya Uğrayanın 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun Kapsamında Sigortalı Sayılması 107
b. Sigortalının Kazaya Uğraması 108
aa. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması 109
bb. Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Dolayısıyla Kazaya Uğraması 110
cc. Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının, Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması 110
dd. Emziren Kadın Sigortalının, İş Mevzuatı Gereğince Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması 111
ee. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtla İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Kazaya Uğramaları 112
c. Sigortalının Uğradığı Kaza Sonucu Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğraması 113

d. İş Kazası ile Sigortalının Uğradığı Zarar Arasında Uygun Nedensellik Bağının Bulunması ... 113
aa. Sigortalının Gördüğü İşle Kaza Arasındaki Bağlantı ... 114
bb. İş Kazası ile Uğranılan Zarar Arasında Bağlantı ... 114
2. Meslek Hastalığı Kavramı ... 115
a) Meslek Hastalığının Tanımı ... 115
b) Meslek Hastalığının Unsurları ... 116
a. Meslek Hastalığına Yakalanan İşçinin Sigortalı Olması ... 116
b. Meslek Hastalığı Teşkil Eden Bir Hastalığın Varlığı ... 116
c. Meslek Hastalığının Yürütülen İşin Sonucu Olarak Ortaya Çıkması ... 117
d. Meslek Hastalığının Sigortalıda Bedeni veya Ruhi Zarara Neden Olması ... 118
3. İşverenin Sorumlu Olacağı Kaza Kavramı ve SGK Anlamında İş Kazasından Farkları ... 118
B. İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN ŞARTLARI ... 121
1. İşverenin Koruma, Gözetme ve Koruyucu Önlemleri Alma Borçlarına Aykırı Davranışı ... 121
2. İşçinin Zarara Uğraması ve Uygun İlliyet Bağı ... 121
3. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ... 122
a) Kusur Sorumluluğu Görüşü ... 122
b) Kusursuz Sorumluluk Görüşü ... 125
c) Yargıtayın Görüşü ... 126
d) İşverenin Sorumluluğunda Hakların Yarışması ... 128
e) Yeni Türk Borçlar Kanunu ve Açıklık Kazanmayan Sorumluluk Hali ... 131
XII. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMAMASINDAN DOĞAN HUKUKİ VE CEZAİ SORUMLULUĞU ... 134
A. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU ... 134
1. Maddi Tazminat ... 135
a) Maddi Tazminatın Kapsamı ... 135
a. Çalışma Gücünün Azalmasından Ya Da Yitirilmesinden Doğan Zararlar ... 136
b. Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından ve Kazanç Kaybından Doğan Zararlar ... 137
c. Tedavi Masrafları ... 138
b) Maddi Tazminatın Belirlenmesi ... 138
a. Genel Olarak ... 138
b. Meslekte Kazanma Gücü (Maluliyet Oranı) ... 139

c. İş Görebilme Çağının ve Yaşam Süresinin Belirlenmesi 140
d. Ücretin Belirlenmesi 141
e. Tarafların Kusur Durumunun ve Hakkaniyetin Tazminata Etkisi 141
f. Tazminatın Hesaplanması 142
aa. Zararın Belirlenmesi 143
bb. İndirimler 144
cc. Faiz 145
2. Manevi Tazminat 146
a) Manevi Tazminat İsteyebilecek Kişiler 146
a. İş Kazası Ölümle Sonuçlanmamışsa 146
b. İş Kazası Ölümle Sonuçlanmışsa 147
b) Manevi Tazminatın Koşulları 148
c) Manevi Tazminatın Takdiri 148
3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı 149
a) Destek ve Desteklenen Kavramları 150
b) Bakım Gücü ve Bakım İhtiyacı 150
c) Bakım (Destek) Süresi 151
d) Tazminatı Talep Edebilecek Kişiler 152
a. Destekten Yoksun Kalan Eş 152
b. Destekten Yoksun Kalan Nikahsız Eş 153
c. Destekten Yoksun Kalan Çocuklar 154
d. Destekten Yoksun Kalan Ana, Baba ve Kardeşler 155
e) Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanması 155
4. Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Davaları 158
B. İŞVERENİN CEZAİ SORUMLULUĞU 162
SONUÇ 166
KAYNAKÇA 168
ÖZ GEÇMİŞ 178

GİRİŞ

Özellikle sanayi devriminin yaşanması ile birlikte ülkelerin sanayileşmesine paralel bir biçimde, işçilerin özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunun öneminin arttığı görülmektedir. Bu dönemle birlikte gelişen yeni teknoloji neticesinde yeni alet ve makineler çoğalmış, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarında büyük bir artış meydan gelmiştir. Yaşanan bu olumsuz durumlardan sonra toplumsal huzur ve barışın sağlanması için işverenin işçilerini koruması gerektiği toplumda yaygın kanat haline gelmiştir. İşte bu hususlardan dolayı işverenin koruma ve gözetme borcu, sosyal devlet olmanın gereği olarak da iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının ortaya çıktığı görülür. Çünkü her bireyin insanca yaşama hakkı olduğu evrensel hukuk kurallarıyla da güvence altına alınmıştır.

İşte bu bağlamda incelememizin konusunu işverenin koruma ve gözetme borcu oluşturmaktadır. İşverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcu 1 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, kapsamlı bir şekilde ele alınmaya çalışılmıştır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında temel kanunlardır.

İncelememiz üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işverenin koruma ve gözetme borcunun temel esasları ve hukuki dayanakları ele alınmıştır. İkinci bölümde işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcu özellikle 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında incelenerek genel çaplı bir değerlendirme yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin tarihi gelişimi ve kavramlar üzerinde durularak yeni kanunun getirdiği yenilikler ayrıntılı ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise, işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaması dolayısıyla ortaya çıkan hukuki ve cezai sorumluluğu üzerinde durulmuştur. Özellikle iş kazası, meslek hastalığı ve destekten yoksun kalma tazminatları ve ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu davaları ayrıntılı şekilde ortaya konulmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN TEMEL ESASLARI VE HUKUKİ DAYANAĞI

I. GENEL OLARAK

İşverenin koruma ve gözetme[1] borcunun en önemli kısmını oluşturan işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünü incelemeden önce, bu yükümlülüğün temel taşı olan işverenin koruma ve gözetme borcuna genel olarak, hukuki alt yapısını, işverenin koruma ve gözetme borcunun hukuksal niteliğini, dayanaklarını ve kapsamını özellikle doktrindeki görüşleri ve Yargıtay uygulamalarını da dikkate alarak inceleme yapacağız.

İşverenin koruma ve gözetme borcuyla ilgili çeşitli tanımlara baktığımız zaman, işverenin koruma ve gözetme borcuyla ilgili şöyle bir tanım yapmak uygun olabilir. İşverenin koruma ve gözetme borcu, işverenin hizmet sözleşmesine dayanarak çalıştırdığı işçisini korumak, işçisinin çıkarları doğrultusunda görmüş olduğu iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli bütün önlemleri almak, işçinin menfaatlerinin zedelenmemesi için zarar verici her türlü davranıştan kaçınmak ve bunun gibi önlemleri alma yükümlülüğüdür[2].

Anayasanın 50. ve 60. maddelerinde, işçiyi iş sağlığı ve güvenliği yönünden korumaya ilişkin bazı hükümlere yer verilmiştir. Anılan maddelerde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda geçerli olan genel esaslar belirtilerek bir takım ilkeler konulmuştur. Uygulama açısından ise önemli hükümler, 4857 sayılı İş Kanunu[3], 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu[4] ve özellikle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda[5] yer almıştır. Fakat koruma yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler sadece

---

[1] İşverenin koruma ve gözetme borcuna doktrinde bazı yazarlar işverenin gözetme borcu ya da iş güvenliğini sağlama borcu veyahut güvenlik tedbirleri alma borcu demektedir. Belirtmek gerekir ki, bu kavramlar arasında pratikte hiçbir fark yoktur.

[2] İlhan Ulusan, ***Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu***, Kazancı Hukuk Yayınları No:72, İstanbul, 1990, s. 1; Sarper Süzek, ***İş Hukuku***, Yenilenmiş 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2008, s. 346.

[3] 4857 sayılı İş Kanunu, R.G, T. 10.06.2003, S. 2513.

[4] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, R.G, T. 30.06.2012, S. 28339.

[5] 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, R.G, T. 04.02.2011, S. 27836. (Mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak ismi Türk Borçlar Kanunu olarak değiştirilmiştir. Bundan sonra metinde

bunlardan ibaret değildir. Nitekim, bunların dışında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmelikler de söz konusudur[6].

İş hukukunun, özellikle de sanayi devriminden sonraki tarihi gelişimine baktığımız zaman, işçiyi koruyucu bir yönde geliştiğini söyleyebiliriz. Bunun nedeni ise işçinin işverene hem kişisel, hem de ekonomik yönden bağımlı çalışıyor olmasıdır. Bu bağımlılık işçinin kişisel ve ekonomik olarak korunmasını zorunlu hale getirmiştir[7]. Çünkü iş ilişkisinde taraflar arasında gerçek bir eşitlik görülmez, tam tersine taraflar arsında bir eşitsizlik vardır[8]. İşçinin işverene bu şekilde bağımlı kılınması, iş sözleşmesinin diğer borç doğuran sözleşmelerden farklı bir sözleşme olarak düzenlenmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Hizmet sözleşmesinde, insan emeği ve hizmeti sözleşmenin esaslı unsurudur. Burada sadece maddi kazancın değil, hizmet ilişkisinin özelliğinden dolayı, işçinin kişiliğinin de korunması gerekmektedir[9]. Hizmet sözleşmesinde taraflar arasında sıkı bir bağlılık olduğu için[10] hizmet sözleşmesindeki iş ilişkisi işçinin kişiliği ile bağlantılıdır, bu nedenle ki, işçinin sadakat borcuna karşılık, işverenin de işçisini koruma ve gözetme borcu altında olduğu söylemek mümkündür[11]. Fakat işveren işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Ancak işverenin yararının veya kamunun yararının işçinin yararından daha üstün olduğu durumlarda işçinin özgürlüğü orantılılık da gözetilmek şartıyla sınırlandırılabilir[12]. İşçinin kişiliğinin korunması 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde[13] kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir. Anılan

---

Türk Borçlar Kanunu olarak adlandırılacaktır.) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

[6] Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, ***İş Hukukunun Esasları***, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2008, s. 128.

[7] Emine Tuncay Kaplan, ''İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı'', ***Kamu-İş***, Cilt 7, Sayı 2, 2003, s. 1.

[8] Gaye Burcu Seratlı, ***İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003, s. 19.

[9] A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Kaplan Senyen, ***İş Hukuku***, Genişletilmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2009, s. 146.

[10] Turgut Akıntürk, Derya Ateş Kahraman**, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu ile Karşılaştırmalı***, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s. 303.

[11] Kaplan, ***Koruma ve Gözetme***, s. 1.

[12] Ercan Poyraz, ***6111 Sayılı Torba Yasadaki Değişiklikler İş Hukuku Şemalı Anlatım***, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 64.

[13] 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi yürürlükten kaldırılan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesini karşılamaktadır. Anılan 332. maddeye göre, iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza 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

maddenin birinci fıkrasına göre, 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 tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşverenin koruma ve gözetme borcu geniş kapsamlı bir borç olduğundan, koruma borcunun kapsamına nelerin girdiğini önceden saptamak mümkün değildir[14]. Hiç şüphesiz ki bunların başında işçinin kişiliğinin korunması ve ona saygı gösterilmesi yükümlülüğü gelir. Bunların dışında işçiye bilgi vermek, yol göstermek, işçinin gördüğü iş ile ilgili gerekli malzemeleri almak ve bunları kullanıp kullanmadığını denetlemek, işçiye ait eşyaları korumak gibi durumlar örnek olarak sayılabilir[15]. Bunlar örnek olarak sayıldığı için her somut olayı ayrı değerlendirmek yerinde olur[16] ve o andaki somut olayın, teknik ilerlemenin durumu ve işin niteliği de dikkate alınmalıdır[17]. Ama işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamını her somut olaya göre belirlerken de Medeni Kanunun 2. maddesindeki dürüstlük kuralı[18] ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesi göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işverenin koruma borcunun başka bir boyutunu kapsamlı bir şekilde işçi lehine olarak belirlemiştir.

İşveren işçiyi koruma ve gözetme borcu bakımından bir takım sorumluluklar altındadır. Koruma ve gözetme borcu bakımından sorumluluklarının gereklerini yerine getirirken iyi niyet kurallarından hareket ederek bu sorumluluğunun çerçevesini belirlemek zorunda olan işveren, bu konudaki akdi ve kanuni yükümlülüklerini hukukun genel kurallarını da göz önüne alarak yerine getirmek zorundadır. Bu sorumluluklardan en önemlisi de iş sağlığı ve güvenliği bağlamında kendini göstermektedir[19]. Bu yüzdendir ki işverenin en önemli koruma ve gözetme borcu, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcudur denilebilir[20].

---

kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur.

[14] Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, ***Bireysel İş Hukuku***, Yenilenmiş 3. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul, 2006, s. 147.

[15] Levent Akın, ***İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat***, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001, s. 58.

[16] Kaplan, ***Koruma ve Gözetme***, s. 3.

[17] Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, s. 148.

[18] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 346.

[19] Kamil Turan, ***Ferdi İş Hukuku***, Kamu-İş, Ankara, 1993, s. 107 vd.

[20] Ercan Akyiğit, ***İş Hukuku***, 8. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 135.

II. KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞI

İşverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünün doğduğu veya dayandığı hukuki kaynağının ne olduğunu belirlemek gerekir. Bunun için de işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünün hukuki niteliğine ilişkin görüşler üzerinde durulmalıdır[21].

Bu yüzden işçiyi koruma ve gözetme borcunun hukuki dayanağının belirlenmesi, bu yükümlülüğe uyulmaması halinde uygulanacak olan yaptırımın belirlenmesi açısından önem arz etmektedir[22].

Gerek Türk doktrininde gerekse İsviçre ve Alman doktrininde işverenin koruma ve gözetme borcunun hukuki dayanağı konusunda bazen birbirinin içinde bazen de birbirini tamamlar nitelikte bir takım görüşler ortaya konulmaktadır[23].

Aşağıda bu görüşlere kapsamlı bir şekilde değinilecektir.

A. KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN DAYANAĞINI DÜRÜSTLÜK KURALI YARDIMIYLA AÇIKLAYAN GÖRÜŞ

Doktrindeki yazarların büyük çoğunluğu, koruma ve gözetme borcunun, dürüstlük kuralı ile ilgisine dikkat çekmektedir. Bu borcun saptanmasında ve yorumlanmasında dürüstlük kuralına dayanılması gerektiğine inanmaktadır[24]. İşçiyi koruma ve gözetme borcuna ilişkin olarak yapılan açıklamaların çoğu dürüstlük kuralına dayanılarak yapılmaktadır[25].

Bütün hakların kullanılmasında uyulması gereken bir kural vardır ki, bu Medeni Kanunun 2. maddesinde ifade edilen dürüstlük kuralıdır[26]. Dürüstlük kuralı Medeni Kanunun 2. maddesinde şu şekilde ifade edilmektedir, herkes haklarını kullanırken, borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Dürüst davranma ilkesi, hakların kullanılması ve borçların yerine getirilmesinde kendini gösterir. Kanun bu hükmüyle, bir hakkı kullanırken veya bir borcu yerine

---

[21] İbrahim Aydınlı, ***İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları***, Seçkin Yayınları, Ankara, 2004, s. 138.
[22] Şükran Ertürk, ***İş İlişkisinde Temel Haklar***, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002, s. 89.
[23] Emine Tuncay Kaplan, ***İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar ve İş Hukuku Açısından)***, Ankara, 1992, s. 27.
[24] Ulusan, s. 1-2; Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 63-64.
[25] Ertürk, s. 89; Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 90-91.
[26] M. Kemal Oğuzman, Nami Barlas, ***Medeni Hukuk***, 12. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2005, s. 182.

getirirken nasıl davranılacağını belirtmektedir. Dürüst davranma, bir hak sahibinin hakkını kullanırken veya bir borçlunun borcunu yerine getirirken iyi ve doğru hareket etmesi, yani dürüst, namuskar, makul, orta zekalı bir insanın benzer olaylarda hareket edeceği tarzda davranması gerektiğini ifade eder[27].

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde de işverenin işçinin kişiliğinin korunması bağlamında dürüstlük kuralından bahsedilmiştir. Anılan maddeye göre, işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundaki bu hüküm Medeni Kanunun 2. maddesinin uzantısı niteliğindedir.

Bu doğrultuda, gözetme borcunun dayandığı hukuki temeli saptayarak, dürüstlük kuralının temelinde doğruluk ve güven ilkesinin de yardımıyla koruma ve gözetme borcunun çerçevesini uygun bir tarzda belirleyerek, gözetme borcunun sınırlarını en geniş çerçevede çizilebilir[28].

Dürüstlük kuralının koruma ve gözetme borcuna etkisi, koruma borcundan kaynaklanan münferit yükümlülüklerin, özellikle işverenin koruma ya da daha doğru bir ifadeyle iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı önlem alma yükümlülüğünün yorumlanmasında kendini gösterir[29]. Gerçekten de işveren, hizmet sözleşmesinin gereği olarak yüklendiği koruma ve gözetme borcunu, Medeni Kanunun 2. maddesindeki dürüstlük kuralına bağlı kalarak yerine getirmesi, tüm borç ilişkilerinde olduğu gibi hizmet sözleşmesinde de kendisinden beklenen temel yükümlülüktür. Bu konuda koruma ve gözetme borcuna ilişkin olarak kanun, tüzük, yönetmelik ve çoğu kez de toplu iş sözleşmelerinde işverenin yükümlülükleriyle ilgili hükümler öngörüldüğü ve dolayısıyla dürüstlük kuralının bu alanda fazla bir anlam ifade etmediği ve uygulama yeteneği bulmadığı ileri sürülse de, bu görüşün tam anlamıyla doğru olduğu söylenemez. Özellikle koruma ve gözetme borcunun işveren tarafından ihlali halinde ortaya çıkacak hukuki sonuçların saptanmasında dürüstlük kuralının etkisini kabul etmek gerekir. İşverenin, koruma ve gözetme borcunu işçinin kendisine duyduğu güveni boşa çıkarmayacak biçimde, koruyucu ve

[27] Turgut Akıntürk, ***Yeni Medeni Kanuna Uyarlanmış Medeni Hukuk***, Genişletilmiş 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2003, s. 91; Oğuzman, Barlas, s. 184.
[28] Ulusan, s. 2; Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 139.
[29] Ertürk, s. 89; Ulusan, s. 5.

işçinin haklı çıkarlarını gözetici bir içerik ve şekilde yerine getirip getirmediği dürüstlük kuralının yardımıyla daha kolay ve daha doğru bir biçimde çözümlenebilecektir[30].

Dürüstlük kuralının borç ilişkilerinde taraflar arasında sıkı bir güven bağı kuran ve koruma, aydınlatma ve bilgi verme, sağlama ve işbirliği yapma gibi yükümlülüklere taraflarca uyulmasını öngören özelliği göz önünde tutulduğunda, bu ilkenin özünde işçiyi koruma ve gözetme amacı bulunan koruma borcuyla yakın ilgisi ve bağı derhal görülmektedir[31]. Yani, dürüstlük kuralının koruma borcu ile ilgisi, koruma borcunun işverenin yönetim hakkını sınırlaması ile bir başka açıdan daha kendini göstermektedir. İşverenin yönetim hakkından doğan çıkarlarıyla, işçinin işverenin talimatlarına uyması halinde uğrayacağı zarar karşılaştırıldığında, işçinin hukuken korunmuş çıkarlarının ve menfaatlerinin üstün tutulacağı doğaldır. Bu yolla, işverenin yönetim hakkı sınırlanırken, dürüstlük kuralının bir gereği olarak, karşılıklı çıkarlar tartılmakta, özellikle işçinin hayat ve vücut bütünlüğü ve sağlık gibi kişilik değerlerinin korunması işverenin yönetim hakkından doğabilecek çıkarlarına tercih edilmelidir[32].

Bir görüşe göre, sıkı bir sosyal teması gerektiren borç ilişkilerinde sıkı bir güven ilişkisi kurulmaktadır. Başta kişilik değerleri olmak üzere, edimin dışındaki kişiler üzerinde tarafların koruma yükümlülükleri dürüstlük kuralına göre belirlenmektedir[33].

Dürüstlük kuralının işverenin koruma ve gözetme borcunun içerik ve biçim olarak belirlenmesinde ve yorumlanmasında sahip olduğu etki ve fonksiyonu benimsenirken, bu etkinin hizmet sözleşmesinin koruma ve gözetme borcu ekseni etrafında sahip olduğu kişisel özelliklerle daha da pekiştiğini belirtmek gereklidir. Gerçekten, koruma ve gözetme borcunun[34] birlikte getirdiği yükümlülüklerin işçinin çıkarlarına hizmet edecek biçimde değerlendirilmesinde, hizmet sözleşmesinin

[30] Ulusan, s. 5; Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 90-91.
[31] İbrahim Aydınlı, ''İşverenin Koruma Yükümlülüğüne İlişkin Düzenlemelerin Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Değerlendirilmesi'', ***Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Cilt 12, Sayı 1-2, 2004, s. 53; Ulusan, s. 5.
[32] Ulusan, s. 5; Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 139.
[33] Aydınlı, ***Hukuka Aykırılık Bağı***, s. 52; Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 139.
[34] Gerçekten, koruma yükümlülükleri ifa davasına konu olamazlar; buna karşılık tazminat davasına konu olabilirler. Kanımızca koruma yükümlülüklerinin bu özelliği, onların niteliğinden kaynaklanmaktadır. Çünkü korunması gereken menfaat bir defa ihlal edildiğinde, artık onun aynen ifası imkânsız hale gelir; bu nedenle de ifa davası açılamaz. Bu durumda yapılması gereken, zararın tazmini yoluna gitmektir. Aydınlı, ***Hukuka Aykırılık Bağı***, s. 53.

gereği olarak işçinin kişiliğine saygı gösterilmesi ve korunması düşüncesi öneminden fazla bir şey kaybetmemiştir. Hizmet sözleşmesinin topluluk ilişkisine dayandığı fikri ise, başlangıçtaki önemli işlevini tamamlamış ve yavaş yavaş terk edilmiştir. Ancak bu düşüncenin de, başlangıçta hizmet sözleşmesinin sosyal yönünün belirlenmesinde yararlı olduğu ifade edilmelidir[35].

B. KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN DAYANAĞINI HİZMET SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİNE DAYANDIRAN GÖRÜŞ

Hizmet sözleşmesi, sadece maddi edimin ifa edildiği ve buna bağlı olarak hukuki sonuçların düzenlendiği diğer sözleşmelerden farklıdır. Hizmet sözleşmesi her şeyden önce şahsi edimli bir sözleşme olması nedeniyle, işçinin ve işverenin karşılıklı özen ve koruma ve gözetme yükümlülüklerini içerir. Bir başka deyişle, iş ilişkilerinde her iki taraf da karşılıklı koruma yükümlülüğü ile sorumludur[36].

Koruma ve gözetme borcunun dayandığı hukuki temelin belirlenmesinde ve söz konusu borcun içeriğinin saptanmasında daima, hizmet sözleşmesinin insan, yani kişi unsurunu ön planda tutan özelliğine ayrı bir önem verildiği görülmektedir. Hizmet sözleşmesinde işçinin kişi olarak taşıdığı önem ve bu konumun işverenin koruma ve gözetme borcunun hukuki yapısına yansıması birkaç şekilde kendini göstermektedir. Gerçekten de işverene bağımlı olarak çalışan, onun verdiği talimatlara iş düzeninin bir parçası olarak uygun hareket etmek zorunda olan işçinin, işverence sıkı bir şekilde korunması gerekmektedir. Bu nedenledir ki, söz konusu gereksinimin bir süreç içinde ortaya çıkan sonucu olarak, iş hukukunda işçinin korunması bir prensip olarak, bu hukuk dalının bir gereği olduğu benimsenmelidir. Bu konunun kabulünde işçinin işverene sadece hukuki değil, ekonomik bağlılığının da olduğunu belirtmekte fayda vardır[37].

Bu çerçeve içinde işçinin kişiliğinin işverence tanınması, kişilik hakkını oluşturan değerlere saygı gösterilmesi hizmet sözleşmesini hizmet sözleşmesini ele alan modern öğreti ve uygulamanın tereddütsüz kabul ettiği değer yargıları ve hukuk ilkeleri niteliğini taşımaktadır. İşçinin kişiliğinin tanınması doğrultusundaki bu kesin tavır, günümüzde hizmet sözleşmesinin, satım sözleşmesi veya kira sözleşmesi gibi

[35] Ulusan, s. 5-6.
[36] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 140.
[37] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 139; Ulusan, s. 2.

salt malvarlığı değerinin değişimine bağlı kılındığı borç ilişkilerinden farklı olarak ayrıca bir kişiler hukuku ilişkisi yönü bulunduğunu ortaya çıkarmıştır[38].

İşverenin koruma ve gözetme borcunun, hizmet sözleşmesinin taşıdığı özelliklerinden kaynaklandığı doğrultusundaki görüş, doktrinde savunulmaktadır. Bu görüşlerde dikkat çeken ortak nokta, hizmet sözleşmesinin kişisel unsurunun ön plana çıkarılıyor olmasıdır. Böylece hizmet sözleşmesinin diğer sözleşmelerden farklı olarak işçinin kişiliğine bağlı ve işçi ile işveren arasında kurulu bir topluluk münasebetine dayanan özelliği ortaya konulmaktadır. Bunun yanı sıra koruma ve gözetme borcunun işçi ile işveren arasındaki mevcut sadakat yükümlülüğünün işveren yönünde somutlaştığı belirtilmektedir[39].

Aşağıda bu iki görüşün üzerinde durmakta fayda var.

1. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunu İşçinin Sadakat Borcunun Karşılığı Olarak Kabul Eden Görüş

Bu görüşe göre, işverenin koruma ve gözetme borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığı olarak değerlendirilmektedir[40]. Yani, bu borç işverenin, işçinin sadakat borcuna karşılık yükümlü olduğu bir borçtur. Sadakat borcu gibi işverenin koruma ve gözetme borcu da iş sözleşmesinin kurduğu ilişkinin kişisellik ve süreklilik nitelikleriyle açıklanabilir. Bu nedenle, işverenin koruma ve gözetme borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığı olarak da değerlendirilebilir[41].

İşverenin koruma ve gözetme borcu ile işçinin sadakat borcu birbirine benzemektedir. Her iki borç için de olumlu ve olumsuz bir tarzda beliren yükümlülükler söz konusudur. Örneğin, işveren koruma ve gözetme borcu kapsamında, işçinin kişiliğine saygı göstermek[42], işçiyi işletme tehlikelerine karşı koruyarak özellikle iş sağlığı ve güvenliği kapsamında iş kazası önlemlerini almak ve işçiye zarar verici her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü altındadır. İşçi de aynı şekilde sadakat borcu kapsamında işverene karşı zarar verecek davranışlardan kaçınarak, işverenin yararına uygun düşecek biçimde üstlendiği işi yerine getirmek

[38] Ulusan, s. 2.
[39] Ulusan, s. 6.
[40] Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 27.
[41] Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, ***İş Hukuku Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş***, 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2011, s. 624.
[42] 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde işçinin kişiliğinin korunacağı hususu ayrı bir başlık altında düzenlenmiştir.

zorundadır. Örneğin, işçi, hammadde ve alet ve makinelerdeki arızaları işverene bildirmek, işyerinde öğrendiği sırları saklamak, işverenin çıkarlarına ters düşen her türlü olumsuz davranıştan uzak durmak zorundadır[43].

Görüldüğü gibi, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu ile işçinin işverene karşı üstlenmiş bulunduğu sadakat borcu ile birçok yönden benzerlik arz etmektedir. Bu benzerliğin, işçi ve işverenin hizmet sözleşmesi çerçevesinde bir topluluk oluşturdukları düşüncesiyle uyum halinde olduğu söylenebilir. Bununla birlikte işçi ve işverenin hizmet sözleşmesi içindeki konumları karşılaştırıldığında ve özellikle işçinin işverene bağımlılığı, işverenin yönetim hakkı doğrultusunda sağladığı işyeri düzenine uygun davranma borcu gözetildiğinde, işverenin gözetme borcunun, işçinin sadakat borcuna oranla daha yoğun ve etkin bir biçimde ortaya çıktığı söylenebilir[44].

Sonuç olarak hem işçinin sadakat yükümlülüğünün hem de işverenin koruma ve gözetme borcunun içeriği belirlenirken somut olaylara uygulanması ve yorumlanmasında dürüstlük kuralını da göz önünde bulundurmak gerekir[45].

2. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunu Hizmet Sözleşmesinin Kişisel İlişki Kuran Niteliğine Dayandıran Görüş

İşçi, iş sözleşmesine göre üstlendiği işini görürken işverenin ekonomik çıkarlarına uygun hareket etmelidir. Fakat işçi bunun dışında, ayrıca kişilik sahibi bir varlık yani insan olarak da hizmet ilişkisinin içindedir. Bu özellik dolayısıyla, ifa edilen hizmet edimi, işçinin insan olarak hizmet sözleşmesinde sahip olduğu özel kişisel konumundan ayrı düşünülemez[46].

Hizmet sözleşmesi taraflar arasında satış veya kira akdi gibi taraflar arasında mal varlığının değiş tokuşuna dayanan bir ilişki kurmayıp, daha çok işçinin kişiliğine bağlı bir ilişki kurar. Yani işverenin koruma ve gözetme borcu, hizmet sözleşmesinin kişisel ilişki kuran niteliğinden kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı hizmet sözleşmesi, işçinin kişiliğine bağlı sürekli özelliği olan bir sözleşmedir[47].

Sonuç olarak, işçinin kişi olarak özel bir konuma sahip olması ve işveren ile birlikte bir birlik ya da topluluk içinde bulunması, hizmet sözleşmesinin sürekli borç

[43] Ulusan, s. 7-8; Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 140-141; Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 27-28.
[44] Ulusan, s. 8.
[45] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 141; Ulusan, s. 8.
[46] Ulusan, s. 9.
[47] Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 28.

ilişkisi niteliği ile açıklanmaktadır. Sürekli borç ilişkilerinde ortak olan özellik, taraflar arasında yoğun ve sıkı bir güven ilişkisinin varlığını gerekli kılar. Bu nedenle, hizmet sözleşmesinde taraflar arasında kurulmuş kişisel bağlılığın üst sınır noktası olarak değerlendirilebilecek topluluk münasebeti ve bunun işveren yönünden bir yansıması olan koruma ve gözetme borcu hizmet ilişkisinin sürekli borç ilişkisi niteliğiyle de açıklanabilir[48].

C. İŞVERENİN KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN DAYANAĞINI BORÇ İLİŞKİSİNDE YER ALAN GENEL KORUMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE DAYANDIRAN GÖRÜŞ

Bu görüşe göre, işverenin koruma ve gözetme borcu, borç ilişkisindeki genel koruma yükümlülüğüne dayanmaktadır. İşveren ile işçi arasında yapılan hizmet sözleşmesi, karşılıklı borç yüklediğinden iki taraflı ve taraflara borç yükleyen bir sözleşmedir. Genellikle bu tür borç ilişkilerinde, asli edimlerinin yanında yan edim yükümlülükleri de mevcuttur. Çünkü 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ilkelerine göre sadece asli edim yükümlülüğü değil, yan edim yükümlülüğü de vardır. Yan edim yükümlülüğünü bazen kanun kendisi doğrudan belirteceği gibi bazen de belirtmeyebilir. Kanunda belirtilmediği hallerde Medeni Kanunun 2. maddesi ölçü kabul edilerek yan edim yükümlülüğünün kapsam ve niteliği belirlenebilir. Niteliği itibarıyla yan yükümlülüğü olan koruma ve özen borcu buna örnek gösterilebilir. Buna göre, hizmet sözleşmesinde işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunu, bütün borç ilişkilerinde mevcut olan koruma yükümlülüğüne dayandırarak, koruma yükümlülüğünün hizmet sözleşmesinde bir yan yükümlülüğü olduğu ve işçiyi korumak amacına yönelik bir yan yükümlülüğü olduğu ifade edilmektedir[49].

D. KORUMA VE GÖZETME BORCUNU İŞVEREN İLE İŞÇİ ARASINDAKİ MEVCUT TOPLULUK MÜNASEBETİNE DAYANDIRAN GÖRÜŞ

Bu görüşe göre, işveren ile işçi arasında bir topluluk münasebeti ilişkisi vardır. İşçinin gördüğü iş de, bu topluluk münasebetinin ürünüdür[50]. Yine bu görüş

[48] Ulusan, s. 10.
[49] Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 29; Ulusan, s. 11.
[50] Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 29.

doğrultusunda aynı toplulukta bulunan kişilerin birbirlerine karşı koruma yükümlülüğünün olması gerektiği belirtilmiştir. Özellikle, işverenin koruma ve gözetme borcunun kapsamının belirlenmesi ve genişletilmesi bu görüş sayesinde olmuştur[51].

Bu görüş günümüz itibarıyla eleştirilmeye başlanmış ve terk edilmeye başlanmıştır[52]. Koruma ve gözetme ile sadakat yükümlülüklerini topluluk münasebetinden çıkartan ve bunu tarafları bağlayan bir sadakat bağı olarak kabul eden bu görüş pek taraftar bulamamıştır. Bu görüşe göre, sonuçta, işverenin koruma ve gözetme borcunun, işçinin sadakat borcunun karşılığını teşkil ettiği yönündeki görüş arasında bir paralellik mevcuttur[53].

E. KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİN GENEL DEĞERLENDİRMESİ

Yukarda açıklanan görüşler doğrultusunda koruma ve gözetme borcunun hukuki dayanağının esas olarak hizmet sözleşmesinin özelliklerine dayandırılması gerektiği ileri sürülebilir. Bu değerlendirmeyi yaparken, hizmet sözleşmesinin, sadece işverenin asli edim yükümlülüğünü oluşturan ücret ödeme borcu, işçinin aynı nitelikteki asli edimi olan iş görme borcundan ibaret tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olmadığını, malvarlığı değerlerinin ötesinde kişisel özellik taşıyan yanlarının da bulunduğunu belirtmek gerekmektedir[54]. Nitekim 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu da hizmet sözleşmesini düzenlerken işverenin borçları arasında işçinin kişiliğinin korunmasını ayrı bir başlık altında düzenleyerek buna açıkça vurgu yapmıştır. Ayrıca Medeni Kanunun 25. maddesinde düzenlenen kişilik haklarını koruyan davalarda bu konuyla ilgili bir başka pozitif hukuki düzenlemedir. Bu görüşler doğrultusunda koruma ve gözetme borcunun hukuki dayanağını hizmet sözleşmesinin kişisel ilişki kuran özelliğine dayandırmak mümkün gözükmektedir.

Dürüstlük kuralından kaynaklanan görüşe göre, koruma ve gözetme borcunun sınırı belirsiz ve oldukça geniştir. Bu yükümlülüğün sınırlarını çizme dürüstlük kuralı

[51] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 142.
[52] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 141; Ulusan, s. 16; Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 29.
[53] Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 29.
[54] Ulusan, s. 16-17.

yardımıyla olacaktır[55]. İşverenin koruma yükümlülüğünün dayanağı, Alman hukuk doktrini ve yargısı tarafından geliştirilen koruma yükümlülüğü kaynağından almaktadır. İşverenin bu yükümlülüğü, hizmet ediminin niteliğinden kaynaklandığı için, bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi sözleşmenin ihlali anlamına gelir. Dolayısıyla, işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü iş ilişkisinin ayrılmaz bir parçasıdır[56].

İşverenin koruma ve gözetme borcunun hukuki dayanağı ister dürüstlük kuralına dayansın, isterse hizmet sözleşmesinin kişisel ilişki kuran özelliğine dayansın bunların hiç birisi tek başına koruma ve gözetme borcunun hukuki dayanağını açıklamaya yetmez. Bundan dolayı koruma ve gözetme borcunun kapsam ve ölçüsünü her somut olayda olduğu gibi Medeni Kanunun 2. maddesi gereği dürüstlük kuralı yardımıyla ayrı değerlendirmek uygun olacaktır[57].

III. KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN KAPSAMI VE SINIRLARI

A. GENEL OLARAK

İşyerinde iş ilişkilerinin tarafı olan işveren, aynı zamanda işyeri sahibi olarak iş ilişkilerinin düzenlenmesi açısından yönetim hakkına sahiptir. Böylece işveren bünyesinde çalışan işçilerin sağlık ve yaşam haklarına karşı da belirli ölçülerde sorumlu olmaktadır[58].

Koruma ve gözetme borcu, işveren açısından işçinin yararları doğrultusunda hareket etmeyi, onu korumayı ve zararlı davranışlar içine girmemeyi gerektirir. Bu doğrultuda işveren, işçilerinin hayatlarını korumakla ve işçilerine yardımcı olmakla yükümlüdür. Böylece koruma ve gözetme borcu, işverenin işçisini korumak, onun çıkarları doğrultusunda gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı önlemleri almak[59], işçinin çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek zarar verici davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerden oluşmaktadır[60].

---

[55] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 346-347; Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 57-58.
[56] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 144-145.
[57] Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 29-30.
[58] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 107.
[59] YHGK verdiği bir kararda, işverenin gözetme borcu kapsamında alması gereken önlemlere ve bu önlemlerin sınırlarına değinmiştir. İşyerinde arıza tesis ve nakil işinde çalışan işçinin, telefon hatlarındaki arızayı gidermek için çıktığı ağaç direkten düşerek yaralanması sonucu, yerel mahkeme hükme esas alınan bilirkişi raporunda, olayın tehlike riskinden meydana geldiğini, köylerde sepetli araba ve kaldıraç kullanma imkânının bulunmadığını belirterek işverene yüklenebilecek bir kusur

Koruma ve gözetme borcu genel olarak, işçinin kişiliğine saygı gösterme ve koruma yükümlülüğü yanında işçinin sağlığını ve hayatını korumaya dair her türlü önlemi almak, işçinin işyerine getirdiği eşyaları korumak, çalışma belgesi vermek, hastalık ve kaza halinde ücret ödemek gibi yükümlülüklerden oluşur[61]. İşçi, iş kazası geçirdiğinde ilk yardım yükümlülüğü, gerekli resmi mercilere bildirim yükümlülüğü[62] ve yakınlarına haber verme yükümlülüğü de bu borcun kapsamındadır[63]. Bundan başka işçiye kendisini ilgilendiren bazı belgeleri inceleme imkânı sağlamak, bu konuda yetkili makamlara bildirimde bulunmak gibi hususlar da sayılabilir. Bu konuda kanunlarla getirilen düzenlemeler dışında, koruma ve gözetme borcu, objektif iyiniyet kurallarına göre yorumlanmakta ve sınırları çizilmektedir[64].

Bunun yanı sıra koruma ve gözetme borcu gereği, işçinin malları üzerindeki mülkiyet hakkı, mesleki şerefi, işletmedeki yeri ve itibarı, özel hayatı, düşüncelerini açıklama hürriyeti ve sendikalara üye olabilme hakkı güvence altına alınmalıdır[65].

İşverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında en geniş yükümlülükleri iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcu oluşturur. Nitekim 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesi gereği, işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. Ayrıca işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup

---

bulunmadığı gerekçesiyle davayı reddetmiştir. Kararın temyizi üzerine, özel daire bozma kararında, işçinin beden ve ruh sağlığının korunması için alınacak tedbirlerde gözetilecek ölçütün, işverenin hakkaniyet gereğince alması gereken önlemler olmadığı, aklın, ilmin, fen ve tekniğin alınmasını gerekli gördüğü tüm tedbirler olduğunu belirtmiştir. Özel daire tarafından belirtilen gerekçelerle verilen bozma kararı Hukuk Genel Kurulu tarafından onanmıştır. YHGK, T. 08.11.2006, E. 2010/696, K. 704, Zübeyde Başboğa Şahbaz, ***İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ve Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar***, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s. 50.

[60] Ünal Narmanlıoğlu, ***İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri***, 3. Baskı, İzmir, 1998; Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 58; Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 108; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 346.

[61] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 626; Akyiğit, ***İş Hukuku***, s. 135.

[62] Gerçekten de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 14/II gereği, işverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını kazadan sonraki üç iş günü içinde, tespit edilecek meslek hastalığını hastalığı öğrendiği tarihten itibaren en geç üç iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Ayrıca yine aynı maddenin 4. fıkrasına göre, sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

[63] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 108.

[64] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 58.

[65] Kaplan, ***Koruma ve Gözetme***, s. 3.

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.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesine göre; Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Ancak fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri hakkında uygulanmaz.

Bu doğrultuda işveren kanun gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alarak işçinin sağlığını ve vücut bütünlüğünü korumak zorundadır[66]. Ayrıca işverenin işçiyi işçinin sağlığına uygun işte çalıştırma, işçiye yapacağı işle ilgili bilgi verip aydınlatma, işçiye iş verirken işçinin hastalık, doğum, gebelik gibi özel durumlarını göz önünde bulundurma yükümlülüğü de bu borcun kapsamında sayılabilir[67].

İşveren koruma ve gözetme borcuna dayanarak işçinin çalışma gücünü ve emeğini sınırsız kullanamaz. Bu borç nedeniyle işveren işçiye haftada en az bir gün boş zaman ve ayrıca yıllık dinlenme hakkı kapsamında yıllık izin vermelidir. İşçinin hastalık veya kendisinden kaynaklanmayan sebeplerle çalışamaması hallerinde, işveren işçinin kanuni hakları olan ücret, tatil ve izin haklarını kullandırmalıdır. Nihayet koruma ve gözetme borcu, işverenin işçinin kişilik haklarına ve dürüstlük kurallarına aykırı olan talimatlarının ve emirlerinin sınırlarını belirler. İşverenin koruma ve gözetme borcu, işçinin sadakat borcunda olduğu gibi ön planda bir

[66] Haluk Hadi Sümer, ***İş Hukuku***, 14. Basım, Mimoza Yayınları, Konya, 2008, s. 84-85; Akyiğit, ***İş Hukuku***, s. 135; Ulusan, s. 20.
[67] Sümer, s. 84; Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 58.

yapmama, sakınma borcudur. Yani işveren işçiye zarar verebilecek, işçinin haklı menfaatlerine aykırı düşecek her türlü davranıştan kaçınmak zorundadır[68].

Görüldüğü gibi işverenin koruma ve gözetme borcu oldukça geniş kapsamlı bir borç olup, çerçevesini peşinen çizmek ve bu borcun kapsamına girecek hususları önceden belirleme imkânı bulunmamaktadır[69].

B. İŞÇİNİN HAYATINI VE SAĞLIĞINI KORUMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Kişinin yaşamının, sağlığının ve vücut bütünlüğünün korunması, insanın en temel haklarındandır. Bu temel hak ise kişiliği oluşturmada vazgeçilmez bir durumdur. Söz konusu haklar, işçinin bizzat ifa zorunluluğunun olduğu iş hukukunda daha da önem arz etmektedir. İşçinin yaşam ve sağlık bütünlüğü, işverenin işletmesinden ve işçinin işçiye olan sadakatinden önce gelmektedir. Bundan dolayı işçinin kişilik hakkı tehlikeye girdiğinde, işi reddedebilir ve 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 1. fıkrası gereği iş sözleşmesini derhal feshedebilir[70].

Her işyerinde işletme tehlikeleri ile karşılaşmak mümkün olduğu için bunların verdiği iş kazaları işçinin hayatı ve sağlığı için tehlike arz edecek nitelikte olabilir. İşçi başlangıçta çalışma ortamına, özellikle iş alet ve makinelerine ve onlardan gelebilecek tehlikelere yabancı olabilir. İşverenler işyerlerinde 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 yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar. O halde, işveren işçinin hayatını ve sağlığını tehlikeye sokacak riskleri ortadan kaldırarak, işçisine tehlikelerine ve meslek hastalıklarına karşı her türlü tedbirin alındığı bir işyeri ve iş ortamı hazırlayacaktır. İşveren işçi seçiminde dikkatli davranacak, işyerinde işçileri meslek ve kabiliyetlerine en uygun yerlere yerleştirecek ve onları tehlikelere karşı uyaracaktır. İşçilere teknik koruma önlemleri

[68] Kaplan, ***Koruma ve Gözetme***, s. 3; Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 24.
[69] Narmanlıoğlu, s. 231.
[70] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 110-111.

hakkında bilgi vererek, ikaz, yasak ve talimatlara uygun hareket etmeleri için gerekli bütün kontrolleri yapacaktır[71].

İşçinin hayatının ve sağlığının korunmasıyla ilgili 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 417. maddesinin 2. fıkrasında da düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre işveren, 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.

İşyerinin uygun bir şekilde organizasyonu işçinin korunması hususunda son derece önemlidir. Dinlenme sürelerinin iş durumuna göre ayarlanması, aşırı yorgunluğa yol açabilecek iş yüklemelerinden kaçınılması işverenin iş kazalarına karşı alacağı önlemlerin önemli bir parçasını teşkil eder. Özellikle kadın ve çocuk işçilere ağır ve tehlikeli işler verilmemelidir. Çünkü ağır vücut çalışmaları bu işçilerde sağlık sorunlarına yol açabilir. İşveren, ayrıca işçilerine diğer işçilerden hastalık bulaşmaması için gerekli tedbirleri de almak zorundadır[72].

İşveren işyerinde işçinin hayatını ve sağlığını koruyucu her türlü tedbiri almak zorundadır. Onun bu sorumluluğu sadece işçinin fiilen çalıştığı yerde değil, çalışma nedeniyle bulunmak zorunda olduğu işyerinin giriş kısımları, merdiven, acil çıkış yerleri, asansör, dinlenme, duş ve yıkanma bölümleri, elbise değiştirme kabinleri, tuvalet, mutfak gibi bölümlerde de söz konusudur. İşçi işyeri dışında mesela inşaat işinde çalışıyorsa işveren mümkün olan bütün tedbirleri, örneğin sıcağa ve soğuğa karşı bütün önlemleri almalıdır. Ayrıca işveren kalorifer, havalandırma, ışıklandırma, parmaklık gibi işçinin sağlığı ve hayatı için önemli olan tedbirleri de almakla yükümlüdür[73]. Görüldüğü gibi işverenin işyerinde işçinin sağlığını ve hayatını koruma yükümlülüğü sadece işçinin çalıştığı yer ile sınırlı değildir[74].

---

[71] Aktay, Arıcı, Kaplan Senyen, s. 156.
[72] Aktay, Arıcı, Kaplan Senyen, s. 156.
[73] Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 31-32; Aktay, Arıcı, Kaplan Senyen, s. 156-57.
[74] Burada işyeri kavramının geniş tutulması gerekmektedir. Buna göre 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 3/I (h) ve İş Kanunu m. 2'deki işyeri tanımı göz önünde bulundurularak, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim, işyeri olarak kabul edilmeli ve bu kavrama işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler olarak tanımlanan işyerine bağlı yerler ile dinlenme, yemek, uyku, çocuk emzirme, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim hizmetlerinin yerine getirildiği yerler ve avlu gibi diğer eklentiler ile araçların dâhil edilmesi gerekmektedir.

İşçinin işyerinde kullandığı araç ve gereçleri, iş makineleri ve diğer teçhizatlar için gerekli bütün koruma tedbirleri almak işverenin görevidir[75]. Tehlikenin önlenebilmesi için aletlere koruma kılıfı takılmalı, makinelerin durumuna göre kumaş veya tahta kaplanmalı, yapılara koruyucu iskele veya parmaklıklar konulmalı, gerektiğinde işçilere koruyucu kask ve gözlükler verilmelidir[76]. İşveren işçilere bu konuda gerekli eğitimleri vermelidir. Bu tür önlemlerin sadece alınması yeterli değildir, ayrıca alınan önlemlere uyulup uyulmadığı, verilen koruma amaçlı aletlerin kullanılıp kullanılmadığı sürekli bir şekilde işveren tarafından denetlenmelidir[77].

C. İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNE SAYGI GÖSTERME BORCU

1. Genel Olarak

İş hukukunda başlangıçta işçiyi, hayatına, sağlığına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelere karşı koruma düşüncesi ile hareket edilirken daha sonraki dönemlerde vücut bütünlüğünü korumanın yanı sıra, kişiliğinin tanınması ve manevi çıkarlarının korunması ihtiyacı ağır basmaya başlamıştır[78]. Bu bağlamda, kişisel niteliği ağır basan iş sözleşmesinin bir tarafı olan işveren, işçisinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek zorundadır[79]. Çünkü işçi işe başlamakla sadece emeğini değil, aynı zamanda diğer kişilik değerlerini de kendiliğinden işverenin hukuki hâkimiyet alanı olan işyeri ya da iş organizasyonu içine dâhil etmektedir[80].

Koruma ve gözetme borcu, işçisini işyeri tehlikelerine karşı korumak ile yükümlü olan işverenin, işçisinin kişiliğini ve kişilik haklarını da koruması borcu sonucunu doğurur. Diğer yandan, işçinin kişilik hakkı kapsamına onun maddi bedensel değerleri yani sağlığı, yaşama hakkı ve bedensel bütünlüğü de girdiğinden, işverenin gözetim borcunun kişilik haklarını da kapsaması gerekir. İşveren işçiyi

[75] A. Murat Demircioğlu, ***Labor Law in Turkey***, İstanbul Chamber of Commerce Publications, Publication No:2010-43, İstanbul, 2010, s. 40.
[76] Aktay, Arıcı, Kaplan Senyen, s. 157.
[77] Aktay, Arıcı, Kaplan Senyen, s. 157; Aydınlı, ***Kişiliğin Korunması***, s. 63.
[78] Ufuk Aydın, ***İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları***, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2002, s. 54; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 626.
[79] Narmanlıoğlu, s. 231.
[80] Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 33.

koruma ve gözetme borcu çerçevesinde genel olarak tüm kişilik haklarını, özellikle de onun maddi bedensel varlığını korumakla yükümlüdür[81].

