

**KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ KAZALARININ YARGITAY KARARLARI İLE HUKUKSAL
BOYUTTA İNCELENMESİ**

AHMET DOĞAN BAYGELDİ

KOCAELİ 2019

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ KAZALARININ YARGITAY KARARLARI İLE HUKUKSAL
BOYUTTA İNCELENMESİ**

AHMET DOĞAN BAYGELDİ

Dr. Öğr. Üyesi Serpil GERDAN

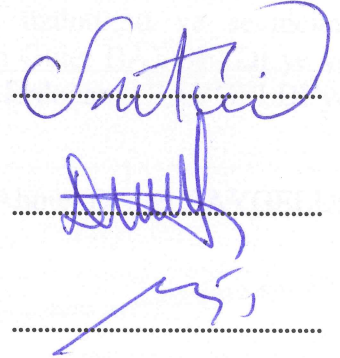
Danışman, Kocaeli Üniv.

Dr. Öğr. Üyesi Derya DEMİRDİZEN ÇEVİK

Jüri Üyesi, Kocaeli Üniv.

Doç.Dr. Alpaslan Hamdi KUZUCUOĞLU

Jüri Üyesi, İstanbul Medeniyet Üniv.



Tezin Savunulduğu Tarih: 03.07.2019

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Bu tez çalışması, iş kazalarının yargıtay kararları ışığında hukuksal boyutta incelenerek hem ileride yapılacak yasal çalışmalar hem de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki tüm paydaşlar için bir rehber kaynak olması için yapılmıştır.

Sadece bu süreçte değil yüksek lisans eğitimime başladığım günden beri bana her türlü desteği sağlayan, tezime rehberlik eden, beni sürekli teşvik eden danışmanım Dr. Serpil GERDAN'a sonsuz minnet ve şükranlarımı sunarım.

Çalışmanın hazırlanması sırasında desteğini ve bilgisini eksik etmeyen sayın Dr. Mehmet Aytaç ÇINAR'a teşekkür ediyorum.

Üyesi olmaktan gurur duyduğum Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Kurulu ailesine ve mesleki gelişimimde bana rehberlik eden değerli üstatlarım ve çalışma arkadaşlarım İş Başmüfettişi Haydar Mesut ARSLAN'a, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Başmüfettişi Duygu ÇELGİN'e, İş Müfettişi Fatih BULUT'a, İş Müfettişi Cemal Can AYANOĞLU'na, İş Müfettişi Feyza AYDEMİR AYDOS'a, İş Müfettişi Tuğba ÖLMEZ ALP'e, İş Müfettişi Ender KOCA'ya, Milli Savunma Bakanlığı Müfettişi Dr. Uğur KOÇ'a, , Ticaret Müfettişi Pelin TANYELİ'ye teşekkür ederim.

Bu süreçte bana manevi destek olan kıymetli arkadaşım Y. Müh. Begüm DİZMAN'a teşekkür ederim.

Fen Bilimleri Enstitüsündeki öğrenim hayatım boyunca, üzerimdeki emekleri için minnettar olduğum Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü Prof. Dr. Kadri Süleyman YİĞİT'e ve çalışanlarına teşekkürü borç bilirim.

Yaşamım süresince beni cesaretlendiren, her anımda üzüntümü ve sevincimi paylaşan değerli babam Aydoğan BAYGELDİ'ye, annem Güler BAYGELDİ'ye ve kardeşlerim Aygül GÜRDAL'a, Alev SÖĞÜT'e, Erdoğan BAYGELDİ'ye teşekkürlerimi sunarım.

Haziran – 2019

Ahmet Doğan BAYGELDİ

İÇİNDEKİLER

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR | i |
| İÇİNDEKİLER | ii |
| ŞEKİLLER DİZİNİ..... | v |
| KISALTMALAR DİZİNİ..... | vi |
| ÖZET..... | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| GİRİŞ | 1 |
| 1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ..... | 5 |
| 1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı..... | 5 |
| 1.2. İş Kazası Kavramı..... | 8 |
| 1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi..... | 9 |
| 1.3.1. Dünyadaki tarihsel gelişmeler..... | 9 |
| 1.3.2. Türkiye’deki tarihsel gelişmeler | 12 |
| 1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Amacı | 13 |
| 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ KAYNAKLARI..... | 16 |
| 2.1. Uluslararası Kaynaklar..... | 16 |
| 2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi | 16 |
| 2.1.2. Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi..... | 17 |
| 2.1.3. Avrupa Sosyal Şartı | 17 |
| 2.1.4. Alma Ata Bildirgesi | 18 |
| 2.1.5. Avrupa Birliği Direktifleri | 18 |
| 2.1.6. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme | 18 |
| 2.1.7. OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment series) – TS 18001..... | 19 |
| 2.1.8. Gönüllü girişimler | 19 |
| 2.1.9. Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri..... | 20 |
| 2.2. Ulusal Kaynaklar | 20 |
| 2.2.1. Anayasa | 21 |
| 2.2.2. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu..... | 22 |
| 2.2.3. 4857 sayılı İş Kanunu | 23 |
| 2.2.4. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu | 23 |
| 2.2.5. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu | 24 |
| 2.2.6. 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu | 24 |
| 2.2.7. 5393 sayılı Belediye Kanunu | 24 |
| 2.2.8. Yönetmelikler..... | 25 |
| 2.2.9. Tebliğler | 25 |
| 3. İŞ KAZASI VE YARGI İLİŞKİSİ..... | 26 |
| 3.1. Kaza Kavramı ve Unsurları | 26 |
| 3.1.1. Uygun illiyet bağı..... | 27 |
| 3.1.2. Zarar | 28 |
| 3.1.3. Ani olay..... | 29 |
| 3.1.4. Harici olay..... | 30 |
| 3.1.5. İstenmeyen olay | 32 |

| | | |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.2. | İşyeri Kavramı | 33 |
| 3.3. | İş Kazası Tanımı | 36 |
| 3.3.1. | 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre iş kazası tanımı | 37 |
| 3.3.2. | 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre iş kazası tanımı | 39 |
| 3.3.3. | Yargıtaya göre iş kazası tanımı | 41 |
| 3.3.3.1. | Sigortalının işyerinde bulunması açısından yargıtay kararları | 41 |
| 3.3.3.2. | İşin yürütümü açısından yargıtay kararları | 42 |
| 3.3.3.3. | Asıl işini yapmaksızın geçen zaman açısından yargıtay kararları | 44 |
| 3.3.3.4. | Emziren kadın sigortalı açısından yargıtay kararları | 45 |
| 3.3.3.5. | İşe gidiş - geliş açısından yargıtay kararları..... | 45 |
| 3.3.3.6. | İllyet bağı açısından yargıtay kararları..... | 46 |
| 3.4. | Sorumluluk Kavramı..... | 48 |
| 3.4.1. | Kusur sorumluluğu..... | 50 |
| 3.4.1.1. | Fiil | 50 |
| 3.4.1.2. | Zarar | 50 |
| 3.4.1.3. | Uygun illiyet bağı..... | 52 |
| 3.4.1.4. | Kusur | 56 |
| 3.4.2. | Kusursuz sorumluluk | 62 |
| 3.4.2.1. | Adam çalıştırmanın sorumluluğu | 64 |
| 3.4.2.2. | Tehlike sorumluluğu | 67 |
| 4. | TARAFLARIN SORUMLULUK, HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİN TESPİTİ..... | 69 |
| 4.1. | İşveren..... | 69 |
| 4.1.1. | İşveren kavramı | 69 |
| 4.1.1.1. | Alt işveren | 71 |
| 4.1.1.2. | İşveren vekili | 72 |
| 4.1.2. | İşverenin yükümlülükleri | 75 |
| 4.1.2.1. | İşverenin işçiyi gözetme borcu..... | 75 |
| 4.1.2.2. | İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki yükümlülükler | 78 |
| 4.1.3. | İşverenin hakları..... | 81 |
| 4.1.4. | İşverenin sorumluluğu..... | 82 |
| 4.1.4.1. | İşverenin tehlike sorumluluğu çerçevesinde sorumluluğu | 86 |
| 4.2. | İşçi | 88 |
| 4.2.1. | İşçi kavramı | 88 |
| 4.2.2. | İşçinin yükümlülükleri | 90 |
| 4.2.3. | İşçinin hakları..... | 91 |
| 4.2.4. | İşçinin sorumluluğu..... | 92 |
| 4.3. | Devlet..... | 92 |
| 4.3.1. | Sosyal güvenlik kurumu..... | 93 |
| 4.3.2. | Rehberlik ve teftiş başkanlığı..... | 95 |
| 4.3.3. | Mahkemeler..... | 96 |
| 4.4. | İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri | 97 |
| 4.4.1. | İş güvenliği uzmanı | 97 |
| 4.4.2. | İşyeri hekimi ve diğer sağlık personeli | 98 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.4.3. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin hukuksal durumu | 98 |
| 4.5. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi | 100 |
| 4.6. Çalışan Temsilcisi | 101 |
| 5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA UYGULANAN YAPTIRIMLAR..... | 103 |
| 5.1. İdari Yaptırımlar | 103 |
| 5.1.1. İdari para cezaları | 103 |
| 5.1.2. İşin durdurulması | 104 |
| 5.1.3. Kamu ihalesinden yasaklama | 105 |
| 5.2. Hukuki Yaptırımlar | 106 |
| 5.2.1. Maddi tazminat..... | 106 |
| 5.2.1.1. Maddi tazminatın hesaplanması..... | 108 |
| 5.2.2. Destekten yoksun kalma tazminatı..... | 111 |
| 5.2.3. Manevi tazminat..... | 112 |
| 5.2.4. Sosyal güvenlik kurumunun rücu davaları..... | 113 |
| 5.3. Cezai Yaptırımlar..... | 113 |
| 6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER | 116 |
| KAYNAKLAR | 124 |
| EKLER..... | 129 |
| KİŞİSEL YAYIN VE ESERLER | 171 |
| ÖZGEÇMİŞ | 172 |

ŞEKİLLER DİZİNİ

| | |
|-----------------------------------------------------|---|
| Şekil 1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi..... | 7 |
| Şekil 1.2. Ülkelerdeki iş kazası ölüm oranları..... | 9 |



KISALTMALAR DİZİNİ

| | |
|--------|------------------------------------------------------------------|
| AB | : Avrupa Birliği |
| AYM | : Anayasa Mahkemesi |
| Bkz. | : Bakınız |
| BMGK | : Birleşmiş Milletler Genel Kurulu |
| C. | : Cilt |
| CGK | : Ceza Genel Kurulu |
| CMK | : Ceza Muhakemesi Kanunu |
| E. | : Esas Numarası |
| HD | : Hukuk Dairesi |
| HGK | : Hukuk Genel Kurulu |
| ILO | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İSG | : İş Sağlığı ve Güvenliği |
| İSGK | : 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu |
| İK | : 4857 sayılı İş Kanunu |
| İPC | : İdari Para Cezası |
| K. | : Karar Numarası |
| KİK | : Kamu İhale Kanunu |
| m. | : Madde |
| M.Ö. | : Milattan Önce |
| M.S. | : Milattan Sonra |
| No | : Numara |
| PMF | : Population Masculine et Feminine |
| PSD | : Peşin Sermaye Değeri |
| RG | : Resmi Gazete |
| s. | : Sayfa |
| S. | : Sayı |
| SGK | : Sosyal Güvenlik Kurumu |
| SSGSSK | : 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu |
| STİK | : Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Kanunu |
| T. | : Tarih |
| TBK | : Türk Borçlar Kanunu |
| TCK | : Türk Ceza Kanunu |
| TMK | : Türk Medeni Kanunu |
| TTK | : Türk Ticaret Kanunu |
| WHO | : Dünya Sağlık Örgütü |
| vb. | : Ve Benzeri |
| Yarg. | : Yargıtay |
| YİBK | : Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı |

İŞ KAZALARININ YARGITAY KARARLARI İLE HUKUKSAL BOYUTTA İNCELENMESİ

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, iş kazalarını Yargıtay kararları ışığında hukuki çerçevede inceleyerek isg ile ilgili aktörler için bir rehber kaynak oluşturmak ve mevcut sistemdeki eksiklikleri tespit edip ileride yapılacak çalışmalar adına alternatif çözüm yolları sunmaktır.

Öncelikle, iş sağlığı ve güvenliği kavramı genel hatları ile açıklanmış, dünyadaki ve Türkiye'deki gelişim süreci karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir. Modern anlamda iş güvenliği kavramının sanayi devrimi ile doğduğu, buna paralel olarak da uzun mücadeleler sonucunda işçilerin hayatını güvence altına alan yasal dayanakların adım adım oluşturulduğu görülmüştür.

Sonrasında iş kazaları hukuki açıdan değerlendirilirken hangi enstrümanların, kavramların kullanıldığı tespit edilmiş ve bunlar açıklanmıştır. İş kazasının hukuk sisteminde nasıl açıklandığı, uygun illiyet bağı, taksir, kast, kusur ve sorumluluk gibi ilgili kavramlar ayrıntılı olarak araştırılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki taraflar belirlenip bunların hak, yükümlülük ve sorumlulukları mevzuat hükümleri çerçevesinde ve Yargıtay kararları ile örneklendirerek değerlendirilmiştir. Bu aşamada iş kazalarından işverenin sorumluluğu için Türk hukuk sisteminde ağırlıklı görüşün kusur sorumluluğunu benimsediği görülmüştür.

İş kazaları hakkındaki yargı kararlarının ceza, hukuk ve rücu davaları çerçevesinde oluştuğu, ayrıca iş kazası sonrasında tarafların uzun ve zorlu bir hukuki mücadele içerisinde girdikleri tespit edilmiştir. Çalışma boyunca yaklaşık bin adet Yargıtay kararı incelenmiş ve bunlardan içerik olarak birbirinden farklı olanlar kronolojik olarak açıklamalı olarak paylaşılmıştır. Çalışmanın aktüel olması amacıyla 6331 sayılı İSGK'nun yürürlüğe girdiği 2013 yılından itibaren günümüze kadar olan süreçteki Yargıtay kararları değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Anahtar kelimeler: İşçi, İş Kazası, İş Sağlığı ve Güvenliği, İşveren, Yargıtay Kararları

INVESTIGATION OF OCCUPATIONAL ACCIDENTS WITH THE SUPREME COURT'S DECISIONS IN THE LEGAL DIMENSION

ABSTRACT

The aim of this study is to provide a guide resource for occupational health and safety agencies by examining the occupational accidents in light of Supreme Court's decisions in legal framework, and to identify deficiencies in existing system and to offer alternative solutions for future studies.

First, notion of occupational health and safety is described in general terms, and development process in world and Turkey is evaluated comparatively. In modern sense, it is seen that notion of occupational safety was born with industrial revolution, and also concordantly that legal foundations which secure lives of employees after running battles were occurred step by step. In series compensated transmission lines, inadequacy of basic impedance based fault location algorithms and necessity of a new particular fault location algorithm are shown by a simulation. Particular algorithms are analyzed and summarized. Then a new performance based algorithm is developed for series compensated transmission lines in this thesis.

Afterwards, it has been determined which instruments and concepts are used when evaluating occupational accidents from a legal point of view and these are explained. Related concepts such as how occupational accident is explained in legal system, appropriate causal link, negligence, wrongful intention, culpa and responsibility have been investigated in detail.

Parties in field of occupational health and safety were identified and their rights, obligations and responsibilities were evaluated within framework of legislation provisions by exemplifying with the Supreme Court's decisions. At this stage, it was seen that predominant opinion in Turkish legal system adopted responsibility of defect for responsibility of employer for occupational accidents.

It was determined that judicial decisions about occupational accidents occurred within framework of punishment, law and recourse cases, and that parties entered into a long and difficult legal struggle after occupational accident. During the study, approximately one thousand Supreme Court's decisions were examined and contents of which were different from each other were shared in the way of expositional and chronologically. In order to ensure current study, Supreme Court's decisions since 2013 until today, when Occupational Health and Safety Law No. 6331 entered in force, were evaluated.

Key words: Employee, Occupational Accident, Occupational Health and Safety, Employer, Supreme Court's Decisions

GİRİŞ

Teknoloji ile beraber makineleşmenin çalışma hayatındaki yeri hızla artsa da üretimin merkezinde hala insan ve onun emeği bulunmaktadır. Üretim ve çalışma düzeni ne kadar farklı şekil alırsa alsın çalışılan mekânlar insan hayatıyla ilgili bir takım riskler taşımakta ve bu riskler insanların hayatlarını tehlikeye sokabilmektedir. Çalışma hayatında karşılaşılan riskler taraflara ekonomik ve psikolojik yönden zarar verebileceği gibi işgücü kayıplarına sebebiyet vererek üretimin azalmasına yol açabilir. Bu çalışma düzeninde insan varlığı sürdükçe onun sağlığı ve güvenliği yine ön planda yer alacaktır. Ancak ne kadar önlem alınırsa alınsın insanın olduğu her yerde hata ve ihmal var olmaya devam edecektir. Bu nedenle işyerlerindeki çalışma düzenine ilişkin gerekli önlemlerin alınması ve çalışanların karşılaşılabilecekleri tehlike seviyelerinin mümkün olan en alt düzeye indirilmesi öncelikli amaç olmalı ve bunun başarılmadığı durumlarda ise ortaya çıkabilecek maddi ve manevi zararlara ilişkin sorumluların belirlenmesi gereklidir. Çünkü bir iş kazasının gerçekleşmesinde genellikle birisinin ya ihmali ya da hatası bulunmaktadır.

Tarihsel olarak bakıldığında zaman insanlar çalışırken kendilerini korumaya çok eski zamanlardan bu yana ihtiyaç duymuşlardır. Bu gereksinim İngiltere’de başlayan sanayi devrimi ile beraber zirve yapmış, iş sağlığı ve güvenliği kavramı da bundan sonra asıl önemini kazanmıştır. Devam eden süreçte gerek ulusal gerekse uluslararası örgüt ve kuruluşların desteği ile çalışma hayatındaki barış ve düzenin sağlanması adına hukuksal bağlayıcılığı olan birçok düzenleme hayata geçirilmiştir. Örneğin, 1802 yılında İngiltere’de “*Sağlık ve Ahlakın Korunması Kanunu*” (Health and Morals of Apprentices Act) ile fabrikalardaki mesai süreleri haftalık elli sekiz saat ile sınırlandırılmış, eğitim şartı getirilmiş, çırakların bedensel ve ruhsal olarak korunmaları için yasal düzenlemeler eklenerek isg kavramının temelleri atılmıştır.

On sekizinci yüzyılda başlayan sanayi devrimi sonucu üretimin artık ihtiyaç kadar değil de pazar ve piyasa talebine bağlı olarak yapılması, çalışma saatlerinin uzamasına ve işyeri içinde makinelerin yer aldığı çalışma düzeninin yaygınlaşmasına

yol açmış bu durum da tehlikelere karşı içgüdüsel olarak var olan korunma ihtiyacını zirveye çıkarmıştır. Bu dönemde insan hayatına günümüzdeki gibi önem verilmediğinden işyerlerinde meydana gelen kazalarda önemli derecede artış gerçekleşmiştir. İsg alanında uygulanan önlemler ile birlikte iş kazalarında önemli derecede azalma olduğu açıkça görülmektedir. İşyerindeki tehlikelere karşı korunmanın ciddi anlamda bir ihtiyaç haline gelmesi ve tarihsel süreç içerisinde işçi haklarının gelişmesiyle beraber isg ile ilgili gerek ulusal gerekse uluslararası örgüt ve kuruluşların desteği ile çalışma hayatında barış ve düzenin sağlanması için birçok önemli adım atılmıştır.

Bu çalışmanın amacı iş sağlığı ve güvenliği konusunun hukuksal açıdan ortaya konulması ve ilgili Yargıtay kararlarının değerlendirilmesidir. Bu bağlamda birinci bölümde isg kavramsal ve tarihsel açıdan irdelenmiş, ardından isg hakkında ulusal ve uluslararası hukuk kaynaklarına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise iş kazasını hukuksal boyutta incelerken bilinmesi gereken önemli kavramlar incelenmiştir. Bu kısımda suçun ve suçlunun tespitinde taraflara atfedilen sorumluluğun çeşidi ve seviyesi önemli olduğundan sorumluluk kavramı ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Tezin sonraki bölümünde iş sağlığı ve güvenliği alanında yer alacak paydaşlar tespit edilmiş ve bu paydaşlara tanınan hukuk kurallarının yüklediği hak ve sorumlulukların değerlendirilmesi yapılmıştır. İşveren, çalışan, devlet, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi gibi taraflara taşıdıkları önem gereği daha fazla ağırlık verilmiştir. İşveren, çalışan ve devlet isg çerçevesinde en önemli aktör olmalarından ötürü sorumlulukların büyük bir kısmı bu üç paydaşa toplanmıştır. Bunların yanında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi de sahada aktif olarak görev yapan profesyonellerdir.

Tarafların hak ve sorumlulukları hakkında bilgilere yer verildikten sonra beşinci bölümde çalışmanın bütünlük taşıması açısından iş kazalarının neticeleri, diğer bir deyişle yaptırımlar incelenmiştir. Yaptırımlar, iş kazası öncesi gerçekleştirilen idari, sonrasında uygulanan hukuki ve cezai yaptırımlar olarak üzere üç başlık altında incelenmiştir. İş kazası öncesi uygulanan idari yaptırımlar ile iş kazası gerçekleşikten sonra nasıl bir yargı sürecinin işlediği, mahkeme tarafından kusurun ve sorumluluğun hangi esaslara göre belirlendiği üzerinde durulmuştur.

Yargıtayın vermiş olduğu çok sayıda karar değerlendirilmiştir. Başlangıç olarak 2013 yılının alınmasının sebebi ise 6331 sayılı İSGK'nun yürürlük tarihinin 01.01.2013 olmasıdır. Çalışma süresi boyunca yaklaşık 1000 adet Yargıtay kararı incelenip bunlardan yüksek mahkemenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki önemli tespitlerde buldukları değerlendirme altına alınmıştır. Bu kararların ceza davaları (yaralanmalı ve ölümlü), hukuk davaları (tazminat), rücu davaları olmak üzere üç grupta toplandığı görülmüştür. 6331 sayılı Kanun isg anlayışına farklı bir açılım getirmiş ve çalışma hayatında radikal değişiklikler gerçekleştirmiştir. Bu nedenle 2013 yılı ve sonrasında Türk hukuk sisteminin yaklaşımında ve Yargıtayın vermiş olduğu kararlarda 6331 sayılı İSGK'nun etkisi hissedilmiştir. Yargıtay kararlarının 2018 yılına kadar sınırlı tutulmasının sebebi de sonraki zamanlarda araştırma yapmak üzere bu tezden yararlanacak kişiler için bir periyot belirlemektir.

Sonuç bölümünde iş kazalarının Yargıtay kararları ışığında hukuki olarak incelenmesi neticesinde Türk hukuk sistemindeki mevcut düzenlemelerin isg ile iş kazaları konusunda çağın ihtiyaçlarına cevap verip vermediği değerlendirilmiştir. Hukuk kaynaklarının sadece yürürlükte olan yazılı hukuk kuralları olmadığı, toplumun kendisinin de aslında bir kaynak niteliği taşıdığı ve bir hukuk kuralının toplumun ihtiyaçlarına cevap verdiği sürece kendisine yaşam alanı bulduğu hususları göz önüne alınarak pozitif hukukun sabit bir yapıda değil; dinamik, ihtiyaca kısa sürede cevap verebilen ve gelişime açık bir formda olması gerektiği görüşü temel alınarak mevcut hukuk sistemi hakkındaki eleştirilerin yanında alternatif çözüm yolları da önerilmiştir.

Yapılan bu tez çalışmasının amacı ilk aşamada Türk hukuk sisteminde iş kazalarının yüksek mahkeme Yargıtay kararları ışığında yansımalarını görmektir. Böylece mevcut düzendeki eksiklik ve yanlışlar daha kolay tespit edilecektir. İş kazası sonrası başlayan hukuki süreçte kimlerin ne şekilde taraf olduğu buna bağlı olarak da hak, sorumluluk ve yükümlülüklerin kapsam ve sınırı araştırılacaktır. Ayrıntılı değerlendirme yapılırken yargı sisteminin ve iş sağlığı güvenliği ile ilgili genel işleyişin tespit edilen aksayan yönleri için ileri ülkelerdeki uygulamalar araştırılarak alternatif çözüm ve iyileştirme yolları belirlenecektir. Şüphesiz ki isg kültürünün temel olarak yerleşmesi yoğun emek uzun uğraşlar sonucu gerçekleşecektir. Ayrıca çalışmanın literatürde iş sağlığı ve güvenliği hakkında ileride yapılacak yasal

düzenlemelerde ve tüm paydaşlar için bir rehber kaynak olarak katkı sağlaması hedeflenmektedir.



1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ

Sağlık, insanlar için her şeyden önce gelir. Sağlık ve yaşam hakkı insanın sahip olduğu temel kazanımlardan ikisidir. Bu kazanımlar iş hayatında “*iş sağlığı ve güvenliği hakkı*” olarak tezahür eder. Endüstriyel devrim sonrası çalışma koşullarının aşırı ağırlaşması hatta ölüm tehdidi düzeyine gelmesi, artık bu durumun sadece kişileri ilgilendiren bir mesele olmaktan çıkıp, tüm toplumları etkileyen bir olgu haline gelmesine sebep olmuş ve bunun sonucunda birçok devlet anayasasında “*isg hakkı*” yer bulmuştur [1].

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş kavramı gerçekte iki farklı nosyonu bünyesinde barındırmaktadır. Bunlardan ilki iş sağlığı; ikincisi ise iş güvenliğidir. Bu kavramlar üzerinde hemen hemen herkes bir şekilde tarif veya tespitte bulunabilir. İş sağlığı denildiği zaman akla gelen ilk husus: hastalık; biraz daha özel düşünürsek meslek hastalığı olur. Bu durumda iş sağlığının, hastalıkla, temizlikle, mikroplarla vb. ilgili bir kavram olduğu sonucuna ulaşılabilir. İş güvenliği denildiği zaman ise hemen aklımıza kaza ve yaralanmalar gelmektedir. İşyerindeki çalışma şartlarına bağlı olarak bir çalışanda pnömokonyoz veya benzeri bir hastalığın görülmesi iş sağlığı kavramı içerisinde düşünülürken inşaatta çalışan bir işçinin yüksekte düşüp ölmesi veya yaralanması iş güvenliği kavramı altında yer bulur. Bu iki nosyon arasındaki ayrımın kesin bir şekilde yapılabilmesi ve bu kavramların net olarak anlaşılabilmesi için her birinin ayrıntılı olarak incelenmesi gerekmektedir.

İş sağlığı kavramı yerine yakın bir geçmişe kadar işçi sağlığı kavramı kullanılmaktaydı. İşçi sağlığı kavramı işçi odaklı olup, işi gerçekleştiren işçinin

sağlık durumunu temel alan bir bakış açısı taşımaktaydı. Sadece işçinin bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyi bir durumda olup olmadığını incelerdi. İş gerçekleştiren kişinin yalnızca işçi olmaması nedeniyle bu kavram zamanla ihtiyaca cevap verememeye başladı. Memur ve diğer çalışanlar hatta işin gerçekleştiği çevrede bulunan insanlar da işe bağlı herhangi bir olumsuzluk neticesinde zarar görüyordu. Bu yüzden işçi odaklı olan işçi sağlığı kavramı terkedilip iş odaklı iş sağlığı kavramı tercih edildi [2].

Fransız hukukunda uzunca bir süre “*iş hijyeni*” kavramı geçerli oldu. Hijyen, eski Yunancada sağlık anlamına gelmektedir. Fakat dilimizde hastalıklara karşı alınacak önlemleri veya temizlik kavramını çağrıştırdığı için “*iş hijyeni*” kavramı dar bir yoruma sebebiyet vermektedir [3]. Dolayısıyla isg algısının ülkemizde tam olarak yerleşmesi için iş hijyeni söyleminin kullanımdan kalkması gerekmektedir. 1475 sayılı eski İK’nda “*işçi sağlığı ve iş güvenliği*” kavramı kullanılırken 4857 sayılı İK’da iyileştirmeye gidilerek “*isg*” kavramı tercih edilmiştir. Bu değişiklikle bakış açısının genişletildiği görülmektedir.

Tüm bunların ışığında kısaca tanımlayacak olursak iş sağlığı, işin yürütümünden dolayı kaynaklanan sağlığı tehdit edici durumlar için alınması gereken önlemleri belirleyen çalışmalar bütünüdür [4]. Çalışanların periyodik muayeneleri, işe giriş kontrolleri, zararlı toz ve gazların değerlendirildiği ortam ölçümleri, ortamın gürültü, ses, nem, aydınlatma, ısı düzeyleri gibi konular iş sağlığı kapsamı açısından değerlendirilmelidir.

Eğer bir yerde güvenlikten söz ediliyorsa doğal olarak o yerde tehlikeden bahsetmek gerekir. İnsanlar belli bir tehlike karşısında kendilerini güvende hissetmek isterler. Şekil 1.1.’de belirtilen Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de güvenlik en temel ihtiyaçlardan biri olarak yer bulur. Bu demektir ki güvende olmak bir insanın en temel ihtiyacıdır. Bir iş yerinde çalışan insanlar her şeyden önce yaptıkları işi huzur içerisinde, tedirgin olmadan, emniyetli bir şekilde gerçekleştirmek isterler. İş güvenliği de tüm bu sayılanların olması için ihtiyaç duyulan bir araçtır.



Şekil 1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi [5]

İş sağlığı ve iş güvenliği tanımları teorikte ayrı olguları ifade etmelerine rağmen pratikte bunları ayırt etmek gerçekten zordur. İş güvenliği kavramı içerisinde daha çok teknik bir bakış açısı barındırmasına rağmen hukuksal boyutta da iş güvenliğinin tanımı yapılması gerekir. İş güvenliği, hukuksal olarak *“işin yürütümü sürecinde çalışanların maruz kaldığı tehlikelerin bertaraf edilmesi veya azaltılması hususunda temel olarak işverene, kamu hukuku açısından mevcut yükümlülükler hakkında hukuk normlarının hepsi”* olarak tanımlanır [6,7].

İş güvenliği, işyerinde işin gerçekleştirilmesi sırasında oluşabilecek tehlikelerden, sağlık için olumsuz koşullardan kaçınmak ve güvenli bir çalışma düzeni yaratmak için yapılan planlı ve bilimsel düzenlemeler biçiminde açıklanabilir [8-10].

Başka bir tanım olarak iş güvenliği, işyerlerinde işin gerçekleşmesinden dolayı oluşabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik düzenlenen organizasyonel tedbirler bütünüdür [11].

İşyerinde bulunan bütün ekipman ve malzemelerin kullanımı yahut da varlığından dolayı doğabilecek tehlikelerin ve bunlara karşı alınacak güvenlik önlemlerinin belirlenmesi iş güvenliği kapsamındadır. Buna göre işyeri tercihi, işin planlanması, inşası, ekipmanların kurulumu ve kullanımı ile ilgili her şey iş güvenliği kavramının içindedir. Fark edildiği üzere, iş güvenliği kavramının iş sağlığından ayrıldığı esas nokta aslında teknik bir yaklaşımın üstüne oturtulmasıdır [4, 12-14].

İş sağlığı ve iş güvenliği mefhumları her ne kadar ayrı Őeyleri ifade etse de artık günümüzde ağırlıklı olarak “isg” kavramı içerisinde tek bir çatı altında kullanılmaktadır. Çünkü bu kavramlar o kadar çok birbiri içerisine girmiştir ki günlük dilde sık sık her iki kavram da karşılıklı olarak aynı anlama gelecek Şekilde kullanılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği denildiği zaman hem sağlık hem de güvenlik kavramlarının kastedildiği dŐnlmelidir. Nitekim 6331 sayılı İSGK da isg profesyonelleri “iş güvenliği uzmanı” ve “işyeri hekimi” Şeklinde belirterek bu ayrıma vurgu yapmıştır.

1.2. İş Kazası Kavramı

İş kazası tüm isg olgusunun kalbini oluşturur. Yapılan sayısız mücadelenin ve mevzuat çalışmasının asıl amacı iş kazası ve meslek hastalığının gerçekleşmemesi içindir. İş kazasının ne olduğu, hangi durumların iş kazası olarak kabul edildiği hukuki açıdan son derece önemli bir konudur. Gerçekleşen bir kazanın iş kazası olup olmamasına göre doğuracağı sonuçlar farklı olacaktır. Çalışmanın bu bölümünde iş kazası, isg açısından genel olarak değerlendirilecektir.

Başboğa [15] kazanın tanımını “istenmedik ve beklenmedik bir anda gerçekleşen çoğunlukla da maddi bir hasarla neticelenen hareketler zinciridir” Şeklinde yapmıştır.

Jorgensen [16] ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Ansiklopedisinde kazayı “istenmeyen bir sonuca neden olan olaylar zinciridir” diyerek tanımlamıŐtır.

Dünya Sağlık rgtne [17] göre iş kazası “teçhizat, alet veya insanın zarara uğramasına sebebiyet veren kazalardır” biçiminde belirtilmiştir. Türk hukuk sisteminde bir olayın iş kazası Şeklinde kabul görmesi için gerçekleşen zararın mutlaka insan üzerinde etkili olması gerekmektedir. Makine, ekipman veya teçhizatın zarar görmesi iş kazası olarak kabul edilmez.

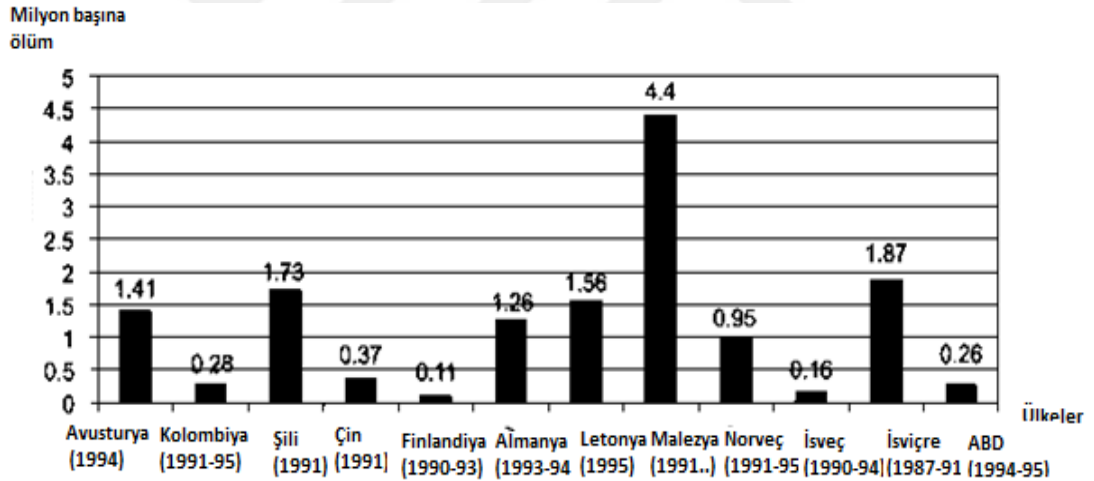
AB İstatistik Ofisi [18] tarafından ise iş kazası “iş sırasında ani bir Şekilde meydana gelen fiziksel veya ruhsal zarar” olarak açıklanmıştır.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş kavramının ortaya çıkışı şaşırtıcı derecede çok eskiye dayanır. Her ne kadar sanayi devrimi sonrası sosyal bir mesele haline gelmiş olsa da onun öncesinde birçok aşama kaydedilmiştir. Ülkemizde sanayileşmenin dünya ülkelerine nazaran çok sonra başlaması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliğinin ilerlemesi de gecikme göstermiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin dünyadaki ve ülkemizdeki gelişim aşamalarını ayrı ayrı takip etmek karşılaştırma açısından daha faydalı olacaktır.

1.3.1. Dünyadaki tarihsel gelişmeler

İş sağlığı ve güvenliğinin günümüzdeki şeklini alması yüzyıllar sürmüştür. İnsanlık tarihindeki her ilerleme gibi iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmeler de dünya üzerinde eş zamanlı yaşanmamış, toplumdaki topluma farklılık göstermiştir. Şekil 1.2.'de farklı ülkelerdeki iş kazası ölüm oranları verilmiştir.



Şekil 1.2. Ülkelerdeki iş kazası ölüm oranları [19]

Tarımla beraber insanlar yerleşik hayata geçmiş beraberinde de üretim başlamış ve sonrasında şehir devletleri kurulmuştur. Tarihsel süreç incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliğinin başlangıcı üretimle birlikte olup üretimde yaşanan köklü değişikliklerin iş sağlığı ve güvenliğini önemli derecede etkilediği görülmüştür. Kısaca ifade edilmesi gerekirse iş sağlığı ve güvenliği tarihi ile insanlığın üretim tarihi paralellik göstermiştir.

İnsanların yaptığı iş ile onun neticesinde karşılaştıkları sağlık sorunları arasındaki ilişkiyi ilk belirten kişi M.Ö. 2600'lü yıllarda Antik Mısır'da yaşamış mimar, mühendis, rahip ve ayrıca hekim olan İmhotep'tir. İmhotep Mısır piramitlerinin yapımı sırasında işçilerin sıklıkla bel ağrısından şikâyetçi olmasını yapılan iş ile ilişkili olduğunu tespit etmiş ve bunu Hipokrat'tan en az iki bin yıl önce yapmıştır [20].

Ünlü tarihçi Herodot çalışanların yüksek enerjili besinler yemesi gerektiğinden, bu şekilde daha verimli olacağından bahsetmiştir. Böylece tarihte ilk kez çalışanların sağlığı ile üretim ilişkisi arasında bir tespit bulunulmuştur. M.Ö. 370 yılında ise Hipokrates “*Mesleğin nedir?*” sorusunu sorarak kendisine gelen hastaların ortak semptomları ile çalışma şekilleri arasında bir bağ kurmuş; halsizlik, kabızlık, görme bozukluğu gibi şikâyetlerin kurşunun etkisi ile meydana geldiğini açıkça belirtmiştir. M.Ö. 200 yılında Nicander, Hipokrates'in kurşun üzerindeki çalışmalarını geliştirmiş fakat Hipokrates'ten farklı olarak kurşunun zararlarını belirtmekle kalmayıp ek olarak bunun etkilerinden korunmak için alınması gereken tedbirlerden de bahsetmiştir. Bu durum da isg açısından üzerinde durulması gereken noktadır. Hatta M.S. 23 – 79 yılları arası yaşamış Plini, tozdan korunmak amacıyla çalışanların kafalarına torba geçirmesi önerisinde bulunmuştur. Juvenal ise demir ustalarının göz şikâyetlerinin yaptıkları işle ilgili olduğunu söylemiş, yine uzun süre ayakta çalışmanın bacaklarda varis meydana getirebileceğini belirtmiştir [21].

İlk ve orta çağdaki bu gelişmelerden sonra Alman hekim Paracelsus 1528 yılında tarihteki iş hekimliği hakkında ilk kitap olan “*De Morbis Metallicis*”i yazmıştır. Bu kitabını oluştururken maden ocağında işyeri hekimi olarak çalıştığı zamanki tecrübelerinden yararlanmış, işçilerde görülen birçok semptomu tanımlamış olup bu tanımlamaların bazıları ise hala daha pnömokonyoz teşhisinde kullanılmaktadır. Georgius Agricola, yine madende hekimlik yaptığı yıllarda 1530'da “*De Re Metallica*” isimli maden işçilerini konu alan bir kitap yazmıştır. 1633 – 1714 yılları arası yaşamış iş sağlığı ve güvenliği alanında mühim araştırmalar gerçekleştiren İtalyan hekim Berdardino Ramazzini “*De Morbis Artificum Diatriba*” isimli eserinde iş kazalarının önlenmesi için işyerlerinde koruyucu emniyet tedbirlerinin sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Ramazzini iş sağlığı konusunda büyük bir üne kavuşmuş ve iş sağlığının kurucu babası kabul edilmiştir [22].

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimindeki kırılma noktası şüphesiz İngiltere’de 1705 yılında James Watt’ın buhar makinesini icat etmesi olmuştur. Bundan sonra üretimde makineleşme başlamış olup bu sayede üretim hızlanarak buna bağlı talep hızla çoğalmıştır. Bunların neticesinde de fabrikalarda çalışan işçiler artık zamanla yarışır olmuş ve çalışma koşulları ağırlaşmıştır. Sanayileşme ile beraber işçi sınıfının doğması iş sağlığı ve güvenliğini bireyselleştirmekten çıkararak toplumsal bir mesele haline getirmiştir [22].

Endüstri devrimi neticesinde meydana gelen problemleri çözmek için, iş sağlığı ve güvenliği adına ilk hukuksal çalışmalar İngiltere’de madencilik sektöründe gerçekleştirilmiştir. Milletvekili Anthony Ashley Cooper çalışma sürelerinin düşürülmesi, kadın ve çocukların korunmasına öngören kanunların çıkarılması için büyük mücadeleler vermiştir [22].

Ünlü sosyalist Robert Owen sahip olduğu işletmede işçiler için periyodik doktor muayenesi yaptırmıştır. Doktor Thomas Percival genç çalışanların çalışma süresi ve şartları hakkında bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma, bir patron ve aynı zamanda meclis üyesi Sir Robert Peel’i derinden sarsmış olup uzun uğraşlar neticesinde parlamentodan 1802 yılında “*Çırakların Sağlığı ve Morali*” isimli kanunun geçirilmesini başarmıştır. Bu kanun, Avrupa’da çalışma hayatını düzenleyen ilk hukuksal düzenleme olması açısından önemlidir. Çalışma süresi için günlük 12 saat olarak bir sınır getirilmiş ve işyerlerinin havalandırılması öngörülmüştür [22].

Percival Pott fabrika baca temizlik görevlilerinde görülen skrotum kanserinin sebebini yaptıkları iş olarak değerlendirmiş ve bunu bir meslek hastalığı olarak belirlemiştir. Pott’un bu araştırmasından etkilenen Michael Sadler 1833 yılında meclisten “*Fabrikalar Yasası*”nı çıkartmış olup yasanın içeriğinde ise fabrikaların denetimi için müfettiş görevlendirilmesi, 9 yaşından büyüklerin ve 18 yaşın altındakilerin de günde 12 saatten fazla çalıştırılmasının yasaklanması yer almıştır. 1842’de ise madenlerde kadınların ve 10 yaşından küçüklerin çalıştırılması engellenmiştir. 1847’de “*10 Saat Kanunu*” ile çalışma süreleri sınırlandırılmıştır. 1895 yılında meslek hastalıklarını bildirmek şart koşulmuş ve ilk defa Thomas Morison Legge iş sağlığı ve güvenliği müfettişi olarak görevlendirilmiştir [22].

Sanayi devrimi karşısında gelişme gösteren sosyal güvenlik ilkelerine ek olarak 19. yüzyılda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanmaya başlanmış ve iş şartlarının iyileştirilmesi için birçok organizasyon ve sendika kurulmuştur.

Bunların en başında gelen ILO, 1919 yılında Milletler Cemiyetinin bir alt kuruluşu olarak faaliyete başlamış ve 1946 yılında da Birleşmiş Milletlerin yaptığı anlaşma gereği bir uzman kuruluş haline dönüşmüştür. ILO yayımladıkları sözleşmeler ile çalışma hayatı konusunda üye ülkelere yol göstermektedir. Bu sözleşmeler ve ILO hakkında ayrıntılı bilgi tezin ilerleyen kısımlarında verilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütüne ek olarak 1948 yılında kurulan Dünya Sağlık Örgütü de isg alanında önemli çalışmalara imza atmış olup bu iki örgüt ve bunlara bağlı birçok kuruluş bu alanda dünyaya öncülük etmektedir.

1.3.2. Türkiye'deki tarihsel gelişmeler

Avrupa, sanayi devrimi ile hem ekonomik hem de sosyal olarak büyük bir atılım gerçekleştirirken Osmanlı Devleti tam aksine dağılma ve yıkılma dönemini yaşamakta olup bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği alanında yeterli düzeyde gelişme sağlanamadığından ancak cumhuriyetin ilanı ile modern düzenlemeler gerçekleştirilebilmiştir.

Cumhuriyet öncesi Türkiye'deki isg hakkındaki gelişmeler aşağıdaki gibi sıralanabilir [22]:

- 1865 → Dilaverpaşa Nizamnamesi
- 1869 → Maandin Nizamnamesi
- 1871 → Ameleperver Cemiyeti
- 1895 → Osmanlı Amele Yardımlaşma Cemiyeti

Cumhuriyet sonrası Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gelişmeler ise şu şekildedir [22]:

- 1921 → Ereğli Kömür Havza Yasası

- 1924 → Hafta Tatili Yasası
- 1926 → Borçlar Kanunu
- 1930 → Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
- 1932 → Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olundu.
- 1937 → 3008 sayılı İK
- 1946 → Çalışma Bakanlığı kuruldu.
- 1948 → Dünya Sağlık Örgütü' ne üye olundu.
- 1971 → 1475 sayılı İK
- 2003 → 4857 sayılı İK
- 2006 → 5510 sayılı SSGSSK
- 2012 → 6331 sayılı İSGK

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Amacı

Günümüzde artık çalışan kesim nüfusun büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Özellikle sanayi devrimi ve sonrası iş hayatında artan makineleşme ve teknoloji çalışma şartlarını olumsuz etkilemiş bunun sonucunda ise artan iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak için bilhassa gelişmiş ülkeler iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirme mücadelesine başlamışlardır. Bunun yanında denetleme sistemlerinin geliştirilmesi için düzenlemeler yapılmış ve bu düzenlemeler devam ettirilmiştir. Dar kapsam olarak çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı geçirmesini önlemek, geniş kapsamda ise sadece çalışanların değil onların bulunduğu işyeri ve çevresinin de düşünüldüğü isg kavramı oldukça sık dile getirilmektedir. Çalışanların sağlığı ve işin kendisi arasındaki ilişki iş sağlığı ve güvenliğinin esasını oluşturmaktadır [23].

Bir işyerinde çalışanlar kendilerini emniyette hissederek, huzurla, hiçbir kaygı duymadan çalışırsa, bu onların verimlerini artırarak gerçekleştirilen hizmetin, ürünün vs. kalitesi de yükselecektir. Buna ek olarak, bir çalışanın iş kazası geçirip iş

göremez duruma gelmesi iktisadi olarak hem kendisi ve ailesi hem de işvereni için kayıp olacaktır. Bir kaza sonrası doğal olarak işyerinde çalışan kişilerin motivasyonu düşecek bu da ekonomik kayıp olarak yansıyacaktır. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sonrası yapılan sağlık harcamaları ister devlet tarafından yapılsın isterse de kişiler tarafından yine bir maddi kayıptır.

İş kazası ve meslek hastalığının işletme ve ülke ekonomilerinde oluşturacağı kayıpları şu şekilde sıralayabiliriz [24]:

- İş gücü ve iş günü kayıpları,
- SGK tarafından sağlanan yardımların maliyeti,
- İşverenin veya devletin kazazedeye yaptığı ödemelerin ülke ekonomisinde yarattığı yük,
- Tazminatlar sonucu sorumlu olan kişi veya işverenin uğradığı kayıp,
- İşçilerin çalışmaması sebebiyle SGK'nın uğrayacağı prim kaybı,
- İşçinin çalışmadığı zamanlarda yerine çalışacak kişinin maliyeti,
- Çalışanın eğitimi için harcamaların kaybı,
- Yargılama masrafları,
- Yapılan harcamaların fırsat maliyeti

İş kazaları sadece işçiler açısından değil işverenler açısından da yıkıcı neticelere yol açabilir. İşyerinde iş kazası gerçekleşen bir işveren, iş kazasının ağırlığına göre şiddeti değişir nitelikte hukuki, cezai veya idari müeyyidelerle karşılaşacaktır. İş kazası nedeniyle ölen çalışanı için ödeyeceği tazminat, alacağı hapis cezası, iş güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmediği için idare tarafından uygulanacak para cezaları, işyerinin kapatılması gibi doğrudan karşılaşacağı kayıpların yanı sıra dolaylı olarak da uğrayacağı zararlar mevcuttur. Örneğin iş güvenliği sebebiyle işyeri kapatılan bir işveren, müşterilerine verdiği güven ve saygınlığını kaybedecek, sonrasında işyeri açılrsa dahi bu kaybını telafi etmesi uzun zaman alacaktır. Tüm bunlar düşünüldüğünde iş sağlığı ve güvenliğinin işverenler açısından önemi daha iyi

kavranacaktır. Bu noktada, alınması gereken iş güvenliği önlemlerinin maliyetinin iş kazası sonrasında karşılaşılan maliyetten çok daha az olduğu unutulmamalıdır [1, 9, 25].

2016 yılına ait iş kazası istatistiklerinin incelenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin önemini anlamaya yardımcı olacaktır. SGK verileri [26] incelendiğinde bir önceki yıla göre iş kazaları oranına bakılırsa yaklaşık %18'lik bir artışla toplamda 286.068 iş kazası meydana gelmiştir. İş kazalarına bağlı olarak ölüm sayısı da %12'lik bir artışla toplamda 1405 sayısına ulaşmıştır. Bu sayıların sadece kayıt altına alınabilen kazalar olduğu düşünüldüğünde fiili durumun daha kötü olduğu anlaşılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların yaptığı işten, kullandığı makine, teçhizat ve ekipmandan dolayı oluşabilecek tehlikelere karşı onların hayatlarını ve sağlıklarını aktif olarak korumayı hedefler. Bu kapsamda üç temel amaç şu şekilde söylenebilir [27]:

- İşçileri korumak
- Üretim sürecinin güvenliği
- İşyerinin emniyeti

Yargıtay 10. HD 18.02.2014 tarihinde 11147/3047 esas ve dosya numaralı kararında (Ek-A1) iş sağlığı ve güvenliğinin amacını belirtmiştir. Bu çalışma kapsamında incelenen iş sağlığı ve güvenliğinin hukuksal boyutu, iş kazalarının doğuracağı maddi ve manevi sonuçları açısından önemlidir. Eğer ki bu hukuksal altyapı sağlam olmazsa toplumda iş kazaları kanayan yara olmaya devam edecektir. İşçiler, işverenler karşısında güçsüz duruma düşer ve bu da çalışma hayatında karşılıklı barışın sağlanamamasına sebep olur. İsg hukuku, hem işçinin hem de işverenin haklarını korumalı, her iki tarafa da güven vermelidir. Özetle isg öncelikle bir ülkede çalışma düzeninin sağlanmasını ve tüm paydaşların güven içerisinde olmasını hedefler.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ KAYNAKLARI

İsg günümüze kadarki gelişim sürecinde birçok hukuki dayanak ile desteklenmiştir. Konu hakkında ülkemizde yasal çalışmalar yapılırken ağırlıklı olarak uluslararası kaynaklardan esinlenilmiş, onlar referans alınmıştır. Burada isg adına hukuki kaynaklar incelenirken uluslararası ve ulusal kaynaklar olmak üzere ikiye ayrılması uygun görülmüştür.