İşveren koruma ve gözetme borcu kapsamında işçinin kişiliğini koruyarak işçinin kişiliğine de saygı göstermek zorundadır[82]. İşçinin kişiliğinin korunması kapsamında, işçinin şeref ve haysiyetinin, kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşam alanının, ahlaki değerlerinin, genel olarak özgürlüğünün ve aynı zamanda düşünce özgürlüğünün ve sendikal örgütlenme özgürlüğünün korunması gerekmektedir[83].

Anayasanın 17. maddesine göre, herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre, kimseye işkence ve eziyet yapılamaz, kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz. Bunlara ek olarak Anayasanın 19. maddesi, herkesin kişi güvenliği ve özgürlüğüne sahip olduğunu bildirir. Anayasanın 20. maddesi özel yaşamın gizliliğini öngörür ve 50. maddesi de küçüklerin ve kadınların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacağını hükme bağlamıştır. Yani işçinin kişiliğini koruma borcu her şeyden önce Anayasadan kaynaklanan bir borçtur[84].

İşçinin kişiliğinin korunması 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde ayrı bir başlık altında düzenlenmiştir. Belirtilen hükme göre, işveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür. Bu hüküm kapsamında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun, işvereni işçinin kişiliğini korumaya yönelik önlemleri kendisinden dürüstlük ilkelerine göre beklenebilecek ölçüde almakla

---

[81] İbrahim Aydınlı, ''İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi'', ***Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi***, Cilt 19, Sayı 6, Kasım 2005, s. 22; Aydın, s. 61-62; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 627.

[82] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 627; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 346; Nitekim Yargıtay da işveren vekilinin işçiyi dövmesi sonucu açılan maddi ve manevi tazminat istemine ilişkin bir olayda bunu açıkça belirtmiştir. Davacıya, davalı işveren vekili tarafından etkili eylemde bulunulduğu tartışmasızdır. Sözü edilen eylem tek başına 818 sayılı Borçlar Kanununun 49. maddesi uyarınca kişilik hakkına saldırı olup manevi tazminatı gerektirir. Mahkemece feshin haksızlığının kabulü de bu olguyu doğrulamaktadır. Hiç bir gerekçe işçinin dövülmesini haklı kılmaz, işçinin yalnız maddi varlığı değil manevi varlığı da yasalarca koruma altındadır. Mahkemece manevi tazminat isteğinin gerekçesiz reddi bozmayı gerektirmiştir. Yarg. 9. HD, T. 26.03.2009, E. 2007/41164, K. 2009/8092, K. Ahmet Sevimli, ''İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi)'', ***Çalışma ve Toplum***, 2010/1, s. 295.

[83] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 346-347.

[84] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 347.

yükümlü kıldığı ve buna göre dürüstlük ilkelerine uygun bir işyeri düzeni kurmayı öngördüğü söylenebilir[85].

2. Giriş-Çıkış Kontrolünün İşçinin Kişilik Hakkını Zedeleyip Zedelemeyeceği Sorunu

İşçinin kişiliğini koruma ve kişisel değerlere saygı gösterme borcu, Medeni Kanunun 23. maddesi ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 58. maddesinde[86] genel olarak düzenlenmiş olan kişiliğin korunması hükümlerinin iş hukukuna yansımasıdır[87].

İşçinin kişilik hakları ile işverenin yönetim hakkının çatıştığı önemli alanlardan biri de işverenin işyerinde ve giriş çıkışta yapacağı kontrollerdir. Giriş çıkış kontrolü ve işçinin üzerinin aranması kural olarak Medeni Kanunun 23. maddesi ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 27. maddesi[88] gereği kişilik hürriyetine bir müdahale olarak görünmektedir. İşçinin kişilik haklarına müdahale anlamına gelen giriş çıkış kontrolü, ya işçinin rızasına dayanır ya da işverenin yönetim hakkına dayanır. İşveren ancak dürüstlük kuralına uygun olarak giriş çıkış kontrolü ve üst araması yapabilir. İşçinin rızası ile dahi olsa işverenin yönetim hakkından kaynaklanan yetkiyi kullanırken, temeli dürüstlük kuralına dayanan işçiyi koruma yükümlülüğüne uygun davranmak zorundadır[89].

İşçinin, işverenin kişisel bağımlılığı altında bulunması nedeniyle iş ilişkisinde işçinin kişiliğinin korunması önem arz eder. İşçinin rızası bulunsa bile, kişilik haklarına ve özgürlüklerine getirilecek sınırlamalar ancak hukuka ve ahlaka aykırı olmadıkları sürece geçerlidir. Bunun gibi işçinin haklarını ve özgürlüklerini tümüyle ortadan kaldırmaya yönelik sözleşmeler Medeni Kanunun 23. maddesi[90] ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 27. maddesi gereği geçersizdir.

---

[85] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 629.
[86] Türk Borçlar Kanunu m. 58, eski 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 49'u karşılamaktadır.
[87] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 347.
[88] Türk Borçlar Kanunu m. 27, eski 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 19 ve 20'nin karşılığı olarak düzenlenmiştir. Madde 27/I'e göre, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.
[89] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 116; Aydınlı, ***Kişiliğin Korunması***, s. 32.
[90] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 347.

Ancak Medeni Kanunun 24. maddesinin 2. fıkrası gereği, kişilik hakları karşı tarafın rızasının veya özel ya da kamusal nitelikte üstün yararın bulunması veyahut yasanın verdiği bir yetkinin kullanılması nedeniyle sınırlanabilir[91].

Giriş çıkış kontrolü ve üst aramasına ilişkin hukuki bir düzenleme bulunmasa bile, işveren yetkisini, ilgili iş konusunda âdet bulunması ya da olağanüstü durumlarda ortaya çıkacak zararın hemen önlenmesi gerektiği hallerde kullanabilir[92]. Üst aramada işveren işçiler arasında eşit davranmak zorundadır. Ayrıca işveren, arama sırasında onur kırıcı davranışlarda bulunmamalıdır. İşyerinde hırsızlık olaylarının yoğunlaşması üzerine işveren kendi üstün yararına dayanarak işçilerin çıkış saatinde üstlerinin aranması yapılabilir. Bu durumda işverenin üstün menfaati nedeniyle yapılan üst araması hukuka uygun sayılabilir[93].

Sonuç olarak işveren kontrol yetkisini dürüstlük kuralına uygun kullanmalıdır. Çünkü işverene buna aykırı davrandığında, işçi işveren karşı kişilik haklarının korunmasına ilişkin davaları açabileceği gibi, 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 2. fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir[94].

3. Psikolojik Tacize (Mobbing) Karşı Koruma Borcu

İngilizcedeki '*to mob ya da mob law*'un karşılığı olarak kullanılan mobbing kelimesi sözcük anlamı itibarıyla psikolojik şiddet ve terör, baskı, yıldırma anlamına gelmektedir. Bu anlamıyla psikolojik taciz (mobbing), işyeri, okul gibi sosyal yaşantının olduğu çoğu yerde karşımıza çıkabilir. Psikolojik taciz yukarıdaki geniş anlamının aksine çoğu ülkede de dâhil olmak üzere işyerinde psikolojik tacizin karşılığı olarak kullanılmaktadır[95].

---

[91] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 348.
[92] Aydın Başbuğ, ***Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları***, Ankara, 1999, s. 114.
[93] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 116; Aydınlı, ***Kişiliğin Korunması***, s. 32.
[94] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 117; Aydınlı, ***Kişiliğin Korunması***, s. 33; Yargıtay'ın verdiği bir kararda, işçi işyeri dışında iken işveren masa ve çekmeceleri aramış ve bulduğu ajandada kendi aleyhine ifadeler görünce işçisini işten çıkarmıştır. Yargıtay, işveren işin veya işletmenin gereği olmaksızın bu aramayı yaptığından yapılan feshin haksız fesih olduğunu belirtmiştir. Yarg. 9. HD, T. 30.10.2000, E. 10386, K. 15096, Aydınlı, ***Kişiliğin Korunması***, s. 33, dipnot 51'den naklen alınmıştır.
[95] Savaş Bozbel, Serap Palaz, ''İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları'', ***TİSK Akademi***, Cilt 2, Sayı 3, 2007/I, s. 67; Cengiz Çukur, ''İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)'', ***Çimento İşveren Dergisi***, Cilt 26, Sayı 2, Mart 2012, s. 35; Psikolojik taciz, Amerikan Hukukunda fiziksel yaralanmanın (physical injury) zıt kavramı olarak mental yaralanma yani psikolojik taciz (mental injury) olarak da ifade edilmektedir, F. William McCarty, John W. Bagby, ***The Legal Environment of Business***, Boston, 1990, s. 656.

İş hukukunda işçinin kişilik haklarına saygı, insan haysiyeti esasında işverene düşen bir sorumluluktur. Haysiyet felsefi anlamda her insanın insan olarak, başkasından saygı görmesini gerektiren yüksek bir değer olup, işçinin haysiyetine, bedensel veya ruhsal bütünlüğüne kısaca kişiliğine saldırı niteliğinde söz, davranış, fiil, jest, yazı gibi haksız ve istihdam edildiği işi tehlikeye sokan veya iş ortamını alçaltan her türlü tutum, bu yükümlülüğün ihlali demektir. İşçinin kişiliğine açık bir saldırı mahiyetinde olmasa da onu işyerinde dışlamaya, diğer çalışanlarla insani ilişkisini koparmaya yönelik her türlü işveren davranışı ve işlemi de kişilik haklarına saygısızlık olarak değerlendirilmelidir[96].

Psikolojik taciz, işyerinde işveren veya diğer çalışanlar[97] tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör olup, buna uğrayan kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Bu süreçte bir çalışana diğer çalışanlar ya da üstü tarafından basit şakalar, alay etmeler, sürekli eleştiri, komplo, tehdit, görmezlikten gelme ve aleni iftiraya kadar bir takım sistematik olarak eziyet edilmesi, baskı altına alınması, yıldırılması[98], sindirilmesi söz konusudur[99]. Bu bağlamda psikolojik tacizden bahsedebilmek için her şeyden önce sistematik bir davranış olması gerekir. Ayrıca birden çok bu hareketin birbiriyle bağlantılı olması gerekir. Bir defalık geçici olarak yapılan bir davranış (tazminata sebep teşkil etse bile) psikolojik taciz olarak nitelendirilemez[100]. Psikolojik taciz aynı

[96] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 627.

[97] Yapılan araştırmalar psikolojik taciz mağdurlarının %44'ünün diğer çalışanlar, %37'sinin üstü, %10'unun diğer çalışanlar ve üstü tarafından %9'unun ise astlar tarafından yapıldığını ortaya koymuştur. Bozbel, Palaz, s. 68, dipnot 15'den naklen alınmıştır.

[98] Yargıtay'a göre, tüberküloz hastası olan işçinin işyerinin sık sık değiştirildiği ve yıldırma politikası uygulandığı iddiasının araştırılarak psikolojik taciz unsurlarının bulunun bulunmadığı araştırılarak hüküm kurulmalıdır. Yarg. 9. HD, T. 10.05.2009, E. 2008/10408, K. 2009/26968, Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 630.

[99] Yavuz Demirel, ''Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma'', ***Tisk Akademi Dergisi***, Cilt 4, Sayı 7, 2009/I, s. 119-120; Fuat Bayram, ''Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)'', ***Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi***, 2007/14, s. 552; Ali Güzel, Emre Ertan, ''İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk'', ***Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi***, 2007/14, s. 511; Bozbel, Palaz, s. 68.

[100] Nuray Gökçek Karaca, ''AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü'', ***Çimento İşveren Dergisi***, Cilt 23, Sayı 5, Eylül 2009, s. 30; Bozbel, Palaz, s. 69; Yargıtay'a göre, işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işveren veya işveren vekilleri tarafından gerçekleştirilmesi psikolojik tacizdir. Yarg. 9. HD, T. 14.03.2008, E. 2008/3122, K. 2008/4922, Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 630.

zamanda ayrımcı bir davranıştır. Çünkü psikolojik tacize maruz kalan işçi diğer işçilerden ayrılmakta, yalnızlaştırılarak ayrımcılığa maruz bırakılmaktadır[101].

İşyerinde psikolojik tacizin en açık ve görülebilir şekli, fiziksel şiddet, kızgınlık ve öfkeyle bağırmak şeklinde kendini göstermektedir. Ancak psikolojik taciz çok nadiren açık şekilde yapılmaktadır. Psikolojik tacizin en bilinen şekilleri anlaşılması güç, dolambaçlı, imalı şekilde yapılmaktadır. Dedikodu, uygunsuz şakalar, herkesin önünde küçük düşürme gibi eylemler gittikçe yaygınlaşmaktadır. Hedef seçilen kişiyi travmaya düşürmek için daha çok gizli taktikler sürekli ve sistemli bir şekilde kullanılmaktadır[102].

Bu bağlamda psikolojik taciz önemi nedeniyle yargı kararlarına[103] konu olduğu gibi yasal düzenleme içinde de yer almaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde işverene, işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir çalışma ortamı sağlamanın yanında, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunmalarını ayrıca belirtme gereği duyulmuştur. Buna göre işveren, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları, uğramış olanların da daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür[104]. Yine 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun ilgili maddelerine göre, psikolojik tacize veya ayrımcılığa maruz kalan işçiler, Kanunun 17. maddesi gereği Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvuru yapabilirler[105].

Ayrıca psikolojik taciz konusunda, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi, 19.03.2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemeye göre, Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve

---

[101] Bayram, ***Psikolojik Taciz***, s. 560.
[102] Sebahattin Şen, ‘‘Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu’’, ***Çimento İşveren Dergisi***, Cilt 23, Sayı 5, Eylül 2009, s. 53.
[103] YHGK, T. 25.09.2013, E. 2012/9-1925, K. 2013/1407; Yarg. 9. HD, T. 27.12.2012, E. 2010/35500, K. 2012/44486, (E.T. 24.06.2015), http//www.sinerjimevzuat.com.tr.
[104] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 629.
[105] 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununa göre, Kanundaki ihlallere maruz kalma durumunda sadece 4857 sayılı İş Kanuna tabi işçiler değil 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi memurlar da Kuruma başvuru yapabilmektedir.

saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Bu doğrultuda çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla bir takım önlemlerin alınması uygun görülmüştür. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaktır. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulacaktır. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerlerin düzenlenmesi gerektiğini belirtmektedir.[106].

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde de belirtildiği gibi işveren işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir çalışma düzeni oluşturmakla yükümlüdür. İşveren psikolojik taciz niteliği taşıyacak davranışlardan kaçınmak ve işçinin, diğer işçiler tarafından bu nitelikteki davranışlarla taciz edilmesinin önüne geçmek veya var olan psikolojik tacize karşı önlemler almakla yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüğüne aykırı hareket ederse, işçi 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 2. fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İşçinin maruz kaldığı psikolojik taciz aynı zamanda İş Kanununun 5. maddesi anlamında ayrımcılık oluşturuyorsa, işçi aynı maddede öngörülen ayrımcılık tazminatını da

[106] Cevdet Yavuz, ***Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)***, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s. 416-417.

talep edebilir. Psikolojik taciz sonucu kişilik hakları zedelenen işçi, uğradığı maddi ve manevi zararın tazmini için genel hükümlere göre işveren veya tacizde bulunan işçilere karşı tazminat davası açabilir[107].

4. Cinsel Tacize Karşı Koruma Borcu

Cinsel taciz, toplum hayatının veya beraber ve bir arada yaşamanın var olduğu her dönemde ve her yerde tüm ahlaki, dini ve hukuki engellere rağmen yaşanan ve istenmeyen bir olgudur. Özellikle modernleşme ve iş hayatında kadın çalışanların artmasıyla bu olgunun artan bir sıklıkta ve yoğunlukta yaşandığı gözlemlenebilmektedir[108]. Türk iş hukuku açısından cinsel taciz, işçiden, cinsel temas olmaksızın, cinsel çıkar sağlamak amacıyla, kişiliğine, ruhsal ve vücut bütünlüğüne yönelik, istenmeyen, aşağılayıcı, onur kırıcı her türlü davranış olarak tanımlanabilir[109]. Genel anlamda cinsel taciz ise, bir bireyin diğer bir bireyi rızası olmadan elle, sözle, gözleri ve bedeni ile cinselliğini hedefleyerek rahatsız etmesidir şeklinde tanımlanmaktadır[110].

Avrupa Birliği'nin 1976 tarihli eşit davranma borcuna ilişkin direktifte değişiklik yapılmasına ilişkin, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi, Avrupa Birliği'nde cinsel tacizin önlenmesi amacıyla önemli bir adım atmıştır. Gerçekten 2002/73 sayılı direktif, üye ülkelerin eşit davranma borcuna ilişkin yasal düzenlemeleri arasında uyum sağlamayı amaçlamıştır. Nitekim direktifin kabulü ile birlikte üye devletler, cinsel tacizi, cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak tanıyacaklardır[111]. Yine Avrupa Birliği'nin 2002/73 sayılı direktifi ve Avrupa Birliği'nin 2006/54 sayılı İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği

---

[107] Bayram, ***Psikolojik Taciz***, s. 565; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 631; Psikolojik tacize maruz kalan işçi MK m. 25 gereğince, kişiliğine yapılan bu saldırıya son verilmesini, saldırı tehlikesinin önlenmesini ve sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Bununla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayınlanması isteminde de bulunabilir. Aynı şekilde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 58' e göre, kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hâkim bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir veya bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir.

[108] Öcal Kemal Evren, ''İş Hukukunda Cinsel Taciz'', ***Terazi Aylık Hukuk Dergisi***, Sayı 28, Yıl 3, Aralık 2008, s. 19.

[109] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 631.

[110] Mehmet Emin Artuk, ''Cinsel Taciz Suçu'', ***Çalışma ve Toplum***, 2006/4, s. 36; Leyla Çakıcı Gerçek, ''Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu'', ***AUHFD***, 60 (1), 2011, s. 55.

[111] Erdem Özdemir, ''İşyerinde Cinsel Taciz'', ***Çalışma ve Toplum***, 2006/4, s. 83.

İlkesinin Uygulanmasına Dair Yönergesine göre cinsel taciz, kişinin onurunun çiğneme amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde, özellikle yılgınlık uyandırıcı, hasmane, haysiyet kırıcı, aşağılayıcı veya saldırgan bir ortam yaratan, sözle, söz dışında veya fiziksel biçimde ortaya çıkabilen, istenmeyen cinsel içerikli her türlü davranışı ifade eder[112]. Mollamahmutoğlu ve Astarlı'ya göre, cinsel taciz, psikolojik tacizden (mobbing) farklı olarak, fiilin tekrarı şart olmayıp bir defalık bile olsa cinsel amaç taşıyorsa cinsel taciz olarak nitelendirilmelidir[113]. Psikolojik tacizi cinsel tacizden ayıran en önemli fark, faildeki amaçtır. Psikolojik tacizi yapan failin amacı iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek iken, cinsel tacizde cinsel nitelikli bir amaç hedeflenmektedir. Cinsel tacizde mağdur tarafından istenmeyen hareket, failin anlık bir hareketi şeklinde olabilir. Fakat psikolojik tacizde sistemli ve süreklilik arz eden bir davranış mevcuttur[114].

İşçinin cinsel tacize karşı korunması hususu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin 1. fıkrasında da düzenlenmiştir. Buna göre işveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür ve özellikle işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu kapsamda işveren cinsel taciz niteliği oluşturabilecek davranışlardan kaçınmak zorunda olduğu gibi, işçilerin işyerinde cinsel tacize maruz kalabilmesine yol açabilecek veya kolaylaştıracak durumları engellemek, işçi cinsel tacize maruza kalmışsa, öğrendiği andan itibaren tacizin sonlandırılması ve işçinin haysiyetinin korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür[115].

4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 2. fıkrasının (b) ve (d) alt bentlerine göre, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması, işçi bakımından haklı fesih nedeni oluşturacaktır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasının (c) bendine göre, işveren, başka bir işçiye cinsel tacizde bulunan işçisinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

---

[112] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 631-632; Özdemir, ***Cinsel Taciz***, s. 84.
[113] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 632.
[114] Abbas Bilgili, ***İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz)***, Karahan Kitabevi, Adana, 2012, s. 15.
[115] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 632.

İşçilere yapılacak olan cinsel taciz işçinin kişilik haklarına karşı yapılmış hukuka aykırı bir davranış olacağı için, cinsel tacize ilişkin olarak Türk hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu hariç, kişilik değerlerin yapılan hukuka aykırı davranışların karşılandığı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve Medeni Kanunda hükümler mevcuttur[116]. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 56 ve 58. maddeleri ile Medeni Kanunun 24 ve 25. maddeleri bunlara örnek olarak gösterilebilir.

Cinsel tacizin ispatlanması, işyerinde cinsel taciz sorunun çözümü en güç yönünü teşkil etmektedir. Gerçekten, cinsel taciz çoğu zaman sadece mağdur ve fail arasında yaşanan ve bilinen bir eylem niteliğinde olmaktadır. Dolayısıyla, sadece mağdur tarafından bilinen bir olayın inandırıcı biçimde ortaya konulması büyük bir güçlük arz etmektedir. Nitekim, belirttiğimiz bu nokta, bir Yargıtay kararında, sarkıntılık eylemleri çok zaman gizli yapıldığından nitelikleri itibariyle görgü tanıklarıyla ispatı mümkün olmayan olaylardır[117] biçiminde ifade edilmiştir. Cinsel taciz eylemlerinin çoğu zaman sadece mağdur ve fail arasında bilinen olaylar olması, ispat konusunda önemli güçlükleri de beraberinde getirmektedir. Nitekim, Yargıtayın cinsel tacize ilişkin olarak verdiği kararlarda, genel yaşam tecrübelerini de olaya kattığı ve bu anlamda fiili karineler tesis ederek çözüm aradığı görülmektedir[118]. Yüksek Mahkemenin kararına konu olan bir olayda, işyerinde ustabaşı olarak çalışan davacı işçinin iş sözleşmesi aynı işyerinde üç bayan işçiye sarkıntılıkta bulunulduğu gerekçesi ile işverence feshedilmiştir. Yüksek Mahkeme, feshin haksız olduğu iddiası ile kıdem ve ihbar tazminatlarını hüküm altına alan yerel mahkeme kararını, bayan işçilerin olayı yer belirtmek suretiyle ayrıntılı olarak anlattıkları, kendilerine sarkıntılık yapıldığı şeklinde iftirada bulunmalarının hayatın olağan akışına uygun olmadığı ve sarkıntılık eyleminin gerçekleştiği gerekçesi ile bozmuştur[119].

Ayrıca cinsel taciz davranışı 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu 102. maddesi ve devamı maddeleri gereği cinsel tacizde bulunan işverenin veya işçinin

[116] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 118-119.
[117] Yarg. 9. HD, T. 19.02.1998, E. 1997/21644, K. 1998/2236, Özdemir, ***Cinsel Taciz***, s. 93.
[118] Yargıtay vermiş olduğu bir kararda sanığın cinsel saldırı suçunu işlediği hususunda her türlü şüpheden uzak kesin ve inandırıcı delil bulunmaması durumunda beraatine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir. YCGK, T.10.03.2015, E.2014/14-604, K.2015/37, (E.T.10.10.2016), http//www.sinerjimevzuat.com.tr.
[119] Yarg. 9. HD, T. 10.04.2001, E. 2001/412, K.2001/5944, Özdemir, ***Cinsel Taciz***, s. 94; Yargıtay başka bir kararında ise sanık ile mağdurenin karşılıklı olarak fazlaca sayıda görüşme ve mesajlaşmalarının bulunduğu ve konuşma sürelerinin uzunluğu göz önüne alındığında mağdurenin bu eylemlere rızasının bulunduğunun kabulü gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Yarg. 14. CD., T.06.11.2012, E.2012/13148, K.2012/10807, (E.T.14.10.2016), http//www.sinerjimevzuat.com.tr.

cezalandırılması mümkündür. Bu durumda 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 105. maddesinin 2. fıkrası gereği cinsel taciz suçunun aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlenmesi sebebiyle nitelikle halden sanığa ceza verilebilecektir.

5. İşçinin Kişisel Verilerini Koruma Borcu

İşçinin kişiliğine ilişkin verilerin işveren tarafından bilgisayar terminalinde toplanması, bunun kapsam ve sınırları gibi hususlar, kanun koyucu tarafından ihmal edilmiş ve doktrinde üzerinde yeterli ölçüde durulmamış bir konuydu[120].

Anayasanın özel hayatın gizliliği başlıklı 20. maddesine göre, herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak, kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir. Görüldüğü gibi işçinin kişilik hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunması anayasal güvence altına alınmıştır[121].

Son yıllarda Avrupa'daki özel ve kamu sektörlerinde görüntüleme sistemlerine daha çok başvurulması, gerek Avrupa Birliği'nde gerekse de birlik üyesi ülkelerde ilgili kişiler açısından gerekli garantilerin sağlanması ve görüntüleme ve izleme mekanizmalarının kurulmasına ilişkin sınır ile şartların belirlenmesi hususlarında yoğun tartışmalara yol açmış bulunmaktadır[122].

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin özel ve aile yaşamına saygı başlıklı 7. ve kişisel bilgilerin korunması başlıklı 8. maddelerine göre, herkes, özel ve aile yaşamına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. Herkes, kendisine ilişkin kişisel bilgilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu tür bilgiler, belirtilen amaçlar için ve ilgili kişinin muvafakatine veya yasada öngörülen başka meşru temele dayalı olarak adil şekilde kullanılmalıdır. Herkes,

---

[120] Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 35; Ancak, Anayasanın 20. maddesinde değişiklik öngören 12.09.2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanunun 2. maddesi ile bu konu anayasal olarak güvence altına alınmıştır. Ayrıca 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 07.04.2016 tarih ve 29677 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

[121] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 636.

[122] F. Burcu Savaş, ''İş Hukukunda Siber Gözetim'', ***Çalışma ve Toplum Dergisi***, 2009/3, s. 102.

kendisi hakkında toplanmış olan bilgilere erişme ve bunlarda düzeltme yaptırma hakkına sahiptir. Bu kurallara uyulması, bağımsız bir makam tarafından denetlenecektir, şeklindedir[123].

İş hukuku bakımından kişisel veriler, işçinin özel yaşamını da kapsayacak şekilde işçi ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgili olan ve onun özel ve meslek yaşamına ait bilgiler, işaretler ve notlardır. Bu kapsamda işçinin ismi, adresi, doğum tarihi, medeni durumu, mesleği, mahkûmiyeti, sendikal faaliyetlere ilişkin verileri, telefon numarası ve hatta işyerinde yaptığı telefon görüşmeleri veya internet yazışmalarına ilişkin kayıtlar kişisel veri kapsamına girmektedir[124].

4857 sayılı İş Kanununun 75. maddesine göre, işveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgileri yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 419. maddesine göre de, işveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.

İşçilerin kamera ile işyerinde izlenmesi hususuna gelince, doktrinde gelişen teknoloji karşısında işyerinin korunmasının daha da önem kazandığı belirtilerek kamera aracılığı ile bu korumanın sağlanabileceği ve fakat söz konusu korumanın kural olarak her şeyi kapsayacağını kabul etmenin mümkün olmadığı belirtilmektedir[125]. Bir diğer deyişle, kamera ile koruma ancak ölçülülük ilkesine riayet etmek suretiyle kabul edilmektedir[126].

---

[123] Savaş, s. 102-103.

[124] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 636-637; İşçinin işyerindeki telefon görüşmelerinin dinlenmesi hususunda, Yargıtay 4. Hukuk Dairesi'nin 31.10.2000 tarihli kararında; ...Telefon konuşmasında yer alan sözler iki kişi arasında gizli kalması ve o kişilerin özel yaşam alanı ile ilgili bulunan sözler olduğu görülmektedir. Sözler bu içerikte olmasa dahi, bir kişinin telefonunun dinlenmesi veya dinlenen görüşmelerin yayınlanması, başlı başına özel yaşama ve hatta son derece gizli kalması gereken yaşamın gizliliğine saldırı teşkil eder. Kişi toplum tarafından tanınan bilinen bir kişi olsa dahi, özel yaşam hiçbir şekilde açıklanamaz. Hatta hiç kimsenin telefonu da dinlenemez, ifadesi yer almaktadır. Yarg. 4. HD, T. 31.10.200, E. 2000/6487, K. 2000/9467, Savaş, s. 117.

[125] Ertürk, s. 88.

[126] Savaş, s. 116.

İşçinin kontrol edilmesi amacıyla işyerinde kamera ile izlenmesi hususunda ise görüş ayrılığı mevcuttur. Bir görüş uyarınca, belirtilen amaç doğrultusunda işyerinde kamera ile izleme yapılması kesinlikle mümkün değildir ve bu durum karşısında işçinin kişilik hakkına yönelik müdahalenin önlenmesi için Medeni Kanunun 25. maddesi uyarınca dava açma hakkı bulunmaktadır[127].

Diğer görüş uyarınca ise, bu denetim türünde işverenin üstün yararı olduğu için yönetim hakkını teknolojik imkânlar vasıtasıyla kullanması söz konusu olduğundan yasaya aykırılık bulunmamaktadır. Bu görüşü savunanlara göre, işverenin işçilerin performanslarını kontrol etmek veya işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek için kişi veya kişileri görevlendirmesi ile kameraları kullanması arasında hiçbir fark bulunmamaktadır. Ancak her hak gibi işverenin yönetim hakkının da kötüye kullanılması söz konusu olabileceğinden bu tür denetimin işçilerin kişilik hakkı ve değerlerine zarar vermeyecek şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bir diğer deyişle, kameraların sürekli çekimde olması işçilerin özel davranışlarının da denetlenmesi anlamına geleceğinden kameraların belli aralıklarla çalıştırılması gerekmektedir[128].

İşçilerin elektronik postalarının ve internet kullanımlarının[129] işverence denetlenmesine ilişkin ne bir hüküm ne de uygulamaya yön verecek bir içtihat oluşmuş bulunmamaktaydı. Bu nedenle diğer hususlarda olduğu gibi bu konuda da gerek Anayasa gerekse de Medeni Kanun'daki genel düzenlemelere başvurulması gerekiyordu. Ancak işçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesinde işyerindeki bilgisayar ve internetin özel amaçlı kullanımına ilişkin bir düzenleme ve işverenin de buna ilişkin bir yasağının bulunmaması durumunda işçinin, işyerindeki bilgisayar ve interneti iş saatleri içerisinde ve dışında özel amaçlı kullanamayacağı

---

[127] Ertürk, s. 88.

[128] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 119-120; Aydınlı, ***Kişiliğin Korunması***, s. 34-35; Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 35-36; Savaş, s. 116-117.

[129] Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 10.10.2006 tarihli kararında, daha önce uyarılmasına rağmen mesai saatleri içinde internete girerek bahis oynamaya devam eden ve bu nedenle aşırı derecede borçlanan, hatta kredi kartı borcu sebebiyle icraya maruz kalan işçinin söz konusu davranışlarının iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden teşkil ettiği sonucuna varmıştır. Yarg. 9. HD, T. 10.10.2006, E. 2006/19150, K. 2006/26792. Yargıtay 16.12.2004 tarihli bir başka kararda ise, işyeri bilgisayarını kullanarak mesai saatleri içinde aynı yerde çalışan bir kadın işçiye edep dışı sözler ve resimler içeren mesajların gönderilmesi iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden olarak kabul etmiştir, Yarg. 9. HD, T. 16.12.2004, E. 2004/18435, K. 2004/28069, Savaş, s. 118.

belirtilmekteydi[130]. Zira, iş sözleşmesi, işçiye işverene ait işyeri araçlarını kişisel amaçları için kullanmak zorunda kalması ya da mesai saatleri içerisinde bilgisayar ve interneti kullanarak resmi daire internet sayfalarında işlerini halletmek zorunda olması durumu gibi kullanma hakkı tanımayacağı, kural olarak, işyerindeki telefonunun kullanımında olduğu gibi, bilgisayar ve internetin özel amaçlı kullanımı da yasak olduğu, bu anlamda işçinin işyerindeki bilgisayar ve interneti özel amaçlı kullanımına ilişkin işçinin hukuki hakkı bulunmadığı ileri sürülmekteydi. İşçi, ancak, işyerindeki bilgisayar ve interneti özel amaçlı kullanmasına hak verecek acil durumlarda bunları özel amaçlı kullanabilecektir. Örneğin, işçinin, işyerinde fazla mesaiye kalması ve eve geç kalacağını ailesine e-mail yoluyla bildirmesi, çocuğunun kazaya uğraması durumunda e-mail yoluyla haberleşmek zorunda kalması ya da mesai saatleri içerisinde bilgisayar ve interneti kullanarak resmi daire internet sayfalarında işlerini halletmek zorunda olması durumlarının varlığı halinde işçinin işyerinde internet ve e-mail kullanmasının geçerli olduğu ileri sürülmekteydi[131]. Dolayısıyla söz konusu yasal düzenlemeler ya da bu acil durumlar ihlal edilmeden işçilerin elektronik postaları ile internet kullanımlarının denetimi ancak dikkatli ve detaylı bir denetim politikası oluşturmak, ölçülülük ilkesine riayet etmek suretiyle ve bunun yanı sıra işçinin rızasının alınması, işin niteliklerinin gerektirmesi hallerinde mümkün olduğu söylenmekteydi[132]. Ancak Anayasa Mahkemesi konuya ilişkin vermiş olduğu kararda, başvurucunun kişisel e-maillerine işveren tarafından başvurucunun rızası olmaksızın ulaşıldığı, bu içerikler dikkate alınarak iş sözleşmesinin devamının çekilmez hale geldiği gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshedildiğini, açılan işe iade istemli tespit davasında söz konusu yazışmaların delil olarak kabul edildiğini, elde ediliş biçimleri dikkate alınmaksızın e-mail içeriklerini inceleyip değerlendiren mahkemece feshin hukuka uygun olduğuna karar verildiğini, mahkeme tarafından özel hayata ilişkin yazışmaların bu şekilde alenileştirildiğini, üçüncü kişiler tarafından özel hayat alanına yapılan haksız müdahale karşısında mahkemece bir korunma sağlanmadığını belirterek Anayasanın 20, 22 ve 25. maddelerinde tanımlanan hakların ihlal edildiğini ileri sürülmüş ve Anayasa

[130] Yusuf Yiğit, ‘‘İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi’’, ***Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Cilt 18, Sayı 2, Yıl 2010, s. 170-172.
[131] Zeki Okur, ‘‘İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet’i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi’’, ***Kamu-İş***, Cilt 8, Sayı 2, 2005, s. 53-54.
[132] Savaş, s. 117-118.

Mahkemesi özel hayata saygı hakkının ve haberleşmenin gizliliği hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir[133].

İşverenin yukarıdaki sınırlamalara aykırı olarak işçiye ait kişisel verileri işlemesi halinde işçi bir takım haklara sahiptir. Öncelikli olarak işçi, Medeni Kanunun 24 ve 25. maddedeki haklarını kullanabileceği gibi 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 2. fıkrası kapsamında, kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir durum taşıdığından, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ayrıca işverenin davranışı Türk Ceza Kanunun 132. maddesi ve devamındaki Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar kapsamına girdiği takdirde işveren suç işlemiş olmaktadır[134].

D. İŞÇİNİN İŞYERİNE GETİRDİĞİ EŞYASINI KORUMA BORCU

İşçinin işyerine getirdiği eşyaların işveren tarafından korunması yükümlülüğü işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında düzenlenmiştir[135]. İşveren için bu yükümlülüğün oluşabilmesi için, söz konusu eşyaların işyerine getirildiğinden haberdar olmalı veya olayların akış tarzına göre eşyanın işyerinde olabileceğini bilmelidir. Eğer işveren işçinin eşyasının işyerinde olduğunu bilmiyor ve bilebilecek durumda değilse o halde işveren eşyanın zarara uğramasından sorumlu değildir[136].

E. İŞÇİYE ÇALIŞMA BELGESİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşverenin bir işçiyi işe alırken onunla ilgili objektif bilgileri edinmek istemesi kendisi ve işletme menfaati açısından son derece önemlidir[137]. Bu yüzden işverenin gözetme borcu, işçinin yalnızca işyerindeki faaliyetleri ile sınırlı tutulamaz. Bu borç, işverene, işçi işten ayrıldığında işçinin ekonomik geleceğini de göz önüne almayı ve bu bağlamda ona çalışma belgesi vermeyi de yükler[138].

Çalışma belgesi Türk İş Hukukunda 4857 sayılı İş Kanununun 28. maddesi, Deniz İş Kanununun 12. maddesi ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 426.

---

[133] Anayasa Mahkemesinin 24.03.2106 Tarih, 2013/4825 Başvuru Numaralı Ömür Kara ve Onursal Özbek Kararı. (E.T. 15.10.2016), http//www.sinerjimevzuat.com.tr.
[134] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 638.
[135] Ulusan, s. 23; Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 124; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 632-633; Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 36.
[136] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 124; Ulusan, s. 25.
[137] Aydınlı, ***Sosyal Temas***, s. 125.
[138] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 633.

maddesinde[139] düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 28. maddesine göre, işten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

Çalışma belgesinin içerik yönünden ikiye ayrıldığını söylemek mümkündür. Bunlardan birincisi, işçinin yaptığı işin türü, çalışmaları ve davranışlarını kapsamaktadır ve tam çalışma belgesi veya tam belge denmektedir[140]. Fakat doktrinde nitelikli çalışma belgesi denmektedir[141]. Nitelikli çalışma belgesi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 426. maddesinde düzenlenmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre, işçinin açıkça istemde bulunması halinde, hizmet belgesinde onun iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışları da belirtilir denilerek bu durum açıkça ifade edilmiştir. İkincisi ise, 'basit çalışma belgesi' diye anılır ve sadece ilgili işçinin süresine ve türüne ait bilgiler yer alır. 4857 sayılı İş Kanununun 28. maddesinde sadece basit çalışma belgesinden söz edilmiş fakat nitelikli çalışma belgesinden söz edilmemiştir[142].

İşçi, çalışma belgesi verilmesini her zaman, yani çalıştığı sürece veya işten ayrılırken ya da ayrıldıktan sonra talep edebilir. İşçi çalışma belgesinde işten ayrılma sebebinin de belirtilmesini isteyebilir. Ancak işverenden kendisi hakkında sübjektif mahiyette olumlu bir yargıya çalışma belgesinde yer vermesini isteyemez. İşçi çalışma belgesinde, sadece işinin türü ve süresinin belirtilmesini talep etmişse, işveren üçüncü kişilere işçinin çıkarını gözeterek bazı marifetlerini çalışma belgesine yazmamakla yükümlüdür. Buna karşılık, çalışma belgesinde verdiği yanıltıcı bilgiler

---

[139] Çalışma Belgesi, 818 sayılı eski Borçlar Kanunu m. 335'de şahadetname olarak düzenlenmiştir. Buna göre, işçi, işverenden, sadece işinin türünü ve süresini gösteren bir şahadetname vermesini isteyebileceği gibi açıkça talepte bulunursa işveren, genel tutumu ile çalışma durumunu da şahadetnamede göstermek zorundadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 426 benzer bir hüküm içermekte olup, 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 35'ten farkı, hizmet belgesinin zamanında verilmemesinden veya belgede gerçeği yansıtmayan bilgiler bulunmasından dolayı zarar gören işçi veya işçiyi işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 633.

[140] Ercan Akyiğit, ''İş Kanunu'nda İşverenin Çalışma Belgesi Verme Yükümü'', ***Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi***, Cilt 22-23, Sayı 6-1, Mayıs-Ağustos 2010, s. 2; Ulusan, s. 26.

[141] Yargıtay bazı kararlarında bonservis olarak adlandırmaktadır. Yarg. 9. HD, T. 19.03.1996, E. 36392, K. 5635, Yarg. 21. HD, T. 14.10.2002, E. 6724, K. 8556, Akyiğit, ***Çalışma Belgesi***, s. 2.

[142] Akyiğit, ***Çalışma Belgesi***, s. 2-3; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 634.

nedeniyle işverenin üçüncü kişilere karşı haksız fiil sorumluluğu söz konusu olur[143]. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 99. maddesinin (c) bendi uyarınca çalışma belgesi verme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası verilir.

4857 sayılı İş Kanunu 28. maddesinde işten ayrılan işçinin çalışma belgesi talep edebileceğini düzenlenmiş olup, işçinin iş sözleşmesinin kim tarafından ve ne şekilde sona erdirildiğinin bir önemi yoktur. Yani işçi haksız yere iş sözleşmesini feshetse veya işveren haklı yere feshetse işçi her zaman çalışma belgesini verilmesini talep edebilir[144]. Kanunda çalışma belgesinin ne zamana kadar istenebileceğine dair bir ibare yoktur. İş Kanununda düzenlenen basit çalışma belgesi işveren faaliyetini devam ettirdiği sürece her zaman istenebilmelidir. Fakat 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda da düzenlenmiş olan nitelikli çalışma belgesi, işçinin işin görülmesindeki niteliklerini ve davranışlarını da içereceğinden, dürüstlük kuralı gereği işverenden beklenebildiği ölçüde istenebilir. Buna göre, işten ayrılmanın üzerinden çok uzun süre geçmişse, işverenden nitelikli çalışma belgesi istenememelidir[145].

Çalışma belgesini işçi kendisi isteyebilir fakat işçinin mirasçıları çalışma belgesini isteyemez. Buna karşılık acaba işçiyle iş sözleşmesi yapmak için görüşmelere başlayan veya sözleşme yaparak işçiyi işe alan yeni işveren işçinin eski işvereninden işçisi hakkında çalışma belgesi talep edebilir mi? Doktrinde, belge vermeyen veya yanlış bilgilerle dolu olarak belge veren eski işverenin bundan zarar gören işçi ve yeni işverene karşı sorumlu olduğundan hareketle, yeni işverenin de eski işverenden çalışma belgesi isteyebileceği belirtilmektedir[146].

IV. EV DÜZENİ İÇİNDE ÇALIŞMADA İŞVERENİN GÖZETME BORCU

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, işverenin evinde çalışan ve onunla birlikte yaşayan işçi bakımından gözetme borcu bağlamından yeni bir düzenleme getirmiştir.

---

[143] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 633-634; Yargıtay, çalışma belgesinde yanlış bilgilere yer verilmesinin yaptırıma bağlanacağını belirtmiş fakat yaptırımın ne olduğunu belirtmemiştir. Yarg. 9. HD, T. 21.07.2008, E. 26038, K. 21287, Akyiğit, ***Çalışma Belgesi***, s. 6.

[144] Akyiğit, ***Çalışma Belgesi***, s. 9.

[145] Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 634-635; Doktrinde bir görüşe göre çalışma belgesi talep hakkı bir alacak hakkı olduğundan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundaki genel zamanaşımı süresine tabidir, Akyiğit, ***Çalışma Belgesi***, s. 12.

[146] Akyiğit, ***Çalışma Belgesi***, s. 9, dipnot 14'den alınmıştır.

Kanunun 418. maddesine göre, işçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki katı süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun bu hükmüne göre gözetme borcu kapsamındaki işçiler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 6. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendinde belirtilen ve sosyal sigorta kapsamı dışında bırakılan kişilerdir. Buna göre ücretli ve sürekli[147] bir şekilde işverenin evinde çalışan ve birlikte yaşayan işçiler, sosyal sigorta kapsamında olacağından, bu işçiler bakımından işverenin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 418. maddesinde belirtilen gözetme borcu mevcut değildir[148].

V. KORUMA VE GÖZETME BORCUNUN BAŞLANGICI VE SONA ERMESİ

İşverenin koruma ve gözetme borcu kural olarak ve menfaatler dikkate alınarak işçinin işe girmesi ile başlar. Örneğin işverenin sır saklama borcu açısından, koruma ve gözetme borcunun başlangıcı hizmet akdinin yapıldığı andır. Hizmet akdinin akdedilmesinden önce işverenin doğru olmayan, aldatıcı davranışları, gözetme ve koruma borcunun ihlali olmayıp, akdin kuruluşu safhasındaki kusur niteliğindedir[149]. Bu durumda işveren veya işçi sözleşme öncesi sorumluluk hükümleri gereğince sorumlu tutulabilecektir. Sözleşme öncesi aşamada sözleşme henüz kurulmuş olmadığından bu safhada bir tarafın kusuruyla diğer tarafa zarar

[147] 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda sürekli çalışmaktan ne anlaşılması gerektiğine ilişkin bir kural bulunmamaktadır. Yargıtay'a göre haftanın bazı günlerinde çalışmanın süreklilik oluşturacağı kabul edilmelidir. Yargıtay'ın haftanın en az üç günü çalışmayı kriter olarak belirlediğini söylemek mümkündür. Yarg. 10. HD, T. 24.12.1987, E. 7430, K. 7462, M. Fatih Uşan, ***Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları***, Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2009, s. 104.
[148] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 639.
[149] Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 37.

vermesi ancak haksız fiil hükümlerine tabi olabilir. Bu durumda haksız fiile ilişkin esaslar ve sorumluluklar söz konusu olacaktır.

İşverenin koruma ve gözetme borcu ilke olarak iş ilişkisinin sona ermesi ile biter. Bununla birlikte, çok sınırlı ölçüde de olsa, işverenin ileriye etkili, örneğin sır saklama ve bilgi verme borçları gibi, koruma ve gözetme yükümlülükleri de mevcuttur[150].

[150] Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 37.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

VI. GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

A. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKININ ORTAYA ÇIKIŞI VE TARİHİ GELİŞİMİ

İş sağlığı ve güvenliği alanının değişik aşamalardan geçerek günümüzdeki bilimsel anlamını kazanması uzun tarihsel süreç içinde olmuştur. Birçok uzmanlık alanından bilim adamlarının katkısı sonucunda bir bilim dalı haline gelen iş sağlığı ve güvenliği, üretim sürecindeki ve toplum yaşamındaki değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir. Üretim araçlarında ve yöntemlerindeki değişimler sonucunda çalışanların sağlık ve güvenlik sorunları da çoğalmış ve önem kazanmaya başlamıştır[151].

İş sağlığı ve güvenliğinin başlangıcı, kaynaklara göre M.Ö. 370 yıllarındaki Hipokrat'ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasına dayandırılabileceği gibi, daha yaygın kabul gören diğer bir yaklaşım olan 16. ve 17. yüzyıllarda (1633 – 1714) İtalyan Bernardino Ramazzini'nin iş sağlığına ilişkin bilimsel çalışmaları da sayılabilir[152].

Sanayileşmenin başladığı Batı Avrupa ülkelerinde, insan haklarının gelişmesinde 1789 Fransız İhtilali bir dönüm noktasıdır. Bu ihtilal ile çalışma ve teşebbüs serbestîsi genel kabul görmüş ve uygulanabilme imkânına kavuşmuştur. İnsanların vazgeçilmez birtakım temel hak ve hürriyetlere sahip bulunduğunun kabulü de bu döneme denk gelmektedir. Çalışma ve teşebbüs hakkı, iş güvenliği hakkının da filizlenmesine yol açmıştır[153]. Amerika Birleşik Devletleri'nde de 1920-1960 yılları arasında ve özellikle 1960'lı yıllarda iş kazalarının artması sonucu yeni bir iş sağlığı ve güvenliği yasası yapma ihtiyacı duyulmuştur[154].

---

[151] Leyla Kılıç, ***İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu***, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006, s. 22.

[152] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 22.

[153] Kadir Arıcı, ***İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dersleri***, Ankara, 1999, s. 27.

[154] OSHA olarak adlandırılan bu yasa Amerika'daki endüstriyel alandaki iş kazalarında işverenin sorumluluğunu düzenlemektedir. Ayrıntı için bkz. James Robert Chelius, ***Workplace Safety and Health The Role Of Workers' Compensation***, American Enterprise Institue For Public Policy Research, Washington D.C., 1977, giriş.

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yapılan düzenlemelere bakıldığında ise, Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk sanayileşme çabaları 19. yüzyılda Avrupa'nın etkisiyle başlamış ve bu yüzyılın ikinci yarısında da işçi sayısının artmasına bağlı olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunları ortaya çıkmaya başlamıştır. Dolayısıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk hukuki düzenlemeler, sanayileşmenin başladığı bu dönemde gerçekleştirilebilmiştir[155]. Bu dönemde işçilerin daha yoğun olarak yer aldıkları sektör madencilik olduğu için bu alanda çıkarılan ilk yasalar da Dilaver Paşa Nizamnamesi, Maadin Nizamnamesi gibi kömür madenlerinde çalışan işçilerle ilgili olmuştur[156]. 1865 yılında çıkartılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ile sanayi bölgelerindeki çalışma koşullarının düzenlenmesine gidilmesi ve yöresel hizmet verecek doktorların istihdam edilmeye çalışılması, işçilerin tedavi ve istirahatleri sonucu gerek duyulmuştur. 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi ise, işverenlerce iş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasını, madenlerde doktor ve gerekli ilaçların bulundurularak iş sırasında kazaya uğrayan işçilere ya da bunların ölümleri halinde ailelerine tutarı yargı tarafından tespit edilecek bir ödentinin yapılmasını, kazanın işin kötü yönetiminden kaynaklandığının belirlenmesi durumunda işverenlerin para cezalarına çarptırılmalarını, kazanın işçinin kusurundan kaynaklandığı hallerde ise işçinin 5 –20 altın ceza ödemesini öngörmekteydi[157].

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin modern ve esaslı düzenlemeler Cumhuriyet döneminde gerçekleştirilmiştir. Çünkü ülkemizde modern sanayi hareketi gerçek anlamında cumhuriyet döneminde başlamış ve işçi meselesi kamuoyuna bu dönemde daha fazla mal olmuştur. Bu dönem işçinin korunması ve işçilere çağdaş işçi haklarının tanınması açısından da önemli gelişmelerin sağlandığı dönemdir[158].

Cumhuriyetin ilanından önceki Türkiye Büyük Millet Meclisi Hükümeti döneminde (1921-1923), daha Kurtuluş Savaşı devam ederken kalabalık bir işçi

---

[155] Arıcı, s. 35.
[156] Faruk Andaç, ***İş Hukuku***, Yargı Yayınevi, Ankara, 2003, s. 21; Erhan Batur, ''İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler'', ***Mercek Dergisi***, Sayı 46, Yıl 12, Nisan 2007, s. 25; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 26.
[157] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 26; Mehmet Güler, ***İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazalarının Önlenmesine Etkisi: İETT Örneği***, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011, s. 24; Kemal Oğuzman, ''İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu'', ***İÜHFM***, Cilt XXXIV, Sayı 1-4, İstanbul 1969, s. 331.
[158] Arıcı, s. 39.

kitlesinin çok ağır çalışma koşulları içinde bulunduğu Zonguldak ve Ereğli Kömür Bölgesinde uygulanmak üzere iki yasa çıkarılmıştır. Önce 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafi-i Umumiyesine Olarak Füruhtuna Dair Kanun çıkarılmıştır. Bu yasayla, Zonguldak ve Ereğli kömür bölgesinde üretim sırasında ortaya çıkan ve işletmece terkedilmiş kömür tozlarının açık arttırma yoluyla satılarak elde edilen paraların işçiler lehine kullanılması sağlanmıştı[159].

Cumhuriyetin ilanından sonra bu alandaki çalışmalara hız verilmiş, kaza ve hastalık halleri, işyerlerinin sağlık ve güvenlik şartları gibi iş sağlığı ve güvenliği konularının temelini teşkil eden hususlar da, 1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfsızsıhha Kanunu[160], 3008 sayılı İş Kanunu, 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kanunu, 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gibi kanunlarla ve bu kanunlarda yapılan değişiklikler ve ilaveler çalışma hayatının iş hukuku, diğer taraftan da işçi sağlığı ve iş güvenliği konularındaki boşlukların doldurulması hedeflenmiştir[161].

3008 sayılı ilk İş Yasası 28 Temmuz 1967 tarih ve 931 sayılı yasa ile yürürlükten kaldırılmıştır. 931 sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesi'nin 14 Mayıs 1970 tarihli kararıyla şekil yönünden iptali üzerine 25 Ağustos 1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Günümüze gelindiğinde 10 Haziran 2003 tarihinde, 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile birlikte, Türk çalışma hayatında oldukça yeni olarak nitelendirilebilecek hükümler içeren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu işçiyi koruyucu hükümler içermektedir.

B. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE MUHTEVASI

İş sağlığı ve iş güvenliği, hem kavram hem de kavramın muhtevası bakımından farklı farklı tanımlanmakta ve muhtevalandırılmaktadır. Bu itibarla, kavramın taşıdığı anlamların belirlenmesi ve bu çerçevede muhtevasına nelerin dâhil olacağının ortaya konulması gerekir. Hemen işaret edelim ki, kavramda anlam değişmesinin ve muhtevada genişlemenin olması olağandır. Bunun sebeplerini

[159] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 35; Arıcı, s. 41; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 26-27; Andaç, s. 21.
[160] R.G. T. 06.05.1930, S. 1489.
[161] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 10-13; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 27.

konunun, sanayileşme, teknolojik gelişme ve de insan haklarındaki gelişmelerden büyük ölçüde etkilenebilen bir nitelik taşımasında aramak gerekir[162].

Bilindiği gibi iş sağlığı ve güvenliği aslında iki farklı kavramdan oluşmaktadır. Ancak, günlük hayatta da görüldüğü gibi iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları tek bir kavram gibi kullanılmaktadır. Çünkü iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları ayrı ayrı ele alınır ve incelenir ise, özünde bu iki kavramı birbirinden ayrı olarak incelemenin ne kadar güç olduğu görülür. Sağlık ve güvenlik birbirleriyle etkileşim halinde olan iki kavramdır. Sağlık konusunda gerekli tedbirlerin yeterli seviyede alınmamasının sonucu işçilerin hastalanması ve sağlıklarını kaybetmeleridir. İş güvenliği tedbirlerinin alınmaması halinde de, ortaya çıkan sonuç bundan farklı olmayacaktır. Orada da, yine işçiler kazaya uğramakta ve vücut bütünlüğünde arızalara ve kayıplara uğramaktadırlar. Dolayısıyla sağlıklarını kaybetmiş olmaktadırlar. İş güvenliğinde olayın özelliğine göre vücut bütünlüğünün zarar görmesi, sakatlanma ve ölüm gibi sonuçlar da ortaya çıkmaktadır ki, hastalığın ileri derecelerinin de ortaya çıkardığı sonuçlar, iş güvenliğinin bağlandığı söz konusu olan sonuçlardır. Bütün bu sebeplerle iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını bir arada tutmak zorunluluğu bulunmaktadır. Kavramların ayrılması ve ayrı ayrı değerlendirilmesi ise tedbir ve araştırma noktasında fayda sağlar[163].

Bu açıklamalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği kavramlarını ayrı ayrı incelemekte fayda vardır.

1. İş Sağlığı Kavramı

İş sağlığı kavramı[164], iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının sağlık ile ilgili cephesini ve muhtevasını ifade eden bir kavramdır. İşçinin sağlığının korunmasını konu alan bütün çalışmalar bu kavram içerisinde ifade edilebilir. Ancak, iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından bu kavramın iş sağlığının, daha ziyade iş ortamında mevcut

---

[162] Ercan Güven, Ufuk Aydın, ***İş Hukuku***, AÜİİBF Yayınları, Eskişehir 1998, s. 65; Arıcı, s. 48.
[163] Arıcı, s. 48-49.
[164] İşçi sağlığı ve iş güvenliği olarak endüstri ilişkileri diline yerleşmiş olan kavram, 4857 sayılı İş Kanununa iş sağlığı ve güvenliği olarak girmiştir. Kanunun gerekçeler kısmında değiştirilme amacı işçi sağlığı kavramı, işyerinde meydana gelebilecek iş kazalarının (örneğin büyük çaplı bir patlamanın) işyeri çevresinde yaşayanlara da zarar verebileceği endişesi ile iş sağlığı olarak değiştirilmiştir. Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 20.

ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri işçinin sağlığının korunması ile sınırlı bir anlam ve muhtevası bulunmaktadır[165].

İş sağlığı açısından, sadece vücudun beden olarak sağlıklı olması yeterli değildir. Nitekim, beden sağlığının yanı sıra, işçinin ruh sağlığının korunması da aynı kapsamdadır. Bu yüzden, gerek fiziki ve gerekse ruhi bakımdan çalışanların tam iyi ve sağlıklı olma durumlarının sağlanması, işçi sağlığının temel konularındandır[166].

İşçinin sağlığının korunmasını konu alan bütün çalışmalar bu kavram içerisinde ifade edilebilir. Ancak iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından iş sağlığı, iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunması ile sınırlı bir anlam ifade eder. Ayrıca iş hijyeni kavramı da iş sağlığı içinde yer almaktadır. İş hijyeni kavramı, işçinin iş ile ilgili bilmesi gereken hijyen, temizlik kurallarını ve işyeri kaynaklı bulaşıcı mikrobik hastalıkları ifade etmektedir. İşçinin, bulaşıcı mikrobik hastalıklara karşı iş hijyeni kurallarını bilmesi ve korunması sağlanmalıdır[167].

2. İş Güvenliği Kavramı

İş güvenliği, daha ziyade işçinin teknik özellikli risklere karşı korunmasını ihtiva eden bir anlam taşır. Teknik tedbir ve bilgi ile koruma sağlayacak risklerin tespiti ve bunlar karşısında ne gibi koruma tedbirlerinin alınabileceği iş güvenliğinin konusu içindedir. İşte kullanılan bütün araç, gereç ve maddelerin kullanım ve varlığından doğabilecek birtakım riskler söz konusudur. Bu risklerin tespiti ve bunlara karşı ne gibi teknik koruma tedbirlerinin alınabileceğinin tespiti, iş güvenliğinin konusunu oluşturur. Pek tabidir ki, bu anlamda işyerinin seçimi, planlaması ve inşası, makinelerin montajı ve işleyişi ile ilgili her şey bu kavramın kapsamı içerisindedir[168].

İş güvenliği kavram olarak, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlülüklere ilişkin teknik kuralların bütününü anlatır. Gerçekten, işçi sağlığı ile iş güvenliği kavramları birbirinden kolaylıkla ayrılamayıp bir bütünü oluşturur.

---

[165] Arıcı, s. 49-50.
[166] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 19; Nevzat Devebakan, ***Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği***, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, s. 16.
[167] Arıcı, s. 50; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 19.
[168] Arıcı, s. 50; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 19-20; Devebakan, s. 34.

Nitekim gerek işçi sağlığının ve gerekse iş güvenliğinin temel amacı, mesleki tehlikelerin (yani iş kazaları ve meslek hastalıklarının) önlenip, çalışanların sağlık ve yaşamlarının korunmasıdır. Bununla birlikte işçi sağlığı sağlıklı bir yasam çerçevesinde gereken sağlık kurallarını içerirken, iş güvenliği daha çok işçilerin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele alır[169].

İş güvenliği kavramı zaman zaman işçi sağlığını da kapsayacak şekilde, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının yerine kullanılabilmektedir. Ancak iş güvenliği kavramı meseleye daha ziyade teknik emniyet açısından bir yaklaşım ifade eden bir kavram olarak kabul edilmelidir[170].

C. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ VE AMACI

1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, sanayileşme sonrasında işyerlerinde yaşanan kazalar ve ortaya çıkan meslek hastalıkları sebebiyle maddi ve manevi kayıpların yaşanması sonrasında oluşmuş ve her geçen gün önemi artmıştır[171]. Çalışma ortam ve koşullarında sürekli bir iyileştirmenin temel yaklaşımı olarak iş sağlığı ve güvenliğine önem verilmesi, tutarlı bir çaba gösterilmesi, sadece çalışanların değil, aynı zamanda yaşanılan toplumsal yapının refahı açısından da stratejik bir öneme sahiptir[172].

Sanayileşme ve teknolojik gelişme, büyük sosyo–ekonomik kayıplar doğuran iş kazalarına ve çevresel risklere yol açmaktadır[173]. Yapılan araştırmalara göre, iş kazalarına yol açan risklerin % 98'i önceden tahmin edilip ortadan kaldırılabilir nitelikte olduğundan, bu kayıpları önlemek devlet, işveren ve işçilerin görevidir[174]. Sanayileşmedeki hızlı gelişme ve işyerlerinde yeterli önlemlerin alınmamasıyla artan

---

[169] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 20.
[170] Arıcı, s. 50.
[171] Devebakan, s. 35.
[172] Süleyman Çelebi, ''İş Sağlığı ve Güvenliğinde Genel Yaklaşım'', ***İş'te Çalışanlar Dergisi***, Sayı 5, Nisan/Mayıs/Haziran 2011, s.33
[173] Faik Arseven, ''Yeni İş Kanununun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı'', ***TİSK İşveren Dergisi***, Cilt 42, Sayı 7, Nisan 2004, s. 15.
[174] Fatih Yılmaz, ***Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi***, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s. 10.

iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemi arttırmıştır. Üretim süreçlerinin daha verimli hale gelmesi ve yeni yatırımların oluşması çalışanların sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını da beraberinde getirmektedir[175].Yapılan araştırmalar, 1990'lı yılların sonlarında dünya ölçeğinde, her saniyede en az üç işçinin iş kazaları sonucunda yaralanmakta olduğunu, her üç dakikada bir işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölmekte olduğunu ortaya koymaktadır[176]. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'nun iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin 2014 yılı istatistikleri itibariyle, SGK verilerine göre 2014 yılında 221 bin 366 iş kazası yaşandı, 494 meslek hastalığı tespit edildi. Bunların 1.626'sı ölümle sonuçlandı. 2013 yılı sonuçları ile karşılaştırıldığında; meydana gelen iş kazalarında yüzde 15 artış görüldü.[177]

Günümüzde giderek hızlanan teknolojik gelişmeler iş kazalarında artışa yol açmaktadır. Teknolojik gelişmenin paralelinde ortaya çıkan bu tablonun kaynağında gerekli önlemlerin alınmayışının ve de alınmış önlemlere uyulmayışının yattığı görülür. Bunun gibi işçi sağlığı kapsamına giren meslek hastalıkları da, işyerinde işçilerin sağlığının bozulması ve ölümlerin ortaya çıkmasına neden olan başlıca etkenlerdendir. Nitekim günümüzde işçi sağlığı konusu özel uzmanlığı gerektiren bir bilim dalı durumuna gelmiştir. Diğer yandan, periyodik sağlık yoklamalarıyla işçi sağlığının korunması büyük önem taşır[178].

2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri her şeyden önce, kişinin huzurunu ve giderek mutluluğunun sağlanmasını amaçlar. Nitekim, iş sağlığı ve iş güvenliği, kişilerin mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmalarını sağlayarak onların sağlıklı gelişmelerini gerçekleştirir. Bu anlamda, işçiye sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması, işçi açısından bir temel hak olarak görülür[179].

---

[175] Arseven, s. 15.

[176] Onan Kuru, ''İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar'', ***TİSK İşveren Dergisi***, Ankara, Cilt 28, Sayı 8, Mayıs 2000, s. 5.

[177] http://www.mess.org.tr/tr/is-sagligi-ve-guvenligi/haberler/2014-yili-sgk-is-kazalari-ve-meslek-hastaliklari-istatistikleri-1/ (E.T. 21.05.2016)

[178] Murat Demircioğlu, Tankut Centel, ***İş Hukuku***, Gözden Geçirilmiş 12. Basım, Beta Yayınları, İstanbul, 2007, s. 152.

[179] Demircioğlu, Centel, s. 152-153.

İş sağlığı, kavram olarak kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış ve en azından bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çerçevesinde, huzurlu biçimde çalışabilmesini anlatır. Gerçekten meslek hastalıkları, hem çalışma koşullarından hem de işçinin kullandığı araç ve gereçlerden kaynaklanır. Söz konusu tehlikelerin önüne geçilmesi ya da hiç değilse asgari düzeye indirilmesi ise çeşitli meslek dallarında çalışan kişilerin fiziki, düşünsel ve sosyal açıdan tam iyi olma (sağlık) durumlarının sağlanıp sürdürülmesini ve çalışma koşulları ve kullanılan maddeler yüzünden çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini gerçekleştirilmesi gerekir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği, işçinin kendi özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesinin ve iş ile insan arasındaki karşılıklı uyumu kurmayı amaçlar[180].

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini zamanında almak, işverenin de yararınadır. Gerçekten, iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan iş kayıpları ve tazminatlar ile işverenlere yüklediği maliyet, zamanında alınan sağlık ve güvenlik önlemlerinin işyerine getireceği maliyete göre çok daha fazladır. Bu açıdan gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması öncelikle işyerlerinin yararına olan iktisadi bir gereklilik olarak görülür[181].

D. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ANLAMI

1. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işyeri ortamı içerisinde yapılan işten kaynaklanan tehlikeler karşısında işçinin fiziki ve ruhsal açıdan korunmasını ifade etmektedir[182]. Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işyerindeki iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı alınacak önlemler yanında işçinin çevresinin, psikolojisinin, kişilik haklarının da korunması ve gözetilmesi için getirilmiş hükümleri de içerir. Bu doğrultuda işveren, işyerinde çalışan işçinin sağlığını korumak, işçinin güvenli bir ortamda çalışmasını sağlamak zorundadır[183].

---

[180] Demircioğlu, Centel, s. 153-154.
[181] Demircioğlu, Centel, s. 153.
[182] Leyla Kılıç, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 22, Haziran 2011, s. 92; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 20.
[183] Aslı Naneci, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Sorumluluğu’’, ***Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Cilt 5, Sayı 1-2, 2010, s. 100; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 264.

2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği, iş ilişkisinin sosyal niteliğinden hareketle, devletin çalışma ilişkisinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için elindeki tüm araçları seferber etmesi anlamına gelir[184]. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile tüm yaşama çevresi dikkate alınarak korumanın sağlanması hedeflenmektedir. Zira bazı iş kazaları, işçileri olduğu kadar tüm çalışanları, yaşam alanındaki tüm canlıları daha doğrusu tüm çevreyi etkilemektedir[185]. İşte, geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı işyeriyle sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden ve işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de dahil eden bir kavramdır[186]. Bunun en güzel örneği 12 Mart 2011 tarihindeki Japonya'da meydana gelen nükleer patlamadır. Öngörülemeyen bir sebeple meydana gelen bu patlama bir iş kazası olup, işyerinde çalışanlarla birlikte belli bir mesafedeki bütün yaşam alanını etkilemiştir[187].

E. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GÖZETME BORCUNA ETKİSİ

İşçiyi koruma ve gözetme borcunun ön plana çıkartılması yerinde bir deyimle, işyerinin kapısını, iş sağlığı ve güvenliğine aralamıştır. Gerçekten işveren, işçiyi gözetme borcu gereğince işçinin korunması için gerekli her şeyi yerine getirecektir. Bu durumda, işverenin işçiyi gözetme borcuna uyan her türlü iş sağlığı ve güvenliği hükmünü de, yerine getirmek zorunda bulunduğu benimsenmiş olmaktadır. Gerçekten iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işyerindeki olası mesleki tehlikeler karşısında işçinin korunmasına ilişkin bir konudur. Bu bağlamda da, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin işçiyi gözetme borcunun konusunu biçimlendirdiğinden ve somutlaştırdığından söz edilir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümler iş sözleşmesinin konusunu olumlu anlamda belirler ve söz konusu yükümlere ilişkin hükümlerin özel hukuka ilişkin birtakım etkilerde bulunmasına neden olur. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin özel hukuk etkilerinin

[184] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 265.
[185] Kılıç, ***Madde 77***, s. 93; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 100.
[186] Arıcı, s. 52; Yılmaz, s. 8.
[187] Kılıç, ***Madde 77***, s. 93.

bulunduğu görüşü ise, esas olarak işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklanmakta ve de türemektedir[188].

VII. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEŞKİLATI VE DENETİMİ

A. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEŞKİLATI

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında merkezi yönetim içinde bu iş ile birinci derecede görevli ve sorumlu idare, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır. Çeşitli yasalarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dışında başka kamu kuruluşlarına da, iş sağlığı ve güvenliği konusunda denetim yetkisi tanınmıştır. Bunlar, Sağlık Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Belediyelerdir[189].

1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

4857 sayılı İş Kanununun 91. maddesinin birinci fıkrasına göre, Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2. maddesinin (g) ve (h) bentlerinde, ülke çapında işçi sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini planlamak, denetlemek ve yürütmek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görevleri arasında sayılmıştır.

Bakanlığın ülkemiz çalışma hayatıyla ilgili üstlendiği önemli görevlerden bazıları şunlardır: Çalışma yaşamını düzenleyici, işçi işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu önlemler almak, çalışma yaşamındaki sorunları ve çözüm yollarını araştırmak, istihdamı ve tam çalışmayı sağlayacak, çalışanların yaşam düzeyini yükseltecek önlemleri almak, iş sağlığı ve güvenliğini sağlayıcı önlemlerin alınmasını sağlamak, çalışma yaşamını denetlemek,

---

[188] Hatice Taştan, ***İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü***, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2008, s. 39-40.

[189] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 266-267; Güven, Aydın, s. 66.

çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak, iş istatistiklerini derlemek ve yayınlamak[190].

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içindeki iş sağlığı ve güvenliği teşkilatı ve ilgili birimleri şunlardır:

a) İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iş sağlığı ve güvenliği planındaki temel birimi İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı'dır. Söz konusu Başkanlık, iş sağlığı ve güvenliği alanında Bakanlığın üstlenmiş bulunduğu planlama, politika belirleme ve uygulamayı takip ve yapılması gerekli düzenleme ve değişikliklerin hazırlık çalışmalarının yapılarak bakanlık makamına arz edilmesi gibi bütün faaliyetlerden birinci derecede sorumlu idari birimdir. İş sağlığı ve güvenliği alanında diğer ilgili kamu idareleri arasındaki koordinasyonu gerektiren faaliyetleri de, bu birim yürütmektedir[191].

Söz konusu Başkanlık, iş sağlığı ve güvenliği alanında Bakanlığın üstlendiği planlama, politika belirleme ve uygulamayı takip ve yapılması gerekli düzenleme ve değişikliklerin hazırlık çalışmalarının yapılarak bakanlık makamına arz edilmesi gibi bütün faaliyetlerden birinci derece sorumludur[192].

b) İş Teftiş Kurul Başkanlığı

Çalışma hayatının denetlenmesi ve izlenmesi görevini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, esas olarak İş Teftiş Kurulu Başkanlığı teşkilatı eli ile yürütmektedir. Bu kurulun görevi, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulamasını denetlemektir[193](İş Teftiş Tüzüğü m. 10). İş Teftiş Kurulu'nun çalışmalarını düzenlemek, denetlemek ve değerlendirmek görevi İş Teftiş Kurulu Başkanı'na aittir (Tüzük m. 1/a). Kurul başkanlığı, Başkanlık Merkezi Teşkilatı içinde ve doğrudan Bakana bağlı olarak faaliyet gösterir. Başkanlığın taşra teşkilatı İş Teftiş Grup

[190] Yılmaz, s. 142.
[191] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 267.
[192] Arıcı, s. 82.
[193] Arıcı, s. 82-83; Arseven, s. 18.

Başkanlığı adıyla oluşturulan başkanlıklardan oluşmuştur. Grup başkanları denetimlerin düzenli ve etkili biçimde yürütülmesinden sorumludur[194].

Bu kurulun işlevleri arasında; çalışma mevzuatının işyerlerinde uygulanmasının denetimi, işverenlere ve işçilere mevzuat hükümlerine uymayı sağlayacak en etkili yollar hakkında bilgi ve öğüt verilmesi, mevzuatta saptanan boşluk ve aksaklıkların iyileştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda görüş bildirilmesi[195] olarak sayılabilir.

İş Teftiş Kurulu'nun denetim yetkisi sadece 4857 sayılı İş Kanunu alanıyla sınırlı olmayıp, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulanması ile Çıraklık ve Meslek Eğitim Kanunu'na göre çırak, kalfa, öğrenci ve kursiyerlerin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetimini de yapmak da görevleri arasındadır[196].

c) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM)

İSGÜM, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir kuruluş olarak Türk Hükümeti ve ILO arasında yapılan anlaşmayla Uluslararası Çalışma Koşullarını ve Çevresini İyileştirme Programı (PIACT) çerçevesinde 1968 yılında kurulmuştur[197]. İSGÜM'ün bu alanındaki temel görevi konuyla ilgili teknik ve bilimsel araştırmaları yapmak, teknik ölçümlemelerde bulunmak ve işverenlere bu alanda eğitim ve bilgi sunmak gibi meselenin teknik yönüne ilişkindir[198]. İSGÜM, Türkiye'de işyerlerinde ortam ölçümleri ile biyolojik analizleri bir arada yapan ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden değerlendiren tek resmi kuruluştur. Ankara'daki merkez ve altı bölge laboratuarı (İstanbul, İzmir, Adana, Kayseri, Zonguldak ve Kocaeli) ile hizmet vermektedir[199].

İSGÜM'ün temel amaç ve görevleri, iş sağlığı ve güvenliği alanında saha ve laboratuar araştırması yapmak ve öneriler geliştirmek, iş sağlığı ve güvenliği alanında standart ve normlar geliştirmek, KOBİ'lere destek olmak, değişik hedef

---

[194] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 267-268.
[195] Evren Demircan, ***İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Ekonomik ve Toplumsal Boyutları***, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s. 49; Devebakan, s. 123-124.
[196] Yılmaz, s. 147.
[197] Yılmaz, s. 143.
[198] Arıcı, s. 83.
[199] Yılmaz, s. 143.

kitleler için iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri planlamak, iş sağlığı ve güvenliği alanında yayın ve dökümantasyon yapmaktır[200].

2. Sağlık Bakanlığı

Sağlık Bakanlığı, Umumi Hıfsızsıhha Kanununun uygulanması ve özellikle de gayri sıhhi kuruluşların kurulmasına izin vermede yetkili kılınmıştır. Birinci derecede gayri sıhhi müessese niteliğindeki kuruluşlar, kuruluş ve işletme izinlerini Sağlık Bakanlığından almaktadırlar. Bu bağlamda Sağlık Bakanlığı ilgili kuruluş olmaktadır[201].

3. Milli Savunma Bakanlığı

4857 sayılı İş Kanununun 91. maddesinin 2. fıkrası ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 24. maddesinin 3. fıkrasına göre, askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür. Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetimi ve teftişi hakkındaki yönetmelik, bu yönetmelik kapsamındaki işyerlerini askeri işyerleri, yurt güvenliği için gerekli maddeler üreten işyerleri ve diğer askeri işyerleri olarak ayırmıştır (m. 4). İşyerlerinin denetimi de askeri işyerleri arasında bir ayrım yapılmıştır. Buna göre Milli Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı (Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlığı) ve İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı) tarafından doğrudan işletilen askeri işyerleri, askeri iş müfettişleri tarafından denetlenir. Bunun dışında kalan diğer askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üreten işyerlerinin denetimi ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri tarafından yapılır (m. 6, 7).

[200] Yılmaz, s. 143-144.
[201] Arıcı, s. 87.

4. Belediyeler

İş sağlığı ve güvenliği alanında mahalli idarelerde görev ve yetki sahibi kılınmışlardır. İşyerleri açma izni verilmesi hakkındaki kanun hükümleri belediyeleri ve büyükşehir belediyelerini de bu alanda yetkili kılmıştır. İşyeri açma ve işletme izinleri veren belediyeler bu alandaki büyük katkı yapabilecek kuruluşlardır. Çünkü bu izinlerde iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli şartların varlığının sağlanması atılabilecek en önemli adım olacaktır. Özellikle bir takım tehlikelerin önlenmesinde kuruluş izninin verilmesi sırasında gereken tedbirlerin alınması son derece önemlidir[202].

5. Sosyal Güvenlik Kurumu

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 1. maddesine göre, bu Kanun ile Kuruma görev ve yetki veren diğer kanunların hükümlerini uygulamak üzere; kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali açıdan özerk, bu Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tabi Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşudur. Kurumun merkezi Ankara'dadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde olmakla birlikte, Sosyal Güvenlik Kurumunun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapacağı denetimler, Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliği dışında yapılan faaliyetlerindendir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 59. maddesine göre, iş müfettişleri denetimleri sırasında iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı durumlarla karşılaşırlarsa, bunu saptayıp Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdürler. Kurum da, bu durumu iş güvenliği teşkilatına intikal ettirecektir[203].

Kurum, ayrıca sigortasız çalıştırmama ile ilgili çabaları ile iş sağlığı ve güvenliği alanında da büyük ve dolaylı katkılar sağlamaktadır. Ayrıca 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde rücu davaları ile bir çeşit iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenin görevlerini yapmasını zorlayıcı rol oynamaktadır. Ayrıca, Kurumun iş kazaları ve meslek hastalıkları alanındaki

[202] Arıcı, s. 86.
[203] Taştan, s. 43-44.

istatistikî verileri toplamakla ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği alanındaki meselelerin tespiti yönünden büyük katkılar yaptığını söylemek mümkündür. Çünkü ülkemizde işçi sağlığı ve güvenliği alanındaki tek istatistiki veri, kurumun verileridir. Bu sebeple bu veriler üzerinde yapılacak inceleme ve araştırmalar karar ve uygulama merkezleri için çok faydalı veriler olarak ortaya çıkacaktır[204].

6. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 21. maddesine göre, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur.

Konseye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müsteşarı başkanlık eder. Konseyin üyeleri olarak, Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür, Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Millî Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı, işveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi, ihtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci olarak belirlenmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 21. maddesinin 2. fıkrasının (d) bendi kapsamında belirlenen Konsey üyeleri, iki yıl için seçilir ve üst üste iki olağan toplantıya katılmaz ise ilgili kurum veya kuruluşun üyeliği sona erer. Konseyin sekretaryası, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce yürütülür.

Konsey, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın oyu kararı belirler. Çekimser oy kullanılamaz. Konsey yılda iki

[204] Arıcı, s. 85-86.

defa olağan toplanır. Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilir. Konseyin çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir.

B. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN DENETİM

1. Kamusal Denetim

a) Denetim Örgütü

İş sağlığı ve güvenliğinin uygulamada gerçekleştirilip sağlanması, öncelikle etkin bir denetim örgütünün varlığını gerektirir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en mükemmel hukuki düzenlemelerin dahi etkin bir denetim örgütü oluşturulmadığı sürece yaşama geçirilemediği bir gerçektir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin esas olarak devletçe denetlenmesi düşüncesi kabul edilir[205].

İş güvenliğine ilişkin önlemler ilk sırada devleti ilgilendirir. Çünkü işveren, devlet karşısında söz konusu önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Anılan önlemlerin alınıp alınmadığını denetleme yetkisi de devlete aittir. Söz konusu ödevi devlet adına, esas itibariyle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı iş müfettişleri yerine getirir. Diğer yandan, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla görevli başka kamu kurumları da vardır. Bunlar arasında Sosyal Güvenlik Kurumu, belediyeler, Enerji Bakanlığı sayılabilir[206].

4857 sayılı İş Kanununun 91. maddesine göre, devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 24. maddesi, denetim konusunda 4857 sayılı İş Kanununun 92, 93, 96, 97 ve 107. maddelerinin uygulanacağını belirttikten sonra 4857 sayılı İş Kanununun 91. maddesi ile paralel bir düzenleme getirmiştir. Buna göre, Bakanlık, işyerlerinde iş

---

[205] Demircioğlu, Centel, s. 158-159; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 792; Sarper Süzek, ***İş Güvenliği Hukuku***, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s. 73; Mahmut Kabakcı, ***Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu***, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s. 446; Tunçomağ, Centel, s. 131.

[206] Süzek, ***İş Güvenliği***, s. 88; Tunçomağ, Centel, s. 131; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 792.

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.

Bu hükmün uygulanması için, iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülme tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93. maddede yazılı olan esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek yetkisine sahiptirler (İş Kanunu m. 92/I).

Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler çağırıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek zorundadırlar. Ayrıca görevlilere karsı her türlü kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler (m. 92/II). İşveren ve işveren vekilleri ile işçiler, teftiş sırasında doğru bilgi vermek, gerçeğe aykırı ifadelerden kaçınmak zorundadırlar. İşçilerin yetkili makamlara başvurması, haber ve ifade vermeleri nedeniyle işverenler bunlara karşı farklı ve kötü davranışlarda bulunamaz (m.96). Aksi halde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanununun 107. maddesi uyarınca iş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili bu hükümlere aykırı davranan işveren hakkında yüksek miktarlarda para cezaları öngörülmüştür. Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanununun 97. maddesine göre teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişleri gerekli görmeleri ve istemeleri halinde zabıta kuvvetlerinden de yararlanabilirler.

b) Denetim Türleri

a. Olağan Denetim

Olağan denetimler işyerlerinde doğabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurallarının tümüyle

uygulanıp uygulanmadığını saptamak üzere yapılan denetimlerdir. Olağan denetim ilk denetim ve periyodik denetim olmak üzere ikiye ayrılır[207].

aa. İlk Denetim

İlk denetim işyerinin faaliyete başlamasından sonra yapılan ilk denetimdir. Bu denetimde işyerinin tüm araç gereç ve makineleriyle ham ve işlenmiş maddeleri ve çalışma ve üretim yöntemleri denetlenir. İşyerinde iş kazası ve meslek hastalıklarına yol açabilecek tüm hususların denetlenmesini amaçlayan bu denetim, bir anlamda mevzuata uygun bir işyeri ve işletme organizasyonunun kurulup kurulmadığının saptanmasına yönelik denetimdir[208].

Bütün işyerlerinin ilk denetimden geçirilmesi bir zorunluluktur[209].

bb. Periyodik Denetim

Periyodik denetim veya dönemsel denetim adlarıyla anılan bu denetim programlı denetim olarak da adlandırılabilmektedir[210].

Bu denetim her yıl grup başkanlıklarınca hazırlanan ve Teftiş Kurul Başkanlığının onayından geçirilerek uygulamaya konulan programlı bir denetim türüdür. Dolayısıyla hangi işyerinin ne zaman denetleneceği iş müfettişleri tarafından bilinerek yapılır. Müfettişleri ve işyerleri sayısına göre işyerleri bu denetimde yılda bir, iki veyahut da beş defa yahut bir, iki yılda bir defa olmak üzere belirli aralıklarla programlı bir şekilde denetlenmektedir[211].

Periyodik denetimin beklenen sonucu vermesi için denetimlerin süreklilik arz etmesi, işveren tarafından denetim zamanının önceden öğrenilmiş bulunması ve müfettişin denetim usulü hakkında yeterli tecrübe ve bilgi birikiminde olması şarttır[212].

b. Olağanüstü Denetim

Olağanüstü denetim işyerinin normal denetim dışında yapılan ve özel bir amaca dayandırılan denetim türüdür. Buradaki özel amaç, iş sağlığı ve güvenliği yönünden saptanan eksikliklerin giderilip giderilmediğini incelemek, ortaya çıkan iş

[207] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 270; Arıcı, s. 93.
[208] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 270; Arıcı, s. 93.
[209] Arıcı, s. 93.
[210] Arıcı, s. 93.
[211] Arıcı, s. 94.
[212] Arıcı, s. 94.

kazasının veya meslek hastalığının nedenlerini saptayıp, tekrarını önlemek ve mesleki risklere yakın kişilerce yapılmış şikâyetlerin yerinde olup olmadığını araştırmak gibi değişik konulara yönelir[213].

aa. Önel Denetim

Olağan denetim sonunda işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden herhangi bir eksiklik saptanmışsa bunlar müfettişlerce düzenlenen raporda belirtilir ve bunların giderilmesi için işverene belli bir süre (önel) tanınır. İşte bu önel sonunda saptanan eksikliklerin ve daha önce yapılan önerilerin yerine getirilip getirilmediğini incelemek, eksiklikler devam ediyorsa cezai yaptırım uygulamak üzere yapılan denetime önel denetim denir[214].

bb. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Üzerine Yapılan Denetim

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 14. maddesine göre, işveren iş kazasını kazadan sonraki üç iş günü içinde, meslek hastalığını öğrenme tarihinden sonraki üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Benzer şekilde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 ve 14. maddelerine göre de işveren, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en geç üç iş günü içinde Kuruma bildirmek zorundadır. İş kazalarının bildirim süresi kazanın olduğu andan itibaren başlarken, meslek hastalığın bildirim süresi ise öğrenme anından itibaren başlayacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığına bağlı denetim, iş kazasının olduğu ve meslek hastalığının işverence tebellüğ edildiği andan itibaren işverence iş kazasının ve meslek hastalığının Çalışma ve Soysal Güvenlik Bakanlığı'na ihbar edilmesine bağlı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yaptırılması gereken bir denetim şeklidir[215].

Bu denetimde müfettişler kazada işverenin kastı ve suç sayılacak bir eyleminin olup olmadığı işverenin iş güvenliği mevzuatına aykırı davranıp davranmadığı, kazanın bütün yönlerinden sebebinin araştırılması, kusur oranları ve

[213] Taştan, s. 48.
[214] Süzek, ***İş Güvenliği***, s. 135; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 271.
[215] Arıcı, s. 95; Süzek, ***İş Güvenliği***, s. 136; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 795; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 271.

gerekiyorsa başka kazaların önlenmesi için gerekli tedbirlerin aldırılması hususlarında görevlidir[216].

cc. Şikâyet Üzerine Denetim

Şikâyet üzerine denetim, işyerlerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlayacak etkili araçlardan birisidir. Bu denetimler işyerlerinde kural olarak mesleki risklere en yakın kişilerin şikâyeti üzerine yapılacağından iş güvenliğinin sağlanmasında etkili olabilirler. Bu tür denetimlerin şikâyetin yerinde olduğu izlenimi alındığı takdirde öncelikle uygulanması gerekir[217].

Şikâyette bulunanın bu konuda menfaatinin bulunması şart değildir. Şikâyeti işçi kendisi yapabileceği gibi işçi sendikası da yapabilir. Şikâyet hakkının işverenlerin birbirine şikâyeti şeklinde olması da mümkündür[218]. Zira 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 32. maddesine göre, sendikalar, çalışma hayatından, mevzuattan doğan hususlarda işçileri temsilen dava açma hakkına sahiptirler. Bu hükme göre, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışların sendikalarca şikâyet konusu yapılabileceği öğretide kabul edilmektedir[219].

Şikâyete bağlı denetimin başarılı olması için şikâyetçinin kimliğinin gizli tutulması şarttır. Bu, denetim müfettişleri için bir yükümlülüktür. Zira, şikayet eden kimse bu yüzden bir kötülük görebilir, bu yüzden şikayet mekanizmasının rahat işleyebilmesi için bu bir zorunluluktur[220].

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinin (c) bendine göre, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının çalıştığı işyerinde eksiksiz uygulanmasını sağlamak amacıyla işçinin yasal şikâyet hakkını kullanması, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi için geçerli bir sebep oluşturmaz. Aynı şekilde şikâyet üzerine yapılan denetim sonucunda şikâyetin yerinde olmadığı veya haksız bulunduğu sonucuna varılması da kural olarak feshi için geçerli bir sebep değildir. Zira iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile bundan kaynaklanan önlemler zaman zaman uzmanları bile duraksamaya götürecek derecede teknik ve karmaşık nitelikte olup işçiden bunları tam olarak doğru ve yerinde değerlendirmesi beklenemez. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 96.

---

[216] Arıcı, s. 96.
[217] Sarper Süzek, ‘‘İşçi Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri’’, ***Kamu-İş***, Cilt 5, Sayı 3, 2000, s. 311-312; Süzek, ***İş Güvenliği***, s. 140-141; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 795.
[218] Arıcı, s. 97. Süzek, ***İş Güvenliği***, s. 141.
[219] Süzek, ***İş Güvenliği***, s. 142.
[220] Arıcı, s. 97.

maddesinin 2. fıkrası gereği, işçinin işyeriyle işvereni hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverene haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışma gibi kötü niyetli davranışlarda bulunması yasaklanmıştır. Bu durum işveren için geçerli fesih sebebi teşkil edebilir[221].

4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, işçinin şikayet üzerine işten çıkarılması fesih hakkının kötüye kullanılması sayılır ve bu durumda işveren bildirim sürelerinin üç katı tutarında kötü niyet tazminatına hükmedilir.

c) Denetim Zamanı

İş Kanununun 92. maddesine göre işin yürütülme biçimi alet, edevat, cihaz ve makineler, ham ve işlenmiş maddelerle iş için gerekli malzeme gerektiği zamanlarda denetime konu olabilir. İşçilerin hayatına, sağlığına, güvenliğine, ilerleyip yetişmesine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve düzenlemeler her zaman denetlenebilir[222].

d) Denetimin Sonuçları

İş güvenliği müfettişlerinin yaptıkları denetlemeler sonucunda, işyerinde saptanan eksikliklerin önemine göre idari bazı yaptırımları uygulanması zorunludur. Bu yaptırımlardan birisi işin durdurulması, diğeri ise işyerinin kapatılmasıdır[223]. Zaten 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25. maddesine göre, gerekli şartlar mevcutsa işyerini denetlemeye yetkili müfettişler işin durdurulması kararı verebilir.

İş müfettişleri denetim sonucunda işyerinde iş güvenliği açısından bazı eksiklerin bulunduğunu saptayınca, söz konusu eksiklerin ve tehlikelerin önemine göre bazı önlemler alır. İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25. maddesinin 1. fıkrasına göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı

[221] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 272.
[222] Ulusan, s. 57.
[223] Ulusan, s. 57; Bkz. İkinci Bölüm, VII, B, 1, a).

veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasına göre, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde, tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur. Aynı maddenin devamı fıkralarına göre, işin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir. İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir. Ayrıca işverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır. İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

2. İşletme İçi Denetim

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin devlet tarafından denetlenmesi her zaman yeterli sonuç alınmasını sağlamamaktadır. Dışarıdan yapıldığı için işyerinin, işçi ve işverenin öznel durumlarını gözetmeyen bir denetim yerine bir sağlık veya güvenlik önleminin biçim ve niteliğinin, o işyerinde her gün o işin yapılmasıyla görevli kişiler tarafından daha iyi değerlendirilebileceği açıktır. Uygulamada iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma ve söz konusu önlemlere uyma yükümlülüklerinin işveren ve işçi tarafından her zaman tam ve amaca uygun bir biçimde yerine getirilmediği de bir

olgu olarak ortada durmaktadır. Bu tutuma yol açan etkenler işveren yönünden ek giderler yapılması nedeniyle iktisadi nitelik taşırken, işçi yönünden kayıtsızlık, hareket serbestîsinin sınırlanması gibi çoğu kez kişisel niteliği ağır basan olumsuz eylemler biçiminde belirir. Bir önlemin alınmasındaki zorunluluğun hem işçi hem de işverence saptanması ve uygulamaya sokulması halinde her iki tarafın da söz konusu önlemlere uyma konusunda daha özenli davranışlarda bulunacağı düşüncesiyle kanun koyucu bu psikolojik ortamın sağlanmasına hizmet etmek üzere 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22. maddesinde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulmasını hükme bağlamıştır[224].

VIII. İŞ HUKUKU KAPSAMINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A. GENEL OLARAK

4857 sayılı İş Kanununa kadar, gerek uygulamada gerekse de akademik çalışmalarda hep kaza sonrasına odaklanılmış, kazaların önlenmesi konusu gerektiği kadar gündeme gelmemiştir. Bu dönemde yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu, 818 sayılı Borçlar Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü hukuksal çerçeveyi çizen genel hükümler koymuştur[225].

1475 sayılı İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğünün[226] oluşturduğu hukuksal çerçeve genel olarak katılımcı bir modelden uzak nitelik taşımaktaydı. Bu dönemde de kurulması gereken iş sağlığı ve güvenliği kurulları vardır. Ancak bu kurullar sadece danışma niteliğindedir. Buna göre, işveren söz konusu kurul kararlarını isterse uygulamış, istemezse uygulamamıştır. Nitekim çoğu zaman bu kurullar kağıt üzerinde kalmış, hatta neredeyse hiç işletilmemiştir. Bu süreçte İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü özellikle hukuk ve ceza davalarında işverenin kusurunun belirlenmesi noktasında temel referans norm olmuş[227], hatta Tüzük hükümleri dikkate alınmadan verilen yargı kararları Yüksek Mahkemece bozma nedeni sayılmıştır[228]. Söz konusu tüzüğün temel özelliği, iş sağlığı ve güvenliği

---

[224] Ulusan, s. 59.
[225] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 18.
[226] Belirtmek gerekir ki, İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü yürürlükten kaldırılmıştır.
[227] Yarg. 10. HD, T.22.01.2004, E.2003/9507, K.2004/211, (E.T. 25.05.2015), http//www.sinerjimevzuat.com.tr.
[228] Kusur bilirkişisi olarak seçilen avukatın kural olarak, tek başına işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman olduğu söylenemez. Oluşturulacak bilirkişi kuruluna bir hukukçunun katılması

önlemlerinin tek tek somut biçimde sayılması, adeta iş sağlığı ve güvenliği reçetesi niteliğinde olmasıdır[229].

4857 sayılı İş Kanunu ve bununla birlikte yürürlüğe giren yönetmeliklerle kabul edilen Avrupa Birliği modelinde ise, devletin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini tek tek belirleyebileceği kabul edilmemekte, bunların demokratik bir yapı içinde işyerine özgü biçimde somutlaştırılması öngörülmektedir. Diğer bir deyişle, Avrupa Birliği Hukukunda, somut olarak hangi önlemlerin alınacağından ziyade, işverenin gerekli önlemleri nasıl ve ne şekilde alacağı sürecine odaklanılmıştır[230]. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği bir yönetim sistemi olarak değerlendirildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu, iş sağlığı ve güvenliği tedbirler toplamı bir süreç yönetim sistemi olarak da nitelendirilebilir. Bu süreç yönetim sistemi modeli hukuki yapıyı da etkilemiştir. Nitekim yeni yönetmelikler artık eski tüzük gibi ayrıntılı ve kazuistik bir yapı taşımamakta, işverene çizdikleri genel çerçeve içinde önemli ölçüde hareket alanı tanımaktadır[231].

Yeni mevzuatımızda, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında işverenlerin hukuksal yükümlülükleri açık bir biçimde, sonuca yönelik uygulama gereklerine dönüştürülmüştür. Ancak nasıl sağlanacağı da işverene bırakılmıştır. Sonuç olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü yürürlükten kalkınca ve yerini de genel çerçeve çizen ve işverene hareket alanı tanıyan yönetmeliklere bırakınca, işverenin kendine tanınan alanı doğru biçimde kullanması, işyerine özgü gerekli düzenlemeleri hayata geçirmesi gerekmektedir. Bu yapılmadığı takdirde ortaya ciddi bir boşluk çıkacaktır. Hatta eski sistemden bile geriye gidiş riski söz konusu olacaktır. Böyle bir yapı içinde kazanın gerçekleşmesi durumunda da işverenin hukuki ve cezai sorumluluğunun gündeme gelmesi kaçınılmaz olacaktır[232].

---

mümkün ise de, böyle bir heyet oluşturulmadan işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında bilirkişi olarak seçilen avukatın görevlendirilmesinde isabet yoktur. Rapor içeriğine göre kusur bilirkişisi olarak seçilen avukatın işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında uzman bilirkişi olmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim verilen rapor işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğüne uygun olmaması nedeniyle hükme dayanak alınması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. Yarg. 10. HD, T.07.07.2005, E.2005/3260, K.2005/3260, Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 23; İş kazası sonucu manevi tazminat isteminde işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanı bilirkişilerin raporuna göre karar vermek gerekir. Yarg. 21. HD, T.02.02.2012, E.2011/17159, K.2012/1029, Narter, s. 108-109.

[229] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 22-23.

[230] Mahmut Kabakcı, ‘‘6331 Sayılı Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) işlevi’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Mart 2013, s. 62; Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 24.

[231] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 24.

[232] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 27.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesi işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda genel sorumluluğunu belirtmiştir. Buna göre, işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar[233]. 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.

İşverenin yükümlülükleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, öncelikle genel yükümlülükler başlığı altında belirtilmiştir. İşverenin genel yükümlülüğü, işveren mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil 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. İşveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar, şeklinde belirlenmiş bulunmaktadır[234].

Kanundaki her türlü tedbir ifadesi son derece bilinçli bir ifade olup, aynı şekilde 4857 sayılı İş Kanununda da benimsenmiş bulunmaktaydı. Her türlü önlem ifadesinin anlamı, işverenler artık kendilerinin küçük veya ekonomik yönden zayıf olduğunu iddia ederek sorumluluktan kurtulamayacak olmalarıdır. Gerekli her türlü tedbiri almak yükümlülüğü sadece mevzuatta öngörülen önlemlerle sınırlı olmayıp; bilim ve tekniğin gerektirdiği her türlü önlemleri kapsar. Buna göre, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere işverenin tabi olduğu mevzuatta öngörülsün öngörülmesin işçinin yaşamı, beden bütünlüğü ve sağlığına zarar verme

[233] Kanunun tasarı gerekçesinde de belirtildiği üzere, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığını işverenler sürekli denetlemelidir. Bu denetim görevini kendileri yapabileceği gibi vekil tayin ederek de yerine getirebileceklerdir. Örneğin işveren gerekli araç ve gereçleri hazır bulundurmakla veya kişisel koruyucu donanımları çalışanlara dağıtmakla yetinmeyecek, denetim ve izleme yoluyla bunların kullanılmasını da sağlayacaktır. Bu konuda işyerinin iç düzenlemeleri ile ilgili talimatlar yayınlayabilecektir.

[234] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 60.

potansiyeli bulunan tehlikeleri belirleyip, risk değerlendirmesi yapıp bunlara karşı da koruma sağlamasını gerektirir[235]. Her türlü tedbirin alınması, günümüzdeki yönetim anlayışının temel felsefesi olan proaktif yaklaşımı da destekleyici bir ifadedir. Gerçekten, proaktif yaklaşım, olayların önünde olmak, diğer bir anlatımla erken davranmak anlamına gelir[236].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesine göre, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri işverenin sorumluluklarını etkilemez. İşveren ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri için yapmış olduğu masrafları işçilerine yansıtamaz.

Ayrıca 6331 sayılı Kanunun 2. maddesi ile bu Kanunun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı belirtilmiştir[237]. Böylelikle tüm resmi ve özel işyerleri kapsama alınarak 155 sayılı ILO Sözleşmesi ile 164 sayılı tavsiye kararına ve Roma Anlaşması m. 118a ve 89/391 sayılı Çerçeve Yönergeye uyum sağlanmıştır[238].

1. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Gerekli Her Türlü Önlemi Almak

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği sağlamak konusunda esas yükümlülük işverene aittir. İşverenin bu yükümlülüğünün hukuki dayanakları hem özel hukuk hem de kamu hukukudur. Başka bir anlatımla, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu iş sözleşmesinin içinde bulunan işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir parçasıdır. Özel hukuka dayanan bu yükümlülük, kamu hukuku kuralları ile ayrıca güçlendirilmiştir[239].