2.1. Uluslararası Kaynaklar

Uluslararası kaynakların gelişimi aslında tam olarak iş sağlığı ve güvenliği gelişimi ile paralellik göstermektedir. Burada ağırlıklı olarak uluslararası çalışma örgütlerinin üye ülkeler ile gerçekleştirdiği sözleşmeler önem arz etmektedir. Her bir uluslararası belgenin üye devletlerce kabulü onların iç hukuk düzenlemelerine bağlıdır. Bizim hukukumuzda göre uluslararası bir sözleşmenin yeri Anayasanın 90. maddesinde düzenlenmiştir. Doktrinde hiyerarşik yeri tartışmalı olmakla beraber ağırlıklı görüş uluslararası bir sözleşmenin kanunun üstünde olduğu kabulü yönündedir.

2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan yaşamını etkileyen her düzenleme kısmen isg çerçevesinde değerlendirilebilir. BMGK tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen bu bildirgeyi Türkiye'nin 06.04.1949 tarihinde kabul etmesi ile taraf devletler arasına katılmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Amerikan Bağımsızlık Bildirgesi ve Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi ışığında oluşturulan 20. yüzyılın en temel insan hakları belgesidir.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin iş sağlığı ve güvenliği açısından direkt ya da dolaylı olarak etkili maddeleri Ek-B1'deki gibi sıralanabilir [28].

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin devletlere herhangi bir yaptırımı bulunmamaktadır. Bu bildirgenin zorlayıcı niteliğinden ziyade uzlaştırıcı yapısı ve devletler için ortak bir amaç adına çerçeve çizmesi ön plandadır. Her ne kadar bu

bildirgenin bir yaptırımı olmasa da bu normlar uluslararası örf adet kurallarıdır. Bir devlet bu kurallara ne kadar bağlı kalırsa uluslararası alanda da o kadar saygınlığını koruyacaktır.

2.1.2. Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, BMGK tarafından onaylandıktan sonra 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe koyulmuştur. Türkiye tarafından ise 15.12.2003 tarihinde onaylanmıştır. Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulan altı temel sözleşmeden biridir.

Sözleşmenin 8. maddesinin 3. fıkrasının (a) bendinde hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Sözleşmenin geneli incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği adına tek ilgili maddesinin bu olduğu görülmektedir.

İnsan Hakları Komitesi sözleşme hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığını denetler. Bu komite devlet başvurusu, rapor ve bireysel olmak üzere üç ayrı denetim yolu izler. Devletler bu denetim yolları sonucunda bazı yaptırımlara tabi tutulabilirler.

2.1.3. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan Avrupa Sosyal Şartı ilk olarak 1965'te yürürlüğe koyulmuştur. 1999 yılında ise öncekinin eksikliklerini tamamlanarak ve yeni sosyal haklar eklenerek Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı düzenlenmiştir. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartını 27 Haziran 2007 tarihinde onaylamıştır. Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hayatını ayrıntılı bir şekilde düzenlemiş olup iş sağlığı ve güvenliği açısından direkt ilgili maddeleri Ek-B2'deki gibi sıralanabilir.

Avrupa Sosyal Şartına ülkeler tarafından uyulup uyulmadığını denetlemek üzere Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından raporlama ve toplu şikâyet usulü yöntemleri ile kontroller yapılır. Ayrıca Hükümetler ve Bakanlar Komitesi olmak üzere iki tane daha denetim organı mevcuttur. Bu denetim organlarının kararları uyarı ve tavsiye niteliğindedir.

2.1.4. Alma Ata Bildirgesi

12.09.1978 tarihinde Alma Ata'da düzenlenen genel sağlık hakkındaki uluslararası konferansta, dünyadaki bütün insanların sağlıklarını korumak ve daha iyi bir duruma getirmek için hükümetlerin yanı sıra sağlık ve kalkınmada görevli bütün çalışanların ve dünya toplumlarının, en kısa zamanda gerekli işlemlerin yapılmasına yönelik ihtiyacı belirleyen bir bildiri yayımlanmıştır. Bu bildiri, Türkiye'nin de içinde bulunduğu Dünya Sağlık Örgütü'ne üye tüm ülkelerce onaylanmıştır.

Alma Ata Bildirgesi'nde üye ülkeler için genel sağlık politikası hedefleri çizilmiştir. Bu açıdan dolaylı olarak iş sağlığı ile ilgili bir uluslararası belgedir denebilir.

2.1.5. Avrupa Birliği Direktifleri

AB, işg hakkında detaylı düzenlemeler içeren 80/1170 ve 89/391 sayılı iki çerçeve direktif oluşturmuştur. Bunları daha da detaylandırmak ve açıklamak amacıyla ek olarak 19 tane rehber niteliğinde direktif ortaya konmuştur. Bunlar ile birlikte iş güvenliğinin yanı sıra sosyal çevreye, iş organizasyonuna, monotonluk ve stres gibi etkenlere ilişkin alınması gereken tedbirlere de değinilmiştir. Bu önlemlerin belirlenmesi ve uygulanması aşamasında çalışanların katılımının da sağlanması yükümlülüğü getirilmiştir [29].

Bu direktifler Avrupa Birliği üye ülkeleri için yol gösterici bir nitelik taşımakta olup doğrudan herhangi bir yaptırımı bulunmamaktadır. Üye ülkelerin bu direktifleri kendi iç hukukuna göre gerekli gördüğü değişiklikleri yaparak onaylaması ve yürürlüğe sokması gerekir.

2.1.6. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme

BMGK tarafından 20 Kasım 1989 tarihinde imzalanan sözleşme 2 Eylül 1990 tarihinde yürürlüğe girip sonrasında Türkiye'nin de aralarında bulunduğu yaklaşık 191 ülke sözleşmeyi imzalayarak taraf olmuştur. Sözleşmenin 1. maddesine göre on sekiz yaşının altındaki her birey çocuktur.

Sözleşmede işg ile ilgili direkt bir madde bulunmaz iken 26. madde çocukların sosyal güvenlik hakkını, 32. madde de çalışma şartlarını düzenler. Sözleşme genel olarak

üye devletlerin iç hukukuna yönlendirme yapmakta, ayrıntılı bir düzenleme içermemektedir.

2.1.7. OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) – TS 18001

OHSAS 18001, BSI (British Standards Institute) tarafından 1999 yılında yayımlanmış olan "isg" standardıdır. Hazırlanan bu standart 2001 yılında TSE tarafından kabul edilerek TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi olarak yayımlanmıştır. OHSAS 18001 standardı şu bölümlerden meydana gelmektedir:

- Kapsam
- Atıf Yapılan Standartlar
- Terimler ve Tarifler
- ISG Yönetim Sistemi Unsurları
 - Genel Şartlar
 - ISG Politikası
 - Planlama
 - Uygulama ve Çalıştırma
 - Kontrol ve Düzeltici Faaliyet Denetiminin Gözden Geçirilmesi

OHSAS 18001, ürün ve hizmet akışının güvenliğinden ziyade çalışan sağlığına ve iş güvenliğine öncelik veren bir prosestir.

2.1.8. Gönüllü girişimler

Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuatı etkileyen diğer faktörler ise milletlerarası düzeyde çalışmalar yapan organizasyon ve kuruluşlardır. Birleşmiş Milletler Global Sözleşmesi (2000), ILO'nun çok uluslu şirketler ve sosyal politikalar prensiplerine ilişkin üçlü deklarasyonu (1977/2000), çok uluslu şirketler için OECD raporu (2000), Sosyal Sorumluluk Enternasyonal Girişimi, Avrupa danışma forumunun "Çevre ve Sürdürülebilir Gelişme Deklarasyonu" bunlardan bazılarıdır [30].

2.1.9. Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri

Merkezi Cenevre’de olan ILO (International Labour Organization) taraf ülkelerde çalışma hayatına ilişkin uygulamalardaki standartları iyileştirmek amacıyla ortaya çıkmış bir yapıdır.

ILO, 1919 Versailles Barış Antlaşmasında belirtilmesi üzere kurulmuş olup 1946 yılında Birleşmiş Milletler’in uzmanlık kuruluşu haline gelmiştir. Evrensel insan haklarını, sosyal güvenlik ve çalışma ilkelerini korumak örgütün temel hedefleridir. ILO; işçi, işveren ve hükümet ile beraber olmak üzere temel bir yapı oluşturarak çalışmalarını gerçekleştirmektedir.

Türkiye ile ILO ilişkileri 1927 yılında başlamıştır. Ülkemiz Milletler Cemiyeti'nin üyesi olmadığından dolayı o yıllarda ILO faaliyetlerine gözlemci sıfatıyla katılmıştır. Türkiye Milletler Cemiyetine 1932 yılında üye olduğunda ise ILO'nun da üyeliğine kabul edilmiştir. O zamandan günümüze kadar ILO çalışmalarında üye ülke olarak yer almıştır.

Türkiye sekiz adet temel sözleşmenin tamamını, yönetim sözleşmelerinden üç ve teknik sözleşmelerden kırk sekiz adet olmak üzere toplamda elli dokuz adet sözleşmeyi onaylamıştır. Bu sözleşmelerden bazıları Ek-B20’de belirtilmiştir.

2.2. Ulusal Kaynaklar

Türk hukuk sisteminde isg alanı olarak ayrı bir hukuk dalı mevcut değildir. Bundan dolayı iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuat düzenlemeleri geniş bir yelpazeye dağılmış bir şekilde bulunmaktadır. Bunları incelemeye başlamadan önce normlar hiyerarşisinden kısaca bahsetmekte fayda vardır. Hans Kelsen’e [31] göre hukukun yazılı kaynakları arasında astlık üstlük ilişkisi mevcuttur. Bir alt basamakta bulunan yazılı hukuk kuralı bir üst basamaktaki hukuk kuralına aykırı olamaz. Buna normlar hiyerarşisi denir. Türk hukukundaki normlar hiyerarşisi şu şekildedir:

- Anayasa
- Uluslararası Antlaşmalar
- Kanunlar
- Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi

- Tüzükler
- Yönetmelikler
- Diğer Düzenleyici İşlemler

2.2.1. Anayasa

Normlar hiyerarşisinin en üst basamağında Anayasa bulunur. Ülkemizdeki yazılı hiçbir hukuk kuralı Anayasa'ya aykırı olamaz. Anayasanın 11. maddesinde “Anayasa'nın bağlayıcılığı ve üstünlüğü ilkesi” kenar başlığı altında bu husus açıklanmıştır. Türk Anayasası'nda isg ile ilgili doğrudan bir madde bulunmamakla birlikte çalışma hayatını ilgilendiren maddeler Ek-B3'te yer almaktadır.

İkinci maddede geçen “*insan haklarına saygılı*” ve “*sosyal bir hukuk devleti*” kavramları rahatlıkla isg hakkı ile ilişkilendirilebilir. Çalışanların isg temel olarak sosyal bir hak olarak nitelendirilir. Sosyal devlet sadece negatif statü haklarını koruma altına alarak değil aynı zamanda vatandaşlarının insan onur ve haysiyetine yakışır biçimde yaşamalarını sağlayacak düzenlemelerin yapılmasını kendisine görev edinmiş devlettir.

Beşinci maddede devlet, asıl hedef ve görevlerini sayarken “*temel hak ve hürriyetleri sosyal devlet ve adalet ilkeleri ile bağdaşmayacak şekilde sınırlayan sosyal engelleri kaldırmak*” diyerek aslında ülkede iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması görevini kendisine yüklemiştir.

Anayasa'nın 17. maddesinde kişinin dokunulmazlığı ilkesi gereği vücut bütünlüğünü koruma ve geliştirme hakkından bahseder. Bu madde de çalışanlar için isg hakkına temel teşkil edilebilir.

On sekizinci maddenin bir sonucu olarak ayrıca çalışanların hayati bir tehlike ile karşılaştıklarında çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceklerini sonucu da çıkarılabilir. Kırk dokuzuncu maddede “*çalışanları ve işsizleri korumak*” söylemi içerisine yine isg önlemlerinin alınması konulabilir.

Bakıldığı zaman isg hakkında en doğrudan yaklaşıma sahip 50. maddenin olduğu söylenebilir. Bu maddede iş güvenliğinin de temel unsurlarından biri olan iş ve işçi uyumuna değinilmiş olup bu husus Anayasa'da yer bulmuştur.

Elli altıncı maddede “*beden ve ruh sağlığı içinde sŸrdŸrmesini sağlamak*” denilerek devlet yine bu maddede dolaylı olsa da kendisine isg adına görev edinmiştir. Ayrıca bu maddede denetleme mekanizmasına da değinilmiş olup bu durum anayasal bir görev haline getirilmiştir. Altmışıncı maddede çalışanlar için isg hakkı ve iş kazaları neticesinde kazazedelerin yararlanmış olduğu haklar bu madde içerisinde değerlendirilebilir.

İsg açısından Anayasa’nın bu maddeleri haliyle yetersiz kalacaktır. Zaten Anayasa ruhu gereği bir konu hakkında temel şartları belirleyip onun genel çerçevesini çizer. TŸrk hukuk sisteminde isg alanındaki dŸzenlemeler kanun ve yönetmelikler ile detaylandırılmıştır.

2.2.2. 6098 sayılı TŸrk Borçlar Kanunu

6098 sayılı TBK’nun yŸrŸrlŸk tarihi 01.07.2012’dir. Kanun’un isg ile ilgili maddeleri bulunduran kısmı hizmet sözleşmelerinin dŸzenlendiđi altıncı blŸmdŸr.

Sırasıyla bu Kanun’da iş gŸvenliđi ile ilgili Ek-B4’te belirtilen önemli maddeleri inceleyecek olursak: 396. maddede işçinin sadakat ve zen borcundan bahsedilmektedir. Gerçekleşen bir iş kazası davasında mahkemeler bu madde ışığında işçinin işini yaparken yeterli özeni gösterip göstermediğini inceler. 399. maddeye göre işçiler, işveren veya işveren vekilinin isg adına vermiş olduğu talimatlara uymak zorundadır. 400. maddenin önemi iş kazası sonrası tarafların sorumluluğunun tespiti sırasında ortaya çıkar. Maddenin ikinci fıkrasında belirtildiği gibi sorumluluk belirlenirken bazı kriterler vardır. Bu konu tezin ilerleyen kısımlarında ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir. 413. madde kapsamında işin gereği işçinin kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar da değerlendirilebilir. TBK’daki isg adına en önemli kısım 417. maddedir. Bu maddede işveren ve işçinin karşılıklı borçları belirtilmekte bunların sağlanmadığı durumda da hangi hŸkŸmlere tabi olacağı gösterilmektedir. 418. maddenin önemi şurada ortaya çıkmaktadır: 6331 sayılı İSGK’nun kapsam dışı saydığı “*ev hizmetleri*” alanında 418. madde uygulama alanı bulur.

2.2.3. 4857 sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İK 10.06.2003 tarihinde RG'de yayımlanarak aynı gün yürürlüğe girmiştir. 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İSGK kabul edilmiş böylece İK'nun isg ile ilgili beşinci bölümü mülga olmuştur. Kanun'un geri kalan kısmında isg adına sonuç doğuracak maddeleri Ek-B5'te belirtilmiştir. 24. maddede işçi açısından haklı fesih sebepleri sayılırken bunlara iş güvenliği açısından tehlikeli durum da eklenmiştir. 25. maddede işçinin iş güvenliğine uygun davranmaması işveren açısından haklı fesih sebebi olarak sayılmıştır.

Kanun'un 71., 72., ve 73. maddelerinde çalıştırma yasakları düzenlenmiştir. Bazı kişilerin belli zaman ve işlerde çalıştırılması isg açısından uygun bulunmamıştır. Kanun'un 91., 92., ve 93. maddeleri ise çalışma hayatının denetimi ve teftişini düzenler. İsg denetimleri burada belirtildiği üzere AÇSHB'na bağlı iş müfettişlerince yapılır.

2.2.4. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı SSGSSK 16.06.2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 5510 sayılı Kanun isg açısından bünyesinde önemli maddeler barındıran bir kanundur. Bu maddeleri inceleyecek olursak: 13. maddede iş kazasının unsurları belirtilmiş olup maddenin devamında da iş kazası sonrası bildirim süresi ve yapılacak işlemler kısaca anlatılmıştır. Başka bir ifadeyle hangi durumlarda SGK'nın zararlandırıcı olayı iş kazası kabul edeceği ve sorumluluğunun doğacağı belirtilmiştir.

On dördüncü maddede meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması, 16. maddede iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar, 17. maddede iş kazası sonucu verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazancın nasıl hesaplanacağı gibi bilgiler yer almaktadır. Kanunun genel olarak iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren kısmı daha çok iş kazası gerçekleşikten sonra kazazede için yapılacak sosyal güvenlik yardımlarının usul ve esaslarının nasıl olacağıdır. Bu kanun iş kazası öncesi değil sonrası başvurulacak bir hukuki kaynaktır.

2.2.5. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İSGK 01.01.2013'te yürürlüğe konmuştur. Kanun işverenlerin ve çalışanların isg adına hak ve yükümlülüklerini düzenler. Bu kanun yapılırken 89/391 EC sayılı Çerçeve Direktif, 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmeleri kaynak olarak dikkate alınmıştır [24].

6331 sayılı Kanun uluslararası sözleşmeleri temel alan, çalışma koşullarının devamlı bir şekilde gelişmesini hedefleyen, işçilerin de katılımını isteyen, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını işverenin asli sorumluluğu olarak atfeden, tüm paydaşlarla çalışma ortaklığına dayalı, çalışan odaklı ve risk temelli bir yasadır [4].

6331 sayılı İSGK ile çalışma hayatında radikal değişiklikler olmuştur. Bunlardan ilki işçi, memur, sözleşmeli personel gibi kavramlar tek bir çatı altında “*çalışan*” olarak birleştirilmiştir. Kamu ve özel sektör farkı yapılmadan kanun kapsamına bazı istisnalar haricinde bütün çalışanlar dâhil edilmiştir. Kanunun 30. maddesine dayalı olarak isg hizmetlerini düzenleyen çok sayıda yönetmelik düzenlenmiştir. Kanun isg hakkında birçok ayrıntılı düzenleme içermektedir. Tezin ilerleyen kısımlarında bu düzenlemeler ele alınmıştır.

2.2.6. 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 06.05.1930'te RG'de yayımlanarak yürürlüğe konmuştur. Kanun'un 173. ile 180. arasındaki maddeler zamanına göre çok modern isg düzenlemeleri içermektedir. Günümüzde ise yerini 6331 ve 4857 sayılı Kanunlara bırakmıştır. 1593 sayılı Kanun artık isg adına bir hukuki kaynak teşkil etmemektedir.

2.2.7. 5393 sayılı Belediye Kanunu

5393 sayılı Belediye Kanunu 13.07.2005 tarihinde RG'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Belediyelerin görev, yetki ve sorumlulukların düzenlendiği 14. ve 15. maddelerde isg hakkında belediyelere bazı görevler vermektedir.

2.2.8. Yönetmelikler

Anayasa'nın 124. maddesinde yönetmelikler Ek-B6'daki gibi belirtilmiştir. İsg hakkında İSGK m. 30'a dayanarak birçok yönetmelik düzenlenmiştir. Bunlar Ek-B7'deki gibi sıralanır.

2.2.9. Tebliğler

Tebliğler adsız düzenleyici işlemler sınıfında olup normlar hiyerarşisine göre de yönetmeliklerin altında yer alır. İdare tüzük ve yönetmeliklerin nasıl uygulanacağını göstermek için ihtiyaç üzerine talimat, genelge, yönerge, sirküler, tebliğ, genel emir, duyuru, ilan, karar gibi farklı isimlerden oluşan adsız düzenleyici işlemler yapabilir. İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki tebliğler Ek-B8'deki gibi sıralanabilir.

3. İŞ KAZASI VE YARGI İLİŞKİSİ

İş kazalarını hukuksal boyutta incelemeden önce bazı önemli kavramların bilinmesi gerekmektedir. Tezin bu bölümünde iş kazası ile ilgili hukuki teknik terimler ve bazı hukuksal yaklaşım tarzları irdelenmiştir.

3.1. Kaza Kavramı ve Unsurları

Kaza kavramı maddi zarar, ölüm veya yaralanma gibi sonuçlara sebep olan olay veya olaylar zinciri olarak açıklanabilir [32]. Ulusal mevzuatımızda açık bir şekilde kazanın tanımı yapılmamıştır. Kaza hakkında doktrindeki görüşlerden yararlanılır.

Sorumluluk hukuku çerçevesinde bakılacak olursa kaza eşyanın yahut da kişinin zarar görmesine sebep olan ve kişinin kasten olmayan bir eylemi veya doğanın, maddi çevrenin, insanların yani kısaca dış dünyadan gelen ani bir etki sonucu meydana gelen olay olarak tanımlanabilir [33].

Doktrindeki başka bir görüşe göre kaza geniş ve dar yorum şeklinde değerlendirilir. Geniş kavramda kaza, ani olarak istenilmeden zarar doğuran nedenler bütünüdür. Vücut bütünlüğünün ihlali ve ölümün yanı sıra mala gelen zararlar da bu kapsamda değerlendirilir. Dar anlamda kaza ise sadece insanın bedensel bütünlüğü ve ölümü esas alınarak değerlendirilir. Türk hukuk sisteminde sadece dar anlamdaki kaza yorumu iş kazası açısından önemlidir. Mala gelen zarar iş kazası olarak kabul edilmez. Diğer bir düşünceye göre de kaza, beklenmeyen bir hızda zarara neden olan sebepler zinciridir [34].

Türk hukukunda kaza, kişinin ölümü veya vücut tamlığının zarar görmesi olarak değerlendirilmektedir. Eşyalar üzerinde meydana gelen zarar kaza kapsamında değerlendirilmez. Bu aşamada kişilerin kullandığı protez bacak, protez kol, düzgün

görmek için kullandığı gözlük gibi takma uzuvlar için ayrı bir parantez açmak gerekir. Bunlar esasında bir eşya olmasına rağmen kişinin vücudunda kullanılmaya başladıktan sonra vücut tamlığı kapsamında değerlendirilir. Sonuç olarak bunların zarar görmesi de kaza olarak kabul edilir.

Bu aşamada şunu belirtmekte fayda olacaktır ki Türk hukuk sisteminde kaza dar anlamda yorumlanır. Bu yüzden tezin bundan sonraki kısmında kaza denildiği zaman dar anlamda yorumlanan hali kastedilmiştir. Yaptığımız bu açıklamalar doğrultusunda kazanın unsurlarını şu şekilde sıralayabiliriz: Uygun illiyet bağı, zarar, ani olay, harici olay, istenmeyen olay.

3.1.1. Uygun illiyet bağı

İlliyet bağı, olay ile onun neticesindeki zarar arasındaki sebep sonuç ilişkisidir. Bir olayın kaza olarak kabul edilebilmesi için meydana gelen zararın o olay neticesinde oluşması gerekir. Örneğin, bir ambulansın içerisinde daha öncesinde kalbi durmuş bir hastayı hastaneye götürürken yoldan çıkıp elektrik direğine çarpması hasta için bir kaza olarak değerlendirilmez. Çünkü olay ile kişinin ölümü arasında uygun illiyet bağı mevcut değildir. Kişi elektrik direğine çarpması sonucu değil zaten öncesinde hayatını kaybetmiştir. Uygun illiyet bağının sorumluluğun doğması ve kapsamının belirlenmesi açısından büyük önemi vardır.

İlliyet bağının tespiti tarafların sorumluluklarını belirlemek açısından önem taşır. İşverenin bir kazadan dolayı sorumlu olabilmesi için oluşan zarar ile işverenin herhangi bir eylemi veya tutumu arasında illiyet bağının kurulabilmesi gerekir. İş kazaları davalarında da öncelikli olarak bu bağın varlığı araştırılır.

İşverenin iş kazasından sorumlu olabilmesi için hem zarar ile kaza arasında hem de iş ile kaza arasında olmak üzere iki nedensellik bağının varlığı gerekir. Bu durum, işverenin mi yoksa SGK'nın mı iş kazasından sorumlu tutulması hususunda ayırt edici bir özelliktir. Eğer ki iş ile kaza arasındaki nedensellik bağı hiç yoksa veya kopmuş ise işverenin sorumluluğu ortadan kalkarken SGK'nın sorumluluğu devam edecektir.

Bu aşamada kısaca bahsetmek gerekir ki illiyet bağı kusur sorumluluğunun da unsurlarından biridir. Yargıtayın bazı kararlarında kusursuz sorumluluk ilkesini esas alarak kaza ile zarar arasında illiyet bağı mevcut olmasa bile olay işyerinde yahut da işveren otoritesi altında gerçekleştiği için iş kazası kabul ettiği durumlar mevcuttur.

Yarg. 21. HD 30.03.2015, 2014/10913 E., 2015/6672 K. sayılı kararında (Ek-A2) illiyet bağına vurgu yapılmıştır. Yarg. 21. HD 23.12.2014, 2014/24245 E., 2014/28129 K. sayılı yine başka bir kararında (Ek-A3) illiyet bağı sorgulanmıştır. Yargıtay, bu kararının aksine, SSGSSK m.13/1-a gereği işyerinde gerçekleşen kazayı iş kazası saydığı başka sonraki bölümlerde de görüleceği üzere çok sayıda içtihadı mevcuttur. Sıklıkla dile getirildiği gibi Yargıtayın kendi içinde dahi yaşadığı iş kazası tanımı hakkındaki bu görüş ayrılığı tutarsızlığa sebebiyet vermektedir. Yarg. 21. HD 15.09.2014, 2013/22371 E., 2014/17350 K. sayılı yine başka bir kararında (Ek-A4) illiyet bağının araştırılması gerektiğini belirtmiştir. Yarg. HGK 11.02.2014, 2013/33-2233 E., 2014/498 K. sayılı bir kararında (Ek-A5) işyerinde kalp krizi sebebi ile ölen bir işçinin yakınlarının iş kazası sayılması talebini kabul etmiş fakat maddi ve manevi tazminat taleplerini ise illiyet bağının araştırılması sonucu verilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.