Bu bağlamdan bakacak olursak, her halükarda, işyerinden ve yaptıkları işten kaynaklanan tehlike ve risklere karşı çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumak

---

[235] K. Ahmet Sevimli, ‘‘Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması’’, ***Çalışma ve Toplum***, 2013/1, s. 130.
[236] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 67-68.
[237] Fuat Bayram, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 19, Eylül 2010, s. 49-50.
[238] Murat Demircioğlu, ‘‘İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın İncelenmesi’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 5, Yıl 2, Mart 2007, s. 11.
[239] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 272.

işverenlerin genel yükümlülüğüdür. İşverenin çalışanları için önlem alma ve koruma görevi aynı zamanda devlete karşı ödevlerinden biridir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesinde işverenin araç ve gereçleri eksiksiz bulundurması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz[240].

İşverenin gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü genel olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin 2. fıkrasında ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinde[241] düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanununun 417. maddesine göre, işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü almakla yükümlüdür. Benzer şekilde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesi de işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil 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, demektedir[242]. Görüldüğü gibi bu hüküm ile birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun mülga 77. maddesine göre nispeten bir takım yeniliklere de yer verilmiş bulunmaktadır. Buna göre, işveren, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amacına yönelik çalışmalar yapmak yükümlülüğündedir. Bu hüküm iş sağlığı ve güvenliğinin temel felsefesini yansıtan bir düzenlemedir. İş sağlığı ve güvenliği hükümleri, bilimsel ve teknik önlemlere giydirilen hukuki giysiler niteliğinde olduklarından dolayı, bilimsel ve teknik gelişmelerdeki değişim hızını takip edecek bir yapıda olmalıdırlar. Bu yapı ise ancak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının dinamik nitelikte normlardan oluşturulması ve işverene bilimsel ve teknik gelişmelere göre iş sağlığı ve güvenliği

[240] Selahattin Bayram, ***Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uyuşmazlık Konularıyla İş Kanunu***, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s.13.

[241] 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesi Kanunun yayım tarihinden 6 ay sonra yürürlüğe girecektir.

[242] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 37. maddesi, işverenin bu sorumluluğunu düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunun 77. maddesini yürürlükten kaldırmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesine göre, işverenler, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. Ancak yürürlükten kaldırılan bu hükmün aynısı 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu m. 417/II'ye aynen alınmıştır.

önlemlerini sürekli iyileştirme yükümlülüğünün getirilmesi ile mümkün olabilmektedir[243]. Bu bağlamda getirilen bu düzenleme oldukça isabetli olmuştur.

Kanunda geçen her türlü önlem ifadesi işverenin alması gereken önlemlerin dinamik yapıda olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla işverenin sorumluluğu belirlenirken işverenin ekonomik, entelektüel, sosyolojik konum ve düzeyi, iş tecrübesi ve diğer kişisel özellikleri dikkate alınmayacaktır. İşveren ideal bir işveren gibi davranmak zorundadır. Dolayısıyla salt bu önlemlerin alınmaması işvereni kusurlu duruma sokacaktır. Kusurun objektifleştirilmesi şeklinde ifade edilen bu yoruma göre, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa dayanarak çıkarılan yönetmeliklerde, başka bir anlatımla tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemler işverenin kusurunu objektifleştiren ölçütler olarak değerlendirilmelidir[244].

Bu bakımdan değerlendirecek olursak, işverenin alması gereken önlemler hukuki, teknik ve tıbbi nitelikte olabilir ve işyeri veya işletmede yapılan işin mahiyetine göre bu önlemlerin kapsam ve muhtevası değişiklik gösterebilir. Her işyeri veya işletmede işveren tarafından alınması gerekli iş güvenliği önlemleri o işyeri veya işletmenin ekonomik, teknik ve mali özellikleri ve yapısı ile bağlantılıdır. Ayrıca her somut olayda işverenin koruyucu önlemleri alma borcunun kapsamı gereklilik, o andaki teknik ilerlemenin durumuna elverişlilik ve yapılan işin niteliği dikkate alınarak tespit edilir[245].

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetlemek

Sadece iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması her zaman iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemekte yeterli olmadığı gerçeği karşısında uygulamada yargısal içtihat tarafından kabul edildiği şekilde hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işverenlere denetim ve eğitim görevleri de getirilmektedir[246].

---

[243] Bayram, ***Tasarı***, s. 50-51.
[244] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 68.
[245] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 797; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 53-54; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1979 tarihli bir kararında kanun, tüzük ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş olsa dahi işverenin iş Kanununun emredici açık hükmü uyarınca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğunu belirtmiştir. YHGK., T.28.03.1979, E.1977/10-484, K.1977/330, Süzek, ***İş Güvenliği***, s. 180; Chelius, s. 17-18.
[246] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 799.

Buna göre, işveren işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

Gerçekten, uygulamada görüldüğü gibi bazı işyerlerinde işverenler örneğin koruyucu malzemeleri sağlamakta ancak işçiler iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyecek bu malzemeleri kullanmaktan kaçınmaktadırlar. İşveren sadece bu malzemeleri bulundurmakla yetinmeyecek, işçilerin bunları kullanıp kullanmadığını sürekli bir şekilde denetleyecektir. Gerekirse bunun sağlanması için disiplin cezası verecektir[247]. Zira iş kazalarında, işverenin önlem alma ödevi salt malzeme sağlamakla sınırlandırılamaz. Çünkü bir insanın sürekli olarak bir konuda dikkatini toplayabilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçilerin sürekli denetlenmesi, işçilerdeki noksanlıkların zamanında fark edilerek risk oluşmadan önlem alınması gerekmektedir[248].

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçileri Bilgilendirmek ve Eğitmek

ILO, 155 sayılı sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların çözümü için tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacak şekilde tüm seviyelerde eğitim ve öğretimin geliştirilmesi için gerekli önlemlerin alınmasına dikkat çekmektedir. Bu amaçla yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitim ve işletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli eğitim verilmesini öngörmüştür[249].

Avrupa Birliğinin temel düzenlemelerinden olan 89/391 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi kaza ve hastalıkların önlenmesi için risklerin tespiti ve ortadan kaldırılması, işçilerin ve temsilcilerinin katılımının sağlanması, bilgilendirilmeleri ve eğitimleri konusunda genel ilke ve yöntemleri belirlemektedir[250].

---

[247] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 799; Süzek, ***İş Güvenliği***, s. 180.

[248] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 56-57; İşverenin denetimle ilgili yükümlülüğünü Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında şu şekilde ifade etmiştir:1475 sayılı Yasanın 73 ve gerekse Borçlar Kanununun 332. maddelerine göre işveren, işçilere her türlü olanakları sağlamak, onları denetlemek, çalışma koşulları ile alakadar olmak zorundadır. Yalnızca tedbir almak yeterli olmayıp, alınmış olan tedbirlere uyulup uyulmadığını da denetlemek gerekmektedir. YHGK, T.28.03.1979, E.484, K.330, Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 57.

[249] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 288; Kılkış, Demir, s. 24.

[250] Kılkış, Demir, s. 24-25; Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 288.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların çözümünde eğitim öncelikli rol oynar. Nitekim iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir nedeni de kuşkusuz işçilerin işyerindeki risklere karşı eğitilmemiş olmaları ve eğitimin önemi konusunda yeterli bilince kavuşturulamamış olmalarıdır. Bu bakımdan işçilerin yeterli eğitime sahip olmaları son derece önemlidir. Öğretide de, isabetli olarak belirtildiği gibi, iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleşebilmesi için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması zorunludur. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki önlemlerin amacına ulaşması, çalışanların eğitimli olmalarına bağlıdır[251].

İşçilerin bilgilendirilmesi ve eğitilmesi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 16 ve 17. maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirir.

Ayrıca işveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 16. maddesine göre, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 12. maddesinde belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir. Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

Kanunda başka işyerinden gelen çalışanların işverenlerinden söz edilmiştir. Bu kapsama öncelikle, geçici iş ilişkisi ve asıl işveren alt işveren ilişkisi çerçevesinde

[251] Ömer Ekmekçi, ''İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları'', ***Mercek İş Hukuku Dergisi***, Sayı 41, Ocak 2006, s. 100-101; Sarper Süzek, ''İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri'', ***Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi***, Sayı 6, Nisan-Haziran 2005, s. 611; Ömer Ekmekçi, ***4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İş Yeri Örgütlenmesi***, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 48; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 799-800.

gelen çalışanlar girecektir. Bunun yanı sıra eser sözleşmesi ile çalışan müteahhit işçileri, örneğin asansör ve bakım onarım işi için sözleşme yapılan işveren işçileri ve kamu görevlileri bakımından geçici görevle gelenler de bu kapsamda kabul edilecektir[252].

Bilgilendirme yükümlülüğü bakımından doğrudan başka işyerlerinden gelen çalışanların değil, bunların işverenlerinin esas alınması isabetli olmamıştır. Nitekim Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 16. maddesine göre, işyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilir. Görüldüğü üzere burada bilgilendirme yükümlülüğü başka işverenler ile sınırlı tutulmamış, bunların çalışanlarına kadar genişletilmiştir. Bu doğrultuda Kanunun bu hükmünü söz konusu Yönetmelik ışığında yorumlamak ve sadece işverenlerin değil, çalışanların da bilgilendirilmesini aramak isabetli olacaktır[253].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendine göre de işveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, işveren sadece kendi işçilerini veya kendi bünyesinde oluşturduğu iş sağlığı ve güvenliği birimlerini değil, başka yerden hizmet olarak aldığı iş sağlığı birimlerini veya ödünç iş ilişkisine dayanarak çalıştırdığı işçileri ve bunların işverenlerini de bilgilendirmek zorundadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 23. maddesinin 1. fıkrasına göre, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendine göre, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 16. maddesinde

[252] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 279.
[253] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 279-280.

belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için bin Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır.

Çalışanların eğitimi başlıklı 17. maddede ise işverenin eğitim yükümlülüğü ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre, işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar[254]. 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.

Bu kapsamda değerlendirecek olursak, işverenin eğitim yükümlülüğünün ilk basamağını işe giren işçilere verilmesi gereken işe giriş (intibak) eğitimi oluşturur. Bu eğitimden sonra yeni ortaya çıkan veya değişen risklerin söz konusu olduğu durumlarda daha önce verilen eğitimler yenilenmeli, gerekli hallerde tekrarlanmalıdır. İşçilere verilen eğitimlerin özellikle işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe göre özel bilgileri içermesi de gereklidir. Bütün işçilerine aynı eğitimi veren, onları yaptıkları işe ve çalıştıkları işyeri bölümüne göre ayrı eğitimlere tabi tutmayan işverenin eğitim yükümlülüğünü yerine getirmediği kabul edilmelidir[255].

Eğitim verme yükümlülüğü 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren tüm işyerleri için geçerlidir. Bu konuda işyerinde çalışan işçi sayısının veya işyerinde görülen işin, girdiği risk grubunun veya sanayiden sayılıp sayılamamasının bir önemi yoktur. İşverenin eğitim verme yükümlülüğü tüm çalışanları kapsamaktadır. İşyerinde çalışan işçilerin ne tür bir sözleşme ile çalıştıklarının bir önemi yoktur[256].

Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesinin 2 ve 3. fıkralarına göre, işveren Kanuna göre çalışan temsilcisine özel olarak eğitim

---

[254] Yargıtay'a göre, işçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içeren bilgilerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile olur. Sonraki aşama ise gerekli önlemlerin alınması ve denetlenmesidir, YHGK, T. 16.06.2004, E. 2004/21-365, K. 2004/369, Nuri Çelik, ***İş Hukuku Dersleri***, Beta Yayınları, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul, 2009, s. 166; İlgili karar için ayrıca bkz. Lütfi İnciroğlu, ***Güncel Yargıtay Kararları Işığında Açıklamalı Yeni İş Kanunu Sorulu-Cevaplı Uygulamalı***, Legal Yayınevi, İstanbul, 2006, s. 568; Levent Akın, ''İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri'', ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 1, Mart 2006, s. 149-157.

[255] Gaye Baycık, ''Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşvereninin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri'', ***AÜHFD***, Cilt 60, Sayı 2, 2011, s. 237-238; Bayram, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 33-34.

[256] İlknur Kılkış, Seçil Demir, ''İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme'', ***Çalışma İlişkileri Dergisi***, Cilt 3, Sayı 1, Ocak 2012, s. 34; Ekmekçi, ***Usul ve Esaslar***, s. 102.

vermekle de yükümlüdür. Buna ilaveten işveren, mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenleri çalıştıramayacaktır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesinin 4. fıkrasına göre, iş kazaları geçiren veya meslek hastalığına yakalanan işçilere tekrar işe başlamadan önce ilgili iş kazası veya meslek hastalığı konusunda ilave eğitim verilecektir. Bu ilave eğitim işçinin geçirdiği iş kazası veya yakalandığı meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri konusunda olacaktır. Kanunun getirdiği bu düzenleme son derece isabetli olmuştur. Zira, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu bedensel zarara maruz kalan işçinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda ya yeterince eğitim almadığı aşikardır ya da verilen eğitimi yeterince umursamamıştır. Bu yönüyle eğitim konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmayan işçilerin ilave eğitim alması gerekmektedir. Ayrıca herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmesi de gerekmektedir.

Yine 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesinin devamı fıkralarına göre, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz. İşveren, 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçilere de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermekle yükümlüdür. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesi 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.

Bu bakımdan eğitim giderlerinin işçiden alınması mümkün olmadığı gibi, bunun için dolaylı bir yük getirilmesi, örneğin böyle bir eğitim için zorunlu bir hizmet süresi öngörmesi de mümkün değildir. Ancak vurgulamak gerekir ki, işçilere herhangi bir mali yük getirilemeyecek eğitimler, iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki eğitimlerdir. Bunun dışında kalan eğitimler bu sınırlamaya tabi değildir[257].

[257] Ekmekçi, ***İşyeri Örgütlenmesi***, s. 58; Ekmekçi, ***Usul ve Esaslar***, s. 106; Kılkış, Demir, s. 35.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik[258] ile işverenin eğitim verme yükümlülüğünün detayları belirtilmiştir. Bu yönetmelik hükümlerine göre işverenler, iş yerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu amaçla, işverenler, çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler[259].

Yönetmelik, 5. maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan iş yerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, asıl işverenin, alt işverenle birlikte sorumlu olacağını, işverenin, geçici iş ilişkisi ile çalışanlara gerekli eğitimi vermekle yükümlü olacağını ve işverenlerin, çalışanlarına eğitimi vermekle yükümlü olduklarını belirtmiştir[260].

Eğitimin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır[261].

Yönetmeliğin 6. maddesine göre, işveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar. Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir. Verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa olmak üzere düzenli aralıklarla tekrarlanır.

---

[258] R.G. T. 15.05.2013, S. 28648.
[259] Yusuf Yiğit, ***İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü***, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s. 187.
[260] Ekmekçi, ***Usul ve Esaslar***, s. 102; Kılkış, Demir, s. 34.
[261] Ekmekçi, ***İşyeri Örgütlenmesi***, s. 53; Ekmekçi, ***Usul ve Esaslar***, s. 103.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir. Ayrıca Yönetmeliğin 7. maddesinde, işyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verileceği belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 13. maddesine göre, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri ile işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından eğiticilerin eğitim programında yer alan konulara göre uzmanlık alanları dikkate alınarak belirlenmesi kaydıyla verilir.

4. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Organizasyon Yapmak

İş sağlığı ve güveliği konusunda alınabilecek tüm önlemler içinde belki de en önemlisi işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi bir şekilde örgütlenmesidir. İsabetle vurgulandığı gibi, önleme işyerinde başlar. Bu bakımdan, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla tarihsel süreç içinde, işyeri dışında ve işyeri düzeyinde olmak üzere farklı organlardan olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu meydana getirilmiştir[262].

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız, işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işyerinde teşkilatlanma, organize olma yükümlülüğü getirmiştir. Bu yükümlülük nitelikli bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir[263].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6. maddesine göre, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; Çalışanları

[262] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 66.
[263] Arıcı, s. 113.

arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar. İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar. Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir. Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 7. maddesine göre işveren, kanundaki şartları yerine getirdiği takdirde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirdiği takdirde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan destek alabilir.

a) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümlülüğü

Gerek görev ve yetkileri ve gerekse yapısı itibarıyla iş sağlığı ve güvenliği kurulunun işlevlerinin iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinde en önemli birim olduğunu söyleyebiliriz. Netice itibarıyla iyi işleyen bir kurul, iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli bir denetim mekanizması oluşturur[264].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22. maddesine göre, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular[265].

---

[264] Ekmekçi, ***İşyeri Örgütlenmesi***, s. 65.

[265] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22. maddesinin bu hükmü 4857 sayılı İş Kanununun yürürlükten kaldırılan 80. maddesini karşılamaktadır. Eski düzenlemeye göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması için işyerinin sanayiden sayılan işyerlerinden olması gerekiyordu. Yeni düzenlemeyle bu kaldırılmıştır. Artık işyerinin sanayiden olup olmadığına bakılmaksızın kanundaki diğer şartlar sağlandığı takdirde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması gerekmektedir.

a. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümlülüğünün Şartları

aa. İşyerinde Devamlı Olarak En Az Elli İşçinin Çalıştırılması

İş sağlığı ve güvenliği kurulunu kurma yükümlülüğünün doğması için gereken birinci koşul, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22. maddesine göre, işyerinde devamlı olarak en az elli işçinin çalışıyor olması gereğidir.

Kurulun oluşturulması için gerekli olan devamlı en az elli işçi çalıştırma zorunluluğu, hiçbir dönemde elliden az işçi çalıştırılmaması halini ifade etmektedir. Yani işyerinde bir an elli işçi çalıştırmak yeterli olmayacaktır. Bununla beraber işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumunu engellemek amacıyla bazı dönemler çalışan sayısını ellinin altına indirme çabaları, onları bu zorunluluktan kurtarmamalıdır. Bu gibi durumlarda işin niteliğinden hareketle anılan uygulamanın için gereği olup olmadığı ve işyerinde sürekli bulunması gereken işçinin elliden fazla olup olmadığı değerlendirilmelidir[266].

İşçi sayısının tespitinde ise işyerinde çalışan işçilerin tümü hesaba katılacaktır. İşyerinde çalışan alt işverenin işçilerinin, sayının hesabında dikkate alınıp alınmayacağı 4857 sayılı İş Kanununda belirtilmemişti. Ama 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22. maddesinin 2. fıkrasının (ç) bendi ile buna açıklık getirilmiştir. Buna göre, kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

4857 sayılı İş Kanunu çırak ve stajyerlere de iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanacağını kabul etse de 81. maddedeki ifadeden, 50 sayısının tespitinde sadece işçilerin esas alınması gerektiği sonucuna varılmaktaydı. Buna karşılık 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda 50 çalışan ifadesine yer verildiğinden, artık çırak ve stajyerler de 50 sayısının hesabında dikkate alınacaktır[267].

bb. İşyerinde Altı Aydan Fazla Süren Sürekli Bir İşin Yapılması

Bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğünün doğması için gereken son koşul, işyerinde yapılan işin sürekli bir iş olması ve bu sürekli işin

---

[266] Levent Akın, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Yerinin Örgütlenmesi’’, ***Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Cilt 54, Sayı 1, Yıl 2005, s. 7.
[267] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 314.

de en az altı ay sürmesidir. 4857 sayılı İş Kanununun 10. maddesine göre, nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir. Fakat burada işin sürekli olması tek başına yeterli değildir. İşin en az altı ay devam etmesi de gerekmektedir[268]. Söz konusu 6 aylık sürenin 1 yıllık bir dilim içinde değerlendirilmesi isabetli olacaktır. 1 yıllık süre içinde 6 aydan fazla sürekli işlerin yapılmadığı örneğin yılın sadece 3 ayında faaliyette bulunulan iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma zorunluluğu bulunmamaktadır[269].

b. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşumu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin[270] 6. maddesine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunu oluşturacak kişiler sayılmıştır. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulu; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşacaktır.

Yönetmelikte, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılacak kişiler tek tek sayılmıştır. Buna göre, Yönetmelikte sayılmayan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna alınarak kurulun oluşum biçiminin genişletilmesi mümkün değildir. Zira böyle bir durumda karar yeter sayıları etkilenecektir. Bu yüzden kurul, Yönetmelikte sayılan kişilerden oluşmalıdır[271].

Yönetmeliğin 6. maddesinin 2. fıkrasına göre, kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde ise kurul sekretaryası; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülür. Yine Yönetmeliğin 6. maddesinde kurulun diğer üyelerinin nasıl göreve getirileceği hükme bağlanmıştır. Kurul üyelerinin çoğunluğu işçilerden oluştuğu için bu üyeler görevlerini yaparken iş sözleşmelerinin feshi ile karşı karşıya kalabilirler. Bu durum ise görevlerini gereği gibi yapmalarına engel olabilecektir. Bu

[268] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 72.
[269] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 316.
[270] R.G. T. 18.01.2013, S. 28532
[271] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 319.

nedenledir ki, iş sağlığı ve güvenliği kurularının etkinliğinin artırılabilmesi için, özel bir düzenleme ile kurul üyelerine iş güvencesi sağlanması yararlı olacaktır[272].

c. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Çalışma Şekli

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun çalışma yöntemleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiştir. Yönetmeliğin 9. maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği kurulları inceleme, izleme ve uyarmayı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları göz önünde bulundurarak çalışırlar. Kurullar en az ayda bir kere toplanır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir. Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır.

Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Çekimser oy kullanılamaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir.

Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir. Gündem, sorunların ve varsa iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir. Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır. Görüldüğü gibi, kurulun çalışma sistemine ilişkin çok ayrıntılı düzenlemeler mevcuttur. Nitekim kurulun toplanma şeklindeki bu yoğun bürokrasi, öğretide haklı olarak eleştirilmektedir[273]. Yönetmelikte kurulun toplanmasındaki yoğun bürokrasi ve özellikle yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin başvurabileceği yolun uzatılmış olması kurulun işlevini güçleştirmektedir. Tehlikeyle karşılaşan işçinin kurula başvurup önlem alınmasını talep etmesi ve kurulun aynı gün

[272] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 72; Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 319; Akın, ***İşyeri Örgütlenmesi***, s. 9.
[273] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 320.

içinde toplantı yapması, sonuçtan işçinin yazılı bilgilendirilmesi, sorunun çözüm sürecini uzatmakta ve düzenlemelerdeki amacın esasının dikkatten kaçırılmasına neden olmaktadır ki bu nedenle kurulun işlerliğini hızlandıracak yalın ve delegasyona bağlı bir işlerliğin çok daha yararlı olacağı açıktır[274].

Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir[275]. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur.

d. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Görev ve Yetkileri

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkileri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği Kurulunun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, tehlikeleri değerlendirmek ve tedbirleri belirlemek, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini planlamak, bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak, yıllık rapor hazırlamak, çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerini değerlendirmek, önleme politikası geliştirmek olarak sayılabilir.

aa. İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönerge Taslağı Hazırlamak

4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Avrupa Birliği modelini benimsemiştir. Bu modelde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuralların önceden devlet tarafından tüm ayrıntısıyla belirlenebileceği kabul edilmemektedir. Zira teknolojide değişiklikler olmakta her geçen gün yeni riskler ortaya çıktığından, kazaların önlenmesi için yeni teknolojilerin ve önlemlerin uygulanabilmesi için önlemlerin planlanması gerekli bulunmaktadır. Buna göre Avrupa Birliği modelinde genel bir çerçeve çizilmiş, bu çerçevenin içeriği ise işverenin doldurmasına bırakılmıştır. Bu noktada ise iş sağlığı ve güvenliği kurullarına çok önemli işlevler düşmektedir. Bu doğrultuda Yönetmeliğin 8. maddesinin 1. fıkrasında da vurgulandığı üzere, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının en önemli görevi ise, işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge

[274] Akın, ***İşyeri Örgütlenmesi***, s. 12.
[275] Abdurrahman Ayhan, ‘‘Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi’’, **Kamu-İş**, Cilt 7, Sayı 2, Yıl 2003, s. 9.

taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak olarak görünmektedir. Zira bir iç yönetmeliği olmayan bir işyerinin sadece mevcut kanun ve yönetmeliklerle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması mümkün görünmemektedir. Yasal mevzuat ile çizilen genel çerçevenin işyerine özgü şekilde özelleştirilmesi gerekmektedir. Buna göre söz konusu iç yönetmelikte, risk unsurlarına, acil hallerde yapılacak işlere, koruyucu donanımların kullanımına, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin davranış kurallarına, alkol sınırlamalarına, mobbing ve tacize karşı koruma getiren prosedürlere ve işçilerin eğitimlerine ilişkin usul ve esaslara yer verilmesi mümkündür[276].

bb. Tehlikeleri Değerlendirmek ve Tedbirleri Belirlemek

İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak, işyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek, işyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek kurulun görevleri arasında ye almaktadır.

cc. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerini Planlamak

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmakla görevlidir. Yani, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak kurulun görevleri arasındadır. Dikkat edilecek olursa, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna verilen görev eğitimleri

[276] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 327-328.

planlamakla sınırlı değildir. Kurul, eğitimlerin uygulanmasını da izlemek durumundadır[277].

dd. Bakım ve Onarım Çalışmalarında Gerekli Güvenlik Tedbirlerini Planlamak

İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek iş sağlığı ve güvenliği kurulunun görevleri arasında yer almaktadır.

Bakım çalışmalarının planlanmasının iş sağlığı ve güvenliği kuruluna bırakılması son derece önemlidir. Düzenli bakım, makinelerin ve iş ortamının güvenli ve güvenilir olmasını sağlar, işyerindeki tehlikeleri azaltır. Bakım yapılmaması veya hatalı bakım tehlikeli durumlar yaratabilir. Kazalara ve sağlık sorunlarına neden olabilir. Bakım ve onarım yüksek riskli bir faaliyettir[278].

ee. Yıllık Rapor Hazırlamak

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmakla görevlidir.

ff. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Taleplerini Değerlendirmek

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek kurulun görevleri arasında sayılmıştır. Yönetmeliğe göre, kurul, çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerinde acilen toplanmalı ve toplantıda alınan karar çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilmelidir.

gg. Önleme Politikası Geliştirmek

Yönetmeliğe göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmakla yükümlü tutulmuştur. Önleme politikaları bugün kalite

[277] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 328.
[278] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 329-331.

sistemlerinin de temelinde yer almakta ve iş sağlı ve güvenliğinde önem taşımaktadır[279].

e. Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Birimleri

Öğretide ülkemizde küçük işletmelerin oranının yüksek olduğu, küçük işletmelerde de iş kazalarının büyük işletmelere göre daha sık meydana geldiği ifade edilerek ilgili tüzükte değişiklik yapılarak belli bölgelerde yer alan küçük işletmelerin ortak işçi sağlığı ve iş güvenliği biriminin oluşturmasının sağlanması gerektiği haklı olarak belirtilmiştir[280].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesine göre, ortak sağlık ve güvenlik birimi, kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilen birimdir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin[281] 9. maddesi gereği ortak sağlık ve güvenlik birimi kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan en az bir işyeri hekimi, en az bir iş güvenliği uzmanı, en az bir diğer sağlık personeli (hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni veya çevre sağlık teknisyeni) istihdamı zorunludur. Ayrıca bu kişiler, birden fazla ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alamazlar.

İş sağlığı ve güvenliği biriminin oluşabilmesi için en az elli çalışanın olması ve yapılan işin de altı aydan fazla ve sürekli bir iş niteliğinde olması gerekmektedir. Ancak ülkemizde küçük işletmelerin sayısı büyük işletmelerden daha fazladır. Bu durum küçük işletmelerde çalışan işçiler açısından olumsuz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunu önlemek için yasal düzenleme ile belirli bir bölgede yer alan küçük işletmeler için ortak iş sağlığı ve güvenliği kurullarını oluşturabilme imkânı getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununda bunla ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu konuda isabetli bir adım atılmıştır. Buna göre, 22. maddenin (ç) bendine göre, altı aydan fazla süren asıl işveren-alt

[279] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 340.
[280] Gaye Burcu Seratlı, ‘‘4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği’’, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 7/2005, s. 1148.
[281] R.G. T. 27.11.2010, S. 27768.

işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde, kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. Oluşturulan bu kurul asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlar için geçerlidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6. maddesi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Tehlike sınıfının belirlenmesinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9. maddesi göz önüne alınır. Anılan hükme göre, işyeri tehlike sınıfları, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83. maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.

Fakat 6331 sayılı Kanunun 4. maddesinin 2. fıkrası ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 5. maddesi gereği, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Aynı Kanunun 8. maddesinin 3. fıkrasına göre ise de, hizmet sunan kuruluşlar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sunduğu işverene karşı sorumludur. Yani işverenin bu kuruluşlara rücu hakkı mevcuttur.

b) İşyerlerinde Sağlık Organizasyonu Kurma Yükümlülüğü

İşverenlerin yükümlülüklerinden birisi de, sağlık organizasyonu kurma yükümlülüğüdür. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı işverene ilgili işyerlerinde teşkilatlanma ve organize olma yükümlülüğü getirmiştir[282].

[282] Selim Gündüz, ‘‘Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşyerinde İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı’’, ***Tuhis İş Hukuku ve İktisat Dergisi***, Cilt 19, Sayı 6, Kasım 2005, s. 57.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6. maddesi uyarınca, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar. İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar. Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

a. İşyeri Hekimi Görevlendirme Yükümlülüğü

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de başta, işçilerin işten kaynaklanan kaza ve hastalıklara karşı korunması gerektiğini vurguladığı Anayasasının başlangıç metni olmak üzere, gerek tavsiye kararları ve gerekse sözleşmeleriyle konuya ilişkin uluslararası kaynaklar oluşturmuştur. İşçilerin sağlığı için bir dönüm noktası olarak görülen ILO'nun 1953 tarih 97 sayılı tavsiye kararı, işçi sağlığına ilişkin bir çok hüküm dışında, özel risk taşıyan işlerde çalışan işçilerin doktor muayenesine tabi tutulması gereğini belirtmiştir[283].

İşyeri hekimliği, ilk defa 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenleri, işçilerin sağlık durumlarına bakmak üzere bir veya daha fazla hekimin sağlık denetimini sağlamaya ve hastaları tedavi ettirmeye mecbur tutan 180. maddesinde öngörülmüştür. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180. maddesinin işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesinin sağlanmasına, işyerlerinde hekim çalıştırılmasına, hasta odası ve ilkyardım araçları bulundurulmasına ve diğer hususlara ilişkin hükümlerini saklı tutmak üzere hastalanan işçilerin tedavileri ile ilgili hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır. Bu duruma göre, işyeri hekimliğinin varlık nedenine uygun olarak işyeri hekiminin görevi koruyucu sağlık hizmetleriyle sınırlandırılmıştır[284].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesinde işyeri hekiminin tanımı yapılmıştır. Buna göre, işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği

[283] Akın, ***İşyeri Örgütlenmesi***, s. 17.
[284] Veli Karagöz, ''İşyeri Hekimi ve Uygulama Sorunları'', ***AÜEHFD***, Cilt X, Sayı 1-2, 2006, s. 362; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1201; Ekmekçi, ***İşyeri Örgütlenmesi***, s. 81.

alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir. Aynı Kanunun 6. maddesine göre, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, önceki düzenlemenin aksine işyerinde en az elli işçi çalışma şartı kaldırılmıştır[285]. Ne var ki, özellikle çok küçük ve tehlikeli işler yapmayan işletmeler için işyeri hekimi çalıştırma imkanı bulunmamaktadır. Zira bu durum, işverenler için ciddi külfetler getirebilir. Bu durumu dikkate alınan kanun koyucu aynı maddenin devamında ortak sağlık ve güvenlik hizmet birimlerinden işverenlerin yararlanabileceğini hükme bağlamıştır.

Ayrıca 6552 sayılı Kanunla[286] az tehlikeli sınıfta yer alıp 10 kişiden az çalışanı olan işverenlerin, bu hizmetleri bizzat kendilerinin yerine getirmelerinin önü açılmıştır. Buna göre, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekilleri tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler[287].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesine göre, işyeri hekiminin hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacağı açıkça ifade edilmiştir. İşyeri hekimi, görevini mesleğinin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerinde yerine getirir. Bu doğrultuda işveren, işyerine hekimine mesleğinin etik kurallarına aykırı emir ve talimatlar veremez. Aynı Kanununun 8. maddesinin 2. fıkrasına göre, işyeri hekimi, görevlendirildiği işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın

[285] 4857 sayılı İş Kanununun yürürlükten kaldırılan 81. maddesine göre, işverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre işyeri hekimi görevlendirmekle yükümlüdürler.
[286] R.G. T. 11.09.2014, S. 29116.
[287] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 154.

yetkili birimine bildirir. Aynı maddenin 3. fıkrasına göre, işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sunduğu işverene karşı sorumludur.

Zira işyeri hekimi ile işveren arasındaki ilişki iş ilişkisidir. İşyeri hekiminin görevini işverene ait işyerinde ve onun organizasyonu içerisinde yerine getirmesi, aradaki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığını göstermektedir. Bu durumda, aradaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanması sebebiyle işyeri hekimi işçi statüsündedir. Bunun sonucu olarak da iş mevzuatından kaynaklanan tüm hak ve yükümlülükler kural olarak işyeri hekimi için de uygulanacaktır. İşyeri hekimi aynı zamanda işyeri sağlık biriminden sorumlu olduğundan, işin yönetiminde görev alan işveren vekili sıfatına da sahip olabilecektir[288].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 4. fıkrasına göre, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekiminin yetki belgesi askıya alınır. Aynı Kanunun 8. maddesinin 7. fıkrasına göre, kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olması şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz. Aynı maddenin 8. fıkrasına göre, kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.

[288] Karagöz, s. 385-386; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 102-103.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte[289] de işyeri hekimleri ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. Yönetmelikte de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ilgili maddelerindeki hükümlerle benzerlik gösteren düzenlemeler mevcuttur.

Yönetmeliğin 11. maddesinin 2. fıkrasına ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 3. fıkrasına göre, işyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sunduğu işverene karşı sorumludur. İşyeri hekimi Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile işçinin kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 4. fıkrasına göre çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekiminin yetki belgesi süresiz olarak askıya alınır. Yönetmeliğin 11. maddesinin 3. fıkrasına göre, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekiminin yetki belgesinin geçerliliği altı ay süreyle askıya alınır. Yönetmelikte 6331 sayılı Kanundan farklı olarak işyeri hekiminin yetki belgesinin 6 ay süreyle askıya alınacağı belirtilmiştir. Bu hüküm son derece isabetli olmuştur. Zira, işyeri hekiminin yetki belgesini süresiz askıya almak hakkaniyete aykırı olacaktır.

Yönetmeliğin 9. maddesinde işyeri hekimlerinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamındaki görevleri detaylı olarak belirtilmiştir.

b. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 6. fıkrasına göre, belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla,

[289] R.G. T. 20.07.2013, S. 28713.

22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin[290] 10. maddesinin 1. fıkrasına göre, iş sağlığı ve güvenliği birimi en az bir işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personeli ve sanayiden sayılan işlerin yağıldığı işyerlerinde bunlara ilave olarak tehlike sınıfına uygun en az bir iş güvenliği uzmanından oluşur.

Yönetmeliğin 5. maddesine göre; işveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından ilgili yönetmeliklerde belirtilen nitelikleri haiz bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendirir. On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri ayrıca diğer sağlık personeli görevlendirir. Gerekli nitelikleri haiz olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. İşveren, işyerinde gerekli niteliklere sahip personel bulunmaması halinde birinci fıkrada sayılan yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda iş sağlığı ve güvenliği birimini kurar. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

c. İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesine göre, iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanı ifade eder. Buna göre iş güvenliği uzmanı olarak görev yapabilmek için gerekli iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmak gerekmektedir. Aynı Kanunun 6. maddesine göre, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı

[290] R.G. T.29.12.2012, S. 28512.

görevlendirir. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, önceki düzenlemenin[291] aksine işyerinde en az elli işçi çalışma şartı kaldırılmıştır. Ne var ki, özellikle çok küçük ve tehlikeli işler yapmayan işletmeler için iş güvenliği uzmanı çalıştırma imkanı bulunmamaktadır. Zira bu durum, işverenler için ciddi külfetler getirebilir. Bu durumu dikkate alınan kanun koyucu aynı maddenin devamında ortak sağlık ve güvenlik hizmet birimlerinden işverenlerin yararlanabileceğini hükme bağlamıştır.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte[292] de iş güvenliği uzmanları ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. Yönetmelikte, iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma şekil ve usullerine ilişkin esaslar ayrıntılı şekilde belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 7. maddesinin 1. fıkrasında da benzer bir düzenleme mevcuttur. Buna göre, işverence iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecekler, bu Yönetmeliğe göre geçerli iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olmak zorundadır. Bu belgeyi vermeye yetkili makamlar ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile akredite olmuş kurumlar olarak belirlenmiştir[293].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun geçici 5. maddesine göre, Kanunun yürürlüğe girmesinden önce iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanların belgeleri ise geçerli olmaya devam edecektir. Ancak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen iş güvenliği uzmanlığı sertifikası veya belgesi sahiplerinden belgeleri geçersiz sayılanlar, mevcut belge veya sertifikalarını bu Kanunun yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri şartıyla bu Kanunla verilen bütün hak ve yetkileri kullanabilirler. Aynı tarihten önce eğitim kurumlarınca verilen iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini tamamlayanlardan eğitimleri geçersiz sayılanlar ilgili mevzuata göre sınava girmeye hak kazanırlar. Hak sahipliğinin tespitinde Bakanlık kayıtları esas alınır.

---

[291] 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde, belirli işyerlerinde iş güvenliği ile görevli uzman bulundurulması öngörülmüştür. Anılan maddeye göre, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdür.

[292] R.G. T. 29.12.2012, S. 28512.

[293] Bayram, ***Tasarı***, s. 52.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 4. fıkrasına göre, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

İş güvenliği uzmanı ile işveren arasında iş sözleşmesine dayanan bir iş ilişkisi mevcuttur. Bu nedenle iş güvenliği uzmanının mesleki statüsü işçiliktir. Bundan dolayı işçilik haklarının tamamından faydalanır. Diğer taraftan, iş güvenliği uzmanları işyerinde işveren adına işyerinin yönetiminde görev aldıkları zaman işveren vekili sıfatı taşırlar[294].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 1. ve 2. fıkralarına göre, iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür. İş güvenliği uzmanları, görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir, bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir. Aynı maddenin 3. fıkrasına göre, iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 5. fıkrasında ve Yönetmeliğin 8. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının çalışabileceği işyerleri kademeli olarak belirlenmiştir[295]. Buna göre, iş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır.

Yukarda sayılan tehlike sınıflarının belirlenmesinde ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9. maddesi göz önüne alınır. İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83. maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak

[294] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1203.
[295] Bayram, ***Tasarı***, s. 52.

tebliğ ile tespit edilir. İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.

Yönetmeliğin 9. maddesinde, iş güvenliği uzmanlarının görevleri detaylı olarak belirtilmiştir. Kısaca belirtecek olursak iş güvenliği uzmanının görevleri, işyerinde rehberlik hizmeti vermek, risk değerlendirmesi yapmak, çalışma ortamı gözetimini yerine getirmek, eğitim, bilgilendirme ve kayıt kapsamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak kontrol etmek, son olarak da ilgili birimlerle işbirliği yapmak olarak sayılabilir. Yönetmeliğin 9. maddesine göre, iş güvenliği uzmanları, Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9 uncu maddede belirtilen hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazmak zorundadır. İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 5. fıkrasına göre, kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek iş güvenliği uzmanına, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

5. Çalışan Temsilcisi Görevlendirmek

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesine göre, çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı ifade eder.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20. maddesine göre, işveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, iki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir, elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki, yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç, beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört, bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş, iki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı adet çalışan temsilcisi görevlendirir.

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20. maddesinin 2. ve 3. maddesine göre, çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Yeni kanunla getirilen bu düzenleme son derece isabetli olmuştur. Çünkü iş kazalarının nedenlerini en iyi bilen kişiler o işi yapan işçilerdir. Bu bakımdan iş kazalarının kaynağında önlenmesi bakımından çalışan temsilcilerinin bu yetkisi son derece önemlidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20. maddesinin 4. ve 5. fıkralarına göre, görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır. İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar. Bundan da anlaşılacağı üzere, sendika temsilcileri ile hiçbir bağlantı kurulmadan çalışan temsilcilerinin seçilebileceği öngörüldüğü için, aynı işyerinde sendika temsilcileri

dışında iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan temsilcisi de bulunabilecektir[296]. Böylece, benzer konularda görev yapacak iki temsilci ile ortaya çıkabilecek sorunların bertaraf edilmesi hedeflenmiştir[297].

İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan çalışan temsilcileri, tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan çalışan temsilcilerinin bu görevlerini yürütürlerken işverenlerce her türlü imkânı sağlanmalıdır.

6. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Görüşlerini Almak, Katılımlarını Sağlamak

İş sağlığı ve güvenliği konularında, korumanın süjesini oluşturan işçilerin görüşlerinin alınması katılımlarının sağlanması etkili bir koruma ve önleme için son derece önemlidir. Çünkü insanlar kendi görüşlerinin aldığı kararlara daha kolay uyum sağlarlar. Ayrıca işçiler, işyerinde olabilecek sorunları, çıkabilecek riskleri birebir işyerinde çalışan ve makineleri kullananlar olarak en erken ve en kolay tespit edebilirler[298]. Bu bakımdan çalışanların görüşlerinin alınması tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunması ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi hayati derecede önem arz etmektedir.

Bu husus 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 18. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması ve yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması konularında imkân sağlamak zorundadır.

---

[296] Münir Ekonomi, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hukuka Uygun Olmayan ve Bilinçsiz Düzenlenen Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 2, Yıl 1, Haziran 2006, s. 10.
[297] Bayram, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 38.
[298] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 63.

İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin işyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi, risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi, çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanlara verilecek eğitimin planlanması konularında önceden görüşlerinin alınmasını sağlar.

Ayrıca çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

7. Çalışanların Sağlık Gözetimini Yapmak

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15. maddesi kapsamında işveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamak zorundadır. Bu durumda işveren, özellikle meslek hastalığının ortaya çıkabileceği işyerlerinde düzenli aralıklarla çalışanlarının sağlık kontrolünden geçirilmesini sağlamalıdır.

İşveren, çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15. maddesinin 2. ve 3. fıkralarına göre, işveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışanlarını, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatamayacaktır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir. Aynı maddenin 4. ve 5. fıkralarına göre, işveren, sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana

yansıtamaz. Ayrıca, sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur.

8. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimini Yapmak

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15. maddesine göre, işveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutup gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemek zorundadır. İşveren, ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasına göre, işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler. Aynı maddenin devamına göre, işveren iş kazasını kazadan sonraki üç iş günü içinde, meslek hastalığını öğrenme tarihinden sonraki üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Benzer şekilde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 ve 14. maddelerine göre de işveren, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en geç üç iş günü içinde Kuruma bildirmek zorundadır. İş kazalarının bildirim süresi kazanın olduğu andan itibaren başlarken, meslek hastalığın bildirim süresi ise öğrenme anından itibaren başlayacaktır. İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

9. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonunu Yapmak

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 23. maddesine göre, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir. Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği

konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirir.

10. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yapmak

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesine göre, risk, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini, risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade eder.

Kısaca risk değerlendirme, tüm süreçlerde, çalışma ortamı ve şartlarında ya da çevrede mevcut olan tehlikeleri sistematik metotlarla belirlemek, riskleri ortaya çıkarmak ve kontrol edebilmek için yapılan çalışmaların bütünüdür[299]. İşverenin, koruma ve gözetme borcunu tam olarak yerine getirebilmesi için tüm işyerlerinde (kamu-özel) risk değerlendirmesi yapması gerekmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ona bağlı çıkarılan yönetmelikleri hukuka uygun şekilde uygulayabilmek için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kalbi niteliğindeki risk değerlendirmesinin yapılması gerekmektedir. Risk değerlendirmesi yapılmayan işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanmasına onay verilmiş olmaktadır. Çünkü çalışanları bekleyen tehlike ve riskler bilinmiyor olacaktır. Kamu ve özel tüm işyerlerini kapsamına alan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, tehlikelerin ortaya çıkarılmasını ve bu tehlikelerin neden olabileceği risklere karşı derhal önlem alınmasını emretmektedir. Bunları yapabilmek, ciddi yapılmış ve yapıldıktan sonra gerçek anlamda uygulamaya konulmuş ve gerektiğinde revizyona tabi tutulmuş risk değerlendirmesi ile mümkün olabilecektir[300].

---

[299] Mümin Ergül, Mehmet Bayır, ***İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları***, Aktüel Yayınları, Bursa, 2006, s. 58.

[300] Teoman Akpınar, Baki Yiğit Çakmakkaya, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü’’, ***Çalışma ve Toplum***, 2014/1, s. 274-275.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 10. maddesine göre, işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınır.

Risk değerlendirme yaklaşımının özelliği itibariyle, risk olmadığı belirlenen alanlar veya işler için tedbir alınması zorunluluğu da ortadan kalkmakta ve gereksiz kaynak ve zaman harcanmasının da önüne geçilmiş olmaktadır[301].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 10. maddesinin 2. ve devamı fıkralarına göre, işyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır. İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

Çalışma hayatını, üretkenliği ve bunlara bağlı olarak işletmelerin karlılıklarını etkileyen uyumsuzluklara karşı önlem almak, öncelikle mevcut durumun analizi yapılarak riskleri tespit etmek, bu riskleri yok etmek için yönetmelik, mevzuat ve kanunlara uygun programlar ve talimatlar oluşturmak ve bütün çalışmaları belli bir sistem içinde gerçekleştirmekten geçmektedir[302].

Dünyada, günümüzde uygulanan standart halini almış veya almamış birçok risk değerlendirme yöntemi mevcuttur. Fakat her işyerinin kendine özel farklı tehditleri bulunmaktadır. Risk değerlendirmesi çalışması aşamasında bu konuda uzmanlaşmış teknik bir ekip tarafından işyerinde, hangi tip metotların uygulanması gerektiğinin belirlenmesi gerekmektedir[303]. Çünkü risk değerlendirmesinde nihai amaç, çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunmasıdır[304].

---

[301] Batur, s. 31.
[302] Ergül, Bayır, s. 58.
[303] Özlem Özkılıç, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü ve Risk Değerlendirme Uygulamaları’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 6, Yıl 2, Haziran 2007, s. 60.
[304] Batur, s. 32.

Son olarak belirtmek gerekir ki, risk değerlendirmesine ilişkin tüm usul ve esasların kanunla düzenlenmesi mümkün olmadığından, ayrıca bu konuda Bakanlıkça bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür[305].

11. Acil Durum Planları Yapmak, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım Tedbirleri Almak

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 11. maddesine göre işveren, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır. Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar. Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar. Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

12. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Tahliye Önlemleri Almak

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 12. maddesine göre, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir. Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez. İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve

[305] Ömer Ekmekçi, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 5, Mart 2007, s. 25; Nitekim risk değerlendirmesinin ne şekilde uygulanacağı ile ilgili Risk Değerlendirme Yönetmeliği 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı R.G.’de yayınlanmıştır.

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

B. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DEVLET TARAFINDAN DESTEKLENMESİ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu birçok yeni düzenleme getirmiştir. Bunlardan biri de iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için işverenlere devletin destek sağlamasıdır. Zira 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlükleri son derece artmıştır. Bu ise özellikle küçük işletmeler için ağır maddi yük oluşturabilecektir. Bunun önüne geçebilmek için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 7. maddesi ile bazı şartları sağlamaları halinde işverenlere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının destek sağlayacağı hükme bağlanmıştır. Buna göre, kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir. Maddeden de anlaşılacağı üzere kamu kurum ve kuruluşları destekten faydalanamayacak ve sadece çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfında yer alan işyerleri faydalanabilecektir. Ancak Bakanlar Kurulu az tehlikeli işyerlerinin faydalanmasını da kararlaştırabilecektir.

Devletin finanse ettiği giderler ise, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilecektir. Ancak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilecek ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalandırılmayacaktır. Bunun uygulamasında Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınacaktır.

Yapılacak olan desteklerin usul ve esaslarını belirlemek amacıyla yönetmelik çıkarılacağı öngörülmüştür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu konuda çıkaracağı yönetmeliklerde Maliye Bakanlığının da görüşünü alacaktır. Çıkarılacak yönetmelikte iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için sağlanacak desteğin uygulanması, destek sağlanacak ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin özellikleri göz önünde bulundurularak; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenecek iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerinin tespiti, destek olunacak kısmı ve ödenme şekli, destekten faydalanabilecek işyerlerinin taşıması gereken şartlar, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek kuruluşların özellikleri esas alınacaktır. Nitekim bu doğrultuda İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik[306] çıkarılmış ve Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

C. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Çalışanların yükümlülükleri genel olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 19. maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 6. maddesine göre, işçiler, işverene karşı yükümlülükleri saklı kalmak şartıyla işyerinde sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi için; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işveren veya işveren vekili tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talimatlara uymakla, iş sağlığı ve güvenliği birimi veya işletme dışından hizmet alınan birimlerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapmakla, iş sağlığı ve güvenliği konularına ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmakla, makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımları verilen talimatlar doğrultusunda ve amacına uygun olarak kullanmakla yükümlüdürler.

İşverence iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm tedbirler alınsa dahi çalışanlar işlerini yaparken bu tedbirlere uymaz ya da yeterince özen ve önem göstermezler ise, iş kazalarına maruz kalmaları kaçınılmaz olacaktır. Ülkemizdeki iş kazaları da

[306] R.G. T. 24.12.2013, S. 28861.

çoğunlukla işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaktan kaçınmalarından kaynaklanmaktadır[307].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da yönetmeliğe paralel düzenlemeler getirmiştir. Buna göre, çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür[308]. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 19. maddesinin 1. fıkrasına göre, çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Dolayısıyla, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasına göre, işveren açısından haklı nedenle derhal fesih nedenidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 19. maddesinin 2. fıkrasına göre, çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri sayılmıştır. Buna göre çalışanlar, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek, teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak, kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak yükümlülüğü altındadır.

---

[307] Ertan İren, ''İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler'', ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Yıl 1, Sayı 3, Eylül 2006, s. 93.

[308] Yargıtay'a göre, yanıcı maddeyle çalışan arkadaşının yanında sigara yakarak onun yaralanmasına neden olan işçinin bu davranışı derhal fesih nedeni oluşturur. Yarg. 9. HD, T.09.04.1992, E.16257, K.3937, Süzek, ***Haklar ve Yükümlülükler***, s. 620-621.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 28. maddesine göre, çalışanların işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmaları yasaktır. Aksi halde bu işveren için haklı nedenle derhal fesih sebebi oluşturur. Fakat, işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine işveren sahiptir. Ama işinin gereği olarak alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler, kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar, işinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar bu yasağın kapsamına dahil değildir.

Son olarak belirtmek gerekir ki, işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açılacak tazminat davalarında işverenin sorumluluğunun değerlendirilmesinde Borçlar Kanununun 44. maddesi (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 52) uyarınca ortak kusur olarak göz önünde tutulur[309]. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranarak işverene zarar veren işçinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 400. maddesi uyarınca tazminat yükümlülüğü bulunmaktadır[310].

IX. DİĞER KANUNLAR KAPSAMINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. İŞVERENİN 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNA GÖRE YÜKÜMLÜLÜĞÜ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda işverenin iş sağlığı ve güvenliği alma yükümlülüğü ile ilgili hükümler bulunmaktadır. Kanunun 21. maddesine göre, iş 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

[309] Süzek, ***Haklar ve Yükümlülükler***, s. 620.
[310] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1196.

tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir.

Görüldüğü üzere, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranışı sonucunda meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin kurumun yaptığı giderler, Kanunda öngörülen sınırlamayla işverenden istenebilecektir[311].

Ayrıca 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13, 14, 18 ve 19. maddelerinde iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili işverenin sorumluluğu ilgili düzenlemeler yer almaktadır.

B. İŞVERENİN UMUMİ HIFSIZSIHHA KANUNUNA GÖRE YÜKÜMLÜLÜĞÜ

1593 sayılı Umumi Hıfsızsıhha Kanununun 173 – 180. maddeleri arasında iş sağlığı ve güvenliği açısından ayrıntılı önlemler öngörülmüş ve işverenin işyerinde önlem alma yükümlülüğü düzenlenmiştir[312].

Umumi Hıfzıssıhha Kanununda 12 yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathanelerde ve madenlerde işçi ve çırak olarak çalıştırılamayacakları (m. 173), 12 – 18 yaşındaki kimselerin azami çalışma sürelerinin 8 saat olabileceği (m. 173/2), 12 – 16 yaşarası çocukların gece çalıştırılamayacakları (m. 174), bütün işçiler için gece çalışma ve yer altı çalışma sürelerinin 8 saati geçemeyeceği (m. 175), 18 yaşından küçük çocukların bar, kabare, dans salonu, hamam gibi yerlerde çalışmalarına belediyelerce mani olunacağı (m. 176), gebe kadınların doğumdan önceki 3 ay içerisinde sağlıklarına zarar verebilecek ağır işlerde çalıştırılamayacakları ve doğumdan sonra loğusalı kadınlara ilk 6 ay için emzirme maksatlı iki defa yarımşar saatlik izin verileceği (m. 177), işçilerin sağlığının korunması maksadı ile bir nizamnamenin çıkartılması (m. 179) öngörülmüştür[313].

[311] Ulusan, s. 51; Kılıç, ***Sorumluk***, s. 37.
[312] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 37.
[313] Arıcı, s. 65; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 37-38.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN KORUMA VE GÖZETME BORCUNA AYKIRI DAVRANMASI VE YAPTIRIMI

X. İŞVERENİN KORUMA VE GÖZETME BORCUNA AYKIRI DAVRANMASI HALİNDE İŞÇİNİN HAKLARI

A. İŞVERENİN MÜTEMERRİT ALACAKLI DURUMUNA DÜŞMESİ

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler, hukuken, işçinin iş görme borcunu ifa için işverenin ifaya katılma fiillerinden, yani hazırlayıcı nitelikte fiil ve işlemlerindendir. İşçinin sözleşmeyle üstlendiği işi görmeyi reddetmesi, kural olarak sözleşmeye aykırılık teşkil eder. Ancak işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması, işçinin sağlığına uygun iş verilmemesi halinde işçinin bu ortamlarda çalışması beklenemez[314]. İşverenin gerekli önlemleri almaması, borcun ifası için kendisine düşen ödevleri yerine getirmeme anlamı taşıdığından, işverenin alacaklının temerrüde düşmesine yol açar denilebilir[315].

Yine öğretide, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı bir hal olup olmadığı sadece işçinin kişisel değerlendirmesine bırakılamayacağı, uyuşmazlık halinde mahkemece durumun objektif kurallar çerçevesinde araştırılması ve varılacak sonuca göre karar verilmesi gerektiği ifade edilmektedir[316].

B. İŞÇİNİN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunu yerine getirmemesi halinde işçinin işverene karşı kullanabileceği hukuki hakları vardır. İşçi bu haklarını iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmeden önce kullanabilir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde, işçi iş görme

---

[314]Yalçın Bostancı, ‘‘İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları’’, ***Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Cilt 12, Sayı 1-2, 2004, s. 81; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 127; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1184-1185.

[315] Murat Engin, ‘‘Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı’’, ***Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Cilt 5, Sayı 1, Yıl 2003, s. 87; Ulusan, s. 43; Süzek, ***İş Güvenliği***, s. 186.

[316] Engin, s. 87; Süzek, ***İş Güvenliği***, s. 186-187.

edimini yerine getirmekten kaçınabilir ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa dayanarak ücretini talep edebilir[317].

İşçinin gerekli önlemleri almayan işverene karşı aynen ifa davası açabilmesi olanağı tereddütle, hatta olumsuz karşılanmaktadır. Buna karşılık, işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan, bu alandaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işyerine karşı yetkili mercilere şikâyet veya ihbar yoluyla başvuru hakkı vardır. 4857 sayılı İş Kanuna göre, iş yaşamını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri, kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler. Bu yükümlülük, bu konuda yetkili tüm makam, merci ve memurlar için de geçerlidir[318].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesine göre, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz. İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25. maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

[317] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 128-129.
[318] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1185; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 130.

1. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları

a) Ciddi ve Yakın Bir Tehlikenin Varlığı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesine göre, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilirler[319].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesinin 3. fıkrasına göre, ancak çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda yukarıdaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

Tehlikenin yakın olmasıyla kastedilen, gerçekleşmemiş ancak çok kısa bir süre içinde gerçekleşebilir olma halidir. Hayati (ciddi) olmasına gelince, tehlikenin işçinin sağlığını bozacak veya fizik bütünlüğünü tehlikeye sokacak ağırlıkta olması demektir[320]. Örneğin koruma sistemi bozuk bir makinenin her an tehlike yaratma potansiyeli taşıması tehlikenin yakın olması anlamına gelir[321].

b) Ciddi ve Yakın Tehlikenin Objektif Olarak Tespiti

İşçi, ciddi ve yakın tehlikenin varlığını kendi subjektif değerlendirmesine dayandıramaz. Türk hukuku böyle bir subjektif takdir hakkını işçiye tanımamıştır. 4857 sayılı İş Kanununun mülga 83. maddesine göre işçinin talebi üzerine iş sağlığı ve güvenliği kurulu alınması gereken önlemleri tespit edecektir[322].

Her ne kadar çalışmaktan kaçınmayı mümkün kılan koşulların oluşup oluşmadığının değerlendirmesini işçinin takdirine bırakmayıp iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bu yöndeki kararına bırakması, işçinin bu hakkını kullanmasını güçleştirdiği ileri sürülse de, konunun teknik yönü nedeniyle buna karar vermemesi

---

[319] 4857 sayılı İş Kanununun yürürlükten kaldırılan 83. maddesine göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Bu maddenin karşılığı olarak kanunlaşan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesinde sadece ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığından söz edilmiştir. Kanımca burada hayati olmasının yerine ciddi olması kullanılmıştır. Bunlar arasında anlam olarak hiçbir fark bulunmamaktadır.

[320] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1187; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 133.

[321] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 133.

[322] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1187; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 134.

daha isabetlidir. Çünkü, böyle teknik bir konuda yanılgıya düşerek çalışmaktan kaçınan işçiler iş sözleşmelerini boş yere feshetmiş olabilirler veya mazeretsiz olarak devamsız durumuna düşmüş olabilirler. Ancak öğretide de belirtildiği gibi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu işçi aleyhine karar verdiği durumlarda dahi, sorumluluğu işçiye ait olmak üzere, işçi çalışmama hakkını kullanabilir[323].

c) Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmamış Olması

Kaçınma hakkının kullanılabilmesi için, tehlikeli durumu ortadan kaldıracak iş sağlığı ve güvenliği önleminin işveren veya vekili tarafından alınmamış olması gerekir. Diğer bir ifadeyle, gereken önlem alınmadığından tehlikeli durum varlığını korumalıdır. Bu nedenle gereken önlem alınmamakla birlikte tehlikeli durum herhangi bir şekilde sona ermişse, işçi kaçınma hakkını kullanamaz. Ayrıca işverenin, çalışma koşullarını ağırlaştırmayan ve tehlikeden uzak olan benzer bir iş teklif etmesi durumunda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamaması gerekir, aksi halde işçi dürüstlük kuralına aykırı davranmış olur[324].

d) İşin Durdurulmamış veya İşyerinin Kapatılmamış Olması

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesinin son fıkrasına göre, Kanunun 25. maddesi uyarınca işyerinde işin durdurulması halinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacağı belirtilmiştir.

Çünkü işin durdurulması bir kamu yaptırımı olduğu kadar çok genel mahiyette iş sağlığı ve güvenliği önlemi niteliği de taşır. İşin durdurulması durumunda işçiler artık tehlikeli bir durumla karşı karşıya olmadıklarına göre çalışmaktan kaçınma hakkından da bahsetmek mümkün değildir[325].

2. Çalışmaktan Kaçınma Süresinin Sınırı

İşçi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesine dayanarak çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı zaman, iş sağlığı ve güvenliği kurulu veya işveren işçinin bu talebini kabul ettiği zaman, işçi gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

---

[323] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 134-135.
[324] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1188.
[325] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 135.

Kanunun bu ifadesini, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığından tehlikeli durum devam ettiği müddetçe şeklinde anlamak gerekir. Zira önlem alınmadığı için işçinin çalışmaktan kaçınmasına yol açan olay herhangi bir nedenle ortadan kalkmış olabilir. Tehlikeli durum ortadan kalkmakla birlikte işveren önlem almadığı gerekçesiyle işçinin çalışmaktan kaçınmaya devam etmesi hakkın kötüye kullanımı olacağından, işçinin çalışmaktan kaçınmaya devam edememesi gerekir[326].

3. Çalışmaktan Kaçınmanın Hükümleri

a) Çalışmaktan Kaçındığı Dönem İçin İşçinin Ücret ve Diğer Hakları Saklıdır

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesinin 2. fıkrasına göre, çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

Ancak, işçinin çalışmamak suretiyle tasarruf ettiği veya bu süre zarfında başka bir işten kazandığı ya da kazanmaktan kasten feragat ettiği miktarın mahsubu cihetine gidilememesi gerekir. Ancak bu şekilde işveren üzerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması için bir baskı kurulmuş olabilir[327].

b) İşçinin Çalışma Hakkı Kapsamında Çalışmadığı Sürelerin Çalışma Süresinden Sayılması

İşçinin çalışmaktan kaçınmasına, gerekli önlemler almak suretiyle işveren yol açtığından çalışmaktan kaçındığı sürenin çalışma süresinden sayılması icap eder. Kanunda işçi, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir dendiği için kaçınma hakkı herhangi bir süre ile sınırlı değildir. Başka bir ifadeyle iş sözleşmesi askıya alınmış olur[328].

C. İŞÇİNİN SÖZLEŞMEYİ HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesinin 4. fıkrasına göre, iş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini

[326] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1189; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 135-136.
[327] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1189-1190.
[328] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 136.

feshedebilir. Yani bu durumda işçiler iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesine göre feshedebileceklerdir.

4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin I. bent hükümlerine göre işçi haklı nedenle fesih hakkını herhangi bir süreye bağlı olmaksızın kullanabilecektir[329]. İş Kanununun 24. maddesinin I. bendinin (a) alt bendine göre, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir. Ancak öğretide de isabetle belirtildiği gibi, fesih hakkı bu hüküm kapsamındaki işin niteliğinden kaynaklanan tehlikeler için değil, alınmayan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri için tanınmış olmalıydı[330].

XI. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN ALINMAMASI SONUCU İŞYERİNDE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞININ ORTAYA ÇIKMASI

A. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI

1. İş Kazası Kavramı

a) İş Kazasının Tanımı

İş kazası kavramı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinde düzenlenmiştir. İş kazasını düzenleyen 13. madde incelendiğinde, iş kazasının tanımından çok hangi hallerde meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağının düzenlendiği görülecektir[331]. Buna göre, iş kazası, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların işverence sağlanan bir

[329] 4857 sayılı İş Kanununun yürürlükten kaldırılan 83. maddesine göre, işçi bu hakkını altı iş günü içinde kullanmak zorundaydı. Bu süre hak düşürücü süre niteliğindeydi ve bu süre içinde fesih hakkını kullanmayan işçi bir daha bu hakkını kullanamazdı. Ancak süresi içinde fesih hakkını kullanamaması, işçinin kaçınma hakkını kullanmasını engellememekteydi.
[330] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1190.
[331] Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 29.

taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır[332].

Öğretide iş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla ani ve dıştan gelen her etkenle onu bedenen ve/veya ruhen zarara uğratan bir olay olarak tanımlanmaktadır[333].

Yargıtay da iş kazası oluşabilmesi için yukarda sayılan koşullardan sadece birinin varlığını yeterli görmektedir. Yargıtay bir kararında, bir sigorta olayında iş kazasından söz edilebilmesi için, o olayın, davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A (şimdi 5510 sayılı SSGSSK m. 13) maddesinde belirtilen sebeplerden birinin meydana gelmesi zorunludur, ifadeleri ile bunu ortaya koymuştur[334].

İş kazası kavramının içeriği, borçlar hukukunun kaza tanımlamasından daha farklı ve geniş içeriktedir. Borçlar hukuku anlamında kaza, borçlunun fiillerinden bağımsız, önceden öngörülmesi ve kendisinden kaçınılması olanaksız bir olayı anlatır ve kusur kavramını içermez. Sosyal sigortalar anlamında ise iş kazası daha geniş boyutludur ve işçinin kusurlu olup olmadığına bakılmamaktadır. Yani işçinin kusuru bulunsa bile meydana gelen olay iş kazasın vücut verebilir[335].

b) İş Kazasının Unsurları

a. Kazaya Uğrayanın 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun Kapsamında Sigortalı Sayılması

Meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için birinci koşul işçinin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesi (şimdi 5510 sayılı SSGSSK m. 13) uyarınca sigortalı olmasıdır. Başka bir anlatımla kaza sonucu bedence ve ruhça arızaya uğrayanın sigortalı bir kimse olması zorunludur. Aksi halde bir iş kazasından söz edilmeyecektir. Örneğin, bir işverenin kendi işyerinde bir kazaya uğraması durumunda 5510 sayılı kanun anlamında bir iş kazası mevcut

[332]Uşan, s. 173; Başboğa Şahbaz, s. 12; Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 507-508.
[333] Başboğa Şahbaz, s. 12; Akın, ***İş Kazası***, s. 23.
[334]Yarg. 10. HD, T.26.09.1989, E.4351, K.6491, Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 29-30.
[335] Başboğa Şahbaz, s. 13; Nitekim Yargıtay da aynı görüştedir. Verdiği bir kararda; anılan yasanın 11/A (şimdi 5510 sayılı SSGSSK m. 13) maddesine göre, sigortalının işverenin işyerinde çalışırken ve işverenin işini yaparken öldüğü sabit olduğuna göre ölümün iş kazası sonucu meydana geldiğinin kabulü yerine, işyerinde sarhoş çalışırken öldüğü göz önüne alıp olayın iş kazası sayılamayacağı yönünde karar verilmesi bozmayı gerektirir. Yarg. 10. HD, T.23.03.1992, E.12579, K.3624, Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 31.

olmayacaktır[336].Kimlerin sigortalı sayılacağı Kanunun 4. maddesinde belirlenmiştir. Bu maddede öngörülen koşulları yerine getirenler, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı sayılacaklarından (m. 7) bunların işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemiş olması, bu niteliklerini ortadan kaldırmaz. Diğer bir ifadeyle, hizmet sözleşmesine dayanılarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar, kuruma bildirilmeden bir kazaya uğrasalar dahi yine uğradıkları kaza iş kazası sayılacaktır. Bunun gibi, iş kazasının varlığı için, sigortalı olma dışında başka koşulları, örneğin belli bir süre sigortalılık ya da belirli bir süre prim ödemiş olma koşulunun gerçekleşmesi aranmayacaktır. İşe girdikten birkaç saat sonra uğranılan kaza yine bir iş kazası olarak kabul edilecektir[337].

b. Sigortalının Kazaya Uğraması

Sigortalının uğradığı kazanın iş kazası sayılabilmesi için, kazanın 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinde düzenlenen hal ve durumlarda meydana gelmesinin yanı sıra doktrinde ve bazı Yargıtay kararlarında aranan başka unsurların da gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar, borçlar hukukunda kazanın unsurları olarak belirtilen dıştan gelen etki, anilik ve istenilmeme durumlarıdır. Fakat bazı yazarlar, kanunda dıştan gelen etki ile aniden ve istenilmeden meydan gelme unsurlarına yer verilmediğinden ve işçi ile işveren arasında mesleki ilişki bulunduğundan, genel anlamdaki kaza için aranan dıştan gelen etki unsurunun sosyal güvenlik hukuku yönünden gereksiz olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre kazanın birdenbire veya kısa bir zaman dilimi içinde meydana gelen zarar verici olay olarak kabul edilmesi gerektiğini, dolayısıyla uğranılan zarar ile iş arasında uygun illiyet bağının varlığının yeterli olduğunu, sigortalının madde hükmünde belirtilen her hal ve durumlardan biri ile uğraşmış olduğu her kazanın da iş kazası olması gerektiğini kabul etmişlerdir[338].

Sigortalının vücuduna takılan ve organ işlevi gören takma göz, ayak, kol gibi protezlere yönelik zararın iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusunda tartışmalar bulunmaktadır. Bir görüşe göre bu protezler eşya olarak kabul edilir ve malvarlığına ilişkin zararlar da iş kazası kapsamına dahil olmadığından protezlerin zarara

---

[336] Aslı Naneci, **Yargıtay Kararları Işığında İş Kazaları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2008, s. 25; Taştan, s. 111.
[337] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 38-39; Taştan, s. 111-112.
[338] Başboğa Şahbaz, s. 17-18.

uğraması iş kazası sayılmaz. Fakat bedensel yahut ruhsal bütünlüğe yönelik zararları geniş yorumlamak gerekmektedir. Vücuda takılan takma kol bacak, göz, diş vb. takma organlar da vücutta eksik olan birtakım uzuvların işlevini yerine getirdiklerinden zamanla vücudun bir parçası haline gelmektedirler ve bu takma organların da kişi açısından diğer organlardan bir farkı kalmamaktadır. Dolayısıyla takma organ eğer vücudun ayrılmaz bir parçası haline gelmişse bu organlara yönelik meydana gelen zararları da iş kazası olarak kabul etmek yerindedir. Fakat vücudun ayrılmaz bir parçası haline gelmemiş vücutla yoğun bir bağlantısı olmayan gözlük, işitme cihazı gibi benzer protezlerin zarar görmesi iş kazası olarak nitelendirilmez[339].

aa. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması

Sigortalının uğradığı kazanın, iş kazası sayılması için aranan hallerden biri, kazanın işyerinde meydana gelmiş olmasıdır. İşyeri kavramı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 11. maddesinde ifade edilmiştir. Buna göre, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir ifadesi ile bir tanım yapıldıktan sonra işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitim yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır denilerek ayrı ayrı nerelerin işyerine dahil olduğu belirtilmiştir[340]. Kanunda sayılan bu eklenti niteliğindeki yerlerin işletme içinde veya yakınında olması gibi bir zorunluluk yoktur[341].

Yargıtay uygulamalarında da olduğu gibi, işçileri işyerinde bulunduğu sırada uğradıkları kazalar her ne sebeple olursa olsun sosyal güvelik hukuku anlamında iş kazası sayılacaktır[342]. Kanunda sınırlayıcı bir ifadeye yer verilmediğinden bunun herhangi bir istisnası yoktur. Kazanın iş süresi içinde olup olmaması da bu anlamda

---

[339]Naneci, ***İş Kazaları***, s. 32-33.

[340] Yargıtay bir kararında, işçinin mesai saati bitimine doğru, ikametine ayrılan işyerinin eklentisi durumundaki yatakhaneye çıkarak intihar etmesi eylemini iş kazası olarak kabul etmiştir. Yarg. 10. HD, E.2004/4465, K.2204/6425, Başboğa Şahbaz, s. 22.

[341] Yalçın Bostancı, ‘‘Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı’’, ***Kamu-İş Dergisi***, Cilt 8, Sayı 1, Yıl 2005, s. 9; Başboğa Şahbaz, s. 19-20.

[342] Yargıtay, sigortalının mezbahane işyerinde kesim yaparken bıçağı bacağına kaçırıp kan kaybından ölmesi olayını, sarhoş vaziyette kesim yaptığından, iş kazası saymayan iş mahkemesi kararını bozmuştur. Yargıtay, sigortalının işyerinde çalışırken ve işverenin işini yaparken olduğu sabit olduğuna göre, ölümün iş kazası sonucu meydana geldiğinin kabulü yerine, işyerinde sarhoş çalışırken olduğunu göz önüne alıp olayın iş kazası sayılamayacağına karar vermesini isabetsiz bulmuş ve aksi yöndeki yerel mahkeme kararını bozmuştur. Yarg. 10. HD, T.23.03.1992, E.1991/12579, K.1992/3624, Bostancı, ***İş Kazası***, s. 11.

iş kazasını etkileyen bir faktör değildir[343]. Dinlenme süresi içinde dahi olsa işçiyi zarara uğratan her olay, işyerinde olmak şartıyla, iş kazası kabul edilecektir ve sosyal sigorta yardımları yapılacaktır[344].

Türk hukukunda işyerinde gerçekleşen kazanın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için yürütülen işle bağlantısının olması da gerekmez[345]. Kazanın işyerinde gerçekleşmesi halinde kanun bu olayı iş kazası olarak değerlendirmektedir[346].

bb. Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Dolayısıyla Kazaya Uğraması

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinin iş kazası olarak değerlendirdiği ikinci durum, iş kazasının işveren tarafından yürütülen iş sırasında meydana gelmesidir. Burada önemli olan, sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle hareket ederken kazaya maruz kalıp kalmadığıdır. Anılan hükmün uygulanmasında, işçinin işyerinde uğradığı kaza, sebebine bakılmaksızın iş kazası sayıldığı gibi, işçinin işverence verilen iş nedeniyle işyeri dışında başka bir yerde kazaya uğraması halinde iş kazasının varlığından bahsedilir[347].

cc. Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının, Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması

Kanuna göre, işveren tarafından görevli olarak başka bir yere gönderilen işçinin, asıl işini yapmadığı zaman diliminde uğradığı kaza iş kazası sayılır[348].

---

[343]Yargıtay bir kararında, işçinin izinli olduğu gün, ödemelerini almak için işyerini gittiğini ve kendisine o an ödemenin yapılamayacağının söylenmesi üzerine, elindeki deniz kabuklarının yıkamak için işyeri kantinindeki musluğu açtığı sırada elektrik akımına kapılarak ölmesi olayını, iş sözleşmesine bağlı bir sebeple işçinin işyerinde bulunduğu sırada meydana geldiği gerekçesiyle iş kazası olarak değerlendirmiştir. Yarg. 9. HD, T.30.04.1981, E.2223, K.2776, Başboğa Şahbaz, s. 22.

[344] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 26-27.

[345] Yargıtay işyerinde çalışmakta olan işçinin dışarıdan atılan bir kurşunla ölmesi durumunda bu olayın iş kazası olarak değerlendirileceğini belirtmiştir. Yarg. 10. HD, T.04.02.1980, E.1976/6407, K.1980/624, Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 28.

[346] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 28; Bostancı, ***İş Kazası***, s. 10.

[347] Başboğa Şahbaz, s. 24.

[348] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği bir kararda, işçinin dükkânda kullanılacak malzemeleri almak için gerekli alışverişi yaptıktan sonra yol üzerinde babasının dükkânında çay içerken silahlı saldırı sonucu ölmesi olayını iş kazası olarak değerlendirmiştir. Yüksek Mahkeme gerekçesinde, sigortalının işveren tarafından görevli olarak başka bir yere gönderilmesi halinde, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda uğradığı zararlandırıcı olay, yapılması istenilen işin tamamlanabilmesi

Maddede geçen başka bir yer kriteri herhangi bir sınırlamaya tabi değildir. İşyeri dışındaki çok yakın bir yer kadar, başka bir ülke de anılan kritere dahil olabilir. Kazaya uğrayan işçinin kaza sırasında işyeri dışında bulunmasına rağmen, işveren tarafından görevlendirildiği şüpheli ise, sigortalı yararına değerlendirme ilkesi gereğince görevli olarak gönderilmiş olduğu kabul edilir[349].

Görevlendirilen işçinin bu sırada uğradığı kazanın iş kazası sayılabilmesi için kaza anında görevlendirildiği iş ile ilgileniyor olması gerekmez. Kanunun ifadesi bu tür bir sınırlamaya izin vermeyecek kadar geniştir. O nedenle görevli olarak işyeri dışında bulunan işçinin işini yapmadığı dönemlerde uğradığı kazalar dahi iş kazası sayılacaktır. Ama bunun için işverenin otoritesinin devam ettiğinin kabulü gerekir[350].

dd. Emziren Kadın Sigortalının, İş Mevzuatı Gereğince Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesinin son fıkrasına göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinin (d) bendine göre, bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğraması halinde iş kazası meydana gelecektir.

Sigortalı işçinin emzirme iznini işyerinde veya dışarıda bir yerde ve hatta evinde kullanmasının önemi yoktur. Sigortalının emzirme izni sırasında bulunduğu yer önemli değildir. Emzirme izni, işyerinde kreş bulunuyorsa işyeri sınırlarında

---

bakımından, normal yaşantı çerçevesinde ve hoşgörü ile karşılanabilecek zaman sürecinde oluşmuşsa iş kazası sayılacağını belirtmiştir. YHGK, T.05.06.1996, E.10-228, K.454, Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 30.

[349] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 32; Naneci, ***İş Kazaları***, s. 74.

[350] Nitekim Yüksek Mahkeme, iş kazası nedeniyle hastanede tedavi edildikten sonra taburcu edilip evine gönderilen sigortalının yolda uğradığı kazayı, işverenin otoritesinden bahsedilemeyeceği için iş kazası olarak değerlendirmemiştir. Yarg. 10. HD, 25.05.1989, 3064/4630, Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 32-33; Yargıtay'ın önüne gelen başka bir uyuşmazlıkta, Amasya'daki bir işyerinde çalışmakta olan davacı, mülkiyeti şirkete ait olan ve işverenin oğlunun sevk ve idaresindeki bir araçla, yanlarındaki birkaç kişi ile birlikte eğlenmek üzere Çorum'a gitmiş, gece burada eğlendikten sonra, aşırı alkollü bir şekilde hep birlikte Samsun istikametine giderken trafik kazası geçirmiştir. Davacı, işveren tarafından görevle gönderildiği iddiası ile bu olayın iş kazası olarak tespitini talep etmiş, mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir. Yargıtay ise, özel amaçlı eğlence ve seyahatler sonucu meydana gelen kazaların iş kazası olarak nitelendirilmesi mümkün değildir sonucuna ulaşmış ve mahkemenin kararını bozmuştur, Yarg. 21. HD, T.29.04.2002, E.2036, K.5325, Bostancı, ***İş Kazası***, 90. dn.

kullanılabileceği gibi kadın işçinin evinde ya da çocuğunun bulunduğu yerde kullanılabilir. Bu izin süresi içinde sigortalı işyerini terk edip çocuğunu emzirmek olanağına sahiptir. Bu esnada kaza meydana gelirse sigortalı işçi nerde bulunursa bulunsun kaza iş kazası sayılır. Zira kanun kriter olarak, emzirmenin yapıldığı yeri değil ona ayrılan zaman dilimini esas almıştır. Hatta izni kullanacağı yere doğru giderken kazaya uğrasa bile bu kaza da iş kazası sayılabilir[351].

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, konuya ilişkin olarak verdiği bir kararda, bu düzenlemenin, insani düşüncelerle kabul edilmiş, sosyal içerikli, işçileri koruyan ve aslında çalışma yokken varsayan bir özellik gösterdiğini, bu özelliklerin gözetilmesi gerektiğini vurgulayarak, süt iznini kullanmak için işyerinden ayrılıp da işe dönerken geçirdiği trafik kazası sonucu vefat eden sigortalı işçinin, iş süresinden sayılan bir zaman diliminde kazaya uğradığı ve olayın iş kazası sayılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır[352].

ee. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtla İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Kazaya Uğramaları

İşverenler, işçilerinin işin yapıldığı yere bir an önce ve daha güvenli bir şekilde ulaşmalarını sağlamak için işçilere toplu taşıma aracı temin edebilirler. İşin gerekli kılması veya işverence sağlanan bir sosyal yardım olarak ortaya konulan toplu taşıma hizmeti sırasında, işçilerin işverenin hakimiyet alanı içinde bulundukları kabul edilir[353]. İşte 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinde getirilen düzenleme ile belirtilen taşımalar esnasında araçta meydana gelen kazalar iş kazası olarak sayılacaktır.

Yasanın açık hükmü karşısında, işin görüldüğü yere götürülüp getirilmeler sırasında gerçekleşen kazanın iş kazası sayılabilmesi için bu hizmetin işverence sağlanması gerekir. İşçilerin taşınmasında işverenin hiç bir etkisinin olmadığı, diğer bir deyişle taşımacı ile işveren arasında hukuksal bir ilişkinin bulunmadığı durumlarda gerçekleşen kaza iş kazası sayılmaz[354].

Taşıma yapılan aracın işverenin mülkiyetinde bulunması gibi bir zorunluluk yoktur. Aracın işverenin zilyetliğinde bulunması yeterlidir. Bununla birlikte, madde

[351]Naneci, ***İş Kazaları***, s. 75-76.
[352] YHGK, T.10.06.1983, E.328, K.652, Başboğa Şahbaz, s. 27.
[353] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 34.
[354] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 35.

metninden de mutlak olarak anlaşılacağı üzere, taşıma sırasında trafik kazaları dışındaki kazalar da iş kazası sayılacaktır. Yargıtay, sigortalının, servis aracına binmek için işverence belirlenen yerde beklerken uğradığı kazayı da iş kazası saymıştır[355].

c. Sigortalının Uğradığı Kaza Sonucu Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğraması

Bir iş kazasından söz edebilmek için sigortalının uğradığı kaza sonucu bedenen veya ruhen bir zarara uğraması gerekir. Bu arızalar yaralanma sakatlanma kırık, çıkık, yanık, körlük, sağırlık gibi dış organlarda meydana gelen arızalar olabileceği gibi, iç kanama, beyin sarsıntısı gibi iç organlarda meydana gelen bedeni arızalar da olabilir. Ölümle sonuçlanan olayın da iş kazası sayılacağı doğaldır. Sigortalıyı psikolojik yönden etkileyen olaylar da iş kazası sayılabilir. Sinir bozuklukları, şuur, hafıza kaybı akıl hastalığı gibi. Sigortalının uğradığı bedensel veya ruhsal zararlar dışındaki mal kaybına neden olan olaylar iş kazası değildir. Sigortalıya takılan ve organ görevi yapan protezlerde meydana gelen zararın iş kazası kapsamına girip girmediği tartışmalı olmakla birlikte, bu durumda iş kazasının varlığı kabul edilmelidir[356].

Yani iş kazasından söz edebilmek için hayatın olağan akışına paralel olarak ufak tefek yara ve sıyrıklar dışında ciddi beden veya ruhi açıdan tahrip edici bir durumun ortaya çıkması gereklidir[357].

d. İş Kazası ile Sigortalının Uğradığı Zarar Arasında Uygun Nedensellik Bağının Bulunması

İlliyet (nedensellik) bağı, olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre, gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun gerçekleşmesini kolaylaştıran sebeple sonuç arasındaki bağlantıyı ifade eder[358].

İşçinin geçirmiş olduğu her kaza iş kazası olarak sayılmaz. Bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için iki yönden uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Önce sigortalının gördüğü işle kaza arasında sonra da kaza ile zarar arasında

[355]Yarg. 21. HD, T.14.05.1996, E.2674, K.2738, Başboğa Şahbaz, s. 27-28.
[356] Başboğa Şahbaz, s. 29-30.
[357]Uşan, s. 177.
[358] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 39; Uşan, s. 177.

bir ilişki bulunup bulunmadığı araştırılır. Burada nedensellik bağı iki ayrı biçimde değerlendirilmelidir. Birincisi, işçinin gördüğü iş ile olay arasında uygun bir nedensellik bağı bulunmalıdır. İkincisi, kaza ile oluşturduğu zarar arasında uygun bir nedensellik bağı bulunmalıdır[359].

aa. Sigortalının Gördüğü İşle Kaza Arasındaki Bağlantı

İş kazasından söz edebilmek için, işçinin gördüğü işle kaza arasında bir bağlantı olmalı, yani bu kaza hayatın doğal akışına ve olağan yaşam deneyimlerine göre, işçinin gördüğü işin doğrudan ya da dolaylı bir sonucu olmalıdır[360]. Daha açık bir ifadeyle, işçi, işinin gereği olan mesleki etkinlik içinde bulunmasaydı maruz kaldığı kazaya uğramayacaktı. Örneğin makine başında çalışan işçinin elini kesmesi, elektrik arızasını gidermekle görevli teknisyenin elektriğe kapılması gibi durumlarda, kaza ile işçinin gördüğü iş arasındaki bağlantı mevcuttur. Sözünü ettiğimiz bu ilişki bizi nedensellik bağına götürmektedir[361].

Uygun nedensellik bağı, bazen kolayca saptanabilir. Bazen de bu durumun saptanmasında güçlük çıkabilir. Bu gibi durumlarda işçinin kaza sırasında işverenin otoritesi altında bulunup bulunmadığı, bir genel değerlendirme ölçütü olarak ele alınmış ve işçinin işverenin otoritesi altındayken geçirdiği kazaların iş kazaları olarak değerlendirilebileceği kabul edilmiştir[362]. Ancak Yargıtay önüne gelen uyuşmazlıklarda nedensellik bağının bulunması gerekliliğini çok katı şekilde uygulamamaktadır. Nitekim Yargıtay kararına konu olmuş bir olayda, işçinin işyerinde öç alma kastıyla öldürülmesinde, sigortalının gördüğü işle ölüm arasında sıkı bir nedensellik bağı bulunmamasına rağmen meydana gelen olayı iş kazası kabul etmiştir[363].

bb. İş Kazası ile Uğranılan Zarar Arasında Bağlantı

Olayın iş kazası sayılması için olay ile doğan zarar arasında da, bir nedensellik bağı olmalıdır. Yani zarar olay sonucu meydana gelmelidir. Örneğin işyerinde başına ağır bir cisim düşen işçi yaralanıp bir süre sonra ölse, kaza ile zarar arasında nedensellik bağı açıkça görülür. Buna karşın, bu yaralanma sonucu tedavi

[359] Ulusan, s. 73.
[360]Uşan, s. 177.
[361] Ulusan, s. 73.
[362] Ulusan, s. 74.
[363]Yarg. 10. HD, T.30.04.1947, E.1972/38091, K.1973/14209, Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 40.

gören işçi, tam iyileşmek üzereyken bu kez kalp yetmezliğinden ölse, olayda nedensellik bağından, dolayısıyla iş kazasından söz etmek mümkün değildir[364].

Belirtmek gerekir ki, Yargıtayın yerleşik uygulamalarına göre, kazanın işyerine gerçekleşmesi halinde, yapılan iş ile ilgili olma ve çalışma süresi içinde doğmuş olma koşulları aranmaksızın her olay iş kazası sayılmaktadır. Bu itibarla işçinin özel yaşamından, boş zamanlarını değerlendirme şeklinden kaynaklanan zarar verici olaylar da koruma kapsamına alınmaktadır. Yani, Yargıtay kararlarındaki hâkim kanaat, Kanunda sayılan hal ve durumlardan birinin varlığının illiyet bağı için yeterli olduğudur. Dolayısıyla, kaza, Kanunda sayılan söz konusu durumlardan birine uygun bir şekilde gerçekleşmiş ise, ayrıca olay ile görülen iş arasında illiyet bağı aramaya gerek yoktur[365].

2. Meslek Hastalığı Kavramı

a) Meslek Hastalığının Tanımı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 14. maddesine göre, meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir.

Doktrinde de meslek hastalığı, yasal düzenlemeye paralel olarak, işçinin, işverenin emir ve talimatı altında çalışmaktayken, işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütülen şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlük halleridir, şeklinde tanımlanmıştır[366].

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 14. maddesine göre sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun, kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi, kurumca

---

[364] Ulusan, s. 78-79.

[365] Uşan, s. 178.

[366] Serkan Odaman, ‘‘4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi’’, ***Mercek Dergisi***, Sayı 39, Temmuz 2005, s. 133-134; Başboğa Şahbaz, s. 34; Tıp öğretisinde meslek hastalığı terimi, mesleki tesirlerin sonucu olarak meydana gelen ve bu tesirlerin devamı halinde gittikçe gelişen ve bu sebepten belirli mesleklerde veya faaliyet sahalarında bulunan nüfusta genel aktif nüfusa nazaran daha sık görülen hastalıklar olarak tanımlanmaktadır, Ayşe Ledün Akdeniz, ***Sosyal Güvenlik Hukukunda Meslek Hastalığı Kavramı***, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012, s. 43.

gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesinin sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

Meslek hastalığına neden olan durumun tekrar edici nitelikte olması gereklidir. Meslek hastalığını yavaş yavaş meydana getiren, vücutta devamlı tekrar eden sebep, vücut bütünlüğünü ihlal etmelidir. Meslek hastalığında ölüm veya vücut bütünlüğünün ihlali, ani bir şekilde meydana gelmediğinden iş kazasından ayrılmaktadır[367].

b) Meslek Hastalığının Unsurları

Sosyal güvenlik hukuku yönünden yukarıda verilen tanım çerçevesinde meslek hastalığının unsurları, meslek hastalığına yakalanan işçinin sigortalı olması, meslek hastalığı teşkil eden bir hastalığın varlığı, hastalığa bağlı olarak işçinin bedence veya ruhça zarara uğraması, hastalığın yürütülen işin sonucu meydana gelmesi ve hastalık ile görülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunmasıdır.

a. Meslek Hastalığına Yakalanan İşçinin Sigortalı Olması

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 14. maddesi uyarınca meslek hastalığına uğrayan işçi sigortalı olmalıdır. Başka bir anlatımla işçinin gördüğü iş sonucu bedence ve ruhça arızaya uğrayanın sigortalı bir kimse olması zorunludur. Aksi halde meslek hastalığından söz edilemeyecektir. Kimlerin sigortalı sayılacağı Kanunun 4. maddesinde belirlenmiştir. Bu maddede öngörülen koşulları yerine getirenler, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı sayılacaklarından (m. 7) bunların işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemiş olması, bu niteliklerini ortadan kaldırmaz. Diğer bir ifadeyle, hizmet sözleşmesine dayanılarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar, kuruma bildirilmeden meslek hastalığına uğrasalar dahi yine işçinin bedence veya ruhça zarara uğraması meslek hastalığı sayılacaktır.

b. Meslek Hastalığı Teşkil Eden Bir Hastalığın Varlığı

Meslek hastalığının varlığını kabulü için temel unsur, meslekten kaynaklanan bir hastalıktır. Gerçekten meslek hastalığının işçinin yürüttüğü iş nedeniyle başka insanlardan daha fazla karşılaştığı özel dış etkenlerin sonucu olarak, belirli bir zaman

[367] Başboğa Şahbaz, s. 34.

içinde yoğunlaşarak meydana gelmesi gerekir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 14. maddesinin son fıkrası uyarınca çıkarılan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin[368] 17. maddesinde meslek hastalığının tanımı yapılarak 18. maddesinde hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı belirtilmiştir[369]. Ancak yönetmelikte belirlenmeyen bir hastalığın ortaya çıkması durumunda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 14. maddesinin son fıkrası gereği, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu uyuşmazlıkları çözecektir.

Ayrıca meslek hastalığının kabul edilebilmesi için çalışanın yakalandığı hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde ve bu yönetmeliğe ekli meslek hastalıkları listesinde adının bulunması ve listede belirtilen sürede meydana gelmesi gerekmektedir[370]. Hiç şüphesiz meslek hastalığının tespiti sağlık kurulu raporu ile olmalıdır[371].

c. Meslek Hastalığının Yürütülen İşin Sonucu Olarak Ortaya Çıkması

Bir meslek hastalığının varlığından söz edebilmek için hastalık ve bunun sonucu olarak sakatlık veya ölüm olayının sigortalının çalıştığı iş sebebiyle ortaya çıkması gerekir. Yani yapılan iş ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması aranır[372]. Yine, iş kazasında çalışılan işle ilgili olmayan bir biçimde kazaya uğranılması hali de iş kazası sayılabilirken, meslek hastalığından söz edebilmek için hastalığın tamamen mesleksel olması gerekir. Örneğin, gürültülü işlerde çalışanlarda görülen işitme kaybı, maden ocaklarında çalışmaya bağlı akciğer hastalıkları böyledir[373].

---

[368]R.G. T. 11.10.2008, S. 27021.

[369] Başboğa Şahbaz, s. 35-36.

[370]Uşan, s. 180-181; Başboğa Şahbaz, s. 36-37.

[371]Uşan, s. 180; Taştan, s. 122; Yüksek Sağlık Kurulu raporu SGK'yı bağlarsa da, sigortalıyı bağlamaz. Bu konuda, Yüksek Sağlık Kurulu kararlarına karşı itiraz halinde Adli Tıp Kurumu 3 İhtisas Kurulu'ndan rapor alarak veya gerektiğinde Adli Tıp Genel Kurulundan rapor alarak sonuca gidilebilir. Alınacak sağlık kurulu raporunun hükme esas alınabilmesi için, raporun belirlenen hastalığın işyeri koşullarından dolayı meydana geldiğini (illiyet bağını) ortaya koyması gerekir. YİBK, T. 28.06.1976, E.6, K.4, Mesut Balcı, ***İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması***, Yetkin Yayınları, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, 2011, s. 128.

[372]Uşan, s. 180; Taştan, s. 119; Ulusan, s. 82; Başboğa Şahbaz, s. 39.

[373]Uşan, s. 180; Hasan Ünal, ***Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Uygulaması***, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2006, s. 41.

d. Meslek Hastalığının Sigortalıda Bedeni veya Ruhi Zarara Neden Olması

Meslek hastalığında sigortalı işçiye Kurumca gerekli sigorta yardımlarının yapılabilmesi için aranan koşullardan birisi de, işçinin yakalandığı meslek hastalığı sonucunda geçici veya sürekli bir şekilde bedenen veya ruhen bir zarara uğramasıdır[374]. Kanunda her ne kadar ölümden bahsedilmemişse de meslek hastalığı neticesinde ölüm meydana gelmişse, bu da meslek hastalığı sigortası içerisinde yer alacaktır[375].

3. İşverenin Sorumlu Olacağı Kaza Kavramı ve SGK Anlamında İş Kazasından Farkları

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinde hangi hallerin iş kazası olacağı sayılmıştır. Maddeden de anlaşılacağı üzere, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu geniş bir iş kazası tanımı getirmekte, tek tek saydığı durumlar kapsamına giren olayları iş kazası olarak kabul etmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun bu tanımı Kurumun yapacağı yardımlar bakımından önem taşımaktadır. Böylece, iş kazası veya meslek hastalığı halinde sigortalıya ve hak sahiplerine sağlanan yardımların bir kısmı ayni yardım niteliğinde sağlık yardım ve hizmetleri, diğer kısmı ise nakdi yardım niteliğinde periyodik veya bir defalık yapılan değişik türde yardımlardır. Bu yardımlardan yararlanmak için sigortalı olmak yeterli olup bunun için Kuruma belli bir süre prim ödemiş olmak gerekmez[376].

Belirtmek gerekir ki, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanununun bu tanımı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile tam örtüşmemektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesine göre iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olayı ifade eder. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun gerekçesinde bu farklılık, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda yapılan sosyal güvenlik

[374] Başboğa Şahbaz, s. 38; Taştan, s. 122-123.
[375] Uşan, s. 180; Taştan, s. 122-123.
[376] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 508.

hakları ve tazmine dayalı iş kazası tanımı aslında meydana gelen kazaların hangi şartlarda meydana geldiğinde iş kazası sayılacağını belirlemeye yöneliktir. Oysa uluslararası kuruluşlarca yapılan tanımlara bakıldığında iş kazasının; Avrupa Birliği İstatistik Ofisince; iş sırasında fiziksel ve ruhsal zarara yol açan ani bir olay, Uluslararası Çalışma Örgütünce; işte ya da işin yürütümü esnasında meydana gelen, ölüm, yaralanma ya da hastalıkla sonuçlanabilecek kazalar, Dünya Sağlık Örgütünce; önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay şeklinde tanımlanmış olup böylece daha üst genel bir tanımlama yoluna gidildiği görülmektedir. Dikkat edilecek olursa, gerekçede daha üst genel bir tanım getirildiğinden bahsedilmektedir. Oysa öğretide de isabetli olarak belirtildiği üzere, 6331 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanuna göre daha geniş bir nitelik taşımamaktadır. Doktrinde de ifade edildiği gibi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile bir kez tanımlanan bir kavramın daha sonra çıkarılan bir kanun ile yeniden ve üstelik öncekinden farklı biçimde tanımlanmasının gerekliliği de tartışmalıdır. Bu noktada 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ifade edilen iş kazası kavramının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında iş kazası kavramı ile özdeş olduğunun ortaya konması için bu konuda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesine atıf yapılması yeterli olurdu. Nitekim iş sağlı ve güvenliği kurulunun hazırlanmasında esas alınan 89/391 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde de iş kazası kavramının tanımlama yoluna gidilmediği görülmektedir[377].

Karşılaştığı iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle sağlık sorunları yaşayan sigortalı, bu sebeple çalışamadığı süre boyunca bir maddi kayıp yaşar. Söz konusu durum nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, sosyal riskle karşılaşan sigortalıya ekonomik güvence de sağlamak için parasal yardımlar öngörmüştür. Bu yardımlar, sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli iş göremezlik geliri verilmesidir. Yine sigortalının ölümü halinde ailesine verilen cenaze giderleri, eş ve çocuklara, ana ve babaya gelir bağlanması hükümleri de iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası kapsamında yer almıştır[378].

[377] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 509.
[378] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 510.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 18. maddesinin 3. fıkrasına göre, Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla; iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için, geçici iş göremezliği ödeneği verilir. Geçici iş göremezliğinin miktarı yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisi ödenir[379].

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 19. maddesinin 1. fıkrasına göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlarda meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu belirtilen ve Kurum Sağlık Kurulunca bu durumu onaylanan sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır[380].

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun iş kazasını düzenleyen 13. maddesi uygulamada, özellikle hukukçu olmayan ve iş güvenliği uzmanları tarafından mutlak bir iş kazası kavramı olarak kabul edilmekte, işverenin sorumluluğu ile iş kazası kavramları birbirine karıştırılmaktadır. Önemle belirtmek gerekir ki, bir kazanın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılması, işverenin de bundan sorumlu olacağı anlamına gelmez. İşverenin hukuki sorumluluğunu doğuran her kaza 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından da iş kazası olmasına karşın, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu açısından iş kazası sayılan her kaza işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren bir iş kazası değildir. Başka bir deyişle, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından iş kazası kavramı işverenin sorumlu olduğu iş kazası kavramına göre daha geniş bir anlama sahiptir. Gerçekten, işverenin hukuki sorumluluğuna yol açan iş kazaları ise farklı özelliklere sahiptir ve bireysel iş hukuku anlamında kaza olarak adlandırılabilirler. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında iş kazası ile işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran iş kazaları arasındaki farkı nedensellik bağı oluşturur[381].