3.1.2. Zarar

Kaza unsurlarından biri de olay sonucu oluşan zarardır. Türk hukuk sisteminde iş kazası açısından bakıldığında zarar denilince anlamamız gereken kişinin bedenen yahut da ruhen olumsuz etkilenmesidir. Makine ve ekipmanların zarar görmesi iş sağlığı ve güvenliği hukukunda kaza olarak kabul edilmemektedir. Hatırlatmak gerekir ki bu çalışmanın tümünde sözü edilen zarar kavramı, iş sağlığı ve güvenliği hukuku çerçevesine göre dar anlamda değerlendirilerek; makine, ekipman, araç-gereç gibi hiçbir eşyayı kapsamayan şeklidir. Bir işçinin iş kazası neticesinde zarar görmüş olması hem iş hukuku hem de borçlar hukuku açısından değerlendirilir. Çalışan, kaza geçirerek yaralanmış yahut da kaza sonrasında ölmüş ise yakınları şartlar oluştuğu takdirde 5510 sayılı SSKSSK'ya göre ödenek ve yardımlardan yararlanırken 6098 sayılı TBK'ya göre de kusurlu kişiden maddi ve manevi tazminat isteme hakkı elde eder.

Zarar kişide birçok değişik şekilde meydana gelebilir. Zararın geçerliliği açısından şiddet derecesinin hiçbir önemi yoktur. Aynı şekilde kalıcı veya geçici olması da fark yaratmaz. İnşaatta çalışan kişinin yüksekte düşüp ölmesi zarar iken; marangozun atölyesinde çalışırken eline kıymık batması da aynı şekilde zarardır. Zarar, bir kişide her zaman doğrudan fiziksel bir etki sonucu doğmayabilir. Gebe bir çalışanın işyerinde ağır stres ortamına maruz kalması veya işverenin ona hakaret etmesi sonucu heyecanlanıp erken doğum yapması da zarar olarak kabul edilebilir. Zarar, bir olayın kişide fiziksel ya da ruhsal olarak olumsuz yarattığı etkidir.

Kişide zarar her zaman bedenen, gözle görülebilir bir şekilde olmayabilir. İnsanların nasıl ki beden sağlığı bozulabiliyor ise ruh sağlığı da aynı şekilde zarar görebilir. Bir çalışanın işyerinde yaşadığı baskı, stres, korku gibi durumlar o kişinin ruh sağlığına zarar verebilir. Kişi depresyon, anksiyete bozukluğu vs. yaşayabilir. Bunların yanında bir olaya bağlı olarak yaşanan aşırı üzüntü, keder, utanç gibi kişinin sosyal ilişkilerini etkileyen durumlar da zarar kabul edilebilir.

Zararın ortaya çıkma anı da önemli değildir. Olayın hemen sonrasında zarar oluşabileceği gibi belli bir süre geçtikten sonra da o kişide o olaya bağlı zarar kendisini gösterebilir. Yarg. 10. H.D., T. 15.03.1985, E. 4355, K. 4981 sayılı kararında, bir işçinin şantiyede eline çivi batarak yaralanması sonucu tetanos mikrobu kapması nedeniyle o işçinin ölümünün kaza anında değil de belli bir süre sonra gerçekleşmesine rağmen bunu iş kazası olarak kabul etmiştir.

Zararın kişide bedenen veya ruhen oluşabileceğinden bahsedilmiştir. Bu konuda akıllara gelebilecek bir soru şu olabilir: Olay sonucu kişinin protez bacak, kol gibi uzuv yerine kullandığı eşyaların da zarar görmesi durumunda sonuç değişir mi? Doktrine göre bu şekilde bir organ eksikliğinde, bir uzvun yerine yahut da kişinin yaşam sağlığı kalitesini arttırıcı nitelikte kullanılan eşyalar vücut bütünlüğü içerisinde değerlendirilir. Bunların da zarar görmesi vücut bütünlüğünün ihlali kabul edilir [35].

3.1.3. Ani olay

İş kazasını meslek hastalığından ayıran belki de en belirgin özellik iş kazasındaki olayın aniden ve beklenmedik bir şekilde gerçekleşmesidir. “Kaza geliyorum demez”

atasözü bu durumu aslında çok güzel özetlemiştir. Ani olay derken belirtilmek istenen durum olayın göz açıp kapayıncaya kadar gerçekleşmesi değildir. Olayın bütünlük içerisinde bir defada ve beklenmedik bir şekilde gerçekleşmesi kastedilir.

Yüksekten düşme, parmak kopması, elektrik çarpması, taşlama makinesinden göze çapak kaçması gibi olayların yanı sıra kişinin işyerinde çıkan yangında yanarak ölmesi, zararlı bir gazdan dolayı zehirlenmesi, güneş çarpması, soğuk hava deposunda mahsur kalıp donarak ölmesi gibi belli bir sürede gerçekleşen durumlar da ani olay kapsamında değerlendirilir. Burada önemli olan kıstas olayın bir defada bütünlük içerisinde gerçekleşmesidir.

Yarg. 21. HD 15.10.2005, 2004/22678 E., 2005/3119 K. sayılı kararında, inşaat sahasında aşırı sıcak neticesinde işçinin ölümünü iş kazası saymayan yerel mahkemenin kararını bozmuş ve zararlandırıcı olayın işin yürütümünden kaynaklandığını belirterek iş kazası tespitinde bulunmuştur.

Yarg. 21. HD 16.09.2013, 2011/25420 E., 2011/13193 K. sayılı kararında ise Balıkesir Belediyesinde çöp toplama temizlik işçisi olarak çalışan bir işçinin maske kullanmaması sonucu çöplerde aşırı sıcaktan oluşan bakterilerin solunum yollarına nüfuz ederek akciğerlerine zarar vermesi ile öğlen 12.30'da işten ayrılarak 14.30'da eve gelen ve ölümü gerçekleşen işçinin bu sebepten ölmesini de dikkate alarak bu durumu iş kazası saymıştır.

3.1.4. Harici olay

Harici olay derken anlatılmak istenen şey kişi üzerinde meydana gelebilecek zararın dış etkenlerden kaynaklanması gerektiğidir. İşçinin kendi fizyolojik durumundan kaynaklı ve dışarıdan da herhangi bir tetikleyici olmaksızın oluşan zararlar bir kaza unsuru olarak değerlendirilmez. Fakat bu aşamada şu hatırlatmanın yapılması çok önemlidir: Türk iş sağlığı ve güvenliği hukuk Sisteminde harici olay etkeni artık dikkate alınmaz. Çünkü bu unsur işçiden yana olmayan sonuçlar doğurarak gri alan yaratır; sosyal devlet anlayışı ve iş hukuku gereği “*işçi lehine yorum*” ilkesinin dikkate alınmasından ve SSGSSK'da yer alan iş kazası tanımı çerçevesinde değerlendirilemediğinden bu unsur hep göz ardı edilir.

Yarg. 21. HD 213.12.2003, 2003/8115 E., 2003/21116 K. sayılı kararında (Ek-A6) bir şantiye gece bekçisinin işyerinde beyin kanaması geçirerek felç olmasını iş kazası kabul etmiştir. Yarg. 21. HD 14.12.2005, 2005/7762 E., 2005/8163 K. sayılı başka bir kararında ise gemi kaptanının çalışma sırasında dahili bir sebep olan kalp krizi geçirerek ölmesini iş kazası saymış ve işçinin işverenin emir altında olmasına vurgu yapmıştır. Benzer olarak, Yarg. HGK 24.21.2005, 2005/32-630 E., 2005/418 K. sayılı bir kararında (Ek-A7) işyerinde elektrikle ilgili bir problem çözerken kalp krizi geçirerek ölen kişinin durumunu iş kazası kabul etmiştir. Yarg. 21. HD 15.11.2011, 2010/5233 E. 2011/3647 K. sayılı kararında (Ek-A8) benzer olarak, Türkiye'den Arnavutluk'un Tiran şehrine yük taşıyan kamyon şoförünün gece dinlenmek için kaldığı otel odasında kalp krizi geçirerek ölmesini iş kazası saymıştır. Yargıtay 21. HD. 17.11.2012, 2011/8639 E., 2012/913 K. sayılı (Ek-A9) başka bir kararında da çalışanın işyerinde kalp krizi geçirmesini iş kazası saymıştır. Yargıtayın bu olay ve benzerlerini SGK açısından iş kazası kabul etmesi hususunda bir tartışma bulunmamaktadır. Mamafih bu durum işveren açısından her zaman sorumluluk doğurmayabilir. Yargıtayın kalp krizi ve benzer olayları işveren açısından, iş ile kaza arasında uygun nedensellik bağı olmamasından ötürü işvereni sorumlu tutmadığı çok sayıda kararı mevcuttur.

Aydınli'nın [36] Yargıtay HGK'nın işyerinde kalp krizi geçirilmesi hakkındaki kararı için görüşleri şu şekildedir:

“Bir başka anlatımla dıştan meydana gelen etki kalp krizine yol açmalıdır. Bu etki stres olabileceği gibi aşırı gürültü, yorgunluk, sinirlilik, gerginlik veya yenilen bir şeyin etkisi olabilir. İç etki ise kalıtsal bir durum olabileceği gibi tamamen vücut yapısına bağlı kan pıhtılaşması veya kalp kapakçığının vazifesini yapmaması gibi kronik kalp yetmezliği olarak gerçekleşebilir. Bu hallerin tespiti ise uzman bir kuruldun alınan bilirkişi raporuyla tespit edilebilir. Öncelikle şunu belirtelim ki kişinin iç etkiye bağlı kalp krizi, dar anlamda kaza sayılmadığından böyle bir kalp krizinin işyerinde meydana gelmesi iş kazası da sayılmamalıdır. Ancak yukarıda belirttiğimiz dış etkilerin işyerindeki çalışma şartlarından kaynaklanmış olup olmadığına bakılmaksızın işyerinde meydana gelen kalp krizi iş kazası sayılmalıdır. Çünkü SSK 11-a'daki düzenleme yoruma kabil olmayacak derecede bariz bir hükümdür. Örneğin, işçinin işyerinde gerçekleşen bir kavganın neticesinde sinirlenmesi sonucunda veya çalışmanın verdiği aşırı yorgunluk ya da stres yüzünden yahut işyerinde ani bir patlama veyahut gürültülü ortamın etkisiyle ya da işyerinin verdiği bir yemeğin uygunsuzluğu gibi nedenlerle ortaya çıkan ve işyerinde meydana gelen kalp krizi iş kazası sayılmalıdır. Kanaatimizce işyeri dışından da kaynaklanan bu gibi dış etkenlerle oluşan kalp krizinin iş kazası sayılmasına pozitif hukuk gereği bir engel yoktur. Örneğin; sigortalının işyeri dışında ailevi nedenlerle eşiyile kavga edip, aşırı sinirlenmeden dolayı işyerinde kalp krizi geçirmesi de iş kazası sayılmalıdır. Önemli olan dış etkenli kalp krizinin işyerinde meydana gelmesidir. İşyerinde

meydana gelen iş kazası neticesinin hastanede veya ambulanda olması iş kazası sayılmasına engel değildir.”

Uşan [37] da harici olay unsuru hakkında şunları belirtmektedir:

“...sigortalıyı bedenen ve ruhen zarara uğratan veya ölümüne neden olan olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmesi gerekir. Dolayısıyla, sigortalının dıştan gelen bir olay olmaksızın bünyevi istidatları nedeniyle bir rahatsızlığa yakalanması durumunda, sonuç işyerinde olsa dahi, kanaatimizce ortada bir iş kazası yoktur.”

Ulusan’ın [8] kazanın hariciliği hakkındaki şu görüşleri önemlidir:

“...zarara uğrayanın kendi organik yapısından doğan iç olaylar, iş kazasının tanımına girmez. Örneğin, işçi işi ile ilgili olmayan biçimde bir trafik kazası geçirip bu kazada bir beyin sarsıntısına maruz kalsa ve bu olaydan üç-beş gün sonra işyerinde bir kanama geçirip ölse, bu olayı bir iş kazası gibi yorumlamak mümkün olmaz. Çünkü ölümü meydana getiren olayda, o sıradaki bir dış etken değil, işçinin organik yapısından kaynaklanan bir neden söz konusudur.”

3.1.5. İstenmeyen olay

Bir olayın kaza olarak kabul edilmesi için bir diğer şart da o durumun yahut da o durum neticesinde oluşacak zararlandırıcı etkinin istenmemiş olmasıdır. Başka bir deyişle kazanın bilerek, isteyerek, kasten meydana gelmemesi gerekir. İstenmeyen olay unsurunun söz konusu olduğu durumlar ağırlıklı olarak işyerindeki intihar vakalarıdır.

Yarg. 10. HD 218.11.1980, 1979/7344 E., 1981/1637 K. sayılı kararında kişi işyerinde intihar etmiş olsa dahi durumun iş kazası sayılacağını ifade etmiş ve devamında bu kasıt ile iş kazasına uğrayan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri verilmeyeceğini belirtmiştir. Özetle, olay iş kazası kabul edilmesine rağmen iş kazası sonucu alışılagelmiş kazandırıcı haklar sigortalıya verilmemiştir. Daha öncesinde de belirtildiği gibi sonuçlarının hak ve hakkaniyete uygun bulmayıp bir olayı salt iş kazası olarak kabul etmek amaçsızdır. Bu durum, çelişki yaratmanın ötesinde iş kazası kavramının içeriğini boşaltmak anlamına gelir.

Yarg. 10. HD 013.10.2005, 2005/3356 E., 2005/3214 K. sayılı (Ek-A10) başka bir kararında zararlandırıcı olayı iş kazası olarak nitelemiş fakat sonuç doğurmayacağını belirtmiştir. Doktrinde Yargıtay kararlarının aksine Ulusan’ın [38] istenmeyen olay hakkındaki dile getirdiği şu örnek de önemlidir:

“...işçi işyerinde intihar etmek niyetiyle zehirli bir sıvı içip ölse, olayı bir iş kazası saymak, işte bu ögedeki eksiklik nedeniyle mümkün olmamak gerekir.”

Eren [39] de iradi davranışın kaza mefhumuna uymadığını belirterek SSGSSK’ndaki sigortalının bu husus hakkında geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanamayacağı veya kesintiye uğrayacağını belirten SSGSSK m. 22’nin (Ek-B9) buna uygun olduğunu belirtmektedir.

Ekmekçi’nin [40] yukarıdaki kanun maddesi ışığında istenmeyen olay unsuru hakkındaki yapmış olduğu açıklamalar şu şekildedir:

“Kanımızca, bu madde, sigortalının kasıtlı fiillerini de iş kazası sayan değil, kasıtlı davranan sigortalıyı yardımlardan belirli bir miktarda yoksun bırakmak suretiyle adeta onu cezalandırmaya yönelik bir hükümdür. Bu nedenle işyerinde dahi olsa iradi bir fiile dayandığı için örneğin intihar iş kazası sayılmaz. Buna rağmen anılan hükme ters bir anlam vererek işyerinde intiharı dahi iş kazası olarak değerlendirmek iş kazası kavramını sonu belirsiz boyutlara kadar genişletmek olur. Çünkü intihar olayında olayın nedeni, yapılan iş olmayıp, sigortalının iradesidir. Alman hukukunda intihar olayında işle ölüm arasında nedensellik bağının kesildiği kabul edilir. Diğer bir anlatımla kaza iradi olamaz. Bu nedenle işyerinde meydana gelse dahi intihar iş kazası sayılmaz. Ayrıca örneğin işyerinde sevdiği kadın işçinin ilgisini çekmek için bile kendini makineye kaptırıp yaralayan işçi iş kazası geçirmiş sayılmaz. Bu kişi ancak hastalık sigortasından yararlanabilir.”

3.2. İşyeri Kavramı

Hukuki olarak birçok mevzuat hükmünün temas ettiği işyeri kavramı, çalışanların bütün olarak bir arada bulunduğu mekân olarak düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışma şartlarını düzenleyen çok sayıda kural tesis edilirken işyeri kavramı dikkate alınmıştır. İşyerinde güvenlik tedbirlerinin alınmasından, çalışma sürelerinin düzenlenmesine kadar pek çok konu işyeri organizasyonu çerçevesinde değerlendirilir [41].

İş sağlığı ve güvenliği hukuku için işyeri, bu hukuk kurallarının hayata geçirildiği yeri belirtmesinden dolayı önemlidir. Bu yüzden işyeri kavramı somut, maddi, mekânsal bir sahayı ifade eder [42]. İşyerleri organizasyonel yapılardır. Bu organizasyon içinde işveren, belirli bir yöntem ile mal veya hizmet üretmeyi hedefler [43]. Alışıl gelmiş olarak işyeri kavramı irdelendiğinde işçinin iş görme borcunu gerçekleştirdiği, işçinin kişiliğini ve vücut bütünlüğünü işverene emanet ettiği yer olarak görülebilir [41].

Başka bir tanım olarak işyeri, ortak hayatları sebebiyle birlikte göz ettikleri menfaatleri bulunan işçileri bir işveren yahut da işveren vekili otoritesi altında aynı yerde toplayan fakat ekonomik ve hukuki yönden özerkliği olmayan (teknik yönden bağımsız) bir üretim ünitesidir [42]. Kısaca işyeri mal veya hizmet üretilen birimdir. Bu birim yapı, ekipman, malzeme gibi somut unsurların yanı sıra marka, patent, alacak ve emek gibi soyut unsurların bir araya gelip örgütlü bir organizasyon oluşturmasıyla meydana gelir. Burada kritik olan husus bu organizasyonun süreklilik arz etmesidir [44]. İşyerinin büyüklüğü ise bir kıstas olmaz, işyeri küçük bir bakkal olabileceği gibi devasa bir şantiye sahası da olabilir [43].

Mal veya hizmet üretimi yapılan yerin işyeri sayılabilmesi için 4857 sayılı İK'na göre işçi çalıştırılması gerekir. Fakat işçi sayısı için herhangi bir şart yoktur. Çalışılan yerin kamuya veya özel sektöre ait olması ek olarak açık yahut da kapalı bir mekân olması hiçbir fark yaratmaz [45]. Kapıcılar için konutlar; şoförler için araçlar; Gemiadamları için ise gemiler işyeridir. Serbest meslek faaliyetlerinin yürütüldüğü berber dükkânı, eczane, avukatlık bürosu gibi yerler de işyerinden sayılır. Burada önemli olan o yerde en az bir işçinin çalışmasıdır. 4857 sayılı İK'da işyeri kavramı Ek-B10'daki gibi açıklanmıştır. 6331 sayılı İSGK'da işyeri tanımı Ek-B11'deki gibi yapılmıştır. 213 sayılı Vergi Usul Kanununa işyeri tanımı Ek-B12'deki gibi belirtilmiştir.

İşyerinin maddi unsurları denilince, mal veya hizmet üretmek amacıyla kullanılan tüm taşınır ve taşınmaz mallar akla gelir. İşyeri binası, üzerine kurulan arsa, kullanılan ekipman, girdi olarak tüketilen ham madde gibi örneklendirebileceğimiz her şey maddi unsur kapsamında değerlendirilir.

İşyerinin maddi olmayan unsurları işyerinin teknik amacını gerçekleştirmek için kurulan örgütlü yapının bir parçası olan soyut kavramlardır. İşyerinde gerçekleştirilen üretim metodu, müşteri portföyü, kurumsal hafıza ve deneyim, işyerinin marka değeri gibi örnekler maddi olmayan unsurlardan sayılabilir.

İş hayatının en temel unsuru belki de emektir. Burada emek derken aslında kastedilen işçinin kendisidir. İşçi, işyerinin hedefi doğrultusunda sarf ettiği emeği ile bu organizasyonda yer edinir.

Teknik amaç için esasında o işyerinin asıl var oluş sebebi denilebilir. Bir ilaç fabrikasının teknik amacı istenilen ilaçları üretmektir. Teknik amaç için, yapılan işin mahiyeti de denilebilir. Teknik amaç, işyeri kavramını teşebbüs kavramından ayırır. Teşebbüs kavramının içinde ekonomik bir hedef yer alırken; işyeri, işin yapılış şekli ile ilgili teknik amacı bünyesinde barındırır [7].

İşyerinin organizasyon unsuru, özellikle iş kazaları sonrası hukuksal olarak en çok incelenen özelliğidir. Bu unsur, işyerini sabit ve belli bir yer olmaktan çıkartır. İşyeri dışında, teknik amaç doğrultusunda emek sarf edilmesi yahut da mal veya hizmet üretiminin yapılması sağlanabilir.

4857 sayılı İK, işin esasının gerçekleştirildiği yerler dışındaki birtakım birimleri işyeri çerçevesinde düşünerek, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan oluşan her kısmı tek bir iş düzeni olarak kabul etmiştir. Ek olarak, kanunun madde gerekçesinde belirtildiği gibi ekonomik ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda mal veya hizmet sağlanmasının işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışına taşıdığı ve il geneli hatta yurt geneli örgütlenmelere ihtiyaç duyulduğunu tespit etmiştir. 4857 sayılı Kanun Tasarısı Madde Gerekçeleri md. 2.'de yer alan teklif ilkesi gereği; işin yapıldığı yerler, bağlı yerler, eklentiler ve araçlar tek bir işyeri oluşturur.

Asıl işyeri mal ve hizmet üretiminin meydana geldiği yerdir. Yukarıda bahsedilen teknik amacın sağlandığı mekan asıl işyeridir. Başka bir deyişle, işçinin iş görme edimini gerçekleştirdiği yerdir. Şöyle ki ayrı bir işyeri sayılabilecek yapıda bir yerin bulunduğu yerde yapılan asıl işe nitelik ve yürütüm açısından bağlı olması halinde iki çalışma sahası da bütün, tek işyeri olarak sayılır. Örneğin bir tavuk üretim tesisindeki yetiştirme ve kesim bölümü ayrı olsa bile bunlar birlikte tek bir işyeri kabul edilir.

Asıl işe nitelik açısından bağlılığı olan ve aynı yönetim çatısında kurulan bağlı yerlerin tek bir işyeri kabul edilebilmesi için teknik ve hukuki ilişkinin birlikte olması istenir [46]. Örnek olarak gömlek üreten bir fabrikanın düğmelerini farklı bir işverene farklı bir işyerinde yaptırması durumunda aynı teknik amaca hizmet edilse dahi hukuki bağıllık bulunmadığı için tek bir işyeri kabul edilemez. Buna benzer bağlı işyerlerinin tek bir işyeri kabul edilmesi için kesinlikle aynı işveren altında örgütlenmeleri gerekir.

İK m.2/2’de geçen eklentiler mal veya hizmet üretimi ile doğrudan ilgisi olmayıp ancak işyeri ile dolaylı ilgisi olan yerlerdir. Kanunda bu eklenti yerleri sınırlı sayıda sayılmayıp geniş tutulmuştur. Eklentilerin işyerinden sayılması için aynı saha üzerinde bulunmalarına gerek yoktur. Fonksiyonel olarak işyeri ile ilgisi incelenecektir. Örneklendirmek gerekirse işverenin şantiyede çalışan işçilerin barınma yeri olarak şantiye sahasından ayrı bir şekilde bir apartman dairesi kiralayıp işçilere tahsis etmesi durumunda bu apartman dairesi eklenti olarak kabul edilecektir.

İK’nun belirttiği gibi araçlar da işyerinden sayılır. İşin görülmesine ve yürütülmesine katkı sağlayan her türlü araç, vasıta, iş makinesi işyeri kapsamında değerlendirilir. Bu araçların sahibinin kim olduğunun veya işyerinin sınırları dâhilinde bulunup bulunmamasının bir önemi yoktur. Önemli olan bu araçların işverenin otoritesi altında bulunmasıdır. Yargıtay işverence işçilerin işe gidiş gelişleri için sağlanan servis araçlarını işyerinden saymıştır. Burada tartışmalı olan husus şudur: alt işveren tarafından sağlanan servis aracı o işyerinden mi sayılır yoksa ayrı bir işyeri olarak mı kabul görür? Doktrindeki bazı yazarlar alt işverene ait servis araçlarının ayrı bir işyeri olarak kabul ederken [42] bazı yazarlar da tam tersi şekilde o işyerinde kullanılan ulaşım araçlarının aynı işyerinde kullanılıyor olması sebebi ile tek bir işyeri çatısı altında değerlendirileceğini belirtmektedir [43].

Araçlar bakımından iş kazasının tespitinde hangi bakış açısına sahip olunduğu önemlidir. Araçların işyeri olarak kabul edilmesi, iş kazasının varlığı araştırılırken SSGSSK m. 13/1-a bendine göre değerlendirmekte temkinli olunmalıdır. Çünkü işverene ait araçlar noktasında, iş kazası için değerlendirme yapılırken b bendini esas almak gerekir. Bu araçlar, işyeri harici görevlendirilen sigortalının, görevlendirildiği yere gidiş geliş sırasında gerçekleşen zararlandırıcı olayı iş kazası olarak sayan durum b bendidir. İş makineleri gibi araçların ise a bendi içerisinde konumlandırılmasında bir görüş ayrılığı yoktur.

3.3. İş Kazası Tanımı

Türk hukuk sistemine göre iş kazalarının sınırlarının nasıl çizildiği önemlidir. İş kazasının ne olduğu mevzuatımızda iki yerde açıklanmıştır. Bunlardan ilki 5510 sayılı SSGSSK ve ikinci olarak da 6331 sayılı İSGK’dur. Bunlara ek olarak Yargıtay da bazı kararlarında iş kazasının ne olduğunu belirtme ihtiyacı duymuştur.