---

[379] Uşan ,s. 183.
[380] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 511; Uşan, s. 184.
[381] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 519.

B. İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN ŞARTLARI

1. İşverenin Koruma, Gözetme ve Koruyucu Önlemleri Alma Borçlarına Aykırı Davranışı

İşverenin hukuki sorumluluğundan bahsedebilmemiz için her şeyden önce onun hizmet sözleşmesi ile üstlendiği koruma ve gözetme borcu ile işyerinde koruyucu önlemleri alma yükümlülüğünü gereği gibi ifa edemediğinin tespiti gerekir. İşveren, sözleşmeden dolayı veya işyerinde kanunen alınması gerekli olan tedbirleri hiç veya yeterli ölçüde almazsa veya işçinin şahsiyet haklarına saygı göstermezse burada koruma ve gözetme borcuna aykırılık söz konusu olur. Bu hususun ispatı ise işçiye düşer[382].

2. İşçinin Zarara Uğraması ve Uygun İlliyet Bağı

İşyerinde gerekli önlemlerin alınmaması nedeniyle işçinin iş kazasına ve meslek hastalığına maruz kalması, bunun sonucu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu anlamında beden ve ruh bütünlüğünün ihlali nedeniyle cismani bir zarara uğraması veya işçinin ölmesi halinde destekten yoksun kalan yakınlarının mal varlığında bir azalma olması, işverenin sorumluluğu için en önemli şarttır. Çalışması sırasında, işçi sağlığını kaybederse veya iş kazası neticesinde sakatlanırsa, yani cismani bir zarara uğrarsa, işçinin bu yüzden malvarlığında meydana gelen kaybının işverence işçinin kendisi veya ölümü halinde, yakınlarına tazmin edilmesi gerekmektedir. İşçiye ait eşyaların zarara uğraması veya tamamen yok olması halinde de, ortaya çıkan eşyaya ilişkin maddi zararın da işverence tazmini gerekir. İşçinin işyerinde uğradığı zarar, genellikle işyerinde maruz kaldığı iş kazası ve meslek hastalığı yani beden ve ruh bütünlüğünün ihlali sonucu oluşan tedavi giderleri, çalışma iktidarının yitirilmesi ve iktisadi geleceğin sarsılması gibi maddi nitelikte olabileceği gibi, kişilik haklarının ihlali halinde ortaya çıkan manevi zarar şeklinde de ortaya çıkabilir[383]. Ayrıca işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu gereği alması icap eden tedbirleri

[382]Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 82; Yargıtay önüne gelen bir olayda, su satışı yapan işverenin su satışı için elemanını para tahsiline göndermesi üzerine, işçinin asansörden düşmesi üzerine, işverenin göndermeden önce her binanın durumunu, asansörünü kontrol etmesinin beklenmeyeceği, kaldı ki kontrol etse bile bu tür tesisatların kontrol anından hemen sonra arızaya geçmesi de büyük bir olasılık dahilinde olduğu için işvereni sorumlu tutmamıştır. YHGK, T.13.03.1987, E.722, K.203, Balcı, s. 216-217.

[383] Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 82; Taştan, s. 124-125.

almaması ile bunun sonucu işçinin uğradığı zarar arasında uygun bir illiyet bağının bulunması gerekir.

3. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalı işçinin beden tamlığının ihlaline bağlı olarak uğradığı zarar, Kurum tarafından karşılanmakla beraber, bazen Kurumca sağlanan parasal yardım, işçinin maddi zararının tamamını karşılayamamakta ve bu durumda, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunu sınırlayan herhangi bir düzenleme de bulunmadığından, işçi, oluşan bakiye zararının, işverenden tazmini için yargı yoluna gidebilmektedir. Ancak işçinin bakiye zararının işveren tarafından tazmin edilmesine esas teşkil eden sorumluluk türünün ne olduğu, sorumluluğun kusura mı, yoksa kusursuz sorumluluğa mı dayalı olduğu ya da olması gerektiği konusu önem taşımaktadır[384].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesi ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesindeki temel kurala göre, işverenler işyerlerindeki işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ve araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmakla yükümlüdür[385].

a) Kusur Sorumluluğu Görüşü

Kişi kural olarak, kusuruyla başkasına verdiği zararları gidermek ve sonuçlarına katlanmak zorundadır. Kusur sorumluluğunun hukuki dayanağı kusurdur. Bir kimse kusurlu hareketi sonucunda verdiği zararlardan sorumludur. Burada kusur esastır. Kusur varsa sorumluluk da vardır, kusur yoksa sorumluluk da yoktur. Kusurun varlığını ispat yükümlülüğü zarar görene aittir. Eğer zarar gören, zarar verenin kusurlu olduğunu ispat edemezse oluşan zarara katlanmak zorunda kalır. Kusur sorumluluğunda[386], kusurun yanında davranış, uygun illiyet bağı ve

[384]Banu Erdem Özdemir, ***İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenlerin Hukuki Sorumluluğunun Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi***, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s. 3.

[385] Narter, s. 370.

[386] Yargıtay önüne gelen bir olayda, işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluk olduğunu belirtmiştir. Yarg. 21. HD, T.28.04.2014, E.2014/2422, K.2014/9153, Narter, s. 404-405.

hukuka aykırılık unsurlarının da aranması gerekir[387]. Kusurlu davranış, işverenin iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkacağını bilerek ve isteyerek hareket etmesi veya hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, sonucu önlemek için durumun gerektirdiği dikkat ve özeni göstermemesi, diğer bir deyişle, gereken iş güvenliği önlemlerini almaması biçiminde ortaya çıkar. Bu nedenle, kusur sorumluluğu ilkesi esas alınırsa, işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için gerekli dikkat ve özeni gösteren işveren kusurlu sayılmayacak ve ortaya çıkan zarardan sorumlu tutulmayacaktır. Kusur prensibi çerçevesinde, işçinin, karşılanmayan zararının tazmini için işveren aleyhine açtığı davada, bir iş kazası ve meslek hastalığına maruz kaldığını ve işverenin gerekli iş güvenliği tedbirlerini yerine getirmediğini ispat etmesi yeterli olup ayrıca, kaza veya hastalığın tedbirlerin alınmaması, yerine getirilmemesi nedeniyle meydana geldiğini ispat etmesi gerekmemektedir[388].

İşverenin hukuki sorumluluğu, genel olarak koruma ve gözetme borcuna aykırı davranması sonucu zarara uğrayan işçiye veya hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğu olup bu bağlamda sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk niteliğindedir. Şayet, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aykırılık nedeniyle doğan zarar, iş kazası veya meslek hastalığı olarak tanımlanamıyorsa işveren, işçiye veya hak sahiplerine karşı koruma ve gözetme borcu kapsamında genel hükümlere göre sorumlu olur. Buradan çıkan sonuç şudur ki, iş kazası veya meslek hastalığı bakımından kural olarak işverenin hukuki sorumluluğundan bahsedilemez. Bu durumda zararın, özel hukuk dışında sosyal sigorta mevzuatı çerçevesinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanması söz konusu olur. Ancak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21. maddesindeki koşullar oluşmuşsa, iş kazası ve meslek hastalığının, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi sonucu oluşmuşsa, kuralın ayrığı olarak işveren, Kuruma karşı genel hukuk kurallarından ayrı bir hukuki temeli olan, Sosyal Sigortalar Hukukuna özgü bir sorumluluk esasına göre sorumlu olur[389].

---

[387] Bedrettin Murat, ***Hukuki ve Cezai Sorumluluk Açısından Trafik Kazaları ve Trafik Kazalarının Tespitinde Yeni Bir Model Önerisi***, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010, s. 42.
[388] Özdemir, ***İş Kazası***, s. 3.
[389] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1207; Narter, s. 383-384.

İşverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğuna dayandığı yolundaki görüşlerin ortak noktası 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda kusur sorumluluğu ilkesinin esas olmasıdır. İşverenin sorumluluğu konusunda yasa boşluğu olduğunu ileri sürerek bu boşluğun yargıç tarafından kusursuz sorumluluk esası uygulanarak doldurulması gerektiği yolundaki fikrin kabul edilemeyeceği ileri sürülmektedir. Kusur sorumluluğu ilkesi yerine kusursuz sorumluluk ilkesinin uygulanabilmesi için bu durumun mutlaka yasada özel olarak ve açıkça öngörülmüş olması gerektiği, mevzuatımızda bu yönde açık bir hüküm bulunmadığından işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğu yolundaki fikirlerin pozitif hukukumuza aykırılık oluşturduğu, Yargıtayın işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayandığı yönündeki görüşü de yasayı aşan bir yorum olduğu belirtilmektedir. Yine bu görüş doğrultusunda işverenin sorumluluğunun İş Kanununun 73. maddesi (4857 Sayılı İş K. m. 77) uyarınca kusursuz sorumluluk olduğu yolundaki görüşün de isabetli olmadığı, bu hükmün sorumluluk tesis edici nitelik taşımadığı, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kamu hukuku kaynağı olan İş Kanununun 73. maddesi (4857 Sayılı İş K. m. 77) işverene sadece ödev yüklemekte, bu yükümlülüğe aykırı davranış halinde işverenin sorumluluğunu düzenleyen bir nitelik taşımayacağı vurgulanmaktadır[390].

Bazı yazarlarca işverenin kusura dayanan sorumluluğunun sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk yanında haksız fiil sorumluluğu olarak da nitelendirilebileceği kabul edilmektedir. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması, kişi varlıklarını doğrudan doğruya korumayı amaçlayan emredici kuralların ihlal edilmesi anlamını taşıdığı, işçinin tazminat talebini 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 49 ve devamı maddelerine dayandırma imkanı bulunduğundan bu durumda hakların yarışması söz konusu olacağı ileri sürülmektedir[391].

---

[390]Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 63; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi bir kararında yüksek mahkemenin önceki içtihatlarından farklı olarak işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun kusur esasına dayandığını hükme bağlamıştır. Söz konusu karar uyarınca, işverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeni ile hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş ayrık haller dışında ilke olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. Yarg. 21. HD, T.12.02.2007, E.14258, K.1770, (E.T. 25.05.2015), http//www.sinerjimevzuat.com.tr ; Aynı karar için bkz. Süzek, ***İş Hukuku***, s. 355.

[391] Narter, s. 385; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1207.

b) Kusursuz Sorumluluk Görüşü

Kusursuz sorumluluk genellikle olumsuz bir biçimde, sorumlu kişinin kusurunu gerektirmeyen sorumluluk olarak tanımlanır. Sorumluluğun doğması için failin kusurlu olması aranmaz. Belirli bir olayın veya durumun varlığı, sorumluluğun doğması için yeterli sayılır. Anılan sorumlulukta maddi zararı tazmin borcunun doğabilmesi için olayla zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğunun ispatı yeterlidir[392].

Sözleşme dışı sorumlulukta temel ilke, kusur sorumluluğu olmakla birlikte, çağdaş hukukta sorumluluğun kaynağı yalnız kusur değildir. Sanayi, ekonomik, sosyal ve kültürel alanda 19. yüzyılda başlayan gelişmeler, kusura dayalı sorumluluğu her geçen gün yetersiz kılmaktadır. Zarar görenlerin kusuru kanıtlamakta zorlanmaları, zarar görenlerin, zarara yol açan nesneye malik olan veya belirli çalışma ve etkinlik içinde bulunan ekonomik alanda güçlü olan kişiler yerine onlar adına ve yararına çalışan güçsüz kişilerle karşı karşıya kalmaları, bazı araç, aygıt ve işletmelerin nitelik ve nicelikçe tehlike yaratma eğilimi gibi toplumsal içerikli düşünceler, kusursuz sorumluluk ilkesinin kabulüne yol açmıştır. Yasaların açıkça belirttiği özel durumlarda kusur olmadan da sorumluluğun öngörülmesi, özel hukukta, sosyal görüşlerin liberal görüşlere karşı üstünlüğünü ortaya koyan bir gelişmedir[393].

İş hukukunda işverenin, kusura dayalı sorumluluğunun, işçinin iş kazası nedeniyle uğradığı zararın tazminini her zaman karşılamaması, bu alanda kusura dayanmayan sorumluluğun doğmasına sebep olmuştur. İşveren bütün tedbirleri almış olsa bile, kazanın doğmasını önleyememiş olabilir. İşyerini kurmakla, işveren, riskli bir ortamı yaratan kişi durumuna girmektedir. İşin faydası ile riskleri kendisine ait olan işverenin, işyerinde işçinin iş kazaları sebebiyle uğramış olduğu zararları da

---

[392] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 85; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 352; Naneci, ***İş Kazaları***, s. 135.

[393] Murat, s. 63; Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 85-86; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 159-160; Yargıtay'ca işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak değerlendirildiği kararlarda çeşitli ilkelerden yararlandığı görülür. Bunlar çıkar ilkesi, hakkaniyet ilkesi ve tehlike (risk) ilkesidir. Anılan ilkelerden çıkar ilkesi, işçinin emeğiyle icra edilen işin menfaatlerinden öncelikle işverenin yararlanacağı o nedenle zararlara da büyük ölçüde onun katlanması gerektiği anlayışından kaynaklanır. Hakkaniyet ilkesi, oluşumunda hiçbir kusuru bulunmasa da işverenin, kazalanan işçinin iş kazasından duyduğu elem ve ızdırabın bir bölümüne katılması düşüncesine dayanır. İşverenin bu katılımı hakkaniyetin gerektirdiği ölçüde gerçekleşir. Zira işveren karşısında işçi ekonomik açıdan güçsüzdür ve iş kazasının oluşturduğu zarara katlanma gücü daha azdır. YHGK, T.18.03.1987, E.1986/9-722, K.1987/203, Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 90.

karşılaması beklenir. İş hukukunda kusursuz sorumluluk hali bu gerekçelerden ortaya çıkmıştır[394].

İşverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğu konusundaki gerekçelerden ilki mevzuatımızda işverenin sorumluluğu konusunda bir yasa boşluğu olduğunu savunmaktadır. Bu görüş uyarınca işverenin sorumluluğu konusunda 4857 sayılı İş Kanununda hüküm olmadığından Borçlar Kanununun 332. (6098 Sayılı TBK m. 417) ve 96. (6098 Sayılı TBK m. 112) maddelerine başvurmak gerekmektedir. Ancak bu hükümler, iş hukukunun işçiyi koruyucu amacına uygun nitelikte değillerdir. Bu nedenle de işverenin sorumluluğu konusunda bu maddeler uygulanamazlar. Ortaya çıkan bu yasa boşluğu Medeni Kanunun 1. maddesi uyarınca yargıç tarafından risk (tehlike) esasına dayanan kusursuz sorumluluk ilkesi uygulanarak doldurulmalıdır[395].

Bir diğer gerekçe ise işverenin kusursuz sorumluluğuna mevcut kuralların yorumu ile ulaşılabileceğini ifade etmiştir. İş Kanununun 77. maddesi ve Borçlar Kanununun 332. maddesi (6098 Sayılı TBK m. 417) birlikte ele alınarak kusursuz sorumluluk görüşüne ulaşılabilecektir[396].

c) Yargıtayın Görüşü

Yargıtay'ın konuya ilişkin ilk kararlarındaki görüşü kusur sorumluluğu yönünde olup işverenin sorumluluğunu başlangıçta haksız fiil sorumluluğu olarak kabul ederken bilahare sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk esasını benimsemiş ve nihayet kusur sorumluluğundan ayrılarak tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluğu kabul etmiştir. Gerçekten de, Yargıtay'ın sonraki kararları tehlike esasında kusursuz sorumluluk olarak yerleşik bir içtihada yöneldiğini göstermektedir[397].

---

[394] Narter, s. 371.

[395] Ulusan, s. 125; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 352; Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 48.

[396] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 352; Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 48.

[397] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1209; Hukukumuzda asıl olan kusur şartına dayalı sorumluluktur. Ancak teknolojinin gelişmesi ve bu gelişen teknolojinin sanayimize uygulanması sonucu meydana gelen bazı tehlikelerin doğurduğu zararların tazmininde kusur şartının aranması her zaman adaleti ve toplumsal düşünceyi tatmin etmediğinden doğal hukuk görüşü ile Anayasalarda anlatımını bulan temel hak ve ilkelere yaklaşım sağlayan tehlike sorumluluğu kuralı gerçekleştirilmiştir, denilmektedir. Bununla birlikte Yargıtay'ın kusursuz sorumluluk ilkesinden zaman zaman ayrılarak kusur sorumluluğuna da dayandığı görülmektedir. YHGK, T.18.03.1986, E.1986/9-722, K.1987/203, Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1209; Somut olayda, zararı doğuran olay işverenin işinin görüldüğü, işverenin emir ve talimat dahilinde hareket edildiği sırada beklenmeyen nedenler sonucu meydana geldiğinden, nedensellik bağı çerçevesinde işverenin mal varlığına risk yükleyen tehlike esasına

Yargıtay'ın tehlike sorumluluğu açısından kusur sorumluluğundan kusursuz sorumluluğa geçişin hukuki alt yapısı ilk olarak 27.03.1957 gün ve 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile atılmıştır. Buna göre 818 sayılı Borçlar Kanununun 55. maddesindeki adam çalıştıranın sorumluluğu kapsamında verilmiş olup zamanla diğer sorumluluk türlerine de yansıtılarak günümüze dek varlığını korumuştur. Gerçekten, Yargıtayın sonraki kararlarında tehlike esasında kusursuz sorumluluk olarak yerleşik bir içtihada yöneldiği görülmektedir[398].

Yargıtay tarafından, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak değerlendirildiği kararlarda çeşitli ilkelerden yararlandığı görülür. Bunlar çıkar ilkesi, hakkaniyet ilkesi ve tehlike (risk) ilkesidir. Anılan ilkelerden çıkar ilkesi, işçinin emeğiyle icra edilen işin menfaatlerinden öncelikle işverenin yararlanacağı o nedenle zararlara da büyük ölçüde onun katlanması gerektiği anlayışından kaynaklanır. Hakkaniyet ilkesi, oluşumunda hiçbir kusuru bulunmasa da işverenin, kazaya uğrayan işçinin iş kazasından duyduğu elem ve ızdırabın bir bölümüne katılması düşüncesine dayanır. İşverenin bu katılımı hakkaniyetin gerektirdiği ölçüde gerçekleşir. Zira işveren karşısında ekonomik açıdan işçi güçsüzdür ve iş kazasının oluşturduğu zarara katlanma gücü daha azdır[399].

İşverenin sorumluluğunun risk esasına dayalı bir kusursuz sorumluluk olduğu yolunda içtihat geliştiren Yargıtay kaçınılmazlıktan doğan iş kazalarında işverenin tazminatın tamamından sorumlu tutulmasının da adalet ve hakkaniyetle bağdaşmayacağını kararlarına yansıtmaktadır. Bu doğrultuda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kaçınılmazlık durumunda Sosyal Sigortalar tarafından karşılanmayan zarar için işverenin zararın tamamından sorumlu tutulmasının hak ve nesafet kuralları ile bağdaşmayacağını, hakimin 818 Sayılı Borçlar Kanununun 43. maddesi gereği

---

dayanan sorumluluk hükümlerine göre davalı işverenin sorumlu tutulması gerekir. YHGK, T.12.11.2003, E.2003/21-673, K.2003/641, (E.T.13.11.2016), http//www.sinerjimevzuat.com.tr.

[398] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 162; Çelik, s. 172; Yukarıda anılan 27.03.1957 gün ve 1/3 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararının gerekçesine göre, sanayinin gelişmesi ve yurt düzeyine yayılmasıyla işyerlerinde kullanılan teknik araçlarda bir artış görülmüş, bu durum ise alınabilecek önlemlerle dahi önüne geçilmesi mümkün olmayan tehlikelerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Dolayısıyla iş kazalarında bir artışın yaşandığı böyle bir ortamda kusura dayanan sorumluluk ilkesinin yetersiz kaldığı, modern toplum yaşamının ihtiyaçlarına cevap veremediği görülmüştür. O nedenle son zamanlarda kendisini yoğun biçimde hissettiren teknolojik gelişmeler, adaleti ve toplumsal düşünceyi tatmin edemeyen kusur sorumluluğu yerine kusursuz sorumluluğun ortaya atılmasına sebep olmuştur. Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 89.

[399] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 90; Kusursuz sorumluluğun kabul edilmesindeki temel ilkeler için bkz. Ahmet M. Kılıçoğlu, ***Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Yeni Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış)***, Genişletilmiş 16. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2012, s. 311-315.

tazminatın kapsamının belirlenmesi gerektiğini vurgulamıştır[400]. Fakat işveren işçinin uğradığı iş kazası nedeniyle aynı zamanda kusurlu ise, işveren 818 Sayılı Borçlar Kanununun 43. maddesi (6098 Sayılı TBK m. 50) uyarınca hakkaniyet indiriminden yararlanamaz[401].

Doktrinde, Yargıtay'ın kusursuz sorumluluk esasına dayandığını belirttiği iş kazası ve meslek hastalığından doğan işveren sorumluluğunda aynı zamanda kusur araştırması yapması çelişki olarak nitelendirilmiştir[402]. Ancak yukarda söylediğimiz gibi Yargıtay bu uygulamayı işverenin hakkaniyet indiriminden yararlanıp yararlanamayacağı veya ne miktarda yararlanacağını belirlemek için yapmaktadır.

d) İşverenin Sorumluluğunda Hakların Yarışması

Yargıtay eski içtihatlarında işverenin iş güvenliğini ve işçi sağlığını korumaya yönelik hükümlere aykırı davranışının 818 sayılı Borçlar Kanununun 41. maddesinin (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 49) açık hükmü uyarınca haksız fiil sayılmasının zorunlu olduğunu karara bağlamaktaydı. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gereği gibi almayarak iş sözleşmesinden doğan koruma ve gözetme borcuna aykırı davranan işveren sözleşmeye aykırı davranmış sayılmaktadır. Sözleşmeye aykırılık olarak nitelendirilen bu davranış nedeniyle işverenin sözleşmeden kaynaklanan sorumluluğu doğmaktadır. İşverenin koruma ve gözetme borcuna aykırı davranışı sonucunda kazaya uğrayan işçi ya da ölümü halinde hak sahipleri açacakları tazminat davalarını Borçlar Kanununun 96 ve 332. maddelerine (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 112 ve 417) dayandıracaklardır. İşverenin iş güvenliği önlemlerini almaması ya da alınmış olan önlemlerin uygulanmasında gerekli olan özeni göstermemesi sonucunda meydana gelen yaralanma veya ölüm 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu anlamında haksız fiil oluşturduğundan açılacak davanın haksız fiil hükümlerine dayandırılması da mümkündür. Görüldüğü gibi burada davacılar açısından hakların yarışması vardır. Zarara uğrayan kimseler

---

[400] YHGK, T.25.05.1968, E.110, K.343, Ulusan, s. 109; Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 52-53; Yargıtay bir kararında, hakkaniyete uygun paylaşımın, kaçınılmazlığın sebep olduğu zararın yarıdan fazlasına işverenin katlanmasını gerektireceğini vurgulamıştır. Yarg. 9. HD, T.27.09.1994, E.7920, K.13094, Utkan Araslı, ''Hakkaniyet İndirimi Kaldırılıyor Mu?'', ***Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi***, Ocak 2012, s. 9; Yarg. 21. HD, T.26.02.2004, E.2004/899, K.2001/1629, İsa Karakaş, **SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları**, Ankara, 2011, s. 181-183.

[401] Yarg. 9. HD, T.29.12.1981, E.11284, K.15904, Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 94.

[402] Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 52.

davalarını dilerlerse haksız fiil sorumluluğuna dilerlerse de sözleşmeden kaynaklanan sorumluluğa dayandırabileceklerdir. Ancak davacıların davalarını sözleşmeden kaynaklanan sorumluluğa dayandırmaları daha avantajlı bir durum yaratmaktadır[403].

Sözleşmeye aykırılığa dayanıldığında davacılar Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan zararlarının tazmini için işverenin işyerinde alması gereken iş güvenliği önlemlerini almadığını ve iş kazası nedeniyle zararın doğduğunu ispatlamakla yükümlüdürler. İşçi ya da hak sahipleri bu iki hususu ispatladığında kendisine düşen ispat yükünü yerine getirmiş sayılırlar. Bunların dışında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması ile ortaya çıkan kaza arasındaki uygun nedensellik bağını ispatlamaları gerekmez. İşverenin gereken iş güvenliği önlemlerini almadığı ispatlandığında iş kazasının bu nedenle ortaya çıktığı hayatın olağan akışı gereği sayılır. İş güvenliği önlemlerinin alınmaması ile kaza arasında uygun nedensellik bağının bulunmadığının ispat yükü işverene aittir. Haksız fiil sorumluluğunda davacı, davalının kusurunu ispatla yükümlü olmasına karşın sözleşmeye aykırılıkta borçlu kendi kusursuzluğunu ispatlamalıdır. Davacı, davasını sözleşmeye aykırılığa dayandırdığında işveren sorumluluktan kurtulabilmek için iş kazasının ortaya çıkmasında kusuru bulunmadığını ispat etmelidir. İşveren gereken iş güvenliği önlemelerini aldığını, kazanın başka bir nedenle meydana geldiğini, iş güvenliği önlemlerini doğumunda kusurlu olmadığı olaylar, örneğin zorlayıcı neden ya da önlemin alınmasının gerektiği zaman geçici olarak temyiz gücünü kaybetmiş olması gibi nedenlerle alamadığını ispatlayacaktır. Kusursuzluğunu ispat edememesi durumunda ise işverenin sorumluluğu doğacaktır[404].

İşçinin veya ölümü halinde hak sahiplerinin işverenin kusurunu ispatlamaları gerekmediği Yargıtay tarafından da karara bağlanmıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 7.6.1969 tarihli kararında 818 sayılı Borçlar Kanununun 332. maddesine göre (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 417) işveren tehlikelere karşı gerekli tedbirleri almaya ve münasip ve sıhhi çalışma yeri tedarikine mecburdur. Bir şeyi yapmaya mecbur olan kişinin o şeyi yaptığını ispat etmesi gerekir. Borçlunun sorumluluğuna ilişkin Borçlar Kanununun 96. maddesindeki (6098 sayılı Borçlar Kanunu m. 112) genel hükme göre borçlu kendisine hiçbir kusurun isnat edilemeyeceğini ispat

[403] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 358; Ulusan, s. 127-128.
[404] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 94-95.

etmedikçe alacaklının uğradığı zararı davalı ise kusursuzluğunu ispat etmek durumundadır, diyerek bu esası karara bağlamıştır. İşveren iş kazası ile alınmayan iş güvenliği önlemi arasında hukuki sorumluluğun kurucu unsuru olan uygun nedensellik bağının bulunmadığını ispat ederek de sorumluluktan kurtulabilir. Davacıların, davalarını sözleşmeye aykırılığa dayandırmaları kusur konusundaki bu ispat kolaylığının yanı sıra zamanaşımı konusunda da avantaj yaratmaktadır. Haksız fiillere dayanan tazminat davası Borçlar Kanununun 60. maddesi uyarınca bir yıllık zamanaşımına tabi iken (6098 sayılı Borçlar Kanunu m. 72'de iki yıla çıkarıldı) sözleşmeden kaynaklanan sorumluluğa dayanan tazminat davası Borçlar Kanununun 125. maddesi (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 146) uyarınca on yıllık zamanaşımına tabidir. Bütün bu nedenlerle işçi veya ölümü halinde hak sahipleri davalarını haksız fiil hükümlerine dayandırdıklarını açıkça belli etmedikçe davanın akde aykırılık hükümlerine dayanarak görülmesi işçinin korunması amacı açısından daha uygun olacaktır. İşverenin sorumluluğu açısından 818 sayılı Borçlar Kanununun 55 veya 100. maddelerine (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 66 ve 116. maddelerine) dayanmak imkânı varsa haksız fiil hükümleri daha avantajlı olabilir. Bu maddeler kusursuz sorumluluk esasına dayandığından işveren kusursuzluğunu ispatlasa dahi sorumluluktan kurtulamayacaktır. İnceleme konumuzu oluşturan destekten yoksun kalma tazminatı açısından ise ilk başlarda davacıların davalarını akdi sorumluluğa mı haksız fiil sorumluluğuna mı dayandıracakları yolunda bir hüküm bulunmamaktaydı. 1957 yılında Borçlar Kanununun 332. maddesine 6763 sayılı Kanunla eklenen bir fıkra ile bu konudaki belirsizlik ortadan kaldırılmış ve işçinin ölümünden sonra hak sahiplerinin işverene karşı açacakları tazminat davasının da sözleşmeye aykırılık dayanacağı hükme bağlanmıştır. 818 sayılı Borçlar Kanununun 332. maddesinin (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417) ikinci fıkrası uyarınca, iş sahibinin yukarı ki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi sözleşmeye aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur. Maddenin bu açık hükmü karşısında işçinin desteğinden yoksun kalanlar Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan

zarar miktarı için işverene karşı sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanarak davalarını açabilecektirler[405].

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 60. maddesi ile sorumluluk sebeplerinin çokluğu durumunda davacı lehine olan yeni bir hüküm ihdas edilmiştir. Getirilen bu yeni düzenlemeye göre, bir kişinin sorumluluğu, birden çok sebebe dayandırılabiliyorsa hakim, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderim imkanı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verir. Ancak zarar gören kimse, davasının kısmen haksız fiil sorumluluğuna, kısmen sözleşmeye aykırı davranıştan doğan sorumluluğa dayandıramaz[406]. Dolayısıyla zarar gören işçi herhangi bir sorumluluğa dayanmadığı takdirde, hakim işçi için en avantajlı sorumluluk sebebine göre karar verecektir.

e) 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve Açıklık Kazanmayan Sorumluluk Hali

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde, işverenin hukuki sorumluluğu düzenlenmiştir. Buna göre, 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. 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 dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

---

[405]Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 57-59.

[406] Reisoğlu, s. 392; İşçi zararın tazmini için isterse sözleşme sorumluluğuna, isterse haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümlere dayanabilir. İşçinin sözleşmeden kaynaklanan sorumluluğa ilişkin hükümlere başvurması daha yararınadır. Çünkü işçi haksız fiil hükümlerine dayandığı takdirde işverenin kusurunu ispat etmek zorunda kalacaktır. Buna karşılık, sözleşmeye dayalı sorumlulukta 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 112. maddesi gereğince kusursuzluğunu ispat yükü işverene aittir. Bunun gibi, işçi, davasını sözleşmeye dayalı sorumluluk esasına dayandırdığı zaman, dava 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 72. maddesindeki iki yıllık haksız fiil zamanaşımına değil, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 146. maddesindeki 10 yıllık zamanaşımına tabi olacaktır. Bu nedenlerle, sözleşmeye dayalı sorumluluk hükümlerine dayanmaktan açıkça feragat olmadıkça, davanın hakim tarafından akde aykırılığa dayanan bir tazminat davası sayılması işçinin korunması esasına daha uygun düşer. Narter, s. 369.

Ancak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 71. maddesi, önemli ölçüde tehlikeli işletmeler için devreye girebilecek ve kusursuz sorumluluğu tekrar gündeme taşıyacak bir hüküm niteliğindedir[407]. Bu hükme göre, önemli ölçüde tehlike arz eden 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 arz eden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arz eden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arz eden işletme sayılır. Belirli bir tehlike hali için öngörülen özel sorumluluk hükümleri saklıdır. Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenler, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilirler[408].

Söz konusu hükümler birlikte değerlendirildiğinde, işverenin sorumluluğunun yine belirsizliğe sürüklendiği söylenebilir. Önemli ölçüde tehlike arz eden işletmenin kapsamı belirsiz ve subjektiftir. Bu konuda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Tehlike Sınıfları Tebliğinin referans alınıp alınamayacağı tartışılabilir. Bu yaklaşım da kendi içinde tartışmaları doğuracaktır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinden hangisi önemli ölçüde tehlike arz eden işletme olarak nitelendirilecektir? Bu sorunun yanıtını yargı da aramak durumunda kalacaktır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde yer alan her türlü ve devamındaki noksansız sözcükleri karşısında, işverenin sorumluluğunun hukuki niteliğinin kusura dayanmayan kusursuz sorumluluk olduğu söylenebilir[409].

---

[407] Kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda yer almadan önce de, uygulamada, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararlarında ilke olarak benimsenmişti. YHGK, T.21.11.2003, K.2003/641, Reisoğlu, s. 197.

[408] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 502-503; Teknolojik ve ekonomik alandaki gelişmeler, örneğin petrol ve maden arama üretimi, barajlar, nükleer santraller, atom reaktörleri alanlarındaki çok yönlü faaliyetler, kara, deniz, hava taşımacılığındaki, sınai üretimdeki olağanüstü gelişmeler, sağladıkları büyük yararlar yanında, kişilere veya mal varlıklarına, gösterilen bütün özene rağmen zarar verebilmektedirler. Bu yüzden, geçen yüzyılın ikinci yarısından itibaren, kusura dayanan sorumluluk yanında, kusursuz sorumluluk ve bunun önemli bir çeşidi olarak tehlike sorumluluğu görüşü ağırlık kazanmaya başlamış ve ülkelerin mevzuatlarında düzenlenmeye başlamıştır. Reisoğlu, s. 197.

[409] Tankut Centel, ‘‘Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Aralık 2011, s. 16; Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 503.

Doktrindeki bazı yazarlara göre, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesi kusurlu sorumluluk getiren bir düzenlemedir. Gerçekten söz konusu madde yorumlandığında kusurlu sorumluluk olduğu anlaşılmaktadır. Zira, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin 2. fıkrasının gerekçesinde vurgulandığı şekilde, işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre, işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür. Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere, genel sorumluluk türü olan kusur sorumluluğu esas alınmıştır[410].

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde işverenin yukarıdaki hükümler dahil kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir, denilmek suretiyle, genel hükümlere yollama yapıldığı (TBK m.112 vd.), burada da kusurlu sorumluluk ilkelerinin esas alındığı sonucuna ulaşmak isabetli göründüğü belirtilmektedir. Gerçekten hukukumuzda kural olan kusur sorumluluğudur[411]. Fakat önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler bakımından, genel nitelikte getirilmiş olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 71. maddesindeki hükmün 417. maddesi ile birlikte uygulama olanağı bulabilecektir. Bu durumda, söz konusu işletmeler bakımından kusursuz sorumluluk esaslarının benimsenmesi söz konusu olacaktır. Bu konuda yapılan bilimsel çalışmalarda, önemli ölçüde tehlike arz eden işletme kavramının somutlaştırılmaya çalışıldığı görülmektedir[412]. Önemli ölçüde tehlike arz eden işletme olduğunda, tehlikenin kaynağı işletmenin binası değil faaliyeti olmaktadır. İşletmenin mal veya hizmet üreten veya ikisini birden üreten bir birim olduğu düşünüldüğünde, işletmenin faaliyetinin tehlikenin nedeni olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre, bina ve yapı malikinin sorumluluğu özen sorumluluğu iken, işletme veya işletenin sorumluluğu tehlike sorumluluğu olmaktadır[413]. Reisoğlu'na göre ise, özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça ve ağır zararlar

[410] Sevimli, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 128-129; Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 503-504.
[411] Reisoğlu, s. 179; Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 504.
[412] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 505.
[413] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 505.

doğurmaya elverişli ise, işletme önemli ölçüde tehlike arz eden nitelikte sayılabilecektir. Yazara göre, ülkemizde sıkça görülen bir örnek kömür madenindeki grizu patlamalarıdır[414]. Alınan çeşitli önlemlere, dikkatli havalandırmaya, hayati tehlike nedeniyle çalışanların seçiminde özen gösterilmesine rağmen kazalar bir ölçüde azalmakta fakat tamamen önlenememektedir[415].

Yukarıdaki gerekçelerden ortaya çıkan sonuç, tehlike sorumluluğunu içeren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 71. maddesinin geniş bir biçimde uygulama alanı bulacağından dolayı, iş hukuku alanı bakımından isabetli olmadığıdır. Zira özel bir alan olan iş hukukunda düzenleme olmadığında genel hükümlere göre veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa gitmek şeklindeki geleneksel yaklaşımların sorgulanmasının zamanı gelmiştir. Bu doğrultuda, iş kanunlarının, genel kanunlarda mümkün olduğunca az etkilenecek şekilde tam ve eksiksiz biçimde düzenlenmesinin gerekliliği açıktır[416].

XII. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMAMASINDAN DOĞAN HUKUKİ VE CEZAİ SORUMLULUĞU

A. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

İşverenin işçiyi koruma borcunun gereklerini yerine getirmemesinden doğan zarar karşılığında işçinin veya hak sahiplerinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa göre, manevi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı veya iş göremezlik tazminatı isteme hakları doğabilir. Dolayısıyla işçi uğradığı zararlar bakımından işverenden, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Kanunda öngörülen yardımlarla karşılanmayan zararları için maddi ve manevi tazminat isteğinde bulunma hakkına sahiptir. Şayet, işçi iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölmüş ise, desteğinden mahrum kalanlar Sosyal Güvenlik Kurumunun kendilerine yaptığı yardımı aşan zararlardan ötürü işverenden geri kalan maddi zararlar için tazminat talebinde bulunabilecekleri gibi, manevi tazminat davası da açabilirler. İş kazası veya meslek hastalığı işyerinde işverenin mevzuat hükümlerine aykırı bir davranışı sebebiyle

[414] 13 Mayıs 2014 tarihinde Manisa İlinin Soma İlçesinde meydana gelen maden kazası bunun en belirgin örneklerindendir.
[415] Reisoğlu, s. 198; Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 505.
[416] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 507.

meydana gelmişse, Sosyal Güvenlik Kurumu işçi veya hak sahiplerine yaptığı veya yapacağı masrafları işverenden talep etme hakkına sahiptir[417].

1. Maddi Tazminat

Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığından iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan ve bu suretle bedensel ve ruhsal bütünlüğünün ihlali sonucu malvarlığında zarar oluşan işçi, işverene karşı maddi tazminat talebinde bulunabilir[418].

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin uğradığı bedensel veya ruhsal zararlar nedeniyle malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermeyi amaçlayan maddi tazminat hakkında 4857 sayılı İş Kanununda ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda bir düzenleme bulunmamaktadır[419]. Bu konuyu düzenleyen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 54. maddesinde bedensel zarar başlığı altında, tedavi giderlerinin, kazanç kaybının, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıpların özellikle bedensel zararlardan olduğu belirtilmiştir[420].

a) Maddi Tazminatın Kapsamı

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 54. maddesine göre, kazaya uğrayan işçi tedavi giderlerini, kazanç kaybını, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplarını ve ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan kayıplarını işverene karşı açacağı tazminat davasıyla isteyebilecektir. Maddeden de açıkça anlaşılacağı üzere bu sayılanlar tahdidi değildir, başka zararlar da meydana gelmişse bunları da isteyebilecektir.

Örneğin cismani zarar kavramına beden tamlığı yanı sıra ruhsal bütünlüğün zedelenmesi kavramı da girmektedir. Bunun gibi fiziksel bütünlükte oluşan olumsuz

---

[417] Taştan, s. 140-141.
[418] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1210; Ulusan, s. 144; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 364; Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 535.
[419] Ulusan, s. 143; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 364; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 173.
[420] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1210.

değişmeler sonucu ortaya örneğin, güzelliğin bozulması biçimindeki estetik zarar da bir cismani zarar niteliğini taşımaktadır[421].

Kural olarak işveren, işçinin iş kazasından doğan bütün zararlarını karşılamak zorundadır. Ancak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında olan bir işçinin kazaya uğraması halinde kendisine sigorta yardımları yapılacağı düşünülürse maddi zararların bir kısmının, bazı hallerde ise tamamının bu yardımlarla karşılanacağı kabul edilebilir. Kazaya uğrayan işçiye kurumca sağlanan yardımlar genellikle onun uğradığı maddi zararın tümünü karşılayamaz. Çünkü sigorta yardımlarının miktarı kural olarak iş kazasının ortaya çıktığı zarar dikkate alınarak değil, kurumun aktüeryal dengelerine göre belirlenir. O halde işverenin kazaya uğrayan işçi karşısındaki sorumluluğunun kapsamı, işçinin Kurum ya da diğer unsurlarla karşılanamayan bakiye zararından oluşur. Ancak kazaya uğrayan işçinin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamı dışında bulunması ya da çeşitli nedenlerle kurumdan sigorta yardımlarını alamıyor olması halinde işveren, işçinin uğradığı zararı tümüyle karşılamak zorundadır. Buna karşılık uğradığı zararın tümü Kurum tarafından karşılanan işçinin, maddi tazminat davası açabilmesi mümkün değildir[422].

a. Çalışma Gücünün Azalmasından Ya Da Yitirilmesinden Doğan Zararlar

Çalışma gücü, bir kişinin bedeni, ruhi veya zihni kabiliyetlerine bağlı olan ekonomik verimliliktir[423]. Çalışma gücü kaybı (cismani zarar), kavram olarak bedensel ve ruhsal zarar demektir. Çalışma gücü kaybı iş kazası sonucunda, örneğin bir organın kopması, kırılması, yaralanması veya görme veya işitme duyularının azalması ya da yitirilmesi, kalp krizi geçirilmesi biçiminde ortaya çıkabilir. Aynı şekilde anatomik yapıda bir bozulma olmaksızın iş kazası sonucu kişinin ruhsal durumunun bozulması, psikolojik rahatsızlıklarının ortaya çıkması da beden bütünlüğünün ihlali sayılır[424].

---

[421] Ulusan, s. 144; Gerçekten Yargıtay estetik zararın giderilmesi için yapılacak ameliyat giderleriyle ilgili bir kararında bunu açıkça belirtmiştir. Yarg. 15. HD, T. 13.05.1975, E.2639, K. 2571, ilgili karar için bkz. Ulusan, s. 144.

[422] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 100-101.

[423] Ulusan, s. 145; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 173; Başboğa Şahbaz, s. 124.

[424] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 365; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 173-174; Ali Ekin, ***İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)***, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 65-66.

Geçimi beden çalışmasına bağlı olan işçinin iş kazası ve meslek hastalığı sonucu uğradığı iş göremezlik, kural olarak yaşamını normal şekilde sürdürmesine engel oluşturur. Kaza nedeniyle ortaya çıkan çalışma gücü kaybı, işçinin mesleğinden gelir etmesine olumsuz etki yapar. Dolayısıyla iş göremezliğin sebep olduğu bu maddi zararın iş kazası tazminatının bir kalemini oluşturması ve işverence karşılanması gerekir[425].

Çalışma gücünün kısmen ya da tamamen yitirilmesi sonucunda ortaya çıkan söz konusu zararlar, geçici ya da sürekli nitelik taşır. Çalışma gücünün geçici bir süre yitirilmesi halinde, zarar görenin davadan ya da hükümden önce iyileşmesi durumunda geçici iş göremezlik tazminatı, eldeki güvenilir dayanaklardan yararlanılarak cismani zarara uğrayanın çalışma gücünün kaybı hali hazır ve gerçek zarar olarak belirlenir. Geçici iş göremezlik tazminatının hesaplanması nispeten daha kolaydır[426].

b. Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından ve Kazanç Kaybından Doğan Zararlar

İş kazası işçinin çalışma gücünü yitirmesine veya azalmasına yol açmışsa, bu durum onun eski işini sürdürmesine tümüyle ya da kısmen engel olabilir. İş kazasının işçinin bedensel bütünlüğünde yarattığı hasar, anılan zararlar dışında işçinin ekonomik geleceğinde de sarsıntıya sebep olabilir. Örneğin kaza tarihindeki işini kaza sonrasında gerektiği gibi yürütememesi işçinin meslekteki ilerleyişini yavaşlatabilir veya durdurabilir. Mesleğindeki liyakatine engel olan söz konusu durum, onun yeni ve daha iyi işlere geçmesine de engel oluşturabilir. Ayrıca kaza sonucu oluşan sakatlık sonrasında işini yürütebilse bile daha fazla efor sarf etmesi sebebiyle çalışma ömrü kısalabilir. Dolayısıyla bir iş kazası, çalışma gücü azalan işçiyi, mahrum kaldığı ve kalacağı ücretleri dışında onlar kadar büyük başka zararla da karşı karşıya bırakabilmektedir[427]. Örneğin, geçirdiği iş kazası nedeniyle ömür

[425] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 167; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 174; Başboğa Şahbaz, s. 125.

[426] Ulusan, s. 145; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 174; Ekin, s. 66-67; Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 168; Sürekli iş göremezlik oranının % 0 olduğu gerekçesiyle maddi tazminat davasının reddi hatalıdır. Davacının zararlandırıcı olay nedeni ile tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerde % 100 iş gücü kaybına uğradığı kabul edilerek bilirkişi aracılığı ile maddi zararı tespit edilip Kurumca ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneği düşüldükten sonra elde edilecek sonuca göre karar verilmesi gerekir. Yarg. 21. HD, T.21.05.2007, E.2007/7596, K.2007/8369, Balcı, s. 187-188.

[427]Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 173; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 365; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 177; Yargıtay bir kararında terzilikle geçimini sağlayan bir kadının, yüz ve alın bölgesinde meydana gelen kalıcı izin çalışma gücünde azalmaya sebep olmasa bile, mesleğindeki ilerlemeyi engelleyeceği gerekçesiyle, bu

boyu saçsız kalacak olan genç bir kız, evlenme şansını yitirebileceği gibi, fiziki görünümünün önem arz ettiği bir işe de giremeyeceğinden ekonomik geleceği ihlal edilmiş olacaktır[428].

Ekonomik geleceğin sarsılması türündeki zarar, uygulamada genellikle çalışma gücünün kaybından doğan zararlarla iç içe geçmektedir. Bu durumda da zarar görenin ekonomik geleceği sarsılmasaydı elde edebileceği gelirle, mevcut koşullar altında elde edebileceği olası kazancın karşılaştırılması gerekir. Ayrıca kazaya uğrayan kişinin faal çalışma süresi de dikkate alınmalıdır[429].

c. Tedavi Masrafları

Tedavi masraflarının içine zorunlu olsun veya olmasın zarar gören kimsenin iyileşmesi için yaptığı giderler ve ilerde aynı amaca yönelik yapacağı muhtemel giderler girmektedir[430]. Örneğin kazaya uğrayan kişinin olay yerinden taşınarak gerekli sağlık tesislerine nakli, ilk müdahale için yapılan giderler, tedaviye yönelik yapılan ameliyat giderleri, kullandığı ve ilerde kullanacağı ilaç masrafları, protez harcamaları tedavi masraflarına dahildir[431].

818 sayılı Borçlar Kanununun 46. maddesine (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 54) göre, kazaya uğrayan işçiye kapsamı sınırlandırılmaksızın bütün masraflarını isteme hakkı tanınmıştır. Bu nedenle işçinin, iş kazası ve meslek hastalığı ile uygun illiyet bağı içinde bulunan, onun çalışma gücünü yeniden kazandırma amacı güden tüm tedavi masraflarının karşılanması gerekir[432].

b) Maddi Tazminatın Belirlenmesi

a. Genel Olarak

İş kazası veya meslek hastalığı halinde maddi tazminat belirlenirken kaza ya da hastalık hiç olmasaydı işçi ne durumda olacak idiyse o durum belirlenir ve işçinin

---

durumun ekonomik geleceğin sarsılmasına yol açtığını ve tazmini gereken bir zararın varlığını kabul etmiştir. Yarg. 4. HD, T. 27.03.1979, E. 13013, K. 4136, Ulusan, s. 146.

[428] Ekin, s. 67-68; Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 173-174.

[429] Ulusan, s. 147;

[430] Ulusan, s. 147; Taştan, s. 145.

[431] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 162; Ulusan, s. 147; Fatma Zeynep Altıner, ''İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Yükümlülüğü'', ***Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Aralık 2009, s. 276; Ekin, s. 69-70.

[432] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 366; Yargıtay, kazaya uğrayan kişinin yakınlarının yaptığı giderleri istem konusu yapabilmek için, kazaya uğrayanla aralarında bir vekâlet ilişkisinin bulunması veya vekaletsiz iş görme alacaklısı sıfatı taşımaları halinde bu masrafları isteyebileceklerine hükmetmiştir, Yarg. 4. HD, T.29.05.1979, E. 2093, K. 7151, Ulusan, s. 147, dn. 46.

o hale getirilmesi sağlanır. Kaza ya da meslek hastalığı nedeniyle işçinin gelir kayıpları hesaplanarak kendisine ödeme yapılır[433]. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda zarara uğrayan işçinin karşılaştığı maddi zarar tamamen kaza veya hastalık anında ortaya çıkmayıp iki dönemde oluşabilir. Zararın bir kısmı kaza anında doğar fakat büyük kısmı ise kazadan sonra meydana gelir. İşte bu durumlar maddi tazminatın belirlenmesinde etkili olurlar. Bu unsurların başlıcaları işçinin meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı, iş görebilme çağının uzunluğu, işçinin yaşam süresi, kaza anındaki ücreti ve işçi ve işverenin kusur durumlarıdır. Tazminat miktarının belirlenebilmesi için bu unsurlar da yeterli değildir. İşçinin somut durumuna göre bir takım unsurların da göz önünde bulundurulması gerekir. Örneğin işçinin kaç yaşında emekli olmak isteyeceği, ne zaman öleceği, aynı işte mi çalışacağı yoksa daha fazla ücretli bir işte mi çalışacağı, iş göremezliğinin ekonomik geleceğini ne kadar sarsacağı gibi hususların da bilinmesi gerekir. İşte bu gibi hususlar, hesaplamanın yapılmasını güçleştireceğinden ihtimaller azaltılmaya çalışılarak hesaplama yöntemi geliştirilmiştir. Böylece iş kazası ve meslek hastalığı tazminatlarında kullanılacak esas unsurlar belirlenmiştir[434].

Maddi tazminatın hesaplanmasında uygulamaya yargı kararları yön vermektedir. Yargıtaya göre, bu tür davalarda tazminat miktarı, işçinin rapor tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır. Başka bir anlatımla, işçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak indirim ve artırım işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancın ise, 60 yaşına kadar yıllık olarak % 10 artırılıp % 10 indirime tabi tutulacağı, 60 yaşından sonra da bakiye ömrü kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yönteme başvurulmadan, her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtayın yerleşmiş içtihatlarındandır[435].

b. Meslekte Kazanma Gücü (Maluliyet Oranı)

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçinin bedensel bütünlüğü ihlal olmuş ve bu haliyle işçi mesleğini tam olarak yerine getiremeyecek durumda olması

[433]Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 124; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 180; Ekin, s. 70.
[434] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 105-106; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 124-125.
[435] Yarg. 21. HD, T.08.12.2011, E:2010/5301, K:2011/12661, Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 537.

halinde meslekte kazanma gücünün kaybı söz konusu olmaktadır[436]. İş kazasından doğan maddi tazminatın belirlenebilmesi için öncelikle işçinin iş göremezlik oranının belirlenmesi gerekmektedir. Böylece, işçinin eski tam iş görebilir haliyle kazadan sonraki durumu arasında fark belirlenmiş olacaktır[437]. Kazaya uğrayan sigortalı işçinin meslekte kazanma gücünü ne oranda azalmış olacağı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğine bağlı cetvelde belirtilmiştir. Maddi tazminat miktarı hesaplanırken işçinin maluliyet oranı bu cetvel esas alınarak belirlenir. İşçinin meslekte kazanma gücü kaybı kendi mesleğine göre belirlenir[438]. Örneğin, masa başında çizim yapan teknik ressamın ayağını kaybetmesi onun çalışma gücünde meydana getireceği kayıp ile posta dağıtıcısında meydana getireceği maluliyet kaybı bir olmayacaktır. Böyle durumlarda tıbbi sağlık kurulu raporundaki mütalaanın, sadece tıbbi ve teorik olarak sakatlığın tespiti ile yetinmemesi, ayrıca bu sakatlığın kazaya uğrayanın hayatını ve mesleğini ne şekilde etkileyeceğinin de belirtilmesi gerekir[439].

c. İş Görebilme Çağının ve Yaşam Süresinin Belirlenmesi

Çalışma gücünün tamamen veya kısmen kaybı nedeniyle uğranılan zararın tespitinde, zarar gören yaralının zarar görmeseydi ne kadar süre çalışabileceğinin ve gelir elde edebileceğinin belirlenmesi gerekir[440]. Yani iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin iş görebilme çağı ile bu süre sona erdikten sonra muhtemel yaşam süresinin bilinmesi de tazminatın belirlenmesinde önem taşır[441]. İşçinin muhtemel yaşam süresi Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre muhtemel yaşam süresi PMF yaşam tablosunda yer alan esaslara göre belirlenir[442].

---

[436] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 181; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 125; Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 107; Uşan, s. 201; Ekin, s. 71.

[437] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 367; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 125.

[438] Ali Güneren, ***İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları***, Genişletilmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011, s. 739; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 367; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 125; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 181-182; Ekin, s. 71.

[439] Ekin, s. 71-72; Yargıtaya göre de, iş kazası sonucu meydana gelen zarar verici olayın iş kazası niteliğinde olup olmadığı, hüküm altına alınacak tazminat miktarını etkilemesi nedeniyle sigortalının meslekte kazanma güç kayıp oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak biçimde saptanıp araştırılması gerekir. Yarg. 21. HD, T. 21.05.2002, E. 2599, K. 4665; Yarg. 21. HD, T. 06.05.2002, E. 2706, K. 3978, Ekin, s. 72.

[440] Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 112; Ekin, s. 72; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 126.

[441] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 367; Ekin, s. 72.

[442] Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 104; Ekin, s. 73; Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre ülkemizde bir işçinin iş görebilme çağı 60 yaş olarak belirlenmiştir. YHGK, T. 24.10.1994, E. 10-428, K. 515; Yarg. 10. HD, T. 29.09.1992, E. 8590, K. 9330, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 367.

d. Ücretin Belirlenmesi

Maddi tazminat, işçinin kazaya uğradığı tarihten yaşamının sonuna kadar elde edeceği kazançları üzerinden hesaplanması gereken bir tazminat olduğundan, işçinin bu süre içinde, kazaya uğramış olsaydı elde edebileceği ücretin belirlenmesi zorunludur. Burada hesaplamaya esas alınacak ücret, işçinin geniş anlamda ücretidir[443]. İş kazası tazminatlarının hesabında dikkate alınacak ücretleri, bilinen ve bilinmeyen ücretler olmak üzere ikiye ayırmak gerekir. Bilinen ücretler, gerçek bilgilere dayanılarak hesaplanabilen işçinin iş kazası olmasaydı kazanarak elde edebileceği ücretlerdir (işlenmiş zarar dönemi). İşçinin ücret bordroları, ücret hesap pusulaları, sigorta prim bordroları, iş kazası tarihindeki ücretinin belirlenmesinde göz önünde tutulur. Belirtelim ki, Yargıtay maddi tazminatın hesabında dikkate alınacak ücrette, bordroda düşük gösterilen ücretin değil, ilgili meslek odasından da sorulmak suretiyle belirlenen gerçek ücretin esas alınması gerektiğini kararlaştırmaktadır. Ücretlerin bilinmediği zaman dilimi ise, hüküm dönemidir (işleyecek zarar dönemi). Bu döneme ait işçinin ücretin saptanmasında başlangıç noktası olarak işçinin bilinen döneme ilişkin ücretinin, hüküm anına kadar arttırılarak getirilmesi suretiyle ulaşılan ücret esas alınır[444].

e. Tarafların Kusur Durumunun ve Hakkaniyetin Tazminata Etkisi

İş kazası nedeniyle maddi tazminatın hesaplanmasında, iş kazasının oluşumunda tarafların kusur oranının saptanması gerekmektedir. Uygulamada kusur oranları bilirkişi raporları ile yüzde üzerinden belirlenmektedir[445]. İş kazası olaylarının çoğunluğunda hem işverenin hem işçinin kusuru bulunduğu görülmektedir. Bu nedenle 818 sayılı Borçlar Kanununun 44. maddesi (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 52) uyarınca iş kazasının oluşumunda işçinin ortak kusuru

---

[443] YHGK, T. 12.02.1975, E. 127, K. 168; YHGK, T. 05.12.1975, E. 542, K. 1587, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 368; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 126; Güneren, s. 690.

[444]Süzek, ***İş Hukuku***, s. 368; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 126; Gerçek ücret işçinin kıdemi ve yaptığı işin özelliği ve niteliğine göre alması gereken ücrettir. İşyeri ve sigorta kayıtlarına geçmiş ücret değildir. Yarg. 21. HD, T. 15.02.2001, E. 2001/852, K. 2001/1219, Balcı, s. 567.

[445] Nitekim Yargıtay verdiği bir kararda bunu açıkça ifade etmiştir. Karara göre, mevzuat hükümlerince öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir tedbir varsa, bunların dahi tespitinin zorunluluğu açıktır. Bunların işverence tam olarak alınıp alınmadığı, alınmamışsa zararın bundan doğup doğmadığı, kazaya sebebiyet veren duruma işçinin tedbirlere uymamasının etkili olup olmadığının ve bu doğrultuda tarafların kusur oranı saptanacaktır. YHGK, T. 16.06.2004, E. 21-365, K. 359, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 368-369; Ekin, s. 74; Güneren, s. 805.

oranında maddi tazminattan indirim yapılır[446]. Her ne kadar kazaya uğrayan işçinin ortak kusuru oranında tazminattan mahrum kalacağı kabul edilmiş ise de, bazı hallerde işçinin kusur oranının bir kısmı kusuru bulunmayan ya da az kusurlu işverene yüklenir. Bu şekilde işverene ait işi görürken sakatlanan işçinin, ortaya çıkan büyük maddi zararla baş başa kalmasına engel olunur. Bu gibi durumlarda hâkim, 818 sayılı Borçlar Kanununun 43. maddesinin (6098 sayılı Borçlar Kanunu m. 52) kendine tanıdığı takdir hakkını kullanarak tazminat miktarını belirleyebilmektedir[447].

Sonuç olarak diyebiliriz ki, maddi tazminat bir zenginleştirme aracı olmamalı ve aynı zamanda işçiler açısından da özendirici olmamalıdır. Bu nedenle bir taraf lehine tazminata hükmederken diğer tarafın da ekonomik yönden ticari hayattan silinmesine neden olacak boyutlara ulaşmasını önleyerek karar verilmelidir[448].

f. Tazminatın Hesaplanması

Tazminatın miktarı belirlenirken işçinin geliri, yani giydirilmiş ücretin neti, sosyal sigorta hükümlerine göre saptanan maluliyet oranı, işverenin kusuru, işçinin müterafik kusuru, sürekli maluliyet halinde, yargı kararında 60 yaş olarak kabul edilen bakiye faal ömür süresi ile bakiye muhtemel ömür süresi, Sosyal Sigorta tarafından sağlanan gelirler gibi kriterler dikkate alınır ve işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uygun illiyet içinde kalmak kaydıyla malvarlığındaki gelir kayıpları tazmin edilir. Sürekli maluliyet halinde tazminat hesaplanırken iki devre, bilinen devre, yani olay tarihi ile hüküm tarihi arasında zararın somut olarak belirlenebildiği devre ile bilinmeyen devre, yani bilinen devre sonu ile bakiye muhtemel ömür süresi arasındaki zararın birtakım varsayımlara göre belirlendiği devre farklı tekniklere göre tazmin edilir. Bilinmeyen devre, işçinin bakiye faal ömür

---

[446]Yarg. 9. HD, T. 16.05.1967, E. 4749, K. 4309, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 369; Ekin, s. 74; Güneren, s. 805.

[447] Örneğin, Yargıtay'ın önüne gelen bir davada çalıştırdığı işçisini kuruma bildirmeyen işveren, oluşan iş kazasında kusurun tümü işçide olsa da zararın %50'sini karşılamakla yükümlü tutulmuştur, Yarg. 9. HD, T. 30.05.1989, E. 2781, K. 4811, Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 211.

[448] Ekin, s. 75; Yargıtay'a göre hâkim, sorumluluğa ilişkin temel hukuk ilkeleri ve esasları yanında, sosyal ve ekonomik koşulları hep birden değerlendirmek zorundadır. Maddi tazminatın hiçbir zaman zenginleştirme aracı olmadığı ve özendirici nitelik göstermemesi gereği göz ardı edilmemeli ve bu arada, sözü edilen tazminatın bir tarafın zararını karşılarken, diğer tarafın ekonomik ve ticari hayattan silinmesini gerektirecek boyutlara ulaşması önlenmelidir. Yarg. 21. HD, T.17.03.1998, E.815, K.1867, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 371-372; Davacı işçinin % 100 kusurlu olduğu dolayısıyla illiyet bağının kesilmesi nedeniyle tam kusurlu bulunan işçinin kusurlu davranışının sonuçlarından işveren sorumlu tutulamaz. Yarg. 21. HD, T.09.03.2009, E.2008/12304, K.2009/3393, Balcı, s. 451-452.

süresi, yani aktif devre ile bakiye muhtemel ömür süresi, yani pasif devrede kendi arasında farklı esas ve tekniklere göre tazmin edilir[449].

aa. Zararın Belirlenmesi

İşçinin maddi zararının hesaplanmasında her şeyden önce işlemiş zarar döneminde çalışmaması nedeniyle uğradığı menfaat kayıpları, diğer deyişle kaza dolayısıyla elde edemediği ücreti ve diğer sosyal yardımları belirlenir. Bunun için işçinin kaza tarihinde almakta olduğu geniş anlamda ücretten düşük gösterilmişse yargıç tarafından belirlenen gerçek ücretinden hareket edilir ve kaza olmasaydı kaza anından hüküm (bilirkişi raporu) tarihine kadar elde edebileceği ücretleri hesaplanır. İşçi, işlemiş zarar dönemi içinde yani, iş kazası ile hüküm tarihi arasında iyileşmişse zarar (ve tazminat) hesabının kaza tarihinden itibaren iyileşmesinin gerçekleştiği tarihe kadar yapılması gerekir. İşçi sakat kalmışsa ilk önce işlemiş zarar dönemindeki zararı hesaplandıktan sonra işleyecek zarar dönemine geçilir. İşleyecek dönem zararının saptanmasında hüküm anındaki son ücreti işleyecek zarar dönemine ilişkin hesapların başlangıç noktasını oluşturur. İşleyecek aktif dönem, yani işçinin iş görebilme çağının sonuna kadar olan zaman dilimi geleceğe ilişkin bulunduğundan işçinin yoksun kalacağı menfaatlerin gerçek değerleri ile saptanması mümkün değildir. Bu nedenle işçinin söz konusu dönemdeki zararları bazı varsayımlardan hareket edilerek belirlenir. Yargıtay uygulamasına göre, enflasyonun etkisi düşünülerek işlemiş zarar döneminin son ücreti hüküm anından itibaren iş görebilme çağının sonu olan 60 yaşına kadar her yıl yüzde 10 arttırılır. Yüksek mahkemenin uygulamasına göre işleyecek zarar dönemi için yapılan yıllık yüzde 10 artış her yıl için yüzde 10 indirime tabi tutulmak suretiyle dengelenir[450].

İşlemiş zarar döneminin ve işleyecek aktif dönemin zararlarının hesaplanmasından sonra, 60 yaşından itibaren başlayacağı kabul edilen işleyecek pasif dönem zararlarının belirlenmesine geçilir. Bunun için işçinin 60 yaşına geleceği

[449]Yargıtaya göre de iş kazası veya meslek hastalığı meslekte kazanma gücünün kısmen veya tamamen kaybedilmesi nedeniyle açılan tazminat davalarında hâkim, kural olarak zarar ve tazminata ilişkin tüm verileri, cismani zarara uğrayan işçinin net gelirini, bakiye ömrünü ve iş görebilirlik çağını, iş göremezlik derecesini, karşılık kusur oranını, Sosyal Sigortalar Kurumunca bağlanan peşin sermaye değerini vs. eksiksiz belirlemek zorundadır. Tazminatın miktarı, olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından ibarettir. Yarg. 21. HD, T.21.11.1997, E.7308, K.144, Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1211-1212.

[450]Yarg. 9. HD, T.28.11.1989, E.7948, K.10423, Yarg. 21. HD, T.22.10.1996, E.4570, K.5879, Süzek, ***İş Hukuku***, 372-375; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 129-130.

tarihte olması gereken yaşlılık aylığı sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde yapılan hesaplamalar sonucunda saptanarak yıllığa çevrilir ve buna yıllık sosyal yardım zammı tutarı eklenerek işleyecek pasif dönem başlangıç rakamına ulaşılır. Bu rakam yukarıda da belirtildiği gibi, PMF yaşam tablosuna dayanılarak saptanan işçinin muhtemel ölüm tarihine kadar aynı şekilde her yıl için yüzde 10 arıtırım ve yüzde 10 indirim uygulanarak yürütülür. Bunların toplanmasıyla ortaya çıkacak rakam, işleyecek pasif dönem brüt maddi zararını meydana getirir. Bu brüt maddi zarar ilgili oldukları dönemlere göre, sosyal sigorta primleri işçi payı, gelir, stopaj vergisi, damga, resim ve varsa sendika üyelik aidatları düşülerek netleştirilir[451].

bb. İndirimler

Sorumluluk hukukunda hükmedilecek tazminatın gerçek zarar miktarlarını aşmaması gerekir. Çünkü amaç olay nedeniyle zarar görenin zenginleşmesini sağlamak değil, malvarlığındaki eksilmeyi gidermektir. Başka bir anlatımla, kazaya uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin olaydan önceki ekonomik durumuna getirilmesini sağlamaktır. İşçinin gerçek zararına ulaşabilmek için hesaplanan maddi zarar miktarından bazı indirimlerin yapılması gerekir[452]. Brüt maddi zarar işçinin maluliyetinin % 100 olması, diğer bir deyişle, meslekte kazanma gücünün tümünü kaybetmiş olması halinde uğrayacağı zararı ifade eder. Eğer işçi meslekte kazanma gücünü örneğin % 60'ını kaybetmişse, zarar miktarı ilk önce brüt maddi zararın % 60'ına indirilir. Bundan sonra, sıra Borçlar Kanununun 43 ve 44. maddelerine (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 51 ve 52) göre yapılacak indirimlere gelir. Yargıç tarafından Borçlar Kanununun 43. maddesi (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 51) uyarınca durumun gereklerine ve hakkaniyete göre tazminattan takdiren bir indirim yapılacaksa söz konusu indirim bu aşamada uygulanır. Nihayet, bu şekilde ortaya çıkan miktardan son olarak işçiye Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan yardımların peşin sermaye değeri indirilir ve işçiye ödenecek maddi tazminatın

[451]Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 130; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 373.

[452] İş kazası ölümle sonuçlanmışsa ve ölen işçi evli ise, sağ kalan eşin evlenme şansı oranı saptanarak tazminattan indirim yapılmalıdır Yarg. 21. HD, T.23.06.2008, E.2008/3429, K.2008/9641, Güneren, s. 999-1000.

tutarına ulaşılmış olur. Kuşkusuz Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işçiye herhangi bir yardım yapılmamışsa bir indirim söz konusu olmaz[453].

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 55. maddesinde denkleştirme (indirim) yasağı öngörülmüştür. Buna göre, kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez, zarar ve tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesiyle artırılamaz veya azaltılamaz. Bunun gibi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarar gören işçiye kendi yakını olan üçüncü kişiler tarafından yapılacak yardımlar, onun çıkarına yönelik olduğundan, aksi iddia ve ispat edilmedikçe, denkleştirmeye (indirime) tabi yarar olarak düşünülemez. Gerçekten, böyle bir durumda, üçüncü kişilerin işverenin sorumluluğunu azaltmak amacıyla yardımda bulundukları düşünülemez[454].

cc. Faiz

İş kazası ve meslek hastalığından doğan maddi tazminata hangi andan itibaren faiz yürütüleceği çelişkili bir konudur. Yargıtay'a göre, maddi tazminat davalarında faizin olay anından itibaren başlatılması gerekmektedir[455]. Ancak tazminat faizi, doğmuş bir alacağın ödenmemesi nedeniyle uygulanır. Fakat iş kazası tazminatlarında zarar kazanın gerçekleştiği anda doğmamakta, olay anından itibaren ücretten yoksun kalınması dolayısıyla ileriye dönük olarak zaman içinde meydana gelmektedir. Her ne kadar işlemiş dönem için zarar doğmuş ise de hüküm anından itibaren işleyecek dönem yani henüz doğmamış ve doğacağı kabul edilen zararlar için tazminatın hesabında bazı varsayımlardan hareket edilmektedir. Bu nedenle gelecekte doğacak zararların kaza anında oluştuğunu ve bu andan itibaren faize tabi tutulması gerektiğini ileri sürmek isabetli değildir. O halde, işlemiş zarar dönemi için faizin her geçen ay için ayrı ayrı hesaplanmasındaki pratik güçlük nedeniyle kaza ile hüküm arası dönem için ortalama bir tarihten, buna karşılık hüküm ile muhtemel

[453] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 376-377; Mahkemece davacıların murisinin % 100 kusurlu olduğu kabul edildiği halde, maddi ve manevi tazminata hükmedilmesi hatalıdır. Yarg. 21. HD, T.17.04.2007, E.3978, K.6619, Balcı, s. 455.

[454]Güneren, s. 783; Kurumun işveren aleyhine açtığı rücuan tazminat davasında 818 sayılı Borçlar Kanununun 43 ve 44. maddeleri uyarınca hakkaniyet indirimi yapılamaz. YHGK, T.27.11.2002, E.10-1032, K.1019, Güneren, s. 816-818.

[455]Yarg. 21. HD, T. 01.05.1995, E. 518, K. 2002, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 377; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 131; Güneren, s. 1034.

ölüm tarihi arası dönem için ise hüküm tarihinden itibaren faiz yürütülmesi uygun olacaktır[456].

2. Manevi Tazminat

Manevi tazminat, zarar görenin kişilik haklarında iradesi dışında meydana gelen manevi zararların giderilmesinin tazmin ve telafi edilmesidir[457]. Manevi tazminatın amacı, kişilik haklarına yöneltilen haksız bir saldırı sonucunda, saldırıya uğrayanın manevi zararını, çektiği acıyı, manevi üzüntüyü veya uğradığı ruhsal sarsıntıyı gidermeye yardımcı olacak bir tatmin yolu bulmaktır[458]. Manevi tazminatla iş kazasına uğrayan işçinin çekmiş olduğu bedensel veya ruhsal acı, elem ve ızdırap ödenecek tazminatla bir ölçüde dengelenmeye çalışılır. Her ne kadar bu elem ve acının maddi zarar gibi bir parayla ölçülmesi mümkün değilse de, söz konusu tazminatla işçinin ıstırabının kısmen de olsa hafifletilmesi, bir ölçüde manevi açıdan tatmin edilmesi amaçlanır[459].

a) Manevi Tazminat İsteyebilecek Kişiler

a. İş Kazası Ölümle Sonuçlanmamışsa

İş kazası veya meslek hastalığı işçinin bedensel zararına yol açmış ve ölümle sonuçlanmamışsa manevi tazminat isteme hakkı kural olarak zarara uğrayan işçiye aittir. Cismani zarara uğrayan işçinin işverenden manevi tazminat isteyebilmesi için özellikle olayın iş kazası veya meslek hastalığı hukuki niteliği taşıması yeterlidir, ayrıca işçinin maluliyeti gerekmez[460].

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 56. maddesinin getirdiği bir yenilik olarak, ağır bedensel zarar halinde, işçi ölmese bile, zarar gören işçinin yakınları da

---

[456] YHGK, T. 01.11.1995, E. 9-679, K. 898, Yarg. 9. HD, T.03.06.1994, E.3064, K.8515, Yarg. 9. HD, T.18.01.1994, E.12485, K.89, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 377-378; Akın, ***Maddi Tazminat***, s. 155 vd. ; Zarar, kaza anında oluşmuş ve zarar veren davalı bu tarihte temerrüde düşmüştür. Zarar görenin daha sonra tedavi olması ve harcamanın tedavi sırasında yapılmış olması, zararın tedavi anında oluştuğu anlamına gelmez. Bu yapılan tüm giderlere olay tarihinden faiz yürütülmesi gerekir. YHGK, T. 30.11.2005, E. 2005/4-643, K. 2005/675, Güneren, s. 1044-1046.

[457] Özlem Bal, ***Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat***, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010, s. 38; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1215; Ekin, s. 76; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 203.

[458] YHGK, T.23.06.2004, K.2004/370, Reisoğlu, s. 228.

[459] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 386; Yarg. 9. HD, T.15.11.1994, E.11405, K.15867, Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 204.

[460] Çelik, s. 174; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 386; Ekin, s. 79; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 204-205; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 137-139; İş kazası % 0 maluliyet için manevi tazminat istenebilir. Yarg. 21. HD, T.17.05.2007, E.2006/19246, K.2007/8208, Balcı, s. 1064.

manevi tazminat isteyebilecektir. Doktrin ve uygulamadaki çağdaş gelişmeler de göz önünde tutularak, hâkimin, sadece ölüm halinde değil, ağır bedensel zararlarda da zarar görenin yakınlarına, manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verebileceği kabul edilmiştir[461].

b. İş Kazası Ölümle Sonuçlanmışsa

İşçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını yitirirse, yakınları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 56. maddesinin 2. fıkrasına göre manevi tazminat isteme hakkına sahiptirler. 818 sayılı eski Borçlar Kanununun 47. maddesinde işçinin ailesine manevi tazminat ödeneceği hususu belirtilmişse de Yargıtay, aile kavramını geniş yorumlayarak, manevi tazminat isteme hakkının ölenin yakınlarına ait olduğunu belirtmekteydi[462]. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 56. maddesi ile bu durum açıkça ifade edilerek, ölenin yakınlarının manevi tazminat isteme hakkına sahip olduğu açıkça belirtilmiştir.

O halde, işçinin iş kazası sonucu ölümünde manevi tazminat isteyebilecek kişiler, her somut olayda olayın özelliğine göre belirlenir. Bu nedenle, arada yakın kan bağı bulunsa bile aradaki ilişkiler soğuk ve gevşemiş ise manevi tazminata hükmedilemez. Buna karşılık, herhangi bir akrabalık söz konusu olmasa da, ölen işçi ile davacı arasındaki ilişki manevi bir acı ve elem duymasına neden olacak bir yakınlık düzeyinde ise manevi tazminata karar verilebilir[463].

İş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi, işverenden manevi tazminat almamış ancak daha sonra başka bir nedenle ölmüşse, işçi, sağlığında manevi tazminat isteme iradesini açıklamış olmadıkça mirasçılar ölenin doğmuş fakat

---

[461] Bir kişinin, cismani zarara uğraması durumunda, onun (ana, baba, karı, koca gibi) çok yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğü ağır şekilde bozulmuşsa (örneğin zarar gören kişi %99 iş göremez duruma gelmişse) onların da manevi tazminat isteme hakları vardır. Bu durumda olanların zararları ile haksız eylem arasında uygun illiyet bağı mevcut olduğundan yansıma yoluyla değil doğrudan zarara uğrama söz konusudur. YHGK, T.23.09.1987, E.9-183, K.655, Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 205; Aynı karar için bkz. Ulusan, s. 183; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 138; Bal, s. 117.

[462] Evlilik bağı aradaki duygusal bağın varlığı konusunda bir karine sayılacağından, ölen işçinin eşinin kural olarak bu tazminatı talep edebilmesi doğaldır. Ancak, ölen işçi yıllardan beri eşinden ayrı yaşıyorsa, aradaki ilişki kopmuşsa duygusal yakınlıktan söz edilemez. Buna karşılık, arada resmi nikah bağı olmadan birlikte yaşayanların koşulları varsa manevi tazminat alacaklısı olabilecektir. Yarg. 9. HD, T.16.01.1966, E.12216, K.270, YHGK, T.25.11.1970, E.31, K.645, Süzek, **İş Hukuku**, s. 389; Ekin, s. 83-84.

[463] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 388; Ekin, s. 83; Bal, s. 122.

kullanılmamış bu kişiye bağlı tazminat hakkını dava konusu yapamazlar[464]. Buna karşılık, işçi, sağlığında manevi tazminat isteme iradesini açıklamışsa, söz konusu hak kişiye sıkı surette bağlı olmaktan çıkar, mameleki bir nitelik kazanarak bir alacak hakkına dönüşür ve ölümle mirasçılara geçer. Bu durumda, mirasçıların kendi şahıslarından doğan bir dava açma hakkı değil, miras bırakan işçiden kendilerine geçen bir hak söz konusudur[465].

b) Manevi Tazminatın Koşulları

Manevi tazminatın talep edilebilmesi için kusur unsuru bir yana bırakılırsa, haksız fiillere veya sözleşmeye aykırılığa ilişkin genel şartların gerçekleşmiş bulunması gerekir. Başka bir deyişle, işçinin manevi bir zarara uğraması yani bedensel veya ruhsal bütünlüğünün zarara uğraması ya da ölümü, beden bütünlüğünün ihlali ile manevi zarar arasında illiyet bağının varlığı ve hukuka aykırılık şartlarının bulunması zorunludur[466].

Koşullar arasında telaffuz edilmeyen kusur unsuru tartışmalı olup doktrindeki baskın görüşe göre özel haller manevi tazminatı haklı kılıyorsa kusuru olmasa dahi kusursuz işveren yine de bu manevi tazminattan sorumlu olacaktır[467].

c) Manevi Tazminatın Takdiri

Manevi tazminat miktarı belirlenirken belli bir hesap yöntemi bulunmamaktadır. Hâkim maddi tazminat isteklerinde gerçek maddi zararların doğru bir şekilde tespiti için birtakım matematiksel rakamlarla bağlı olduğu halde manevi tazminat isteklerinde somut hesap yöntemleri bulunmamaktadır. Bu durumda hâkim, Medeni Kanunun 4. maddesi ve 818 sayılı Borçlar Kanununun 47. maddesi (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 56) gereği her somut olayı da kendi içinde

---

[464] Manevi tazminat isteme hakkı, kural olarak zarar görene ait bir haktır. Ancak, zarar gören ölmeden önce dava açmış veya dava açma iradesini izhar etmişse, manevi tazminat isteme hakkı mirasçılarına intikal eder. Yarg. 21. HD, T.22.07.2007, E.2006/18030, K.2007/2541, Balcı, s. 1068-1069.

[465] YHGK, T.12.03.1975, E.1032, K.188, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 390; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 139.

[466] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 390; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 209; Ekin, s. 77.

[467] Bal, s. 36; Manevi zararın önemli olması, iş kazasının oluş şekli yani feci şartlarda gerçekleşmesi, tarafların karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları, ölüm meydana gelmişse ölen işçinin sağlığında davacı ile arasındaki ilişkinin niteliği, manevi tazminatın istenebilmesi için gerekli olan özel haller arasında sayılabilir. Yarg. 21. HD, T.01.07.2004, E. 6268, K. 6501, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 391-392; YİBK, T. 22.06.1966, 7/7, R.G. T. 28.07.1966, S. 12360, Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s.141; Aynı karar için bkz. Bal, s. 77 vd.; Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 556.

değerlendirerek takdire dayalı olarak ve durumun gerektirdiği ölçüde manevi tazminat miktarını belirleyecektir[468].

Hâkim, manevi tazminat miktarını belirlerken Borçlar Kanununun 43 ve 44. maddelerini (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 51 ve 52), diğer bir deyişle, işverenin hafif veya ağır kusurlu ya da kusursuz oluşunu ve işçinin ortak kusurunu göz önünde tutar. İşverenin kusuru yoksa bile, diğer koşullar varsa yine manevi tazminata hükmedilebilir ancak hâkim bu durumda Borçlar Kanunun 43. maddesi (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 51) gereği indirim yapacaktır[469].

3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İşverenin koruma ve gözetme borcuna aykırı davranması sonucunda iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar tazminat talebinde bulunabilirler[470]. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 53. maddesi gereği haksız bir fiil sonucu ölen kimsenin desteğinden yoksun kalan kişiler, bu yüzden uğradıkları zararları sorumlu olan kişiden isteyebilecektir. Diğer taraftan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesine göre işverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayarak işçisinin zarara uğramasına sebebiyet vermesi durumunda işçinin ölmesi halinde yardımından yoksun kalanlar, bu yüzden uğradıkları zararların tazminini, sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere göre işverenden talep edebileceklerdir[471]. Ayrıca işverenden 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 53. maddesi gereği, cenaze giderleri[472], ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar da istenebilecektir.

Destekten yoksun kalma tazminatının amacı ölüm olayı olmasaydı ölen kimsenin yardımda bulunduğu kimselere yardımda bulunmaya devam edeceğinin düşünülmesi ve ölüm olayının bu süreci kesmesi sonucu destekten yararlanan

---

[468] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 392; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 142; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 211; Ekin, s. 85.
[469] YHGK, T.07.03.1970, E.726, K.113, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 393.
[470] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 378; Ulusan, s. 159; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 192-193.
[471] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1212.
[472] Cenaze masrafları ölümle doğrudan doğruya ilgili olan ve ölenin dini ile sosyal ve ekonomik durumuna uygun giderlerden ibaret olmalıdır. Yarg. 15. HD, T.02.07.1975, E.2313, K.3366, Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 79-80.

kimselerin uğradıkları zararın peşin ve toptan şekilde tazmin edilmesi, bu kimselerin ölüm olayından önceki durumlarına kavuşturulmasıdır[473].

a) Destek ve Desteklenen Kavramları

Destekten yoksun kalma tazminatında destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, hayatın olağan durumuna göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi ileride az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir[474]. Bundan dolayıdır ki, desteklenenlerin mutlaka işçinin mirasçısı olmaları gerekmez. Aynı şekilde, desteğin de yasadan veya sözleşmeden doğan bir bakma yükümlülüğü altında bulunması da gerekli değildir. Önemli olan, işçinin desteklenene sağlığında fiilen ve devamlı olarak, kısmen veya tamamen bakımını sağlayacak şekilde yardımda bulunmasıdır. Bu durumda, sadece eşler, çocuklar veya ana ve baba değil, bu belirtilen özelliği taşıyan kardeşler, nişanlılar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar vb. kişiler de fiili ve devamlı destek ilişkisinin varlığı halinde destekten yoksun kalma tazminatının alacaklısı olabilirler[475].

b) Bakım Gücü ve Bakım İhtiyacı

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için bakım gücü ve bakım ihtiyacı şartlarının da gerçekleşmesi gerekir. İşçinin bakım gücünün bulunması, desteklenen kimsenin de bakım ihtiyacının bulunması gerekmektedir. Bakım fiilen, düzenli ve yeterli düzeyde olmalıdır[476]. Eğer ölen kimse, nafaka yükümlüsü ise tazminat talep edebilmek için ölenin kendisine fiilen bakmakta olduğu şartına gerek yoktur. Ancak ölen kimse ile destekten yoksun kaldığını iddia eden

---

[473]Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 64; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 378.

[474] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 378; Altıner, s. 287; Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 83; Ekin, s. 91; Yasa gereğince bir kimseye yardım etmek zorunda bulunan kişi değil, eylemli ve düzenli olarak onun geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak biçimde yardım eden ve olayların normal akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi az veya çok yakın gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse destek sayılmalıdır. Yarg. 21. HD, T.04.05.2006, E.2006/3983, K.2006/5301, Balcı, s. 209.

[475] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 379; Ekin, s. 91; Ulusan, s. 161;Yargıtay, destek olabilmek için yasal ve sözleşmelerden doğan bir bakma görevinin varlığına gerek olmadığını, oysa düzenli ve sürekli bir yardım olgusunun destek kavramının varlığı için yeterli olabileceğini belirtmiştir. YHGK, T. 25.11.1970, E.1967/4-31, K.645, Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 132; Destek kavramı, gerçekleşmiş veya gerçekleşmesi umulan bir bakım ilişkisini gösterir. Hukuki bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu amaçladığından hısımlık ilişkisine ya da yasanın nafaka hakkındaki düzenlemelerine dayanmaz. Ölen çocuğun ilerde davacıya varsayımsal destek olup olmayacağı olasılığı incelenip değerlendirilmelidir. Yarg. 4. HHD, T.20.04.2010, E.2010/3998, K.2010/4631, Balcı, s. 202-203.

[476] Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 132; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 196-197; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 379.

davacı arasında hukuki bakım yükümlülüğü yoksa davacı ölenin bakım gücüne sahip olduğunu kendisinin de bakım ihtiyacı içerisinde bulunduğunu ve ölenin kendisine bakmakta olduğunu veya ilerde bakacağını da ispat etmelidir[477].

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesinin diğer koşulu, desteklenen kişinin ölen işçinin bakımına devamlı ihtiyaç duymasıdır. Desteğini kaybeden hangi nedenle olursa olsun işçinin ölümünden önceki yaşam düzeyini sürdürebilme olanağına sahipse, destekten yoksun kalma tazminatından söz edilemez. Bakım ihtiyacının kabulü için desteklenenin mutlaka zaruret içine düşmüş olması gerekmez. Normal sosyal düzeyine uygun bir yaşantıyı sürdürebilme olanağından yoksun kalmış bulunması bu tazminatın istenebilmesi için yeterlidir[478].

Yargıtay incelemekte olduğu uyuşmazlıklarda süreklilik ve düzenlilik unsurunu dikkatlice aramakta, bu niteliğe sahip olmayan yardımların destek ilkesine temel oluşturmadığını karara bağlayarak tazminat taleplerini reddetmektedir[479].

c) Bakım (Destek) Süresi

Destekten yoksun kalma tazminatı bir yandan desteğin bakım gücüne, diğer yandan destekleyenlerin bakım ihtiyacına bağlı olduğundan, bu gücün veya ihtiyacın ortadan kalkması desteğin sona ermesini gerektirir. O halde, tazminatın belirlenmesinde bunların muhtemel devam sürelerinin yani, başlangıç ve sona erme zamanlarının saptanması gerekmektedir. Desteklenenlerin bakım ihtiyacının yani zarar süresinin başlangıcı işçinin ölüm tarihidir. Desteğin bakım gücü ile desteklenenin bakım ihtiyacından hangisi daha önce sona erecekse, bakım süresi açısından o süre esas alınmalıdır[480].

Her şeyden önce, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaşamını yitirmeyip hayatta kalsaydı, işçinin daha ne kadar bir süre desteklenenlere yardım edeceğinin belirlenmesi gerekmektedir. İşçinin destek sağlayacağı varsayılan destek süresi, ölüm olayı gerçekleşmeseydi onun muhtemel yaşam süresidir[481]. Destekten

---

[477] Ekin, s. 93; Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 130; Eylemli ve düzenli olarak onun geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak biçimde yardım eden ve olayların doğal akışına göre eğer ölüm gerçekleşmeseydi az veya çok yakın gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kişi destek sayılmalıdır. Babanın varlıklı olması çocuğunun desteğine ihtiyaç duymayacağı anlamına gelmez. Yarg. 4. HD, T.11.05.2009, E.2009/1554, K.2009/6593, Balcı, s. 206-207.

[478] Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 197; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 379.

[479] Yarg. 19. HD, T.09.12.1993, E.1310, K.8420, Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 89.

[480] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 379-380; Ekin, s. 95; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 198.

[481] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 380; Ekin, s. 95; Kaplan, ***Sorumluluk***, s. 132.

yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında sadece işçinin iş görebilme çağının sonu olan 60 yaşının sonuna kadar olan aktif dönem kazançları değil, bu süreden sonra yaşlılık aylığı alacağı pasif dönem de göz önünde bulundurulur[482].

d) Tazminatı Talep Edebilecek Kişiler

a. Destekten Yoksun Kalan Eş

Türk Medeni Kanununun evliliği düzenleyen 185 ve 186. maddeleri eşlerin birbirlerine karşı bakım yükümlülüğünü düzenlemektedir. Medeni Kanunun 185. maddesine göre, evlenmeyle eşler arasındaki evlilik birliği kurulmuş olur. Eşler, bu birliğin mutluluğunu elbirliğiyle sağlamak ve çocukların bakımına, eğitim ve gözetimine beraberce özen göstermekle yükümlüdürler. Eşler birlikte yaşamak, birbirine sadık kalmak ve yardımcı olmak zorundadırlar. Medeni Kanunun 186. maddesine göre ise, eşler oturacakları konutu birlikte seçerler. Birliği eşler beraberce yönetirler. Eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve malvarlıkları ile katılırlar. Yani, eşlerin birbirlerine bakım borcu evlilik birliğinin kurulmasıyla doğmaktadır. Evlilik birliğinde eşler karşılıklı bakım borcu nedeniyle birbirleri için destek sayılırlar. Çalışan bir kadın hem elde ettiği gelir sonucu yaptığı maddi katkı ile hem de evin düzenini sağlayarak eşinin ve çocuklarının bakım ihtiyaçlarını karşıladığından bu kimselerin desteği sayılmaktadır[483].

Eşini yitiren kadının bakım ihtiyacı kural olarak yaşamının sonuna kadar sürmekle birlikte bazı durumlarda bu ihtiyaç daha önce de sona erebilir. Dul kadın evlenmek veya bir işe girmek suretiyle bakım ihtiyacından kurtulabilir. Evlenme tazminat davasının sona ermesinden önce gerçekleşmişse, işçinin ölüm günü ile eşinin evlenme günü arasında bir tazminat takdir edilir. Ancak ikinci evlilik kadına ölen desteği zamanındaki desteği sağlayamıyorsa, ölen işçinin sağladığı yardım ile evlenilen kimsenin sağlayacağı yardım arasındaki fark tazminat olarak hesaplanır[484].

Eşini yitiren kadın hüküm tarihinde henüz evlenmemişse, ilerde evlenme şansının bulunup bulunmadığı göz önünde tutulur ve belirlenen zarardan evlenme olasılığı oranında indirim yapılır[485]. Dul kalan eşin evlenme olasılığının bulunup

---

[482] Ulusan, s. 173; Yarg. 21. HD, T. 08.07.1996, E. 4020, K. 4111, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 380; Ekin, s. 95.
[483]Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 97-98.
[484]Süzek, ***İş Hukuku***, s. 380; Ekin, s. 98; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 133.
[485]Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 97 vd.; Ekin, s. 98.

bulunmadığı belirlenirken, dul kadının yaşı, çocuklarının sayısı, fiziki görünüşü, karakteri, sağlığı, sosyal durumu, yaşadığı ortam, yeniden evlenme arzusu olup olmadığı gibi hususlar hâkim tarafından dikkate alınmalıdır[486]. Eşini yitiren kadın esasen bir işte çalışmakta ise veya ölüm olayından sonra gelir sağlayacak bir iş tutmuş ise ve elde ettiği gelir sağlığında kocasının kendisine ayırdığından daha az değilse destekten yoksun kalma tazminatı gerekmez[487].

Sağ kalan eş erkekse, bu durumda da destekten yoksunluk zararı onun bakım ihtiyacının devam süresi ile sınırlıdır. Kuşkusuz bakım ihtiyacı söz konusu değilse tazminat ödenmez veya tazminattan o oranda indirim yapılır. Uygulamada eşini kaybeden erkeğin evlenme olasılığı, olayların büyük çoğunluğunda eşini kaybeden kadına oranla daha yüksek olarak belirlenmektedir[488].

b. Destekten Yoksun Kalan Nikahsız Eş

Gerek iş hukuku öğretisinde gerek yargı kararlarında işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümünde nikâhsız eşin de destekten yoksun kalma tazminatı isteyebileceği kabul edilmektedir. Kuşkusuz bunun için söz konusu ilişkinin geçici nitelikte olmaması, tarafların arasında manevi açıdan güçlü bir ilişkinin düzenli ve devamlı olarak ortak bir yaşam sürdürme ve birbirine destek olma kararlılığının bulunması gerekir[489]. Yani, evlilik dışında sürekli yaşam birlikteliği kuranlardan birinin ölümü halinde, diğeri Borçlar Kanununun 45. maddesi (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 53) uyarınca destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilir. Bu beraberliklerde taraflar arasında resmi nikâh olmamasına rağmen birlikte olma konusunda geleceğe dönük bir kararlılık bulunmaktadır[490].

Ne var ki, Yargıtayın yerleşmiş içtihadına göre, destekten yoksun kalma tazminatının belirlenmesinde nikâhsız eşin nikâhlı eşe göre evlenme olasılığının daha yüksek olduğunu, ortak yaşantıya her an son verebileceğini, bu nedenle de Borçlar

---

[486]Yarg. 9. HD, T.24.06.1986, E.4741, K.6587, Ekin, s. 98.
[487] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 381; Ekin, s. 98.
[488] Ulusan, s. 174; Süzek, İş Hukuku, s. 381; Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 192; Ekin, s. 99; Taştan, s. 163.
[489] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 381; Ulusan, s. 166; Ekin, s. 99.
[490]Yarg. 9. HD, T. 08.03.1984, E. 1330, K. 2509, Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 103-104; Ulusan, s. 166; Aynı yönde karar için bkz. Yarg. 21. HD, T.11.10.2001, E.6819, K.6640, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 382; Ekin, s. 99; İmam nikahlı eşe gelir bağlanmaması nedeniyle zararından Borçlar Kanununun 43-44. maddeleri gereğince münasip bir indirim yapılmak suretiyle hak ettiği maddi tazminatın hesaplanması gerekir. Maddi ve manevi tazminat davaları ayrı davalar olup, hem maddi hem manevi tazminat miktarları üzerinden ayrı ayrı vekalet ücretine hükmedilmesi gerekir. Yarg. 21. HD, T.28.05.2007, E.2007/289, K.2007/8718, Karakaş, s. 184-185.

Kanununun 43. maddesi (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 51) uyarınca bir indirim yapılarak daha az tazminata hükmedilmesini karara bağlamıştır[491]. Destekten yoksun kalma tazminatında amaç, davacının bakım ihtiyacını gidermek olduğundan ve davacı olabilmek için herhangi bir yasal bağ aranmadığından, tazminatın amacı göz önünde tutularak, bir kimse lehine hükmedilecek tazminattan sadece nikâhsız olması nedeniyle Borçlar Kanununun 43. maddesi (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 51) gereği indirim yapılması uygun değildir[492].

c. Destekten Yoksun Kalan Çocuklar

İşçinin ölümü ile destekten yoksun kalan çocukların bakım süresi, kendi olanakları ile geçimlerini sağlayıncaya kadar geçecek zaman dilimidir. Destekten yoksun kalan çocuklar, yüksek öğrenime devam ediyorsa üst yaş sınırı yirmi beştir[493]. Ancak her olayın ve destekten yoksun kalan kişinin özel durumuna göre farklı değerlendirme yapılması da zorunludur. Bunun gibi, mesela destekten yoksun kalan çocuk çalışamayacak durumda sakat ise desteğin tüm yaşam boyu süreceği kabul edilmelidir. Öte yandan, bir meslek ve sanatı olmayan ev kızı olarak yetiştirilmiş çocukların bakım ihtiyacının muhtemel evlenme yaşına (köylerde 18, kentlerde 22) kadar devam edeceği kabul edilir[494].

Evlatlık da, desteğin öz çocukları gibi destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilir. Zira, evlat edinen ile ergin evlatlık arasında Türk Medeni Kanununun 364. maddesi uyarınca karşılıklı yardım nafakası yükümlülüğü doğmaktadır. Evlat edinmenin ortaya çıkardığı bu sonuçlar sebebiyle aralarında evlatlık ilişkisi olan kimselerin birbirlerinin desteği oldukları kabul edilmektedir. Bu durumun doğal sonucu olarak da iş kazası sonucu ölen kişinin evlatlığı ya da işçi olan evlatlığın ölümü durumunda hayatta kalan evlat edinen, işverene karşı destekten yoksun kalma davası açabilir[495].

---

[491]Yarg. 21. HD, T. 20.03.2001, E. 1005, K. 2091, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 382; Ekin, s. 99-100; Yarg. 21. HD, T.01.05.2001, E:2001/2067, K:2001/3447, Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 551.
[492] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 383; Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 192.
[493] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 383; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 134; Ekin, s. 100.
[494]Yarg. 21. HD, T. 08.05.2006, E. 2450, K. 4755; Yarg. 21. HD, T.10.05.2005, E.2369, K.4923, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 383; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 199-200.
[495] Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 111.

d. Destekten Yoksun Kalan Ana, Baba ve Kardeşler

Ana ve baba, geçimlerini sağlayamadıkları için ölen işçi kendilerine destekte bulunuyor idiyse, durum ve şartlardan aksi anlaşılmadıkça, yaşamlarının sonuna kadar bakım ihtiyacının devam edeceği kabul edilmelidir[496]. Hatta desteğin sağlığında iş sahibi olan ve gelir elde eden ana ve babanın ileri yaşlarda çalışma güçlerini ve kazançlarını yitirmeleri sonucu bakım ihtiyacı duyabilecekleri olasılığı da göz önünde tutulmalıdır[497].

Davacı olan ana ve baba ile ölen kimse arasında gerçek destek ilişkisinin kurulmadığı bu durumlarda, bu kimselerin tazminat taleplerinin karara bağlanmasında ilerde destek ilişkisinin kurulup kurulmayacağının belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Davanın açıldığı anda bakım ihtiyacı içinde olmamalarına rağmen ana ve babanın ilerde bakım ihtiyacı içine düşebileceği tazminat hesabında dikkate alınmalıdır[498].

Kardeşler ise Türk Medeni Kanununun 364. maddesi uyarınca ancak refah halinde bulunmaları durumunda nafaka ile yükümlü olacaklardır. Refah halinin belirlenmesinde nafaka talep eden ile kendisine karşı bu talep yöneltilmiş olan kardeşlerin durumu karşılaştırılmaz. Kendisinden nafaka talep edilen kardeşin refah içinde bulunup bulunmadığının belirlenmesinde içinde yaşanılan toplumun genel hayat tarzı ve günün koşulları ölçü alınmaktadır[499].

e) Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanması

Destekten yoksun kalma tazminatının amacı, destekten yoksun kalanın iş kazası sonucu ölüm meydana gelmeseydi destekten ne kadar yardım görecek idiyse o miktarca zararın karşılanmasıdır. Yani, bu miktarın destekten yoksun kalanlara peşin ve toptan ödenmesidir[500].

Destekten yoksun kalma tazminatının nasıl hesaplanacağına ilişkin kanunlarda hüküm bulunmamaktadır. Fakat biraz farklılıklar dışında maddi

---

[496] Yarg. 21. HD, T.23.03.2006, E.105, K.2694, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 383-384; Ulusan, s. 175; Ekin, s. 101.
[497] Ekin, s. 101; Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 111-112.
[498] YHGK, T. 12.12.1989, E.11-1233, K. 2757, Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 111.
[499] Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu bir kararda, bir kimse geleceği için kaygı duymadan toplumun lüks saydığı ihtiyaçları karşılayabilecek durumdaysa, refah halinde yaşama unsurunun gerçekleşmiş sayılacağını ifade etmiştir, Yarg. 2. HD, T.23.03.1974, E.1921, K.1961, Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 116.
[500] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 384; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 134; Ulusan, s. 168.

tazminatın hesaplamasına ilişkin esaslar burada da uygulanmaktadır. Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında da iki dönem göz önünde tutulur. Birincisi, işçinin ölüm tarihi ile hüküm tarihi arasında geçen işlemiş dönemdir. İkinci dönem ise işleyecek dönemdir. İşleyecek dönem, işlemiş dönemin sonunu oluşturan hüküm tarihi ile işçinin muhtemel yaşam süresinin sonu arasındaki zaman dilimidir. İşleyecek dönem de kendi içinde ikiye ayrılır. Bunlar da, işleyecek aktif dönem ve işleyecek pasif dönemdir[501].