Türk hukuk sistemine göre iş kazasının var olup olmadığının tespiti için SSGSSK'da sayılan hallere veya İSGK'daki tanıma uyması yeterlidir. Fakat unutulmamalıdır ki iş kazasının varlığı hususu ile bundan işverenin yahut da SGK'nın sorumlu olması farklı şartlar barındırır. Kısaca her iş kazası sonucu oluşan zararın tazmini için işveren veya SGK sorumludur denilemez. Çalışanın kastı ile gerçekleşen bir zararlandırıcı olaydan SGK'nın yükümlülüğü azaltılmış biçimde devam ederken işverenin sorumluluğu ortadan kalkar.

3.3.1. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre iş kazası tanımı

5510 sayılı Kanun 31.05.2006 tarihinde kabul edilip 16.06.2006 tarihinde RG'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı ve kapsamı kişileri genel sağlık açısından güvence altına almak ve bu sigorta işlemleri ile ilgili usul ve esasları düzenlemektir. Kanun metni genel hatları ile karmaşık ve anlaması zor bir dilde kaleme alınmıştır. Kanunun ilk iki maddesinde belirtilen amaç ve kapsamda iş kazası ile ilgili hatta isg ile ilgili herhangi bir vurgu yapılmamıştır.

Kanun'un üçüncü bölümünün "*Hizmet Akdiyle veya Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışan Sigortalıların Tabi Olduğu Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri*" kenar başlığı altında alt başlık olarak 13. maddesinde iş kazasının tanımdan ziyade daha çok bir tarif yapılmıştır. Başlıktan da anlaşılacağı üzere buradaki asıl amaç iş kazası hakkındaki uygulanacak sigorta hükümlerinden bahsetmektir. Fakat kanunun yapıldığı sırada ve öncesinde herhangi bir mevzuat hükmünde bir iş kazası tanımı yapılmadığından yargılamalarda tutarlılık sağlaması ve bir metot belirleme amacıyla iş kazasının ne olduğu Ek-B13'te belirtildiği gibi bir sayma yolu ile bir tarif yapılmıştır.

On üçüncü maddede sayılan beş durum haricindeki bir olay olduğu zaman yargıç değerlendirmede bulunurken mefhumu sınırlı sayı ilkesinden dolayı mevcut durum hakkında iş kazası kararı veremeyecektir. Böyle bir durumda ise vicdanlar yaralanacak, mağduriyetler giderilemeyecek, zararlar tazmin edilemeyecektir. Bu konu Yarg. HGK'nun 22.09.2005 tarih ve 2005/33-418 E. 2005/416 K. sayılı kararında da (Ek-A11) belirtilmiştir.

Ayrıca 13. maddede “sigortalı” kavramı kullanılmasından dolayı kamu görevlileri hakkında 5510 sayılı SSGSSK’nun kısa vadeli sigorta hükümleri ve bu kapsamda iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin hükümler uygulanamayacaktır. Kanunun 3. ve 4. maddesinde sigortalı olarak kamu görevlileri sayılmamıştır. M. 13/1-e bendinde belirtilen durumda ise “*sigortalılar*” denilerek kendi adına ve bağımsız çalışanları iş kazası kapsamına almadığı açıktır. Ayrıca a ve b bendi beraber düşünüldüğünde kendi nam ve hesabına çalışan kişi, iş seyahati dolayısıyla işyeri dışında asıl işini yapmadığı bir süreçte meydana gelen zararlandırıcı olay, hüküm gereği, iş kazası kabul edilmeyecektir. Çünkü c bendi sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olayı iş kazası saymaktadır, fakat işbu hüküm net olarak işverene bağlı çalışan sigortalıyı belirttiği için kendi adına ve bağımsız çalışanları kapsamamaktadır [47].

13. maddenin d bendi emziren kadın sigortalının emzirme süresinde geçirdiği kazaları da iş kazası çerçevesinde değerlendirir. Kanun, emziren kadınlara bu süreyi sınırlı olarak düzenleyebilme yetkisini de vermiştir. Emziren sigortalı kadın dilerse emzirme süresini evinde de geçirebilir. Böyle bir durumda emziren kadının evinde elektrik çarpması sonucu yaralanması yasa hükmü gereği iş kazası kapsamında değerlendirilmelidir. Henüz buna benzer bir durumda görüş belirtir bir Yargıtay kararı yoktur.

SSGSSK m. 13/1’de açıkça belirtildiği üzere zararın malvarlığı üzerinde meydana gelmesi iş kazası sayılmayacaktır. Kanun koyucunun ruhsal zararları iş kazası kapsamında değerlendirmesi, oluşacak birçok tartışmanın da önünü kesmiştir. Akıl hastalığı, depresyon, sinir krizi gibi birçok ruhsal bozukluk tartışmaya yer vermeden iş kazası kapsamında değerlendirilecektir. SGK’nın 2011/50 sayılı Genelgesi’ndeki (Ek-B14) ifadeler büyük önem gösterir. Bu ifadelerden de anlaşıldığı üzere SGK iş kazasını geniş bir kapsamda değerlendirmekte, kaza ile iş arasında kesinlikle bir illiyet bağı aramamaktadır. Kaza ile zarar arasındaki mevcut illiyet bağı ve ek olarak SSGSSK m. 13/1 hükmünde sayılan hallerde birinin varlığı yeterlidir.

SSGSSK m. 13/1’in amacı, iş ile kaza arasında illiyet bağını sağlamak değil işçi lehine koruma sağlayan hükümleri ortaya koymaktır. Kazazede yahut da yakınları

için kolaylıkla ve hızlı bir şekilde maddi yardımların sağlanması amaç edinilmiştir. Yasa koyucu bunu, sosyal güvenlik anlayışı gereği, sosyal bir devlet olduğu için yapmıştır.

3.3.2. 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre iş kazası tanımı

6331 sayılı İSGK, 30 Haziran 2012 tarihinde resmi gazetede yayımlanıp altı ay sonra yürürlüğe girmiştir. İşg hakkında kapsamlı bir düzenlemenin yapıldığı ilk kanundur. Kanun'un 3. maddesinin g bendinde iş kazası tanımı (Ek-B15) yapılmıştır. Burada tanımlanan iş kazası, 5510 sayılı Kanun'daki tanıma göre daha yalın, detaya inmeden ifade edilmiştir.

İSGK ile SSGSSK'daki iş kazası tanımları mukayese edildiğinde SSGSSK'daki 13. m/1-c'deki durum göze çarpmaktadır. Şöyle ki, c bendinde söz edildiği gibi asıl işini yapmaksızın geçen süreler de iş kazası kapsamında değerlendirilirken bu durum İSGK'nın iş kazası tanımına göre iş kazası kabul edilmemektedir. Fakat İSGK tasarısında ilgili madde hakkındaki ifadeleri (Ek-B16) ile bu çelişkiyi giderici niteliktedir.

İki farklı kanunda iki farklı bakış açısına sahip iş kazası tanımı bulunmaktadır. Birinde iş kazası sayılacak durumlar dahi belirtilirken diğeri ise sadece genel bir çerçeve çizerek iş kazası tespitinde yargıçlara geniş bir takdir yetkisi bırakmıştır. İSGK gerekçeli kanunun ilgili maddesi incelendiğinde, yeni tanımın SSGSSK'da iş kazası kabul edilen durumları da içine alan daha geniş bir bakış açısına sahip olduğu belirtilmiştir. 6331 sayılı Kanun Tasarısı Madde Gerekçeleri, md.4.'e göre yine de aynı olgu hakkında lafzi olarak iki farklı tanımın mevzuatta yer alması uygun değildir.

Yine Ocak [48] da bu çelişki için aynı benzer tespitte bulunmuştur:

“... Kanaatimizce 5510 sayılı kanundan farklı bir tanım yapılması yerinde olmayıp, belirtilen tanım uygulamada tartışma ve sorunlara neden olabilecek nitelikte kaleme alınmış bulunmaktadır.”

Farklı kanun maddelerinde çelişen hükümler için hukukta yorumlama metotlarına başvurulur. TMK'nun birinci maddesinde kanunun sözüyle özüyle değindiği bütün konularda uygulanacağı belirtilir.

Bir kanunun özüne inmeden sadece lafzi yazımından sonuca varmak yetersiz olduğu gibi yüzeysel bir düşünce tarzıdır. Unutulmamalıdır ki her kanunun bir ruhu, özü, amacı buna bağlı olarak da hazırlanış süreci mevcuttur. Bir hükmün ne demek istediği hakkında yorumda bulunurken tüm bunlar muhakkak gözetilmelidir. İş hukukuna ait olan “işçi lehine yorum” ilkesi gereği de SSGSSK’daki iş kazası tanımına giren her durum İSGK’daki tanıma da uygun kabul edilir.

Bir hukuk düzeni içerisinde birbiri ile çatışan yazılı kurallar olabilir. Böyle durumlarda kuralların normlar hiyerarşisindeki yeri, yürürlüğe girdiği tarih, genel veya özel kanun olup olmaması önem arz eder.

İlke olarak yeni tarihli özel kanun, eski tarihli genel kanunun hükümlerine tercih edilir. Genel kanunda yer alan hukuki kurum veya ilişkinin yeniden düzenlenmesine yasama organı tarafından ihtiyaç duyulmuştur. Böyle bir durum, eski kanunun yetersiz olduğunu ve kamu yararına uygun düşmediğinin kanun koyucu tarafından kabul edildiğini gösterir. Hem mantıksal hem de toplumun menfaati gereği yeni kanun hükümlerinin uygulanması gereklidir [49].

Normlar hiyerarşisine göre üst kanun ile alt kanun hükümleri çatıştığında her zaman üst kanun geçerli olur. Aynı düzeydeki kanunlar çatıştığında ise zaman olarak sonraki tarihte yürürlüğe giren kanunun önceki tarihli kanunun çelişen hükümlerini ilga ettiği kabul edilir. Eğer ki sonraki kanun önceki kanun hükümlerini açıkça ilga ettiğini belirtirse zaten hiçbir sorun yoktur. Bu şekilde açıkça belirtmediği durumlarda ise zımni bir ilga söz konusudur. Anayasa Mahkemesinin [50] bu durum ile ilgili vermiş olduğu Resmi Gazete’de yayımlanan kararı (Ek-B17) destekleyicidir.

İş kazası ile yapılan iş arasındaki uygun illiyet bağının varlığının araştırılması için bazı karinelere dayanılarak yararlanılabilir [51]:

- Kaza işin yürütümü sırasında gerçekleşmiş ise,
- Kaza işverenin isg önlemlerini alma yükümlülüğünü ihlal ettiği için gerçekleşmiş ise,
- Kaza çalışma süresi içerisinde gerçekleşmiş ise,

- Kaza yürütülen işin tehlikesinden dolayı gerçekleşmiş ise,

bu karineler görünürde olmasa bile işveren hala daha iş kazasından sorumlu olabilir. İşveren illiyet bağı kurulamadığı yahut da kesildiği zaman sorumluluktan kurtulabilir.

3.3.3. Yargıtaya göre iş kazası tanımı

Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar ışığında tartışmalı olan iş kazası tanımına yüksek mahkemenin nasıl bir pencereden baktığının incelenmesi faydalı olacaktır. Bu analiz yapılırken SSGSSK m. 13/1'de belirtilen iş kazası hallerine göre tasniflemek isabetli olur.

3.3.3.1. Sigortalının işyerinde bulunması açısından yargıtay kararları

Yarg. HGK 16.09.2006, 2006/21-507 E., 2006/454 K. sayılı kararında (Ek-A12) mevcut olayı iş kazası olarak nitelendirmemiş, gerekçe olarak ise işyeri sınırlarının dâhilinde olmadığını belirtmiştir.

Yarg. HGK 17.11.2006 2006/21-333 E., 2006/338 K. sayılı kararında (Ek-A13) olayın sigortalının işyerinde olup olmadığını değerlendirmiştir. Bu kararda göze çarpan diğer husus da zararlandırıcı olay çalışma saatleri dışında olsa dahi iş kazası kabul edildiği ve SGK için sorumluluk doğduğudur.

Yarg. 21. HD 28.12.2015, 2014/3121 E., 2015/3822 K. sayılı kararında (Ek-A14) şantiye çadırında çıkan yangını iş kazası kabul etmiştir.

Yarg. 21. HD 30.12.2003, 2003/3125 E., 2003/2414 K. sayılı kararında (Ek-A15) eğlence amaçlı seyahet sırasında gerçekleşen zararlandırıcı olayın iş kazası olmadığını belirtmiştir.

Yarg. 21. HD 18.10.2014 2013/2282 E., 2014/7112 K. sayılı kararda (Ek-A16) işyerinde muhasebe müdürü olarak çalışanın farklı işyerlerince ortak kullanım alanında olan otoparktaki aracın bagaj kapağını açarken beyin kanaması geçirip hastanede vefat etmesini iş kazası kabul eden yerel mahkemenin kararını bozmuştur.

Yarg. 10. HD 15.11.1979 1980/5316 E. 1981/513 K. sayılı kararında (Ek-A17) dışarıdan gelen kurşun sonucu ölen inşaat işçisinin olayını iş kazası kabul etmiştir.

Yarg. 21. HD 21.10.2012 2011/22560 E., 2012/3371 K. sayılı kararında (Ek-A18) işyerinde bulunduğu sırada deprem nedeni ile ölen sigortalının olayını iş kazası saymıştır.

Yarg. 21. HD 12.10.2005, 2005/5322 E., 2005/5421 K. sayılı kararında (Ek-A19) işyerinde başka bir işçi ile kavga ederek ölen işçinin durumunu iş kazası kabul etmiştir.

Yarg. 10. HD 18.12.2006, 2005/7122 E., 2006/216 K. sayılı kararında (Ek-A20) sigortalıda önceden bulunan mevcut rahatsızlığın iş kazası olgusunu ortadan kaldırmayacağını belirtmiştir.

Yarg. 9. HD 12.09.1979, 1979/22718 E. 2816/24817 K. sayılı kararında, izinde olduğu sırada işyerine gelen kumsaldan bulduğu midyeleri lavaboda yıkarken elektrik akımına kapılarak ölen sigortalının olayını iş kazası kabul etmiştir.

3.3.3.2. İşin yürütümü açısından yargıtay kararları

Yarg. 21. HD 14.08.2014, 2013/26343 E., 2013/32655 K. sayılı kararında (Ek-A21) iş kazası tespiti istemine ilişkin davada yerel mahkeme kararını bozmuştur. Kazazede merhum, bilgisayar şirketine bağlı sigortalı olarak Şırnak Devlet Hastanesi'nde otomasyon biriminde görevlidir. Olay günü, çocuğa cinsel istismar suçundan cezaevinde tutuklu bulunan bir mahkûm tedavi için hastaneye getirilir; akabinde halk bu kişiye linç girişiminde bulunur. Bu sırada hastane kampüsünde tek katlı bir inşaatta çalışan işçiler tutuklu kişiye taş atarlar. Bu işçileri uyarmak için inşaata çıkan kazazede sigortalı, çıkan tartışma sonucu ateşli silahla öldürülür. Yerel mahkemenin iş kazası tespitini Yargıtay bozmuştur. Bu karara göre hastane bahçesindeki inşaat, işyerinden sayılmamış, bu yüzden de iş kazası kabul edilmemiştir.

Yarg. 21. HD 14.11.2014 2012/5675 E., 2012/2148 K. sayılı kararında sigortalının işverene ait araçla tedavi için hastaneye giderken gerçekleşen kazayı işin yürütümü sebebiyle gerçekleşmediği için iş kazası olarak kabul etmemiştir.

Yarg. 10. HD 11.09.2002, 2002/4765 E., 2002/7148 K. sayılı kararında, mesai bitiminden saat 21.00'e kadar inşaatın önünde arkadaşı ile içki içen çalışanın o sırada

tuvalet ihtiyacını gidermek için inşaata girip birinci kattan düşerek ölmesi olayında, uygun illiyet bağının yokluğu gerekçesi ile işvereni sorumlu tutmamıştır.

Yukarıdaki karar hakkında Başterzi [52] şu değerlendirmeleri yapmıştır:

“Kararda belirtilen olayın iş kazası olup olmadığı araştırılırken ikili bir ayrıma gitmek ve meydana gelen kazayı hem sosyal sigortalar hukuku bakımından hem de işverenin sorumluluğu yönünden ayrı ayrı değerlendirmek gerekir. Çünkü söz konusu farklı bakış açılarına göre yapılan iş kazası tanımları da birbirinden oldukça farklıdır. Sosyal sigorta hukuku anlamında konuya yaklaşıldığında görülür ki, bu bağlamda iş kazası kavramı sigortalıları ya da hak sahiplerini mümkün olduğunca sosyal güvence altına alma çabasıyla çok geniş tutulmaya çalışılmaktadır. Söz konusu maddede iş kazası olarak değerlendirilen durumlar belirtilirken ilk olarak sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazalara yer verilmiştir (m.11/A,a). Maddenin açık anlatımı karşısında, kaza olayı işyerinde meydana gelmişse, sigortalıyı fiziksel ya da psikolojik olarak sakatlamışsa ve ortaya çıkan zararlı sonuç ile kaza olayı arasında uygun illiyet bağı varsa, söz konusu olay başka hiçbir koşula gerek olmaksızın iş kazası sayılır. Bu yaklaşımla dava konusu olayda olduğu gibi kazanın iş süreleri dışında gerçekleşmesi de iş kazası sayılmasını engellememektedir. Görüldüğü gibi Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazası tanımı, Uluslararası Çalışma Örgütünün iş kazasını iş süreleri içinde gerçekleşen olaylarla sınırlayan tanım önerisinden de bir adım ileridedir. Bu durumda, incelemeye çalıştığımız dava konusu olay sosyal sigortalar hukuku anlamında iş kazası olarak nitelenebilir. Nitekim Sosyal Sigortalar Kurumu yasanın öngördüğü kurala uyarak ölen işçinin hak sahiplerine gerekli olan yardımları yapmıştır.”

Yarg. 10. HD 08.11.1984 1984/1217 E., 1984/3563 K. sayılı kararında, tatilde olduğu sırada, arkadaşları ile içki içmek için şantiye işyerine gelen sigortalının zararlandırıcı olayını “işyerinde bulunma olgusunun, rıza ile ve hizmet akdinin öngördüğü edimi yerine getirme amacıyla işyerinde bulunma anlamını taşıdığı” nedeniyle zararlandırıcı olay saymamıştır.

Yarg. 9. HD 15.12.1986 1986/5385 E., 1986/6271 K. sayılı kararında (Ek-A22) çalışanların işyerine ait servis aracı ile üniformalarının denemesi için gittikleri yerden işyerine dönerken bir grup tarafından yollarının kesilip ateşli silahlarla öldürülmesini iş kazası kabul etmiştir.

Yarg. 21. HD 17.11.2003 2003/3269 E., 2003/6323 K. sayılı kararında (Ek-A23) işyerinde gece bekçiliği yapan sigortalının şüpheli sesler üzerine işyerinden uzaklaşarak başka kişilerle tartışması sırasında öldürülmüştür. Yargıtay, yerel mahkemenin bu olayı iş kazası kabul etmemesini bozmuştur.

Yarg. 10. HD 23.11.1989 1989/5765 E., 1991/5443 K. sayılı kararında (Ek-A24) tomruk deposunda tesellüm işçisi olarak çalışan sigortalının, kamyonların depoya

yanaşamaması sebebiyle tali yol ile anayolun kesiştiği yerde traktörler ile kamyonlara yükleme yapılırken, traktörün altında kalıp ölmesi sonucu olayın iş kazası olduğunu tespit etmiştir.

Yarg. 21. HD 25.04.2001 2001/3111 E., 2001/3240 K. sayılı kararında (Ek-A25) zararlandırıcı olayın iş kazası olduğunu belirtmiştir.

Yarg. 21. HD 11.12.2010 2009/2634 E., 2010/452 K. sayılı kararında (Ek-A26) yerel mahkemenin kararın bozup zararlandırıcı olayı iş kazası saymıştır.

Yarg. 10. HD 12.07.1996 1996/6685 E., 1996/7765 K. sayılı kararında (Ek-A27) zararlandırıcı olayı işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş olması sebebiyle iş kazası kabul etmiştir.

3.3.3.3. Asıl işini yapmaksızın geçen zaman açısından yargıtay kararları

Yarg. 10. HD 13.12.1984 1984/3512 E., 1984/4413 K. sayılı kararında (Ek-A28) 'asıl işini yapmaksızın geçen süre' kavramı hakkında tespitlerde bulunup zararlandırıcı olayı iş kazası saymıştır.

Yarg. 21. HD 15.11.2014 2012/22321 E., 2012/4444 K. sayılı kararında (Ek-A29) şantiye sahasına kum getirmek için kum ocağından dönen kazazede sigortalı, dönüş yolunda kamyon tekerinin yandığını görüp müdahale ederken lastiğin basınçlı hava nedeni ile patlaması yüzünden yaralanıp sağ el orta parmağı ikinci boğumdan kopmuştur. Yerel mahkeme işyerinde ve iş ile ilgili olmadığı için olayı, iş kazası saymamıştır. Yargıtay olayı iş kazası kabul edip kararı bozmuştur.

Yarg. 21. HD 13.02.2006, 2006/8264 E. 2006/23187 K. sayılı kararında (Ek-A30) trafik kazasını iş kazası olarak görmüştür. Yarg. HGK 26.11.1998 1997/21-755 E., 1998/441 K. sayılı kararında (Ek-A31) İzmir'den Bursa'ya mal götüren kamyon şoförü sigortalının mola sırasında şoför mahallinde içki içerken, aynı araçta bulunan çocuk muavine sarkıntılıkta bulunması sonucu tepki olarak da çocuğun içki şişesi ile sigortalının başına vurarak yaralaması olayını iş kazası kabul etmemiştir.

Yarg. 21. HD 12.11.2005, 2005/6138 E., 2005/7588 K. sayılı kararında (Ek-A32) iş kazası tespitinde bulunmuştur. Yarg. HGK 16.06.1985 1985/21-339 E., 1985/232 K.

sayılı kararında (Ek-A33) zararlandırıcı olayı iş kazası kabul etmiştir. Yarg. 10. HD 24.02.1998, 1998/6135 E., 1998/6240 K. sayılı kararında (Ek-A34) benzer olarak zararlandırıcı olayı iş kazası saymıştır.

Yarg. 10. HD 14.11.1998, 1998/20 E., 1998/320 K. sayılı kararında, yurtdışında görevli sigortalının para bozdurmak üzere döviz ofisine giderken gerçekleşen zararlandırıcı olayı iş kazası kabul etmiştir.

Yarg. 21. HD 29.12.2014, 2013/6421 E., 2013/23973 K. sayılı kararında (Ek-A35) belediye başkanı tarafından başka bir köye gitmesi için görevlendirilen sigortalının kahvede oturduğu sırada husumeti olan başka bir kişi tarafından bıçaklanarak öldürülmesini iş kazası sayan yerel mahkemenin kararını bozmuştur.

3.3.3.4. Emziren kadın sigortalı açısından yargıtay kararları

Yarg. HGK 21.11.1994 1992/21-439 E., 1994/763 K. sayılı kararında (Ek-A36) emziren kadının geçirdiği zararlandırıcı olay hakkında iş kazası tespitinde bulunmuştur.

3.3.3.5. İşe gidiş - geliş açısından yargıtay kararları

Yarg. 10. HD 14.11.1997 1996/7423 E., 1997/573 K. sayılı kararında (Ek-A37) zararlandırıcı olayı iş kazası olarak kabul etmiştir. Yarg. 10. HD 21.11.1993, 1992/26547 E., 1993/5782 K. sayılı kararında (Ek-A38) gazeteci Çetin Emeç'in işyerine giderken uğradığı terör saldırısının iş kazası olarak saymıştır.

Yarg. 9. HD 29.12.1992, 1991/21423 E., 1992/240 K. sayılı kararında (Ek-A39) iş kazasının gerçekleştiği aracın mülkiyetinin işverene ait olması gerekmediği hususunda bir kararı mevcuttur.

Yarg. 21. HD 23.11.2009, 2008/25109 E., 2009/7392 K. sayılı kararında (Ek-A40) sigortalı işyerinde kurye olarak çalışmakta iken başka bir sigortalı ile saat 22.00 sularında sigortalının idaresinde motosiklet ile trafikte kaza yapmıştır. İşverence olayın iş kazası olmadığı tespitini için dava açılmıştır. Yerel mahkemenin durumu iş kazası olarak değerlendiren kararını Yargıtay bozmuştur.

Yarg. 21. HD 17.11.2012, 2010/3481 E., 2012/4038 K. sayılı kararında (Ek-A41) yerel mahkemenin iş kazası kabulü yönündeki kararını bozmuştur. Yarg. HGK 15.09.1987, 1987/32-656 E. 1987/676 K. sayılı kararında (Ek-A42) HGK yerel mahkemenin direnme kararını bozarak zararlandırıcı olayı iş kazası kabul etmiştir.

Yarg. 21. HD 16.12.2004, 2004/3547 E., 2004/3830 K. sayılı kararında (Ek-A43) sigortalının işyeri servisini beklediği sürede geçirdiği kazanın iş kazası kabulü hakkında karar vermiştir. Yarg. 21. HD 25.11.1997, 1997/1563 E. 1997/3849 K. sayılı kararında (Ek-A44) yukarıdaki karara benzer bir durum için tam aksi bir yönde karar vermiştir.

3.3.3.6. İlliyet bağı açısından yargıtay kararları

Yarg. HGK 14.10.2009, 2009/21-400 E., 2009/432 K. sayılı kararında (Ek-A45) yukarıdaki Yargıtayın vermiş olduğu karar üzerine yerel mahkeme kendi kararında ısrar edince HGK yerel mahkemenin kararını bozma yönünde bir karar vermiştir.

Yarg. 10. HD 14.12.1990, 1990/2153 E., 1990/3529 K. sayılı kararında (Ek-A46) sigortalı öncesinde geçirmiş olduğu iş kazası sonucu yatmakta olduğu hastaneden taburcu olduktan sonra memleketine giderken geçirmiş olduğu trafik kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Yargıtay bu olayın iş kazası olmadığı tespitinde bulunmuştur.