Uygulamada destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında her şeyden önce iş kazası nedeniyle ölüm anındaki işçinin geniş anlamda ücretinden hareket edilir. Bu ücret, ölüm olayı gerçekleşmeseydi PMF yaşam tablosuna göre desteğin muhtemel yaşam süresinin sonuna kadar yukarıda belirtildiği şekilde aynen maddi tazminatın hesaplanmasındaki esaslara göre artırılır ve desteğin yaşasaydı elde edebileceği kazancı hesaplanır[502].

Daha sonra, desteğin kazancından ne kadarını destekten yoksun kalanlara ayırabileceğini ve bu miktarın nasıl paylaştırılacağının belirlenmesi gerekmektedir[503]. Her şeyden önce, ölenin gelirinden bir kısmını kendi geçimi ve masrafları için ayıracağı hatta makul bir oranda tasarruf edeceği kabul edilir. Desteğin gelirinin geri kalan kısmından desteklenenlerin her birine sağ olsaydı ne kadar pay ayıracağının saptanmasında, yardım ettiği kimselerin sayısı, bunların bakım ihtiyacı, yaş ve cinsiyetleri, başka bir gelire sahip olup olmadıkları, sosyal açıdan sürdürmekte oldukları yaşam tarzları, aradaki yasal ve duygusal yakınlık derecesi gibi hususlar göz önünde bulundurulur. Yani, destekten yoksun kalan her bir kişinin bu ölçütlere göre ne ölçüde yardım sağlayacağı, yukarıda açıklanan bakım ihtiyaçlarının devam süresi de dikkate alınarak belirlenir. Bundan sonra destekten yoksun kalanların zararlarının yani tazminat alacaklarının peşin sermaye değeri ayrı ayrı hesaplanır[504] . Ancak hesaplanan bu miktar ödenecek tazminatı oluşturmaz. Sorumluluk hukukunda tazminatın gerçek zararı aşmaması, tazminat alacaklısının olay nedeniyle zenginleşmemesi ve zarar görenin önceki ekonomik durumuna

[501] Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 132; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 135; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 201.
[502] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 384; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 135; Altıner, s. 289.
[503] Ulusan, s. 170; Seratlı, ***Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, s. 144; Süzek, ***İş Hukuku***, s. 384.
[504] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 384-385; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 135; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 202.

getirilmesi gerekeceğinden bu miktardan maddi tazminatta olduğu gibi bazı indirimlerin yapılması zorunludur[505].

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 53. maddesine göre, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıplar, ölüm halinde uğranılan zararlar arasında sayılmış, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 55. maddesinde destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararların Türk Borçlar Kanunun hükümleri ile sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanacağı ifade edilmiştir. Kanunun bu hükmünde, kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemelerin bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemeyeceği, zarar veya tazminattan indirilemeyeceği öngörülmektedir[506].

Yargıtay uygulamasına göre yapılacak bu indirimler belli bir sıraya göre yapılmalıdır. Buna göre, destekten yoksun kalan kişi ölen desteğin mirasçısı olduğu için miras elde etmişse miras geliri, sağ kalan eşin yeniden evlenme şansı, özel sigortadan elde edilen tazminatlar[507], destek için artık yapılması gerekmeyen giderler hesaplanan tazminattan indirilir. Bundan sonra, maddi tazminata ilişkin hesaplamada olduğu gibi, koşulları varsa, iş kazasında ölen işçinin müterafık kusuru oranında Borçlar Kanununun 44. maddesine (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 52), durumun gerekleri ve hakkaniyete göre Borçlar Kanununun 43. maddesine (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 51) göre hâkim tarafından indirimler yapılır[508]. Yargıtay'a göre, destekten yoksun kalma tazminatında faizin başlangıcı, tazminat alacağını doğuran zararlandırıcı olayın gerçekleştiği tarih olduğundan, iş kazasının

---

[505] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 385; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 202; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 135.

[506] Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 1212.

[507] Özel sigortalarca ödenen sigorta tazminatları, eğer primleri işçi kendisi yatırmışsa, sigorta şirketince destekten yoksun kalanlara sigorta tazminatı zarardan düşülemez. Buradaki sigorta tazminatının ödenmesinin nedeni, desteğin sağlığında yaptığı ve primlerini ödediği sigorta sözleşmesine dayanır. Haksız eylem sonucu gerçekleşen sigorta olayının sigorta hukuku yönünden önemi, sadece rizikonun gerçekleşmiş olmasıdır. Bu nedenle, zararla sigorta tazminatı arasında uygun illiyet bağı yoktur. Ancak, işveren, işyerinde çalışan işçilerine veya ölümü halinde destekten yoksun kalanlara karşı hukuki sorumluluğunu güvence altına almak için, özel sigorta şirketleriyle işçi yararına hayat sigortası yaptırmışsa ve sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölürse, sigorta şirketince sigorta tazminatı destekten yoksun kalanlara ödenir. Ödenen bu tazminat, destekten yoksun kalanlar tarafından işveren aleyhine açılan tazminat davasında hesaplanan tutardan indirilir. Yargıtay 21. HD, T.03.05.2007, E.2006/18008, K.2007/7460 sayılı kararı da bu yöndedir. Güneren, s. 1009-1010.

[508] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 385; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 202-203; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 135-136.

meydana geldiği tarihten değil daha sonraki ölüm tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir[509].

4. Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Davaları

İşveren, işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararlarını tazmin etmek zorundadır. Bunun gibi, hukukumuzda Sosyal Güvenlik Kurumuna da sigortalı veya hak sahiplerine bağlanan gelirler ve yapılan ödemeleri belirli koşullar altında işverenden rücu davası yoluyla talep etme hakkı tanınmıştır. Böylece koruma ve gözetme borcuna aykırı davranışı sonucunda bir iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıkmışsa işveren hem işçi ve yakınlarının açabileceği tazminat hem de Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından açılacak rücu davaları ile karşı karşıya kalmaktadır[510].

Sosyal Güvenlik Kurumunun açacağı rücu davaları her ne kadar sosyal güvenlik hukukunun kapsamına girmekteyse de işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun bütün yönleriyle görülebilmesi için sadece ana hatlarıyla yer verilecektir. Kurum tarafından açılacak rücu davaları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, iş 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 ilerde yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunda kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır[511]. İş kazası, meslek

[509] Yarg. 21. HD, T.01.02.2007, E.14803, K.1120, Süzek, ***İş Hukuku***, s. 385.

[510] Süzek, ***İş Hukuku***, s. 394; İş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan sigortalılara ya da bunların hak sahiplerine iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kolundan Kurumca sağlanan gelirlerde kanun, kararname ve katsayı değişikliği nedeni ile yapılacak artışların, 506 sayılı Kanunun 26. maddesinin birinci fıkrası çerçevesinde sorumlulardan geri istenebileceği belirtilmiştir. YİBK, T.01.07.1994, E.1992/3, K.1993/3, Nurdan Okur, ‘‘İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu’’, ***Türkiye Barolar Birliği Dergisi***, Sayı 70, 2007, s. 327.

[511] İşveren tarafından tüm önlemler alındığı ve kazalı da bu önlemlere uyduğu halde kaza meydana gelmişse kaçınılmazlık mevcuttur. Yarg. 10. HD, T.14.06.2011, E.2011/8011, K.2011/8758, Narter, s. 424-425.

hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse[512], sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ilerde 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.

Bu maddede, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ilgililere kurumca bağlanan gelirin ilk peşin değerinin hangi koşullar altında ve kimlere rücu edilebileceği, işveren ile üçüncü kişinin sorumlu tutulmasının koşulları, Kurumun rücu alacağının miktarı, iş kazasının kuruma bildirilmemesinin ve bünyece elverişlilik raporu alınmaksızın sigortalı çalıştırmanın hukuksal sonuçları keza yasal koşullar oluştuğu halde rücu hakkının kimlere karşı kullanılamayacağı hükümlerine yer verilmiştir[513].

Bilindiği gibi sigortalı, iş kazası geçirmiş ya da meslek hastalığına tutulmuş ve yasal koşullar da oluşmuşsa Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine sürekli iş göremezlik geliri bağlanır. Kaza ve hastalığın meydana gelmesinde hiç kimseye kusur izafe edilemese bile Kurumca ilgililere gelir bağlanması zorunludur. Ayrıca da bu halde Kurumun rücu hakkından söz edilemez. Ancak iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi sonucu meydana gelmiş ise Kurumca ilgililere bağlanan gelirin peşin sermaye değeri işverene ödettirilir[514]. Kurumun işveren aleyhine açtığı rücuan tazminat davalarında Türk Borçlar Kanunu uyarınca hakkaniyet indirimi yapılamaz[515].

---

[512] Üçüncü kişinin işveren ile birlikte kusurlu olması durumunda yani 5510 sayılı Kanunun 21. maddesinin 1. ve 4. fıkraları birlikte uygulanacağı uyuşmazlıklarda 6098 sayılı Kanunun 61. ve 62. maddeleri gereği teselsül hükümlerine göre bu kişilerin birlikte sorumluluklarına hükmedilmelidir. Yarg. 10. HD, T.23.05.2016, E.2016/5274, K.2016/8185, (E.T.28.10.2016), http//www.sinerjimevzuat.com.tr.

[513] Resul Aslanköylü, ***Sosyal Sigortalar ve Genel sağlık Sigortası Kanunu Şerhi***, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009, s. 586-587.

[514] Aslanköylü, s. 587; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21. maddesini karşılayan bundan önceki 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 26. maddesi işverenlerin aleyhine idi. Çünkü işverene, Sosyal Güvenlik Kurumunun hak sahiplerine yaptığı ödemeleri tekrar rücu hakkı bulunmaktaydı. Ancak bu hüküm Anayasa Mahkemesinin T. 23.11.2006, E. 2003/10, K. 2006/106 sayılı kararı ile iptal edildi. Bu iptal kararı sonucunda Kurumun rücu hakkının üst sınırı ortadan kalkmış oldu. Ekin, s. 103-105; İşverenin kusur sorumluluğu, ancak işverenin kastı, suç sayılır eylemi, işçilerin sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına aykırı eyleminin ve bunlarla meydana gelen iş kazası arasında illiyet bağının bulunması halinde oluşmaktadır. Yarg. 21. HD, T.22.02.2013, E.2011/17486, K.2013/2957, Narter, s. 1172-1173.

[515] YHGK, T.27.11.2002, E.2002/10-1032, K.2002/1019, Güneren, s. 817-818.

Maddede de belirtildiği gibi iş kazalarının ancak tümüyle kaçınılmaz olduğu durumlarda işverenin sorumluluğundan söz edilemeyecektir. Kaçınılmaz bir nedenden kaynaklanan iş kazası ya da meslek hastalığından ötürü işverenin sorumlu tutulmaması için mevzuat gereği alınması gerekli tüm önlemleri almış olması gerekir. İşveren, alınması gerekli bir önlemi almamışsa artık olayın kaçınılmazlığından söz edilemez[516]. Kaçınılmazlık ilkesi, olayın meydana geldiği tarihte bilimsel ve teknik kurallar ve olanaklar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen zararın kısmen veya tamamen meydana gelmesi durumu olarak tanımlanabilir. Teknolojinin vardığı düzey göz önünde tutularak, tedbir alınması olanaksız zararların kaçınılmazlık olarak değerlendirilmesi mümkündür. Ancak işveren ya da işçi alınması gerekli bir önlemi kaçınılmazlık ilkesinin unsurları içinde almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemeyeceği için işveren sorumluluktan kurtulamayacaktır[517].

Ancak işverenin, meydana gelen iş kazasında hiçbir kusuru olmasa bile, sigortalının işe girişi, süresinde Kuruma bildirilmemişse, işverenin %100 kusurlu olduğu kabul edilerek maddi tazminat hesabı yapılır[518]. Uygulamada rücu davalarında daha önce alınan bilirkişi raporunun hükme esas alınmasını Yargıtay bozma nedeni saymakta, tekrar yeni bir bilirkişi raporu alınması gerektiğini vurgulamaktadır[519].

Yargıtay'a göre Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu hakkı, halefiyet esasına dayanan bir hak değil kanundan doğan bağımsız rücu hakkıdır. Dolayısıyla mahkeme huzurunda gerçekleştirilen sulh, kabul ve ibra çerçevesindeki ödemeler dahi rücu

---

[516] Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, ***Sosyal Güvenlik Hukuku***, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s. 382-383.

[517] Okur, ***Sorumluluk***, s. 329; Kurumun 2012/40 sayılı Genelgesine göre (Sayı:55645529, 28/12/2012), genel sağlık sigortalısının maruz kaldığı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu başvurduğu sağlık hizmeti sunucularınca verilen tedavileri dolayısıyla düzenlenen sağlık hizmeti giderlerine ilişkin faturaların il müdürlüklerine intikalinden sonra, olayın işverenin kastı veya genel sağlık sigortalısının iş sağlığını koruma ve iş güvenliğiyle ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu meydana gelmiş olduğu tespit edilmiş ise, Kurumca sağlanan ve/veya ilerde yapılması gerekli bulunan iş kazası ve meslek hastalığına yönelik giderler işverene rücu edilecek olup işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınacaktır. Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 563-564.

[518] Yarg. 10. HD, T.18.03.2013, E.2012/3508, K.2013/5134; Yarg. 10. HD, T.11.03.2013, E.2012/23355, K.2013/4454, Narter, s. 419-423.

[519] Yarg. 10. HD., T.13.06.2016, E.2016/8638, K.2016/9787, (E.T.10.10.2016), http//www.sinerjimevzuat.com.tr

alacağından düşülmemelidir[520]. Zira, işveren sigortalı ve hak sahipleri kendi aralarında anlaşarak Kurumun rücu hakkını tamamen ortadan kaldırabilirler. Esasen Yargıtay halefiyet görüşünü yıllardır uyguladığı halde, bu tür ödemelerin rücu alacağından düşülemeyeceği, ancak yargılama sonucunda mahkemece hükmedilen tazminat miktarının düşülebileceği görüşündeydi. Ayrıca Yargıtay'ın muvazaaya dayanan ödemelerin düşülmemesi gerektiğine ilişkin kararları da mevcuttur. Zira, bu konuda muvazaanın kanıtlanması imkansız gibidir. Önemle ifade etmek gerekirse, gerek işverenin gerekse üçüncü kişinin sigortalıya veya hak sahiplerine yapmış oldukları ödemelerin rücu alacağından düşülemeyeceğine ilişkin kuralın sakıncası işveren ya da üçüncü kişinin yerine göre mükerrer ödemeyle karşı karşıya kalabilme olasılığıdır. Örneğin işveren, kurumun rücu alacağı miktarının tamamını sigortalıya ödemesine rağmen aynı miktarı kuruma da öderse çifte ödemeyle karşı karşıya kalacaktır. Gerçekten, işveren sigortalıya ödemede bulunmuş ise aynı miktarı Kuruma da ödemesi adil gelmemektedir[521].

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işveren veya üçüncü kişilere[522] karşı açılacak davalarda zamanaşımı süresi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 93. maddesine göre on yıldır. Söz konusu maddeye göre, bu kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, on yıllık zamanaşımına tabidir[523]. Zamanaşımı tarihi, rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme

---

[520] Yarg. 10. HD, T.25.02.2008, E.2007/5722, K.2008/2305, Yarg. 10. HD, T.10.05.2007, E.2007/922, K.2007/7194, Aslanköylü, s. 594.

[521] Aslanköylü, s. 594-595.

[522] Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına uğramasına birden çok kişinin birlikte kusurlarıyla sebebiyet vermeleri halinde; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 61 ve 62. (818 sayılı Mülga Borçlar Kanununun 50 ve 51) maddeleri uyarınca teselsül hükümlerine göre birlikte sorumlulukları söz konusu olacaktır. Bu halde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 62. maddesi uyarınca kendi payına düşeninden fazlasını ödeyen kişinin, diğer müteselsil sorumlulara karsı rücu hakkı baki kalmak koşuluyla, her bir sorumlu yönünden kusurlarına düşen miktar ayrılmaksızın teselsül kurallarına göre sorumluluklarına hükmedilebilecektir. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda eksik ve tam teselsül ayırımına son verilmiş, 61. maddede, birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümlerin uygulanacağı, 62. maddede, tazminatın aynı zarardan sorumlu müteselsil borçlular arasında paylaştırılmasında, bütün durum ve koşullar, özellikle onlardan her birine yüklenebilecek kusurun ağırlığı ve yarattıkları tehlikenin yoğunluğunun göz önünde tutulacağı, tazminatın kendi payına düşeninden fazlasını ödeyen kişinin, bu fazla ödemesi için, diğer müteselsil sorumlulara karşı rücu hakkına sahip ve zarar görenin haklarına halef olacağı bildirilmiştir. Yarg. 10. HD., T.06.06.2016, E.2014/22962, K.2016/9265, (E.T. 19.10.2016) http//www.sinerjimevzuat.com.tr.

[523] Yarg. 10. HD., T.19.04.2016, E.2016/350, K.2016/6021, (E.T. 19.10.2016) http//www.sinerjimevzuat.com.tr.

tarihinden başlar[524]. Ancak arada bir halefiyet ilişkisi yoksa, yani üçüncü kişi sigortalının işvereni değilse ya da ortada sözleşmeye dayanan ilişki yoksa, eylem haksız fiile dayanıyorsa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 72. maddesi gereği dava açma süresi 2-10 yıl olarak belirlenecektir[525].

B. İŞVERENİN CEZAİ SORUMLULUĞU

İşverenin hukuki sorumluluğu ve cezai sorumluluğu arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Hukuki sorumluluk, işverenin gerçek kişi olması durumunda bizzat kendisine, tüzel kişi olması durumunda ise tüzel kişiliğe ait olacaktır. Örneğin bir tüzel kişi olarak anonim şirket iş kanunlarının uygulanmasında veyahut iş sözleşmesinden doğan borçların yerine getirilmemesinden, işçilere karşı doğan tüm hukuki sorumlulukların muhatabı olacaktır. Bunun gibi işçilerin bir iş kazası sonucu ortaya çıkan tazminatları İş Kanununa göre işveren sıfatına haiz gerçek, tüzel kişi ise şirket tüzel kişiliği tarafından karşılanır[526].

İşverenlerin işyerlerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sonucu ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işverenlerin hukuki sorumlulukları yanında cezai sorumlulukları da doğmaktadır. 5237 sayılı Türk Ceza Kanununa göre iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda bir işçinin ölmesi ya da yaralanması, taksirle ölüme ve yaralanmaya sebep olma suçlarına neden olmaktadır. Söz konusu suçlar için hapis cezaları öngörülmüştür[527].

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 22. maddesinin 1. fıkrasına göre taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir. Dolayısıyla, işveren gerekli dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davrandığında suç ortaya çıkmış olacaktır. Ancak, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 22. maddesinin 4. fıkrası

---

[524] 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde zamanaşımı süresi kanunda gösterilmemişti. Dolayısıyla, sigortalı ile işveren arasında sözleşme ilişkisi olduğundan, Sosyal Güvenlik Kurumu da kanuni halef olarak işçinin yerine geçtiğinden, Kurumun işverene açacağı rücu davasının zamanaşımı süresi Borçlar Kanunu gereği on yıl olarak uygulanıyordu. Buna karşılık üçüncü kişilere karşı açılan rücu davalarında arada sözleşme ilişkisi bulunmadığından, zamanaşımı süresi bir ve on yıl olarak uygulanıyordu, Ekin, s. 112.

[525] Narter, s. 1159.

[526] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s.595-596; Utkan Araslı, ‘‘Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu’’, ***Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi***, Temmuz 2010, Sayı:24, Cilt:24, s.33-34.

[527] Ekin, s. 129; Kılıç, ***Sorumluluk***, s. 214; Naneci, ***İş Sağlığı ve Güvenliği***, s. 143.

uyarınca, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranış sonucu işlenen bu suçlarda ceza işverenin kusuruna göre belirlenir.

Taksirli sorumluluktan söz edilebilmesi için, suçun taksirle işlenebilen suçlardan olduğuna dair yasal bir düzenleme bulunması, eylemin iradi olması, sonucun istenmemesi ancak öngörülebilir olması, eylem ile sonuç arasında illiyet bağının bulunması[528] koşullarının olayda birlikte gerçekleşmesi zorunludur[529].

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaması neticesinde iş kazası sonucu işçi yaralanırsa, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 89. maddesi gereği işveren taksirle yaralamadan sorumlu olur. Yine, aynı davranış sonucu işçi ölürse işveren taksirle öldürmeden sorumlu olacaktır. Fiil, birden fazla kişinin ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa, işveren Türk Ceza Kanununun 85. maddesinin 2. fıkrası gereği iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Failin bilinçli taksirle hareket etmesi durumunda ceza üçte birinden yarısına kadar artırılır.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu bir kararında, kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır. Taksirle öldürme suçunda 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 on beş yıla kadar cezalandırılmaktadır, demiştir[530].

Bilinçli taksir kavramı uygulamada yüksek alkol ile gerçekleşen trafik kazalarında geniş bir uygulama alanı bulmaktadır[531]. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemlerini almayan işverenin doğabilecek iş kazasını da öngörebileceği öne sürülmektedir. Buna göre, işveren tarafından iş kazasının gerçekleşmesi istenmese dahi, gerekli önlemleri almadığında, iş kazasının öngörüldüğünden dolayı işverenin bilinçli taksirle sorumlu tutulması söz konusu olabilecektir. Risk

---

[528] Yargıtay bir kararında, işveren ve işveren vekilinin mevzuat gereği yerine getirmesi gereken yükümlülüklerin bir kısmının yerine getirilmediği yargılamaya konu olayda, yükümlülüklerin yerine getirilmemesinin sonuca etkili olması gerektiğini ve sonuca etki etmeyen yükümlülüklerin ihlalleri hareketleriyle meydana gelen zararlı netice arasında nedensellik bağı bulunmadığını söylemektedir. YCGK, T.31.03.2015, E.2013/12-654, K.2015/75, Halid Özkan, ‘‘İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti’’, ***Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, C. XX, Y. 2016, S. 1, s. 526-527.

[529] YCGK, T.03.07.2012, E.2011/499, K.2011/271, YCGK, T.31.03.2015, E.2013/12-654, K.2015/75, (E.T.25.11.2015), http//www.sinerjimevzuat.com.tr.

[530] YCGK, T.24.11.2009, E.2009/9-185, K.2009/273, (E.T.25.11.2015), http//www.sinerjimevzuat.com.tr.

[531] Yarg. 12. CD, T.12.06.2013, E.2012/28708, K.2013/15958, Özdemir, ***İş Sağlığı***, s.606-607.

değerlendirmesi yaptırılmamasının bilinçli taksir kapsamında değerlendirilmesi mümkün olabileceği ifade edilmektedir[532].

Bilinçli taksir unsuru iş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli bir role sahiptir. İşyerlerinde gerçekleşen iş kazalarının büyük bir çoğunluğu işverenler tarafından öngörülebilecek düzeyde basit iş kazalarıdır. Dolayısıyla, bu gibi olaylarda işveren veya vekilinin ortaya çıkacak sonucu öngördükleri fakat gereken önlemleri almadıkları kabul edilebilir[533].

İş sağlığı ve güvenliği hukukunda cezai sorumluluğu çok önemli şekilde etkileyecek bilinçli taksir konusunda kesin ölçütler getirmek ve bu kavramı bu kadar geniş yorumlamak yerinde olmayan bir yaklaşımdır. Risk değerlendirmesi yapılmamış olması kusurun varlığı ve ağırlığı konusunda değerlendirmeye alınması gereken bir durumdur. Özellikle inşaat işleri gibi sürecin çok hızlı geliştiği işlerde risk değerlendirmesinin güncellemeleri gözden kaçırılabilir. Böyle bir durumu her zaman bilinçli taksir olarak yorumlamak doğru olmaz. Dolayısıyla hakimin somut olayın tüm özelliklerini bütünlük içinde ele alarak öngörülebilirlik unsurunu araştırması ve buna göre sonuca gitmesi gerekmektedir[534].

Nitekim Yargıtay Ceza Genel Kurulu da isabetli olarak bilinçli taksir kavramının genişletilmemesi gerektiğini, aksi halde tüm taksirli suçların zamanla bilinçli taksir olarak nitelendirilmesi gibi yasanın amacına aykırı bir durumun ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir[535].

Her ne kadar anılan suçların ilk kez işlenmeleri halinde işverenlerin alacakları cezaların hürriyeti bağlayıcı olmaması büyük ölçüde sağlanabiliyor olsa da, tekrarı

---

[532] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s.607.

[533] Levent Akın, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu’’, ***TİSK Akademi***, Cilt 3, Sayı 5, 2008/I, s. 218; Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 608; Yargıtay önüne gelen bir uyuşmazlıkta, olayda bilinçli taksirin koşullarının oluşup oluşmadığı karar yerinde tartışılıp sonuca göre sanıkların hukuki durumunun tayin ve takdiri gerektiği gözetilmeden eksik araştırmayla yazılı şekilde karar verilmesini bozma nedeni saymıştır. Yarg. 12. CD, T.25.02.2015, E.2014/4462, K.2015/3456, Özkan, s. 538; Yargıtay, inşaat işlerinde şantiye sorumlusu kişinin inşaatta oluşabilecek muhtemel kazaları önlemek, işçilerin can güvenliğini sağlamak için her türlü güvenlik tedbirlerini almakla yetkili ve yükümlü olan kişinin meydana gelen ve bir işçinin ölümü ile sonuçlanan iş kazasında, bilirkişi raporunda da ifade edildiği üzere ölüm neticesinden sorumlu olacağına karar vermiştir. Yarg. 12. CD, T.13.09.2012, E.2012/730, K.2012/18595, Mustafa Özen, ‘‘İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk’’, ***Ankara Barosu Dergisi***, 2015/2, s. 237.

[534] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 608.

[535] YCGK, T.03.07.2012, E.2011/499, K.2012/271, (E.T. 25.11.2015), http//www.sinerjimevzuat.com.tr.

halinde önemli hapis cezaları ile karşılaşabilme ihtimali doğmaktadır[536]. Ayrıca buna mukabil, Türk Ceza Kanununun 21. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen olası kast kavramının[537] da iş kazalarında uygulanabilirliği tartışılabilecek bir durumdur. Failin suçun kanuni tanımındaki maddi unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, hareketine devam etmesi ve fiilin olası sonuçlarını kabullenmesi halinde ise, diğer bir ifadeyle hareketinin belli bir neticeyi meydana getirebileceğini öngören failin, söz konusu hareketi yapmaktan kaçınmaması, yani olursa olsun demesi halinde olası kasttan bahsedilir[538]. Olası kastın haksızlık içeriği doğrudan kasta göre daha azdır. Çünkü bu nevi kastla hareket eden, tehlikenin yani neticenin meydana gelmesini öngörmesine rağmen meydana gelmesi için ne çaba göstermiştir ne de neticenin meydana geleceğinden emindir. Bundan dolayı doğrudan kastın yanında olası kastın olası kastın ikinci derecede kast olarak kabul edilmesi mümkündür. Zaten Türk Ceza Kanununda olası kast halinde, kasıtlı suçlarda cezanın indirileceği düzenlenmiştir[539]. Yargıtay tarafından da açıkça belirtildiği üzere[540], olası kast halinde isteme unsuru eksik olup fail açısından icra ettiği fiilin amacına ulaşmak önemlidir. Fail bu amaca ulaşmak için muhtemel tehlikeli neticeleri göze almakta, hatta kabullenmektedir[541].

Olası kast kavramı, Yargıtay tarafından iş kazalarına da uygulanmıştır. Basına da taşınan ve gündem yaratan bu kararda Yargıtay somut olayı olası kast olarak değerlendirmiştir[542]

---

[536] Akın, ***Cezai Sorumluluk***, s. 210; Ekin, s. 129.

[537] Olası kast kamuoyunda maganda kurşunu olarak adlandırılan olaylarda Yargıtay tarafından uygulanmıştır. Yargıtay Ceza Genel Kurulunca kabul edildiği üzere, çok sayıda yüksek katlı ev bulunan şehir merkezinde havaya doğru iki el ateş etmesi sonucunda, mermilerden birinin herhangi birisine isabet edebileceğini öngördüğünü, buna rağmen ateş etmek suretiyle öngördüğü neticeyi göze aldığı ve kabullendiği, bunun sonucunda da maktulün ölümüne neden olduğu olayda, eyleminin, olası kastla öldürme suçunu oluşturacağı kabul edilmelidir. YCGK, T.07.06.2011, E.2011/1-54, K.2011/120, (E.T. 25.11.2015), http//www.sinerjimevzuat.com.tr.

[538] Mahmut Koca, İlhan Üzülmez, ***Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler***, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2009, s. 195; Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 611-612.

[539] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 612.

[540] Yarg. 12. CD., T.14.11.2013, E.2012/21104, K.2013/25712, (E.T. 20.11.2015), http//www.sinerjimevzuat.com.tr.

[541] Özdemir, ***İş Sağlığı***, s.612; Koca, Üzülmez, s. 198.

[542] Dosya içeriği ve bilirkişi raporlarındaki belirlemelere göre, bu iş kolunda deneyimli olan sanıkların 2006 yılından beri işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu göz ardı ederek, defterlerde bile bu hususlara 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 kullandırmayarak, işletmede Küldesak (havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkanı bulunmayan) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz

SONUÇ

İş akdinde taraflar arasındaki karşılıklı sadakat bağı işveren açısından işçiyi koruma ve gözetme borcu olarak ortaya çıkmaktadır. İşveren koruma ve gözetme borcu gereğince işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini eksiksiz şekilde almakla yükümlüdür. Gözetme borcuna aykırı davranan işveren hukuki ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalabilir. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymamanın sonucu olarak görülen iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümler önemli bir sosyal problem olarak varlığını sürdürmektedir. Bu problemin ana sebepleri arasında iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmamış iş ortamları ve işçilerin eğitimsizliği de bulunmaktadır. Devlet iş sağlığı ve güvenliği konusunu ayrıntılı olarak düzenlemiş bu konuda işverene aktif sorumluluk vermiş ve sorumluluklarını yerine getirmeyen işverene ağır yaptırımlar getirilmiştir. Ancak buna rağmen işverenlerin bir kısmının bazen bu sorumluluğunu yerine getirmekten kaçınabildiği görülmektedir. İnsanların sorumluluklarını yerine getirmeleri için yaptırımlarla korkutulmalarının sorumluluğun yerine getirilmesi için yeterli gelmediği açıkça görülmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında mevzuatı hazırlamak, yaptırımlar uygulamak gereklidir ama bunlar tek başına yeterli değildir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun tespitlerine göre dünyada her üç dakikada bir işçi iş kazası ve meslek hastalığı yüzünden ölmektedir. Yine her yıl dünyada milyonlarca işçi iş kazası geçirmekte veya meslek hastalığına yakalanmakta, bunlardan binlercesi hayatını kaybetmektedir. Maalesef zaman geçmekte insanımız

---

hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli 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 aldırmayarak, 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 öngörülmekle 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 olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden, yazılı şekilde hüküm kurulması kanuna aykırıdır. Yarg. 12. CD., T.14.11.2013, E.2012/21104, K.2013/25712, Özdemir, ***İş Sağlığı***, s. 614-615.

acı çekmekte, malûl kalmakta veya yaşamını yitirerek ailesini önemli bir mali destekten mahrum bırakarak yaşamını kaybetmektedir. Ülkemizde konu mevzuat eksikliği gibi algılanmakta ve bu konuda yani mevzuatı hazırlama konusunda hükümetler duyarlı davranmaktadırlar. Türk Hukukunda işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun hem özel hukuk hem de kamu hukuku kaynakları bulunmaktadır. 2012 yılının haziran ayında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bunun en güzel örneğidir. Ancak sadece kanun çıkarmakla konu çözümlenemez. Kanun maddelerinin hayata geçirilmesi, denetim fonksiyonunun başarı ile uygulanması gerekmektedir. Denetimi de sadece ceza kesmek olarak algılamamalı, eğitim, uyarı ve bilinçlendirmeye çaba sarf edilmeli, toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürü geliştirilmelidir. Ancak yine de, günümüzde de en gelişmiş ülkelerde bile, iş kazaları ve meslek hastalıklarının yüzde yüz önlenmesi mümkün değildir. Toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi de sadece devletten beklenilmemeli, basın ve medya konuya daha duyarlı olmalı, sendikaların üyelerine bu konuda yeterli eğitimi vermeli ve özellikle toplu iş sözleşmelerinde bu konuda daha hassas olmalıdırlar. Önlem almak daha az masraflı ve de sonuçları itibarı ile daha insancıldır. Devletimiz yaraları sarmakta ve mevzuatı hazırlamakta gösterdiği hassasiyeti önlem aşamasında gösterirse, özellikle eğitim, bilinçlendirme ve denetim aşamasında, ülkemiz, hem bu kötü tablodan kurtulacak hem de kıt kaynakların daha verimli ve üretken alanlara kaydırılabilmesi sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

Akdeniz, Ayşe Ledün, ***Sosyal Güvenlik Hukukunda Meslek Hastalığı Kavramı***, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012

Akın, Levent, ***İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat***, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001 (Maddi Tazminat)

Akın, Levent, ''İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri'', ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 1, Mart 2006, s. 149-158. (Kusurun Takdiri)

Akın, Levent, ''İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu'', ***TİSK Akademi***, Cilt 3, Sayı 5, 2008/I, s. 210-231. (Cezai Sorumluluk)

Akın, Levent, ''İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Yerinin Örgütlenmesi'', ***Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Cilt 54, Sayı 1, 2005, s. 1-60. (İşyeri Örgütlenmesi)

Akıntürk, Turgut, ***Yeni Medeni Kanuna Uyarlanmış Medeni Hukuk***, Genişletilmiş 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2003

Akıntürk, Turgut, Ateş Kahraman, Derya, ***Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri 6098 Sayılı Yeni Borçlar Kanunu ile Karşılaştırmalı***, Beta Yayınları, İstanbul, 2011

Akpınar, Teoman, Çakmakkaya, Baki Yiğit, ''İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü'', ***Çalışma ve Toplum***, 2014/1, s. 273-304.

Aktay, A. Nizamettin, Arıcı, Kadir, Kaplan Senyen, E. Tuncay, ***İş Hukuku***, Genişletilmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2009

Akyiğit, Ercan, ***İş Hukuku***, 8. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2010 (İş Hukuku)

Akyiğit, Ercan, ''İş Kanunu'nda İşverenin Çalışma Belgesi Verme Yükümü'', ***Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi***, Cilt 22-23, Sayı 6-1, Mayıs-Ağustos 2010, s. 1-23. (Çalışma Belgesi)

Altıner, Fatma Zeynep, ''İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü'', ***Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Cilt XIII, Sayı 3-4, Aralık 2009, s. 265-289.

Andaç, Faruk, ***İş Hukuku***, Yargı Yayınevi, Ankara, 2003

Araslı, Utkan, ‘‘Hakkaniyet İndirimi Kaldırılıyor Mu?’’, ***Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi***, Cilt 26, Sayı 1, Ocak 2012, s. 4-13. (Hakkaniyet Sorumluluğu)

Araslı, Utkan, ‘‘Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu’’, ***Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi***, Sayı 24, Cilt 24, Sayı 24, Temmuz 2010, s. 26-36. (Sorumluluk)

Arıcı, Kadir, ***İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri***, Ankara, 1999

Arseven, Faik, ‘‘Yeni İş Kanununun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı’’, ***TİSK İşveren Dergisi***, Cilt 42, Sayı 7, Nisan 2004, s. 15-18.

Artuk, Mehmet Emin, ‘’Cinsel Taciz Suçu’’, ***Çalışma ve Toplum***, 2006/4, s. 29-44.

Aslanköylü, Resul, ***Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi***, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009

Aydın, Ufuk, ***İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları***, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eskişehir, 2002

Aydınlı, İbrahim, ***İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları***, Seçkin Yayınları, Ankara, 2004 (Sosyal Temas)

Aydınlı, İbrahim, ‘‘İşverenin Koruma Yükümlülüğüne İlişkin Düzenlemelerin Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Değerlendirilmesi’’, ***Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Cilt 12, Sayı 1-2, 2004, s. 51-65. (Hukuka Aykırılık Bağı)

Aydınlı, İbrahim, ‘‘İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi’’, ***Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi***, Cilt19, Sayı 6, Kasım 2005, s. 21-42. (Kişiliğin Korunması)

Ayhan, Abdurrahman, ‘‘Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurallarının Oluşturulması ve Önemi’’, ***Kamu-İş ve İktisat Dergisi***, Cilt 7, Sayı 2, Ankara 2003, s. 2-13.

Bal, Özlem, ***Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat***, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010

Balcı, Mesut, ***İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması***, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011

Başboğaz Şahbaz, Zübeyde, ***İşverenin İş Kazası Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar***, İstanbul, 2010

Başbuğ, Aydın, ***Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları***, Ankara, 1999

Batur, Erhan, ''İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler'', ***Mercek Dergisi***, Sayı 46, Nisan 2007, s. 24-33.

Baycık, Gaye, ''Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşvereninin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri'', ***AÜHFD***, Cilt 60, Sayı 2, 2011, s. 227-253.

Bayram, Fuat, ''İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi'', ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 19, Eylül 2010, s. 48-61. (Tasarı)

Bayram, Fuat, ''Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)'', ***Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi***, 2007/14, s. 552-574. (Psikolojik Taciz)

Bayram, Selahattin, ***Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uyuşmazlık Konularıyla İş Kanunu***, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012 (İş Sağlığı ve Güvenliği)

Bilgili, Abbas, ***İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz)***, Karahan Kitabevi, Adana, 2012

Bostancı, Yalçın, ''İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları'', ***Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Cilt 12, Sayı 1-2, 2004, s. 67-86. (Yaptırımlar)

Bostancı, Yalçın, ''Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı'', ***Kamu-İş Dergisi***, Cilt 8, Sayı 1, Yıl 2005, s. 1-35. (İş Kazası)

Bozbel, Savaş, Palaz, Serap, ''İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları'', ***Tisk Akademi***, Cilt 2, Sayı 3, 2007/I, s. 66-81.

Centel, Tankut, ''Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması'', ***MESS Sicil***, Aralık 2011, s.13-18.

Chelius, James Robert, ***Work Place Safety and Health The Role of Workers' Compensation***, American Enterprise Institue For Public Policy Research, Washington D.C., 1977

Çakıcı Gerçek, Leyla, ‘‘Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu’’, ***AUHFD***, 60 (1), 2011, s. 47-82

Çelebi, Süleyman, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde Genel Yaklaşım’’, ***İş’te Çalışanlar Dergisi***, Sayı 5, Nisan/Mayıs/Haziran 2011, s. 25-38.

Çelik, Nuri, ***İş Hukuku Dersleri***, Yenilenmiş 23. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2010

Çukur, Cengiz, ‘‘İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)’’, ***Çimento İşveren Dergisi***, Cilt 26, Sayı 2, Mart 2012, s. 34-48.

Demircan, Evren, ***İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Ekonomik ve Toplumsal Boyutları***, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008

Demircioğlu, A. Murat, ***Labor Law in Turkey***, İstanbul Chamber of Commerce Publications, Publication No:2010-43, İstanbul, 2010 (Labor Law)

Demircioğlu, Murat, ‘‘İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Taslağının İncelenmesi’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 5, Mart 2007, s. 9-18.

Demircioğlu, Murat, Centel, Tankut, ***İş Hukuku***, Gözden Geçirilmiş 12. Basım, Beta Yayınları, İstanbul, 2007

Demirel, Yavuz, ‘‘Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma’’, ***Tisk Akademi Dergisi***, Cilt 4, Sayı 7, 2009/I, s. 119-137.

Devebakan, Nevzat, ***Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği***, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007

Ekin, Ali, ***İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)***, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010

Ekmekçi, Ömer, ***4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi***, İstanbul, 2005 (İşyeri Örgütlenmesi)

Ekmekçi, Ömer, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 5, Mart 2007, s. 19-30. (Taslak Değerlendirmesi)

Ekmekçi, Ömer, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları’’, ***Mercek İş Hukuku Dergisi***, Ocak 2006 (Usul ve Esaslar), s. 100-107.

Ekonomi, Münir, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hukuka Uygun Olmayan ve Bilinçsiz Düzenlenen Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Haziran 2006, s. 5-18.

Engin, Murat, ‘‘Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı’’, ***Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Cilt 5, Sayı 1, 2003, s. 77-94.

Eren, Fikret, ***Borçlar Hukuku Genel Hükümler***, 9. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2006

Ergül, Mümin, Bayır, Mehmet, ***İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları***, Aktüel Yayınları, Bursa, 2006

Ertürk, Şükran, ***İş İlişkisinde Temel Haklar***, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002

Evren, Öcal Kemal, ‘‘İş Hukukunda Cinsel Taciz’’, ***Terazi Aylık Hukuk Dergisi***, Yıl 3, Sayı 28, Aralık 2008, s. 19-29.

Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş, Ulucan, Devrim, ***Bireysel İş Hukuku***, Yenilenmiş 3. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul, 2006

Gökçek Karaca, Nuray, ‘‘AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü’’, ***Çimento İşveren Dergisi***, Cilt 23, Sayı 5, Eylül 2009, s. 26-45.

Güneren, Ali, ***İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları***, Genişletilmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011

Güler, Mehmet, ***İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazalarının Önlenmesine Etkisi: İETT Örneği***, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011

Gündüz, Selim, ‘‘Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşyerinde İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı’’, ***Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi***, Cilt 19, Sayı 6, Kasım 2005, s. 50-65.

Güven, Ercan, Aydın, Ufuk, ***İş Hukuku***, AÜİİBF Yayınları, Eskişehir, 1998

Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza, Caniklioğlu, Nurşen, ***Sosyal Güvenlik Hukuku***, Beta Yayınları, İstanbul, 2010

Güzel, Ali, Ertan, Emre, ‘‘İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk’’, ***Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi***, 2007/14, s. 509-549.

İnciroğlu, Lütfi, ***Güncel Yargıtay Kararları Işığında Açıklamalı Yeni İş Kanunu, Sorulu-Cevaplı ve Uygulamalı***, Legal Yayınevi, İstanbul, 2006

İren, Ertan, ‘‘İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 3, Eylül 2006, s. 92-102.

Kabakcı, Mahmut, ***Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu***, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009 (AB İş Hukuku)

Kabakcı, Mahmut, ‘‘6331 Sayılı Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Mart 2013 (Risklerden Korunma İlkeleri), s. 61-76.

Kaplan, Emine Tuncay, ***İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından)***, Ankara, 1992. (Sorumluluk)

Kaplan, Emine Tuncay, ‘‘İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı’’, ***Kamu-İş***, Cilt 7, Sayı 2, 2003, s. 2-16. (Koruma ve Gözetme)

Karagöz, Veli, ‘‘İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunları’’, ***AÜEHFD***, Cilt X, Sayı 1-2, 2006, s. 361-394.

Karakaş, İsa, **SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları**, Ankara, 2011

Kılıç, Leyla, ***İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu***, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006 (Sorumluluk)

Kılıç, Leyla, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü’’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 22, Haziran 2011 (Madde 77), s. 91-100.

Kılıçoğlu, M. Ahmet, ***Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Yeni Borçlar Kanunu’na Göre Hazırlanmış)***, Genişletilmiş 16. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2012

Kılkış, İlknur, Demir, Seçil, ‘‘İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme’’, ***Çalışma İlişkileri Dergisi***, Cilt 3, Sayı 1, Ocak 2012, s. 23-47.

Koca, Mahmut, Üzülmez, İlhan, ***Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler***, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2009

Kuru, Onan, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar’’, ***TİSK İşveren Dergisi***, Cilt 28, Sayı 8, Mayıs 2000, s. 5-6.

McCarty, F. William, Bagby, John W., ***The Legal Environment of Business***, Boston, 1990

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin, ***İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş***, 4. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2011

Murat, Bedrettin, ***Hukuki ve Cezai Sorumluluk Açısından Trafik Kazalarının Tespitinde Yeni Bir Model Önerisi***, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010

Naneci, Aslı, ***Yargıtay Kararları Işığında İş Kazaları***, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2008 (İş Kazaları)

Naneci, Aslı, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Sorumluluğu’’, ***Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Cilt V, Sayı 1-2, 2010, s. 97-149. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

Narmanlıoğlu, Ünal, ***İş Hukuku***, Ferdi İş İlişkileri, 3. Baskı, İzmir, 1998

Narter, Sami, ***İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk***, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2015

Odaman, Serkan, ‘‘4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi’’, ***Mercek Dergisi***, Sayı 39, Temmuz 2005, s. 130-140.

Oğuzman, Kemal, Barlas, Nami, ***Medeni Hukuk***, 12. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2005

Oğuzman, Kemal, ‘‘İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu’’, ***İÜHFM***, C.XXXIV, 1969, s. 322-342.

Okur, Nurdan, ‘‘İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu’’, ***Türkiye Barolar Birliği Dergisi***, Sayı 70, 2007 (Sorumluluk), s. 326-344.

Okur, Zeki, ‘‘İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet’i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi’’, ***Kamu-İş***, Cilt 8, Sayı 2, 2005 (İnternet), s.47-75.

Özdemir, Banu Erdem, ***İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenlerin Hukuki Sorumluluğunun Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi***, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009 (İş Kazası)

Özdemir, Erdem, ‘İşyerinde Cinsel Taciz’, ***Çalışma ve Toplum***, 2006/4, s. 83-96. (Cinsel Taciz)

Özdemir, Erdem, ***İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku***, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014 (İş Sağlığı)

Özen, Mustafa, ‘‘İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk’’, ***Ankara Barosu Dergisi***, 2015/2, s. 215-253

Özkan, Halid, ‘‘İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti’’, ***Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, C. XX, Y. 2016, S. 1, s. 511-577

Özkılıç, Özlem, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü ve Risk Değerlendirme Uygulamaları’, ***Sicil İş Hukuku Dergisi***, Sayı 6, Haziran 2007, s. 56-61.

Poyraz, Ercan, ***6111 Sayılı Torba Yasadaki Değişiklikler, İş Hukuku, Şemalı Anlatım***, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2011

Reisoğlu, Safa, ***Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler***, Beta Yayınları, Yirmibeşinci Bası, İstanbul, 2014

Savaş, F. Burcu, ‘‘İş Hukukunda Siber Gözetim’’, ***Çalışma ve Toplum Dergisi***, 2009/3, s. 97-131.

Seratlı, Gaye Burcu, ***İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı***, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003 (Destekten Yoksun Kalma Tazminatı)

Seratlı, Gaye Burcu, ‘‘4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği’’, ***Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi***, 7/2005, s. 1129-1172. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

Sevimli, K. Ahmet, ‘‘Karar İncelemesi: İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat’, ***Çalışma ve Toplum***, 2010/1, s. 295-308. (Manevi Tazminat)

Sevimli, K. Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, ***Çalışma ve Toplum***, Sayı 36, 2013/1, s.107-148. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

Sümer, Haluk Hadi, ***İş Hukuku***, 11. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya, 2005

Süzek, Sarper, ***İş Hukuku***, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2008 (İş Hukuku)

Süzek, Sarper, ***İş Güvenliği Hukuku***, Savaş Yayınları, Ankara, 1985 (İş Güvenliği)

Süzek, Sarper, ‘‘İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükler’’, ***Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi***, Sayı 6, Nisan-Haziran 2005, s. 609-622. (Haklar ve Yükülülükler)

Süzek, Sarper, ‘‘İşçi Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri’’, ***Kamu-İş***, Cilt 5, Sayı 3, 2000, s. 305-324. (Çözüm Önerileri)

Şen, Sebahattin, ‘‘Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu’’, ***Çimento İşveren Dergisi***, Cilt 23, Sayı 5, Eylül 2009, s. 46-68.

Taştan, Hatice, ***İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü***, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2008

Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut, ***İş Hukukunun Esasları***, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2008

Turan, Kamil, ***Ferdi İş Hukuku***, Kamu-İş, Ankara, 1993

Ulusan, İlhan, ***Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Sorumluluğu***, Kazancı Hukuk Yayınları Yayınları No:72, İstanbul, 1990

Uşan, Fatih, ***Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Genel Esasları***, Seçkin Yayınları, Ankara, 2009

Ünal, Hasan, ***Sosyal Güvenlik İçerisinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Uygulaması***, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2006

Yavuz, Cevdet, ***Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)***, Beta Yayınları, İstanbul, 2011

Yılmaz, Fatih, ***Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi***, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009

Yiğit, Yusuf, ***İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü***, Beta Yayınları, İstanbul, 2010 (Bilgi Verme)

Yiğit, Yusuf, ''İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi'', ***Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi***, Cilt 18, Sayı 2, Yıl 2010, s. 161-214. (İnternet)

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı: Birol KARADURDU

Uyruğu: Türkiye Cumhuriyeti (T.C.16037477500)

Doğum Tarihi ve Yeri: 9 Şubat 1989, Pınarbaşı-KAYSERİ

Tel: 0545 641 94 89

E-mail: birolkaradurdu38@gmail.com

Yazışma Adresi: Mevlana mah. Papatya ad. Altın Hayat 5 Apt. No:23/8 Talas/KAYSERİ

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	KÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü	2017
Lisans	EÜ Hukuk Fakültesi	2010
Lise	Melikgazi Lisesi	2005

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görevi
2013-Halen	Milli Eğitim Bakanlığı	Avukat

YABANCI DİL

İngilizce Puan: 67,5 YDS

YAYINLAR

Ticari İşlerde Faize Genel Bir Bakış, Kayseri Barosu Dergisi, 2012