Yarg. 10. HD 30.11.1989, 1989/5482 E., 1989/6380 K. sayılı kararında (Ek-A47) daha öncesinde beyninde tümör bulunan sigortalının işyerinde demir kapının üstüne düşmesi sonucu oluşan zararlandırıcı olayın iş kazası olup olmaması hakkında araştırma yapılması gerektiğini bildirmiştir.

Yarg. HGK 16.11.1989, 1989/8-378 E., 1989/577 K. sayılı kararında (Ek-A48) önceki yıllarda bir iş kazası sonucu felç olup maddi ve manevi tazminat alan sigortalının sonrasında başka bir olay yüzünden cezaevinde tutuklu kalması ve bir süre sonra orada ölmesi üzerine yakınları tarafından manevi tazminat talebi Kabul edilmiştir.

Yarg. HGK 21.09.2014, 2014/32-213 E., 2014/2567 K. sayılı kararında (Ek-A49) zararlandırıcı olayda işverenin sorumluluğu hususunda illiyet bağının gerekliliğini vurgulamıştır.

Yarg. 10. HD 12.11.1989, 1988/23680 E., 1989/2513 K. sayılı kararında (Ek-A50) işverenin mezbaha işyerinde çalışan sigortalı kesim sırasında yanlışlıkla bacağına bıçak saplar ve kan kaybından ölür. Yerel mahkeme sigortalının sarhoş kesim yaptığı için iş kazası olmadığı yönündeki kararını bozmuştur.

Yarg. 9. HD 15.11.1991, 1991/3183 E., 1991/6271 K. sayılı kararında (Ek-A51) işverenin kusuru ile illiyet bağı arasındaki ilişkiyi dile getirmiştir. Yarg. 21. HD 17.12.2003, 2003/4444 E., 2003/5131 K. sayılı kararında (Ek-A52) işverenin sosyal etkinlik olarak düzenlediği tekne gezintisinde denize atlayıp sonrasında tekneye çıkarken ayağının kayması sonucu yaralanan sigortalının zararlandırıcı olayı hakkındaki işveren sorumluluğunun olmadığını belirtmiştir.

Yarg. 21. HD 19.02.2014, 2014/21223 E., 2014/29367 K. sayılı kararında (Ek-A53) trafik iş kazası ile ilgili olarak üçüncü kişinin %100 kusurlu olması sebebiyle işverenin sorumlu tutulamayacağını vurgulamıştır.

Yarg. HGK 29.11.1991, 1990/8-611 E., 1991/314 K. sayılı kararında (Ek-A54) trafikte gerçekleşen iş kazaları hakkındaki illiyet bağı unsuru için tespitlerde bulunmuştur.

Yarg. 21. HD 23.11.2008, 2007/20131 E. 2008/2887 K. sayılı kararında (Ek-A55) iskele altında kalarak ölen sigortalı yakınlarının maddi ve manevi tazminat talebi hakkında illiyet bağı kesildiği için işverenin sorumlu olmayacağını belirtmiştir. Yarg. HGK 29.12.1991, 1990/8-611 E., 1991/192 K. sayılı kararında (Ek-A56) benzer şekilde ifadelere yer verilmiştir.

Yarg. 9. HD 26.12.1991, 1990/3292 E. 1991/3766 K. sayılı kararında (Ek-A57) işverenin sorumluluğu ve illiyet bağı arasındaki ilişkiye dikkat çekilmiştir. Yarg. 21. HD 21.11.2009, 2008/22781 E. 2009/3391 K. sayılı kararında (Ek-A58) deprem sonucu yıkılan işyeri ile illiyet bağı hakkındaki görüşlerini belirtmiştir.

Yarg. 9. HD 29.03.1989, 1988/24220 E., 1989/28491 K. sayılı kararında (Ek-A59) sigortalı işverene ait aracı kullanırken üçüncü kişinin kullandığı araç ile çarpışmış ve vefat etmiştir. Zararlandırıcı olay ile işveren ilişkisi hakkında tespitlerde bulunulmuştur.

Yarg. 21. HD 19.11.2009, 2008/8617 E. 2009/712 K. sayılı kararında (Ek-A60) kalp krizi iş kazası ilişkisinin varlığı hakkında tespitlerde bulunmuştur. Yarg. 21. HD 25.11.2009, 2008/3121 E. 2008/5211 K. sayılı kararında (Ek-A61) trafik iş kazası hakkında işverenin sorumluluğu üzerine illiyet bağının gerekliliğini vurgulamıştır.

Yarg. 10. HD 15.04.1989, 1988/6832 E. 1989/8730 K. sayılı kararında (Ek-A62) illiyet bağı hususunda yerel mahkemenin kararını illiyet bağı bulunmadığı gerekçesiyle bozmuştur. Yarg. 21. HD 28.11.2011, 2010/2312 E. 2011/1035 K. sayılı kararında (Ek-A63) yerel mahkemenin verdiği kararı illiyet bağı açısından uygun görmeyip bozmuştur.

Yarg. 21. HD 18.11.2014, 2013/7762 E. 2014/26333 K. sayılı kararında (Ek-A64) uygun illiyet bağı vurgusu yapılmıştır. Yarg. HGK 28.11.1989, 1989/26-52 E. 201/258 K. sayılı kararında, sigortalı inşaat iskelesinden düşerek ayağını çizmiştir. Bundan yaklaşık bir hafta sonra da sigortalı septi - semi şoku nedeniyle böbrek yetmezliğine düşmüştür. Yargıtay, bu iki durum arasında uygun illiyet bağının kurulması durumunda zararlandırıcı olayın iş kazası kabul edileceğini belirtmiştir.

3.4. Sorumluluk Kavramı

Kazanın iş kazası olarak kabulünden ve iş ile kaza arasındaki illiyet bağının var olması durumunda SGK'nın tazmin etmediği işçi yükümlülükleri için işverene talepte bulunulabilir. Bu durumun hukuki dayanağı hem doktrinde hem de Yargıtay içtihatlarında tartışmalıdır. Doktrindeki bir kısım görüş işvereni sorumlu tutan kaynağı kusur sorumluluğu çerçevesinde değerlendirirken bir kısım ise kusursuz sorumluluk kapsamında görüşlerini belirtir. Yargıtay kararları açısından da yakın tarihli kararlarda bile bazı gerekçeler kusur sorumluluğuna atıfta bulunurken bazıları kusursuz sorumluluk görüşünü temel alır.

Modern hukuk sistemleri, ilke olarak bir borç ilişkisinde borca ek olarak sorumluluk unsurunun varlığını zorunlu tutmuştur. Sorumluluk, borcun yaptırımıdır. Sorumluluk, edimini gerçekleştirilmeyen borçlunun malvarlığının devlet organları aracılığıyla alacaklının el koymasına tabi tutulmasıdır. Burada borçlu, borçlanmış olduğu edimin ifasını, alacaklıya karşı malvarlığıyla garanti etmektedir. Bu gerçek ve teknik anlamda bir sorumluluktur. Sorumluluk kavramı bunun yanı sıra belli bir zararı

tazmin yükümlülüğü anlamında da kullanılır. Sorumluluk hallerinin incelendiği hukuk dalına sorumluluk hukuku denir. Kefilin sorumluluğu, satıcının satılan şeyin ayıbından doğan sorumluluğu, iş kazası sonucu işverenin sorumluluğu teknik anlamda sorumluluk değildir [53].

Teknik açıdan bakıldığı zamanki sorumluluk “...ile sorumluluk”, diğer sorumluluk yani tazmin yükümlülüğünü doğuran sorumluluk ise “...den sorumluluk” şeklinde ifade edilebilir. “...ile sorumluluk”ta borçlu alacaklıya malvarlığı ile, “...den sorumluluk”ta ise zararlandırıcı olay bir haksız fiilden, özen borcunun yerine getirilmemesinden veya tehlike durumundan ya da sözleşmeye uyulmamasından dolayı meydana gelen zararın tazmini yükümlülüğü vardır [54]. İsg hukuku açısından değerlendirildiğinde “...den sorumluluk” daha çok önem arz eder. TBK’nun 417. maddesinin (Ek-B4) özellikle son fıkrası bu aşamada incelenmelidir:

Zararın başka bir kişiye aktarılmasını haklı gösteren sebeplere sorumluluk sebepleri denir. Sorumluluk sebeplerinden birinin varlığı durumunda, zarar gören, uğradığı zararın tazminini başka bir kişiden isteyebilir. Üç çeşit sorumluluk sebebi vardır: Kusur, sözleşme, kanun [53].

İş kazalarının en önemli sonucu şüphesiz ki maddi ve manevi doğuracağı zararlardır. Bu zararın oluşmasında da sebep – sonuç ilişkisine dayanarak bir sorumlunun olması gerektiği gerçektir. Zarar ve sorumluluk kavramları bir arada değerlendirilmesi gereken birbirinden ayrılamaz bir ilişki içerisindedir. İş kazalarını hukuksal olarak incelerken sorumluluk kavramı üstünde ayrı bir önem ve özenle durulmalıdır. İş kazalarını hukuksal perspektiften incelediğimiz zaman olayın özünü sorumluluk kavramı oluşturmaktadır. Hukukta iki tür sorumluluk vardır: Kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk.

3.4.1. Kusur sorumluluğu

Kusur, hukuka aykırı sonuca yönelmiş, hukuk ve ahlak tarafından reddedilen, kınanan bir irade veya irade eksikliğidir. Hukuka aykırı fiillerden veya borç ilişkisine aykırı hareketlerden dolayı meydana gelen zararlardan fail yahut da borçlu sorumlu olur. Bu sorumluluğun esası eksik irade olarak nitelendirilen kusurdur. Sorumluluk

failin veya borçlunun kusurlu olmasına bağlıdır; kusur yoksa sorumluluk da yoktur [53].

6098 sayılı TBK m. 49'da tazmin yükümlülüğü açıklanır. TBK'da kusur sorumluluğu esas, diğer sorumluluk halleri istisnadır. Kusur sorumluluğu, bir kimsenin hukuka aykırı ve kusurlu bir davranışla sözleşme dışında diğer bir kimseyi uğratmış olduğu zararın giderilmesini düzenleyen sorumluluk türüdür. Kusur, sorumluluğun kurucu unsurudur. Haksız fiil sorumluluğu veya sübjektif sorumluluk da denilir [53].

Kusur sorumluluğunun ortaya çıkması için bazı unsurların bir arada bulunması gerekir. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz: Fiil, zarar, uygun illiyet bağı, kusur, hukuka aykırılık.

3.4.1.1. Fiil

Hukuki değerlerin ihlali ve bundan doğan zarar, kusur sorumluluğunda insan fiiline (davranışına) dayanır. Davranış, insanın bir şey yapması yahut da yapmaması hakkında bilinçli, irade ürünü bir eylem şeklidir. Fiilin iki unsuru mevcuttur: İrade ve vücut hareketi. Vücut hareketine dönüşmemiş insan düşünceleri, fiil niteliği kazanamaz. Bunlar, insanın iç aleminde oluşan ve orada kalan duygulardır. İradeden yoksun bir davranış umulmayan bir olay, beklenmedik bir hal niteliği taşır. Bu nedenle, irade ürünü olmayan vücut hareketlerinin, insan davranışı olarak nitelendirilmesi mümkün değildir [53].

3.4.1.2. Zarar

Zarar, sorumluluğun, tazminat borcunun asıl unsurudur. Sorumluluk hukukunda tazminat borcunun meydana gelmesi için, haksız fiillerde hukuka aykırı bir eylem, tehlike sorumluluğunda tipik tehlikenin oluşması, olağan sebep sorumluluğunda objektif özen yükümlülüğünün ihlali sonucunda belirli bir zararın gerçekleşmiş olması gerekir. Zarar olmayan yerde hukuki sorumluluk yoktur. Çünkü sorumluluk hukukunun başlıca amacı zararı karşılamaktır.

Bir kişinin iradesi dışında malvarlığında oluşan azalmaya maddi zarar, kişilik değerlerinde iradesi dışında eksilmeye ise manevi zarar denir. Maddi zarar çeşitleri de kendi içinde şunlara ayrılır:

Fiili Zarar: Zarara maruz kalanın malvarlığının mevcut net durumda iradesi dışında gerçekleşen fiili eksilmeye denir. Fiili azalma, malvarlığının aktif kısmının azalması veya pasif kısmının artması biçiminde meydana gelebilir.

Yoksun Kalınan Kar: Hadiselerin normal seyrine, genel hayat tecrübelerine göre malvarlığında gerçekleşebilecek artışların zarar verici eylem sebebiyle kısmen veya bütünüyle önlenmesi neticesinde doğan azalmadır. Örneğin, A, bir iş kazası sonucu yaralandığı için çalışmamakta, elde edebileceği kazançtan yoksun kalmaktadır. Örneğin, iş kazası sonucu ölen bir işçinin desteğini kaybeden yakınları uğradığı zarar yoksun kalınan kardır. Zarar görenin önce zarar verici eylem olmasaydı, bir gelir elde edeceğini ve sonra söz konusu eylemin bu gelirin elde edilmesini engellediğini ispat etmesi gerekir. Elde edilecek kazançla zarar verici olay arasında uygun illiyet bağının bulunması yeterlidir. Yoksun kalınan karın hukuka ve ahlaka uygun bir gelir olması gerekir.

Kişiyeye Verilen Zarar: Adam öldürme veya beden bütünlüğünün ihlali sonunda malvarlığında gerçekleşen eksilmelerdir.

Şeye Verilen Zarar: Maddi malların ihlali dolayısıyla doğan zarardır.

Diğer Zararlar: Özellikle hayat, vücut bütünlüğü ve sağlık dışında kalan kişilik haklarına (şöhret, itibar ihlali gibi) ilişkin değerlerin ihlalinin kaynaklanan zararlardır.

Doğrudan doğruya zarar – dolaylı zarar: Daha çok illiyet bağıyla ilgili bir ayrımdır. Zarar verici olayın uygun sonucu olan her zarar, doğrudan doğruya zarar, diğerleri ise dolaylı zarardır. Zarar tazminini isteme hakkı, doğrudan doğruya zarar görene tanınmış bir haktır. Üçüncü kişilerin bu hususta zarar verenden tazminat isteme hakları yoktur. Buna karşılık, alacaklı kişinin koruma alanı içinde bulunan yakınları ve özellikle aile üyeleri ile borçlu arasında mevcut olan koruma yükümlülüğünün ihlali nedeniyle tazmin yükümlülüğü doğar. Diğer taraftan, borçlu, ifa yardımcıları

ile koruma yardımcılarının zarar verici davranışlarından da alacaklı veya koruma alanındaki yakınlarına karşı sorumludur.

Menfi Zarar – Müspet Zarar: Menfi zarar, sözleşmenin doğmamasından veya geçerli olmamasından; müspet zarar ise, ifa edilmemesinden doğan zararı belirtir.

Somut Zarar – Soyut Zarar: Somut veya sübjektif zarar anlayışında, zarar, ihlal edilen değer, mal varlığının bütünü içindeki yeri ve zarar gören için arz ettiği sübjektif değer ve önem üzerinden hesaplanır. Soyut veya objektif zarar anlayışında ise, ihlal edilen varlık tek başına ele alınır ve bunun piyasadaki objektif değer, zarar hesabında dikkate alınır.

Yaşam, vücut tamlığı, sağlık, özgürlük, isim, resim, şeref, haysiyet, ticari itibar gibi olgular kişilik hakkını meydana getirir. Bunlara tecavüz, objektif olarak bir azalmayı belirtir. Manevi zararın giderilebilmesi için sadece objektif unsur yeterli değildir, sübjektif unsurun da gerçekleşmesi gerekir. Sübjektif unsur ise, zarara maruz kalanın mevcut ihlal neticesinde kişiliğinde objektif olarak gerçekleşen bu azalmayı yaşamaması, hissetmesi, acı, elem, ızdırap duymasıdır. Kişinin yaşama sevincinde eksilme hissetmesi, huzur, rahatlık mutluluk duygularının azalması, iç dengesi ve ruhsal bütünlüğünün sarsılması gerekir.

3.4.1.3. Uygun illiyet bağı

Gerçekleşen zarar ile sorumluluğun doğduğu olay veya tutum arasındaki sebep – netice ilişkisi uygun illiyet bağıdır. İlliyet bağı, sorumluluğun ana unsuru, tazminat hukukunun esas ilkesidir. Nedensellik bağı olmaksızın bir kişinin sorumluluğu düşünülemez. Kusursuz sorumlulukta illiyet bağı daha fazla önem taşımaktadır.

Türk hukukunda uygun illiyet bağı teorisi hakimdir. Mevcut olaydaki neticeyi, olayların normal gerçekleşmesi ve hayatın olağan akışına göre, içeriği ve ana hatları itibarıyla oluşturmaya genel anlamda elverişli olan ve böyle bir sonucun meydana gelme olasılığını objektif olarak yükseltmiş bulunan zorunlu şart ile sonuç arasındaki bağıdır. Böyle bir sebebe uygun sebep, sonuca ise uygun sonuç, illiyet bağına da uygun illiyet bağı denir. Sorumluluğu kurma ve sorumluluğu sınırlama olmak üzere uygun nedensellik bağı teorisinin iki işlevi bulunur.

Uygun illiyet bağı teorisi; zarar vereni, hareketin objektif ihtimal dâhilindeki uygun ve tipik sonuçlarından sorumlu tutarken, kimsenin objektif olarak önceden öngöremeyeceği, her türlü ihtimal dışı, fevkalade durumların birleşmesi sonucu, tesadüfi bir şekilde meydana gelen zararlardan doğan sorumluluktan kurtarma amacını gütmektedir. İşverenin meydana gelen iş kazasından sorumlu olabilmesi için kaza ile zarar ve kaza ile iş arasında olmak üzere iki türlü uygun illiyet bağının mevcut olması gerekir [51].

Bir neden, genel yaşam deneyimlerine ve olayların normal seyrine göre, somut durumda meydana gelen türden bir neticeyi doğurmaya elverişli değil veya elverişli olmakla birlikte meydana gelen diğer bir nedenle geri plana atılmışsa, uygun olmayan illiyet bağından bahsedilir. Uygun olmayan illiyet iki şekilde ortaya çıkar: Uygunluğun yokluğu ve uygunluğun kesilmesidir. İlliyet bağı kesen sebepler şu şekilde sıralanabilir:

Mücbir Sebep: Sorumlu veya borçlunun işin yürütümü ve işyeri dışında gerçekleşen, genel bir davranış şeklinin veya borcun ihlaline, mutlak ve kaçınılmaz olarak neden olan, önceden bilinmesi ve engellenmesi imkânsız olağanüstü bir hadisedir.

Mücbir sebebin umulmayan halden farkı şunlardır:

- Mücbir sebep, umulmayan hale göre büyük bir şiddet ve kesin kaçınılmazlık barındırır.
- Mücbir sebep, faaliyet ve işletme dışında meydana gelirken, umulmayan halde faaliyet veya işletme dâhilinde bir olayın olması mümkündür.
- Mücbir sebep her zaman nedensellik bağı keser, umulmayan hal için bu durum geçerli değildir.

Mücbir sebebin unsurları şu şekilde sıralanabilir:

- Olay: Doğal (deprem gibi), sosyal (genel grev gibi), hukuki (ihracatın yasaklanması gibi), beşeri (savaş) olabilir. Mücbir sebep nispi bir kavramdır. Mücbir sebep tek bir olaydan ibaret olması şart değildir. Sorumluluktan kurtulmak isteyen mücbir sebebi ispat etmek zorundadır.

- Haricilik: Mücbir sebep faaliyet veya işletme dışında kalan bir olay olmalıdır.
- Bir davranış şeklinin veya borcun ihlali
- İlliyet Bağı: Mücbir sebep, davranış normunun ya da borca aykırılığın uygun sebebi olmalıdır.
- Kaçınılmazlık: Bütün önlemlere, her türlü imkâna rağmen mücbir sebebin sonuçları önlenemez.
- Öngörülemezlik: Önceden öngörülemeyen, olayın kendisi değil doğuracağı sonuçlarıdır.

Mücbir sebebin hüküm ve sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

- Mücbir sebep, nedensellik bağıını koparan, zarar vereni sorumluluktan kurtarır.
- Zarar veren, mücbir sebebi ispat ettiği takdirde sorumlu olmaz.
- Mücbir sebep, sorumlu kişinin kusurunu bertaraf eder.
- Kusur kavramı ile haricilik, kaçınılmazlık ve öngörülemezlik unsurları bağdaşmaz.

Zarar Görenin Kusuru: Zarar görenin kusuru illiyet bağıını kesmişse, zarar veren sorumlu olmaz. Bu takdirde zarar verenin tam kusuru mevzu bahistir. Zarar görenin kusuru illiyet bağıını kesmemiş, yalnızca zararlı sonuca katkıda bulunmuşsa, ortak illiyetten bahsedilir. Bu durumda sorumluluktan kurtulma değil, tazminattan indirim gerçekleşir.

Zarar verenin olayı, zararlı sonucu doğurmaya elverişli olmalıdır. Ancak, zarar görenin davranışı bu olayı ikinci plana atmış ve zararlı sonucu tek başına doğurmuş olmalıdır. Örneğin, A'nın kaçırıp tecavüz ettiği B, intihar etmiştir. B'nin davranışı A'nın davranışı ile ölüm arasındaki nedensellik bağıını koparmıştır.

Uygun illiyet bağı ve bunun kesilmesi iki aşamada olur:

- Zarar verenin davranışı zararı meydana getirmeye elverişli olup olmadığı araştırılır.
- Sebeplerin illiyet bağına kesmeye elverişli olup olmadığı incelenir.

Hiç kimse kendi kusuruyla kendi aleyhine gerçekleştirdiği zararı başka birine yükleyemez. Zarar görenin yalnız kusurlu davranışından değil, bazı sebeplerle de illiyet bağı kesilmiş olabilir. Örneğin, zarar görenin hâkimiyet alanında bulunan eşya ve işletme tehlikeleriyle, yardımcı kişilerin tehlikeleri bu sebeplerdendir.

Zarar verenin olayı bir işletme tehlikesi ise, zarar görenin gerçekleştirdiği tehlikenin illiyet bağına kesmesi mümkün değildir. Zarar verenin sorumluluğu kusur sorumluluğuna, zarar görenin gerçekleştirdiği sebep tehlike sorumluluğuna dayanmaktaysa, zarar görenin gerçekleştirdiği sebep illiyet bağına kesecek yoğunluk ve niteliktedir.

Üçüncü Kişinin Kusuru: Üçüncü kişinin kusurlu davranışında aranan yoğunluk gerçekleştiğinde, zararlı sonucun sebebi olarak göz önünde tutulan ilk sebep arka plana itilmiş olur.

Üçüncü kişinin kusur yoğunluğu, ilk sebebin yoğunluğundan daha ağır olmalıdır, Ancak, öyle bazı işletmeler (uçak işletmeleri, atom tesisleri, boru hatları, petrol taşımları gibi) vardır ki, üçüncü kişinin kusuru asla nedensellik bağına koparacak şiddette olmaz. Örneğin, üçüncü kişi, uçağı bomba koyarak düşürürse, uçak şirketi yolcuların tazminat taleplerini üçüncü kişinin davranışını ileri sürerek sorumluluktan kurtulamaz.

Özen sorumluluğunda, üçüncü kişinin kusuru illiyet bağına kesebilir. Örneğin, kapıları iyi kapatılmamış barakadan çaldıkları silahlarla eylem yapan üçüncü kişilerin kusurları, baraka malikinin ihmali arka plana atar. Örneğin, arabanın çarpması ile ağır yaralanan yaya, hastanede ihmal edildiği için kan kaybından ölürse, araba ile ölüm arasındaki illiyet bağı, araya giren üçüncü kişinin (hastane personeli) kusurlu davranışıyla kesilmiştir. Araba sahibi vücut bütünlüğünün ihlalden, hastane personeli ölüm olayından sorumlu tutulur.

Üçüncü kişi, davranışlarından sorumlu olduğu kişilerin verdiği zararlardan da sorumludur.

Tehlike sorumluluğunda, aynı davranış bazı hallerde hem zarar görenin, hem de üçüncü kişinin davranışı olabilir. Örneğin, A uçak kaçırıyor, uçağın düşmesine sebep oluyor. A ve yolcu B ölüyor. A'nın desteğinden yoksun kalanların tazminat davası reddedilir. B'nin desteğinden yoksun kalanların tazminat davasında şirket üçüncü kişi A'nın kusurlu davranışını ileri süremez.

3.4.1.4. Kusur

Kusur, hukuk düzenince onanmayan ve kınanan eylem şeklidir. Benzer olay ve koşullar altındaki kimselerden beklenen ortalama davranış tarzına uymayan, ondan sapan ve ayrılan davranış şeklinin niteliğine kusur denir.

Kusurlu olan bir hareket her zaman hukuka aykırı bir davranış, hukuka aykırı bir eylemdir. Hukukta hata, irade bozukluğu hallerinden birisidir. Kusur ise, irade bozukluğu ile değil, sorumlulukla ilgili bir kavramdır.

Sübjektif kusur teorisi, kusuru değerlendirirken failin psikolojik ve moral şartlarını göz önünde bulundurur. Kusur, zararlı hareketle değil, failin iradi ve zihni bünyesiyle alakalıdır. Bu teoriye göre kusur, faildeki bir irade yetersizliği, bir irade noksanlığıdır. Zarar veren, yaptığı eylemin zararlı neticesini önceden görüp bunu engelleme ve başka şekilde davranış sergileme olanağı mevcut iken, gerekli iradi çabayı gösterip bunu sağlamadığı için kusurlu kabul edilir.

Objektif kusur teorisine göre fail değil objektif bir tip ele alınır. Bu tipin davranışı, örnek davranış olarak ele alınır ve bununla failin davranışı karşılaştırılır. Bu teoriye göre, benzer koşullarda aynı sosyal grup içinde bulunan objektif bir insan tipinin yetenek, mesleki beceri ve fikri gücü önemlidir. Burada da kusur, davranışının zararlı sonucundan kaçınmayı içerir, ama bu fail göre değil, objektif bir tipe göre değerlendirilir.

Kusur sorumluluğunda kusur, sorumluluğun kurucu unsurudur. Kusur kavramı, zararın, zarar görenden başka bir kişiye (zarar verene) yükletilmesine olanak tanıyan haklı nedeni oluşturur.

Kusur sorumluluğunda kusurun ağır veya hafif olması arasında kural olarak fark yoktur. Fakat illiyet bağıını kesen sebepler, sorumluluğun kapsamını tayinde, tazminat miktarının belirlenmesinde kusurun derecesi önem arz eder. Borçlunun ağır kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.

Kusursuz sorumlulukta kusur, sorumluluğun kurucu unsurlarından değildir. Kusursuz sorumlulukta zarar verenin kusuru, ek kusur olarak nitelendirilir. Ek kusur, sorumluluktan kurtulmayı imkansız kılar, zarar görenin kusurunu nötralize eder. Kusursuz sorumlulukta ek kusur, tazminat miktarının belirlenmesinde önemli rol oynar.

Sorumluluk ehliyeti, ayırt etme gücü ile ilgili olduğundan ayırt etme gücüne sahip olmayan kişinin davranışı, ona kusur şeklinde yansımaz. Ayırt etme gücü bulunmayan, sorumluluk (kusur, haksız fiil) ehliyetine sahip değildir. Sorumluluk ehliyeti, sadece ayırt etme gücü gerektirir, ergin olmak şart değildir. Bu nedenle, küçük ve kısıtlıların sorumluluk ehliyeti tamdır. Ayırt etme gücü nispi bir kavramdır. Hâkim, tespit ederken, somut olayın özelliklerini dikkate almak durumundadır. Ayrıca, failin ayırt etme gücünün haksız fiili gerçekleştirdiği anda olup olmadığı önemlidir. Sürekli geçici ayırt etme gücü olmayanlar ilke olarak, zarardan sorulu olamazlar. Ancak hakkaniyet gerektirirse hâkim, kısmen veya tam tazminata hükmedebilir. Tüzel kişinin organlarının kusuru, tüzel kişinin kusuru sayılır. Kusursuz sorumlulukta kusur, kurucu unsur olmadığından ayırt etme gücü önemli değildir. Ayırt etme gücü olsun veya olmasın zarardan sorumluluk doğar. Kusur sorumluluğunda kusuru ispat yükümlülüğü zarar görene düşer. Bazı hallerde zarar veren kusursuz olduğunu TBK m. 59'a göre ispat etmek zorunda kalır.

Sorumluluk hukukunda kusur kavramı daha geniştir ve objektifleştirilmiştir. Ceza hukukunda sübjektif kusur teorisi hâkimdir. Hukuk hâkimi, zarar verenin kusuru veya ayırt etme gücünün var olup olmadığı ile ilgili değerlendirme yaparken ceza hukuku hükümleriyle sınırlı değildir.

Zarar görenin kusuru, aynı şartlar altındaki makul, dürüst ve ortalama bir insanın kendi menfaati icabı zarara uğramamak için kaçınacağı veya kaçınması gereken bir davranış şeklinin niteliğidir. Kast ve ihmâl olmak üzere iki çeşidi vardır. İhmâl, burada da ağır ve hafif olmak üzere ikiye ayrılır. Zarar görenin kusurunda da

objektifleştirilmiş kusur kavramı geçerlidir. Makul insan modeli esas alınırken, dış durumlar (yer, zaman gibi) dikkate alınmalıdır. Yorgunluk, dalgınlık, üzüntü ve uykusuzluk gibi sübjektif unsurlar nazara alınmaz. Özen derecesi somut olaya göre değerlendirilmelidir. Zarar görenin kusurlu olabilmesi için, ayırt etme gücünün varlığı şarttır. Ayırt etme gücünün yokluğunu bunu ileri süren kimse ispat etmek zorundadır.

Üçüncü kişinin kusuru söz konusu olduğunda da kusura ilişkin kurallar uygulanır. Üçüncü kişinin davranışının kusurlu olabilmesi için kusurun objektif ve sübjektif yönlerinin olması gerekir. Üçüncü kişinin kusurlu olabilmesi için, ayırt etme gücüne sahip olması şarttır.

Kusur, hukuka aykırılığı bilerek ve isteyerek fiili gerçekleştirmek şeklinde ortaya çıkabileceği gibi, hukuka aykırı sonuçtan kaçınmak için gerekli dikkat ve özenin eksik gösterilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. Kusur kast, ihmâl ve müterafik olmak üzere üçe ayrılır:

Kast: Hukuka aykırı fiili bilerek ve isteyerek yapmaya kast denir. Fail hukuka aykırı sonucu bilir ve bunun gerçekleşmesini ister. O halde kast için hukuka aykırı sonucu önceden görme ve bu sonucu isteme unsurları bulunmaktadır. Kast için hukuka aykırı sonuç fail tarafından ya doğrudan açıkça istenir veya faili öngördüğü hukuka aykırı açıkça istememekle beraber bu sonucu göze alır.

Fail bilinçli bir irade ile öngördüğü sonucu gerçekleştirmek üzere hareket ederse direk hukuka aykırılığa yöneldiği için bu çeşit kasta doğrudan kast denir. Haksız fiil ilişkilerinde kast çeşidi ekseriya doğrudan kast biçiminde görülür.

Fail doğrudan hukuka aykırı sonucu istememekle beraber sonucun gerçekleşebileceğini öngörmesine ve tasavvur edebilmesine rağmen fiili işlemeye karar verir ve sonuçlarını da göze alırsa dolaylı kastla fiili işlemiş olur. Bu bilinçli tasavvurda hep bir zarar ihtimali ve bu sonuçtan kaçınmama vardır. Bu sebeple irade doğrudan sonuca yönelmediğinden fakat dolaylı olarak sonucu istemiş olduğundan bu çeşit kasta da dolaylı kast denir. Örneğin, asıl amacı bir yere yetişmek olan otomobil sürücüsünün amacı kimseye zarar vermek olmadığı halde önüne çıkan

kalabalığın arasına hızını kesmeden girmesi halinde yaralananlarla ilgili olarak bu sonucu göze aldığından dolayı kastla hareket etmiş olur.

İhmal: Tedbirsizlik, dikkatsizlik, teseyyüp, terahi, tekâsül, savsama kelimeleri ile ifade edilen ihmal, hukuka aykırı sonuç istenmemekle beraber, hal ve durumun gerektirdiği tedbirlerin alınmaması yüzünden, bu sonucun doğmasına sebebiyet verme halidir. Genel davranış kuralları ve ahlak herkese davranışlarında başkalarına zarar vermeme konusunda bir özen ödevi yükler. İhmal bu ödevi aykırı olarak gereken özenin gösterilmemesidir.

Gerekli özenin gösterilip gösterilmediği hususu objektif ölçüte göre belirlenir. İhmalin varlığı, hukuka aykırı sonucun doğumuna yol açan olayların vuku bulunduğu şartlar altında, orta seviyede ve dikkatli bir kişinin göstereceği özen derecesini göz önünde bulundurmak suretiyle takdir edilir.

Özen derecesi belirlenirken, faaliyetin zorluğu göz önünde tutulur. Tehlike oranı ile özen borcu paralel olarak değişir. Nitelik ve uzmanlık gerektiren mesleklerde özen derecesi daha yüksektir. Kanun, tüzük, yönetmeliklerde yer alan zabıta hükümleri ile teknik kural ve tedbirlerin ihlal edilmesi ihmal kabul edilir. İhmalde zararın gerçekleşmesi için failin kendisi açısından değil objektif olarak öngörülebilmesi şart aranır. Öngörme şeklinin kesinlik taşımasına gerek yoktur, muhtemel olması kâfidir.

Soyut ihmal, objektif bir ölçüye göre ihmalin bulunup bulunmadığının tespit edilmesidir. Buna göre, normal, makul orta seviyede, tedbirli objektif bir tipin davranışından sapmaya göre takdir edilen kusur çeşidine soyut ihmal denir. Esasen ihmal dendiğinde kural olarak bu ölçütlere göre belirlenecek ihmal anlaşılır. Objektif, soyut bir tip olan tedbirli tacir, tedbirli avukat, tedbirli hekim, tedbirli işçi, tedbirli mühendis gibi somut olarak bulunmayan fakat soyut olarak var olduğu kabul edilen kişi davranışı ihmalin ölçüsüdür. Failin bilgi ve yetenekleri üst düzeyde ise, makul ve objektif tip esas alınmaz.

Somut ihmal anlamında sübjektif ölçüye göre ihmalin mevcudiyetinin tespitine ilişkin kanuni düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlardan biri adi ortaklıkta ortakların özen borcuna ilişkindir ki TBK 628/1'de bu durum belirtilmiştir. Adi şirket

ortaklarının yönetimde göstereceği özendeki gibi kanunda özel olarak somut metot emredilmemişse soyut metoda göre özen ölçülür.

Bilinçli ihmal, hukuka aykırı sonuç önceden fail tarafından öngörülmüş ve bu sonucun gerçekleşmeyeceği konusunda bir kanaatle özenli davranmaması şeklindeki ihmaldir. Bilinçli ihmal ile dolaylı kast arasında bir benzerlik olmakla beraber oldukça farklıdır. Benzerliği her ikisinde de zararlı sonuç fail tarafından öngörülmektedir. Farklılığı ise olası kastta fail zararlı sonucu göze almakla “olursa da olur” gibi bir irade ile hareket etmektedir. Buna karşılık bilinçli ihmalde fail zararlı sonucu istememekte hatta oluşmaması için bir takım fakat yetersiz tedbir dahi almaktadır.

Bilinçsiz ihmal, failin zararlı sonucu da öngörememesi fakat genel davranış kuralları gereği öngörmesi gereken durumlardır. Bilinçsiz ihmal tamamen özen yetersizliğidir. Esasen bilinçli ihmal ayrımı teorik bir yaklaşım olup sonucu farklı olmayan bir tasniftir.

İhmal, faile göre normal, makul, orta seviyede birinin göstereceği dikkat ve özenin gösterilmemesi şeklinde gerçekleşmişse ağır ihmal olarak isimlendirilir. Failin içinde bulunduğu şartlar altında bulunan objektif tipin alabileceği yoğunlukta tedbirin alınmamasıdır. Hafif ihmal, faile göre uzman, tecrübeli bir kişinin gösterebileceği dikkat ve özenin gösterilmemesidir. Bunlardan kast ve ağır ihmal ağır kusur, hafif ihmal ise hafif kusur olarak nitelendirilir. İhmalin dereceleri tazminat miktarı belirlenirken önem arz eder.

Müterafik Kusur: Zararlı sonuç, failin kusurlu fiilinden ileri gelebileceği gibi bizzat zarar görenin fiilinden de ileri gelebilir. Eğer zarar hem failin hem de zarar görenin kusurundan ileri gelmişse buna müterafik kusur (birlikte kusur) denir. Bir kimsenin kendine zarar verme davranışı teknik olarak kusur sayılmaz. Fakat zarar görenin zararı hem failin kusurundan ileri gelmekte hem de zarar görenin davranışından ileri gelmekte ise buna müterafik kusur denilmektedir. Mesela karşılıklı olarak birbirine kafa atan kişilerden birinin kafatasının çatlaması ile sonuçlanan olayda her iki tarafın da kusuru bulunmaktadır. Ayrıca bir başkasının hukuka aykırı ve kusurlu fiili sonucu yaralanan kişinin hekime gitme yerine kendi kendini tedavi etmeye çalışması ya da tedavi kabul etmemesi sonucu yara kangren olmuşsa yine müterafik kusurdan

bahsedilir. Müterafik kusurun yoğunluğu, zararı başlı başına meydana getirecek nitelikte ise fail doğan zarardan sorumlu olmaz; buna karşılık her iki taraf da zararın doğmasına ve artmasına kusurları ile sebep olmuşlarsa, müterafik kusur tazminat miktarının tayininde rol oynar ve zarardan daha az bir kısım tazminat olarak belirlenir. TBK 52. maddede bu durum belirtilmiştir.

Hukuka Aykırılık: Sorumluluk için öncelikle bir insan fiili bulunmalıdır. İnsanların yer ve zamanda olumlu veya olumsuz olarak yaptıkları bütün değişiklikler fiildir. Olumlu fiil harekettir; olumsuz fiil ise hareketsizliktir. Olumsuz fiil için kişinin yapması gereken bir hareketi yapmaması gerekir. Mesela otoyol üzerinde bozulan aracını yol dışına çekmemek, kaza için uyarı işaretleri koymamak olumsuz fiil örnekleridir. İnsan fiilinin dışında tabii olaylar veya irade olmaksızın yapılan insan davranışları haksız fiil oluşturamaz.

Sorumluluk hukukunda olumlu veya olumsuz fiilin önemi, hukuk kuralının ihlal edilmesine bağlıdır. Eğer bir fiil hukuk kuralını ihlal etmiyorsa veya bir hakkın kullanımından ibaret ise haksızlıktan da bahsedilemez. Hukuka aykırılık, öncelikle emredici kuralların ihlalinin doğur. Bunlar bilhassa başkalarının hak ve hürriyetini koruyucu kurallar, bir davranışı emreden veya yasaklayan kurallar, uyulması gereken davranış kurallarıdır. Bu kuralların özel hukuk veya kamu hukuk kökenli olması önemli değildir. Uyulması gereken kurallar yazılı olabileceği gibi, yazılı olmayan kurallar ve özellikle doğruluk ve güven kuralları da olabilir.

Hukuka aykırılığın tespit edilmesinde zarar verme durumu değil, failin tutumu temel olandır. Bir hareket, başka kimselerin hak ve çıkarlarını güvence altına alan objektif bir hukuk kuralını ihlal ettiğinde hukuka aykırılık oluşur. Bu teoriye göre hukuka aykırılık, emredici norm durumundaki genel davranış kurallarının çiğnenmesidir. Türk hukukunda esas alınan bu teori normatif teori olarak da isimlendirilir.

Normatif teoriye göre, hukuka uygunluk nedenlerinden birinin varlığı durumunda, başka kimselere zarar vermeyi yasaklayan (pasif hareket) veya zararlı sonucu engellemek için belli bir fiili emreden hukuk normlarına uymayan tutum, hukuka aykırı kabul edilir.

Kanunda belirlenen özel durumlar fiili hukuka aykırı olmaktan çıkarır, hukuka uygun hale getirir. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Haklı Savunma (Meşru Müdafaa)
- Zorunluluk (Zaruret) Hali
- Kendi Hakkını Güç Kullanarak Koruma
- Kamu Hukukundan Doğan Yetki
- Üstün Nitelikte Yarar
- Özel Hukuktan Doğan Yetki
- İzin

3.4.2. Kusursuz sorumluluk

Kusur sorumluluğu modern hukuk düzenlerinde yoğun olarak 19. asırda kendisini göstermiş olmakla beraber ülkemiz için hala daha önemini korumaktadır. Özellikle 20. yüzyıldaki sanayi devriminden sonra toplumun ihtiyaçları hukuk düzenleri içerisinde kusursuz sorumluluk kavramını doğurmuştur.

Kusursuz sorumluluk kavramının neden ortaya çıktığını incelediğimizde ilk sebep olarak sanayi devrimi neticesinde ortaya çıkan makineleşmenin getirmiş olduğu tehlikeler karşısında kusurun bulunamaması ve kazazedelerin zararlarına katlanmaları, kusur sorumluluğuna eleştirilere yol açmıştır. Çünkü böyle bir durum hak ve hakkaniyete uymamaktadır. İkinci sebep ise kusurun ispat yükü külfetinin zarar görene yüklenmesidir. Diğer bir etken ise sanayileşme ile beraber karmaşıklaşan üretim tekniklerinde hangi insan davranışının zarara yol açtığının tespitinin zorluğudur. Son olarak da sosyal bir anlayış gereği güçlü olan sermaye karşısında zayıf olan işçilerin ezilmesini engellemektir. Kadercilik anlayışı karşısında mağduriyetlerin giderilmesi için kusursuz sorumluluk anlayışı doğmuştur. Sonuç olarak, kusurun olmadığı durumlarda dahi, sorumlu tayin edilip zararın tazminini isteme esası uygun görülmüştür [38].

Kusursuz sorumluluğun meydana gelmesi için zarar ile olay arasındaki uygun nedensellik bağının mevcut olması aranır. Kusur sorumluluğundaki diğer unsurların oluşmasına gerek yoktur. Kusurlu bir insan davranışının bulunmasına gerek yoktur. Fakat kusursuz sorumluluğa göre sorumlu olan bir kişinin zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde ayrıca ek olarak bir kusur var ise buna 'ek kusur' denir. Ek kusur zarar görenin kusurunu yok eder, illiyet bağının kesilmesini engeller, tazminat miktarındaki indirim sebeplerini geçersiz kılar [55].

Hukuka aykırı fiilden doğan zarardan sorumluluk asıl olarak kusur sorumluluğundan bu ilenini gereği olarak bir zarar doğuran fiilde fail kusurlu değilse sorumluluk da doğmaz. O halde asıl sorumluluk kusur sorumluluğudur. Kusur oluşmadığı halde hakkaniyet düşüncesi, hâkimiyet, özen eksikliği ve tehlike dolayısıyla zarara sebep olanların sorumlu olacağı kanunda düzenlenmiş olabilir. O halde haksız fiilden sorumlu olabilmek için failin mutlaka kusurlu olması aranırken gerek TBK'da ve gerekse diğer kanunlarda özel düzenlemeler dolayısıyla zarara sebep olanlar kusursuz olmalarına rağmen sorumlu olurlar. Bu sebeple bu tür sorumluluk kusursuz sorumluluk başlığı altında toplanmıştır.

Kusursuz sorumluluk halleri şu şekilde sıralanabilir:

- Hakkaniyet Sorumluluğu
- Adam Çalıştıranın Sorumluluğu
- Hayvan Bulunduranın Sorumluluğu
- Yapı Malikinin Sorumluluğu
- Taşınmaz Malikinin Sorumluluğu
- Ev Başkanının Sorumluluğu
- Tehlike Sorumluluğu
- Motorlu Araç İşletenin Sorumluluğu
- Türk Sivil Havacılık Kanununa Göre İşletenin Sorumluluğu

- Çevreyi Kirletenin Sorumluluğu

Bu sorumluluk türlerinden isg hukuku ile daha ilgili olanlar incelenecektir.

3.4.2.1. Adam çalıştırmanın sorumluluğu

Kural olarak sorumluluk şahsi olup, bir kimsenin başkasının fiilinden ya da borcundan sorumlu tutulamaz. Ancak başkasının emeğinden kendi menfaatine istifade edenler, bunların başkalarına verebileceği zarardan da sorumlu olmalıdırlar. O halde çalıştırılan (istihdam edilen) kişinin işini görürken başkalarına vermiş olduğu zarardan, adam çalıştıran (istihdam eden) kusuru bulunmamasına rağmen sorumlu olur. TBK 66. maddede bu durum belirtilmiştir.

Sorumluluğun sebebi, sorumlu kişinin ya belirli bir kişi ya da bir şey üzerinde sahip olduğu hâkimiyet ilişkisi sonucudur. TBK 66. madde sorumlu kişiye bir denetim ve gözetim ödevi yükler. Bu madde, adam çalıştıranın, bir özel hukuk ve bağımlılık ilişkisi içinde çalışanlarının kendilerine bırakılan işleri gördükleri sırada hukuka aykırı bir fiille üçüncü kişilere vermiş olduğu sorumluluğu düzenlemektedir.

Adam çalıştıranın sorumluluğu, özen sorumluluğudur, kusur sorumluluğu değildir. Bu sorumluluğun kusursuz sorumluluk şeklinde sayılmasını icab ettiren sebepler hakkaniyet ve adalet olgularıdır. Sorumluluğun sebebi, adam çalıştıranın özen yükümlülüğünü, yani denetim ve gözetim ödevini gerçekleştirmemesine dayanmaktadır. Adam çalıştıran, kendilerine bağımlı çalışanları üzerinde işleri gördükleri sırada üçüncü kişilere zarar vermelerini engelleyecek her türlü dikkat ve özeni, denetim ve gözetimi gerçekleştirmekle yükümlüdür.

Sorumluluğun ortaya çıkması için, objektif özen yükümlülüğünün ihlali ile zarar arasında uygun nedensellik bağının varlığı kâfidir. Adam çalıştıranında ayırt etme gücü bulunmasa dahi, çalışanın zararlarından sorumludur.

Devlet ile memuru arasında da bir çalışma ilişkisi bulunmakla beraber, bunlar arasındaki hukuki ilişki idare hukuku ilişkisidir. Memurun görevinden ötürü bir zarara yol açması durumunda devlet bu zarardan idare hukuku ilkelerine göre sorumlu olur.

Sorumluluğun söz konusu olabilmesi için genel şartlardan kusur hariç, çalışanın hukuka aykırı bir fiilinin olması ve bu fiilin zarara yol açması gerekmektedir. Çalışanın zarara yol açan hukuka aykırı fiilinden adam çalıştırmanın sorumlu tutulabilmesi için;

- Zarar, uygun illiyet bağı ve hukuka aykırılık mevcut olmalıdır. Zarar gören hukuka aykırılığı ispat etmelidir. Kusur şart değildir. Ancak adam çalıştırmanın davranışı kusurlu ise, bu ek kusur olur. Ek kusur, bazı hallerde kurtuluş kanıtının getirilmesine, bazen illiyet bağının kesilmesinin engellenmesine neden olabileceği gibi tazminattan indirim de gerçekleştirmeyebilir. TBK 49. madde maddi tazminatta kusur ararken, TBK 66. madde bunu aramamaktadır.
- Çalışan ile çalıştırıcı arasında bir bağımlılık ilişkisinin bulunması gerekir. Çalışan, çalıştırıcının emir ve talimatına göre işini görüyor olmalıdır. Adam çalıştırıcı, işlerini yürütmek için bağımlılık ilişkisi içerisinde üçüncü bir kişinin hizmetini isteyen, onun hizmetinden faydalanan, onun üzerinde gözetim ve denetim yetkisi olan kişidir. Bağımlılık ilişkisinin asıl etkeni, adam çalıştırıcının, çalışanın hizmetinden faydalanmanın adam çalıştırıcının hedef ve çıkarı için olmasıdır. Büyük işletmelerde adam çalıştırıcı, işin görülmesini diğer aracı kişiler aracılığıyla denetler. Bu halde de adam çalıştırıcı en alt düzeydeki çalışanların işin yürütümü süresinde başka kimselere verdikleri zarardan sorumludur. Gerçek veya tüzel kişiler adam çalıştırıcı konumunda bulunabilir. Ancak bir kamu tüzel kişisinin TBK 66. maddeye göre adam çalıştırıcı olabilmesi için, çalışan ile arasındaki ilişki bir özel hukuk ilişkisi bulunmalıdır. Buna karşılık çalıştırma ilişkisi kamu hukuku ilişkisine dayanıyorsa sorumluluk kamu hukukuna tabi olur. Çalışan, başka bir kişinin işlerini, onun emir ve talimatı, gözetimi, yani bağımlılık ilişkisi içinde gören kimsedir. Yardımcı kişilerin belirlenmesinde, bağımlılık ilişkisi, gözetim ve denetim yetkisi ölçü olarak ele alınmalıdır. Hizmet sözleşmesinde, bağımlı eser ve vekâlet sözleşmelerinde bağımlılık ilişkisi vardır. Ancak, yüklenici ve vekilin bağımsız çalıştıkları eser ve vekâlet sözleşmeleri, ortaklık sözleşmeleri, dostluk ilişkisi içinde yapılan işler bağımlılık

ilişkisi kurmaz. Bağımlılık ilişkisi olmadığından eser sözleşmelerinde yüklenici, vekâlet sözleşmesinde vekil, şahıs ortaklıklarında ortak, çalışan değildir. Çalışan, birden çok adam çalıştırmanın emrinde çalışabilir. Bu takdirde çalışan, üçüncü kişiye adam çalıştıranların işini görürken zarar vermişse, tümü müteselsil sorumlu olur.

- Çalışan, çalıştırmanın işini görürken hukuka aykırı fiili ile üçüncü şahıslara zarar vermelidir. Çalışanın ayırt etme gücü bulunmasa dahi, adam çalıştırana sorumluluktan kurtulamaz. Zarar ile iş arasında işlevsel bağ bulunduğu takdirde, çalışanın, adam çalıştırmanın emrinden çıkması, emri eksik anlaması ya da tecavüz etmesi, kendi inisiyatifiyle hareket etmesi durumlarında ve iş sırasında verilen paydoslarda adam çalıştırana sorumluluktan kurtulamaz.
- Adam çalıştırana bir kurtuluş kanıtı getirmemelidir. Eğer adam çalıştırana, çalışanın başkalarına zarar vermemesi için gereken tedbirleri aldığını veya tedbir almamakla beraber tedbirin faydasız olduğunu ispat ederse, sorumluluktan kurtulur. Adam çalıştırana çalışanın seçiminde, işle ilgili talimat vermede, denetlemede gerekli özeni göstermekle yükümlü ve ayrıca işletme düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olması gerekir.

Adam çalıştırana, çalışanın, çalıştırana ait bir işi görürken, kusursuz da olsa üçüncü şahıslara verdiği zarardan sorumludur. Şüphesiz zarar görene karşı hukuka aykırı ve kusurlu fiili ile zarar veren çalışan da kusur sorumluluğuna göre sorumlu olur. Bu durumda zarar görene karşı adam çalıştırana TBK 66. madde gereği kusursuz sorumluluk hükmüne göre sorumlu olurken çalışan da TBK 49. maddeye göre kusurundan dolayı sorumlu olur. Adam çalıştırana zarar görene karşı ödediği tazminatı zarar veren çalışana rücu edebilir. Çalışanın rücu sorumluluğu kusurunun bulunması halinde söz konusudur. Adam çalıştırana, yanlış talimat gibi kusur işlemişse, rücu hakkı, bu kusurun ağırlığına göre tamamen veya kısmen ortadan kalkabilir. Rücu davası, tazminatın tamamının ödendiği ve zarar veren çalışanın öğrenildiği tarihten itibaren iki yıl ve her halde tazminatın ödendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımı gerçekleşir.

3.4.2.2. Tehlike sorumluluğu

Tehlike sorumluluğu, işin yürütümüyle veya işyerleriyle büyük zararların meydana gelmesi ihtimalini yaratan kimselerin bu zararlara katlanmaları gerektiği düşüncesine dayanan ve bir işletme, faaliyet veya nesneye özgü, tipik tehlikelerin gerçekleşmesi neticesinde ortaya çıkan bir kusursuz sorumluluk biçimidir. TBK 71. madde Ek-B18'de gösterilmiştir.

Hukukumuzda özel kanunlarla düzenlenmiş olan tehlike sorumluluğuna ilişkin olarak 6098 sayılı TBK 71. madde ile genel bir düzenleme getirilmiş bulunmaktadır. Buna göre tehlike sorumluluğundan söz edilebilmesi için öncelikle önemli ölçüde tehlike arz eden bir işyerinin bulunması şarttır. Özellikle herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler bulunduran işyerleri için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüş olması halinde, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler kapsamında değerlendirilecektir. Tehlike sorumluluğunun ikinci şartı, önemli ölçüde tehlike barındıran işyerinin çalışmasından dolayı bir zarar meydana gelmiş olmasıdır.

Tehlike sorumluluğunun söz konusu olmasına ilişkin bu iki şartın gerçekleşmesi halinde, meydana gelen zarardan doğan sorumluluk bir müteselsil sorumluluk olarak düzenlenmiştir. İşletmenin faaliyeti sonucunda meydana gelmiş olması gereken zarar, haksız fiil anlamındaki zarar kavramıyla örtüşür. İşletmenin sahibi ve zarara sebep olan faaliyeti yürütmekte olan işletmeyi sahibinden başka bir kimsenin işletmekte olması halinde de işleten, bu zararın giderilmesi hususunda zarar görene karşı müteselsilen sorumludurlar.

TBK m. 71/IV hükmünde, önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenlerin, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilecekleri düzenlenmiştir. Böylece kanun koyucu, hukuk düzenince izin verilmiş olan bir faaliyeti yürüten işletmeye karşı da denkleştirme talebinde bulunulabileceğini kabul etmiş olmaktadır.

Tehlike ilkesine dayanan kusursuz sorumluluk hallerinde, kurtuluş kanıtı getirme olanağı tanınmamıştır. Sorumluluktan kurtulmanın tek yolu haksız fiil

sorumluluğunun diğer koşullarının bulunmadığının (illiyet bağını kesen sebepleri kanıtlayarak) kanıtlanabilmesidir.

Tehlike sorumluluğu halleri özel kanunlarla düzenlenmiştir. 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'na göre motorlu araç işletenin sorumluluğu, 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu'na göre sivil hava aracı işletenin sorumluluğu, 3634 sayılı Milli Müdafaa Mükellefiyeti Kanunu'na göre askeri tatbikatlarından doğan sorumluluklardır. Ayrıca kanun koyucu TBK 71. madde ile genel bir düzenleme yoluna gitmiştir.



4. TARAFLARIN SORUMLULUK, HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİN TESPİTİ

İş sağlığı ve güvenliği hukukundaki belirsizlikleri gidermek için tarafların belirlenmesi ve bunların hak ve yükümlülüklerin tespiti büyük önem arzeder. Her geçen gün yeni mevzuat hükümlerinin yürürlüğe girmesi ile paydaşların sorumlulukları değişmektedir. Tarafların bu konuda bilinçli olması ve yükümlülüklerini gerçekleştirmesi gerekir. Ancak bu durum da isg hukukunun paydaşları olan bu kişilerin tespitini yapıp bunların hak, borç, sorumluluk ve yükümlülüklerini belirleyerek sağlanabilir. Belli başlı bu paydaşları işverenlik makamı, işçi, devlet ve isg profesyonelleri olarak sıralayabiliriz.

4.1. İşveren

İş kazasının meydana gelmesinden dolayı sorumlu tutulabilecek çok sayıda aktör mevcuttur. Bunların başında da işveren gelir. Yasa koyucu işverenlere isg adına bazı yükümlülükler getirip bunların neticesinde de belli haklar tanımıştır. İşveren kavramının ne olduğu ve kimleri kapsadığı sorumluluğun tayini açısından önemlidir.

4.1.1. İşveren kavramı

Genel bir bakış açısı ile işveren için işyerindeki en yüksek otoritedir denilebilir. Bu otoritenin etki alanı şüphesiz işverenin istihdam ettiği işçilerdir. Buradan da şu sonuca varılabilir ki bir yerde işverenden bahsedebilmek için onun yanında işçi kavramı da yer almalıdır. Bu iki kavram birbirinin var oluş sebebidir. Çeşitli mevzuat hükümlerinde işveren tanımı yapılmıştır.

İK. m. 2/1'e göre, *“bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren”* denir.

İSGK m. 3/1-ğ'e göre, "işveren, çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder." KGSTSK m. 3/1-b'ye göre, "kamu işvereni, kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşlarını ifade eder."

İşverenlik makamı bir insan kişisi olabileceği gibi tüzel kişilik de olabilir. Bu tüzel kişilik içerisinde şirket, dernek, vakıf, sendika gibi özel hukuk tüzel kişileri girebileceği gibi üniversite, belediye, Kit gibi kamu hukuk tüzel kişileri de dâhil edilebilir. Bunların yanında tüzel kişiliği olmayan adi şirket ortaklığı, bakanlık gibi kurum ve kuruluşlar da işçi istihdam ettiği zaman işveren konumunda olur.

Bu aşamada tüzel kişi durumundaki işverenlik makamını ayrıca değerlendirmek gerekir. Bilindiği üzere işverenin işin görülmesini ve talimatlara uyulmasını isteme hakkı mevcuttur. Normal kişi işvereninde bu haklar tek bir noktada toplanırken tüzel kişide bu durum farklıdır. Tüzel kişilikler işin yürütümünü sahip olduğu organları vasıtasıyla gerçekleştirir. Tüzel kişiliğin kendisi işin görülmesini isteme hakkına sahip olurken talimatlara uyulmasını isteme hakkı organlara aittir. Türk Medeni Kanunu m. 50'de bu durum belirtilmiştir.

Bir tüzel kişiliğe sahip işverenlerde gerçek işveren, emir ve talimat verme yetkisine sahip yetkili organdır. Örneğin yönetim kurulları somut işveren olarak kabul edilir. Ticaret şirketlerinde tek bir kişi de organ sıfatını taşıyabilir. Yönetim kurulunun bir kişiye yapacağı yetki devri ile verilen temsil yetkisi sonucunda veya bu yetkiye sahip olarak belirlenen müdürler de işveren olarak kabul edilir. Türk Ticaret Kanunu 367. ve 623. maddeleri göz önünde bulundurulmalıdır.

Yukarıda müdür sıfatını taşıyan limited şirket ortaklarının işveren kabul edildiği açıklandı. Şirket ortağının normal olarak şirkette çalışması durumunda ise ortaklık ve çalışma durumu sorgulanmalıdır. Hangi pozisyonun ağır basması durumuna göre işveren veya çalışan olduğu tespit edilecektir. Yargıtay HGK 16.04.2003 tarihli ve 308/303 sayılı kararında (Ek-A65) bu husus açıklanmıştır.

Çalışma dünyasındaki iş kollarının çeşitliği ve uzmanlık alanlarının artması ile hukuk sistemimize asıl işveren-alt işveren ayrımı girmiştir. Bunlara ek olarak işveren vekili

kavramı da mühimdir. Hemen belirtmek gerekir ki bu üç kurumun da işçiye emir ve talimat verme yetkisi bulunmaktadır.

4.1.1.1. Alt işveren

Alt işverenlik üretim çeşitlerinden biri olup geçmişte eskiye dayanmakla beraber son yüzyılda çalışma hayatında geniş yer bulmuştur. Üretimin basit bir halden daha karmaşık bir yapıya dönüşmesi ile uzmanlık gereksinimi ve işin bölümlere ayrılma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Asıl işin haricinde uzmanlık gerektiren başka bir iş yapmakla yükümlü çalışan istihdam eden otorite alt işveren olarak tanımlanabilir.

Yasada öngörülen şartlar sağlandığı durumlarda işyerinin bir bölümünde veya eklentilerinde asıl işverenin haricinde başka işverenler de (alt) işçi çalıştırabilir. Özellikle inşaat sektöründe karşımıza çıkan bu müesseseyi örneklendirecek olursak bir bina yapımını üstlenen işveren inşaatın elektrik işini veya tesisat işini başka işverenlere yaptırabilir. Bu tarz durumlarda asıl işveren-alt işveren ilişkisi meydana gelir. Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/1-a'da alt işveren tanımı yapılmış ve 4. maddesinde asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulma şartları ifade edilmiştir.

İK m. 2/6 incelendiğinde açıkça görülüyor ki yasa koyucu işçiyi korumak istemiştir. Asıl işveren ile alt işvereni işçiye karşı müteselsil sorumlu tutmuştur. Bu demektir ki işçi, alt işverenin gerçekleştirilmesi gereken her türlü hakkı için dilerse asıl işverenden de talepte bulunabilir. Bunun için bir öncelik sırası yoktur. Hem asıl işveren hem de alt işveren borcun tümünden işçiye karşı sorumludur. Bu durum müteselsil sorumluluğun özüdür.

İşverenin müteselsil sorumluluğu şüphesiz ki alt işverenin asıl işverenin işyerinde geçirdiği süre ve alt işverenin işçisine karşı sorumlulukları kadardır. Unutulmamalıdır ki bu müteselsil sorumluluğun varlığı, asıl işveren ile alt işverenin işçisi arasında bir iş akdinin varlığı anlamına gelmez. Örnek vermek gerekirse asıl işveren iş kazasından doğan tazminatın ödenmesi hususunda alt işveren ile birlikte sorumludur. Yargıtay 9. HD 04.11.1993 tarihli 5757/15708 sayılı kararında (Ek-A66) müteselsil sorumluluğa vurgu yapılmıştır.

Alt işverenin işçilerini çalıştırdığı bölüm asıl işverenin işyerinden ayrı bir bölüm olarak değerlendirilir. Yargıtay 9. HD 08.10.2009 tarihli 9391/26150 sayılı kararında (Ek-A67) bu hususta bazı değerlendirmelerde bulunmuştur.

Alt işverene ait işçinin geçirdiği bir iş kazasından müteselsil sorumluluk gereği asıl işveren de sorumlu olacaktır. Çünkü alt işverenin gerçekleştirdiği bir işteki isg önlemlerinin alınmasından alt işverenle beraber asıl işveren de sorumludur. Nasıl ki asıl işveren, ücret ödeme gibi bir asli borçtan alt işveren ile birlikte sorumlu ise isg tedbirlerinin alınmasından da aynı şekilde sorumludur. Bu husus SSGSSK m. 12/6'da belirtilmiştir.

Yargıtay 9. HD 04.11.1993 tarihli E: 1993/5757 K: 1993/15708 sayılı kararında anahtar teslimi bina inşaatını üstüne alan bir işverenin (asıl işveren), binanın çatısının yapılmasını başka bir işverene (alt işverene) vermesini kanunun ilgili maddesinin kapsamında görmüş; çatıyı yapan alt işverenin işçisinin kazaya uğraması halinde her iki işverenin müteselsil sorumlu olacağını belirtmiştir.

4857 sayılı İ.K.'nin işçi lehine yorum anlayışına sahip olması gereği bir işçinin asıl işverenin yahut da alt işverenin işçisi olması farketmeksizin, hakları (ücret, koruma, barınma, vs.) her zaman korunur. Alt işverenin sorumluluğu, asıl işverenle iş ilişkisi olduğu için tek başına değerlendirilmez. Kanundan dolayı asıl işverenin hem kendi işçilerine hem de alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğu mevcuttur. Bunun sonucu olarak da alt işveren isg adına yükümlülüklerini gerçekleştirmediği durumlarda da SGK'nın asıl işverene rücu davası açma hakkı bulunur [56].

4.1.1.2. İşveren vekili

İşyerlerinin büyümesi ve işin yürütümünün birçok sebepten dolayı karmaşık hale gelmesi ve uzmanlık gerektirmesi gibi bazı durumlarda işveren tek başına yetersiz kalmaktadır. Ayrıca işverenin tüzel bir kişilik olması durumunda yönetim organının sürekli olarak yapılan işle bizzat ilgilenip işe hâkim olması mümkün olmamaktadır. Bu gibi durumlarda işverene veya yönetime yardımcı olacak işveren vekilliği kurumuna ihtiyaç duyulur. İşveren vekili işverene iş akdi ile bağlı olup hem işçi hem de işveren vekili konumundadır. İşveren ile beraber yönetim yetkisini kullanır. Hukuk sisteminde bazen işçi bazen de işveren olarak kabul edilir.

İşveren ile işveren vekili arasındaki ilişki yazılı olabileceği gibi sözlü de olabilir. Burada önemli olan işveren adına hareket edilmesi, işverenin temsil edilmesidir. Bu temsili bir fabrika müdürü yapabileceği gibi bir ustabaşı da yapabilir. Bu temsil yetkisinin ilan edilmesine gerek yoktur. İşveren vekili işçilere sağlanan haklardan yararlanırken aynı zamanda işverenin sorumluluklarını da taşır. Bu sorumluluk kısmidir ve sınırları işveren vekiline devredilen yetkilerden anlaşılır. İşveren ile işveren vekili arasındaki farkı şöyle özetleyebiliriz: İşveren “*organize eden*” ve “*uygulamayı sağlayan*”; işveren vekili ise “*uygulayan*” ve “*yürütendir*” [57]. İşveren vekilinin tanımı ve özellikleri İK m. 2/4,5’te açıklanmıştır.

İşveren vekili işverenin gözünden bakıldığında işçi iken işçiler için de işveren vekili olup çift görünüme sahiptir. Yukarıdaki maddenin 5. fıkrasında aslında bu husus açıkça belirtilmiştir. İşveren vekili kabul edilebilmek için işyerinin veya işletmenin tamamını yönetmek şartı gerekli değildir. Yasa maddelerinde bunla ilgili bir husus vurgulanmamıştır. Bu yüzden işyerinin belli bir yeri için yönetim görevi verilmiş şef, atölye amiri, ustabaşı gibi kişiler de işveren vekili kabul edilir. Bu aşamada şu hususu tekrar belirtmekte fayda vardır: Ticaret şirketlerinde genel müdürler ve müdürler hem işveren vekili hem de işçi olarak kabul edilir. Fakat yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılan şirket ortakları veya yönetim kurulu üyesi sıfatına haiz kişiler sadece işverendir. İşveren vekili tanımı ve özellikleri İK dışında İSGK m. 2/2 ve SSGSSK m. 12/2’de belirtilmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 2/1-e ve m. 2/2 şöyle der: “*işveren vekili, işveren adına işletmenin bütününi yönetenleri ifade eder*” ve “*işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.*” Bu yasaya göre sadece işletmenin tamamını yöneten kişiler işveren vekili kabul edilir ve bunların işçi sendikasına değil işveren sendikasını üye olmaları gerekmektedir. İşletme müdürü, genel müdür yardımcısı, iş sağlığı ve güvenliği müdürü gibi işletmenin sadece belli bir kısmı için görevlendirilen kişiler işveren vekili kabul edilmezler ve işçi sendikasına üyelik kaydı yapabilirler.

İşveren vekilleri ile işveren arasında bir iş akdi bulunur. İşverenden alınan temsil yetkisi ile emir ve talimat verme konumunda olan genel müdür, şef ve müdür gibi kişiler işveren değil işveren vekili kabul edilir. Genel müdürün bir şirketin yönetim

kurulu üyesi olma durumu sorgulanmalıdır. Eğer ki bu yönetim kurulu üyeliği kişi-organ olma durumuna haiz ve şirketi temsil yetkisi barındırıyorsa işveren vekili olma durumu kalkar ve işveren konumunda olur. Fakat genel mşdşr yönetim kurulu üyesi olmasına rağmen somut işveren statşsşnde değil ise iş akdinin devam ettiği varsayılır ve işveren vekilliği devam eder. Yarg. HGK 2004/10-233 E., 2004/262 K. sayılı kararında (Ek-A68) bu konu hakkında tespitlerde bulunmuştur.

İşveren vekilliği hakkında özellikle işveren ile olan sorumluluk paylaşımı için değerlendirmede bulunurken TBK m. 40 gşz şnşnde bulundurulmalıdır. İşveren vekilinin yetkileri çerçevesinde yaptığı işlemler için hukuki bir sorumluluğu (tazminat sorumluluğu) olmaz. şnkş işveren vekili işverenin temsilcisi durumundadır. İş kazası neticesinde açılan maddi ve manevi tazminat davalarında hukuki muhatap işveren vekili olmayıp işverendir.

Bunun aksine işveren vekili iş hukukundan kaynaklanan gşrevlerini gerçekleştirmede durumda idari ve cezai yaptırımların ilgilisi olabilir. Yargıtay CGK 13.04.2002 tarihli ve 9-2726/67 sayılı kararında (Ek-A69) bu husus vurgulanmıştır.

İşveren vekili sadece gşrev ve yetki alanı ile sorumludur. Örneğin işveren vekili durumundaki isg mşdşrş ücretlerin şdenmemesi ile ilgili olarak sorumlu tutulamaz. şu husus önemlidir ki işveren vekiline hukuki otoriteyi sağlayabileceği yetki mutlaka tanınmış olmalı ayrıca işveren vekili gerekli bilgi ve donanıma haiz olmalıdır. İşveren vekili ataması, işverenin belli sorumluluklardan kaçınmak için sadece gşrşnşşte olan bir işlem olmamalıdır. Aksi takdirde işveren sorumluluktan kurtulamaz. Yargıtay 9. Ceza Dairesi 09.06.1981 tarihli 2085/2251 sayılı kararında işyeri hekimi atama yetkisi olmayan fabrika mşdşrşnş bu hususta sorumlu kılmamıştır.

İşveren vekili yetkileri çerçevesinde işveren namına yşnetmiş olduğu işyerinde işçilerin sağlığını ve gşvenliğini temin etmek için gerekli yasal ve teknik önlemleri alması ve bunların da uygulanıp uygulanmadığının kontrolşnş yapmakla sorumludur. Aksi takdirde işveren vekili kusuru oranında işveren ile birlikte sorumludur. İşverenin bazı durumlarda kusursuz sorumluluğu mevcut iken işveren vekili her tşrlş

durumda kusuru oranında sorumlu olur. Yargıtay 21. HD 11.04.2016 tarihli 12259/6381 sayılı kararında (Ek-A70) bu konuyla ilgili tespitlerde bulunmuştur.

4.1.2. İşverenin yükümlülükleri

İşverenin yetkileri bulunduğu gibi isg hukuku açısından da birçok gerçekleştirmesi gereken yükümlülüğü bulunur. Bu yükümlülükleri yerine getirmediği takdirde hukuki, idari ve cezai yaptırımlarla karşılaşır. İşverenin hangi durum ve koşullarda yapması gerekenleri bilmesi işverenlerin bilinçlendirilmesi açısından önemlidir.

4.1.2.1. İşverenin işçiyi gözetme borcu

İşverenin işçiyi koruma borcu da dediğimiz gözetme borcu işçinin sadakat borcunun karşısında yer alır. İşveren iş sözleşmesi gereği işveren işçiye yardım etmek, onun menfaatlerine zarar verebilecek tutum ve hareketleri sergilememek, yürütülen iş nedeniyle gerçekleşebilecek zararlar için uygun güvenlik tedbirlerini sağlamak durumundadır.

İK m.8/1'e göre işveren ile işçi iş sözleşmesi çerçevesinde karşılıklı borçları olan iki taraftır. İşçinin iş görme borcu, işverenin de ücret ödeme borcundan bahsedilmiştir. Bunlardan başka TBK'da işverenin ve işçinin karşılıklı borçları düzenlenmiştir. İşçiyi koruma borcu da TBK'daki hem özel hukuka hem de kamu hukukuna dayanan düzenlemelerden biridir [1].

İş sözleşmelerinde işverenin asli borcu olarak ücret ödemek belirtilmiştir. Bu aşamada tartışılması gereken bir husus, işverenin işçiyi koruma borcunun asli mi yoksa yan edim mi olduğudur. İşverenin kişilik haklarını da kapsayan işçiyi koruma borcunu iş görme edimi üzerinden açıklamak çok yetersiz kalır. İşverenin koruma borcunu asli edim üzerinden yahut da yan edim üzerinden izah etmek yanlıştır. İşçiyi koruma borcunu, sosyal anlayış üzerinden bağımsız koruma yükümlülüğü ile açıklama isabetli olacaktır [58]. Yarg. HGK 17.12.1989, 1990/25-324 E. 1990/426 K. sayılı kararında (Ek-A71) koruma yükümlülüğünün bağımsızlığı açıklanmıştır.

Öğretideki görüşler de Yargıtayın bu yaklaşımı ile örtüşür. Eren de koruma yükümlülüğünü şu şekilde açıklar: sözleşmenin esasını teşkil eden edim hakkında olmayıp, mal ve kişilik haklarına zarar vermemesi yükümlülüğüdür [39].

İsg tedbirlerinin alınması yükümlülüğü, borç ilişkisindeki asli edimler olan iş görme ve ücret ödeme haricinde koruma yükümlülüğü kapsamında değerlendirmek onun bütünüyle doğasından ötürüdür. Kesinlikle bu bağımsızlık durumu, isg tedbirlerinin alınması yükümünü ikinci plana atılıyor hissi yaratmamalıdır. Yasama organının böyle bir algının oluşmasını engellemek için yaptığı düzenlemeler mevcuttur. İş K. m. 34/1'e göre yasa koyucu asli edim olan ücret ödeme borcu ifa edilmediği takdirde çalışana kendi borcundan kaçınma hakkını tanımıştır. Ayrıca İSGK m. 13'e göre da işçinin ciddi ve yakın tehlike karşısında çalışmaktan kaçınma hakkı bulunur.

Yukarıdaki hükümde nasıl çalışan asli edimi olan ücreti ödenmediği vakit iş görme borcundan imtina edebiliyorsa aynı şekilde ciddi ve yakın tehlikenin önlenemediği durumda da çalışana çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır. Koruma yükümlülüğünün geri plana itilmediği anlayışı için güzel bir örnektir.

Doktrinde işçiyi koruma borcu daha çok geniş anlamda yer ediniştir. Örneğin Ulusan, işçiyi koruma borcunu "işverenin hizmet sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini korumak, onun çıkarları doğrultusunda gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almak, işçinin çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek zarar verici davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerden oluşur" şeklinde, Tunçomağ/Centel "işverenin işçiyi maddi ve manevi varlığı yönünden koruması ve insana yaraşır bir çalışma düzenini işyerinde oluşturması" olarak, Eren "işçinin işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu sırada, işyerinden veya işten doğup, işçinin hayat, vücut bütünlüğü ve sıhhatini ihlal edebilecek tehlikelerin gerekli tedbirlerle önlenmesi" biçiminde, Süzek, "işçiye yardımcı olmak, onun çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmak, gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almak" olarak tanımlarken, Mollamahmutoğlu/Astarlı, "işçinin gördüğü iş dolayısıyla maruz kalabileceği zararlara karşı gereken önlemleri almak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak şeklinde yükümlülüklerde oluşan bir borç" şeklinde, Ertürk ise bir tanım vermekten ziyade bu borcun, genel olarak, işçinin sağlığına, vücut bütünlüğüne, kişilik ve mallarına ilişkin olduğunun söylenebileceğinden bahsetmektedir [8, 39, 42, 43, 44, 59].

İşverenin işçiyi gözetme borcu sınırları önceden kesin olarak belirlenemeyecek kadar geniş kapsamlıdır. Bu borcun özünü işçinin kişiliğini korumak oluşturur. Bu kişiliğin kapsamına yaşam kalitesi, ruhsal ve bedensel sağlık bütünlüğü de girer. Bu bağlamda düşünüldüğü zaman isg tedbirlerinin alınması işçiyi gözetme borcunun doğal uzantısıdır. Bu borcun kapsamı değerlendirilirken diğer mevzuat hükümlerine ek olarak Medeni Kanun m. 2 ve m. 3 unutulmamalıdır.

İşveren gözetme borcu kapsamında en genel anlamda işçinin kişiliğini korumak ve kişilik haklarına saygılı davranmak durumundadır. Kişiliğinin korunması ise işçinin hayatının, bedensel ve ruhsal sağlığının, onur ve haysiyetinin, mesleki etik ve ahlaki değerlerinin, özel yaşamının esasında ise özgürlüğünün korunmasıdır.

İşverenin işçiyi gözetme borcu anayasanın çeşitli hükümlerinden kaynaklanır. Anayasanın Temel Haklar ve Ödevler bölümünde yer alan 12., 17., 19., 20., 24., ve 25., kişilik hakları ile ilgili koruyucu maddeler Ek-B19’da belirtilmiştir. Anayasaya ek olarak genel kanunlardan TMK m. 23 ve Borçlar Kanunu m. 58’de geniş anlamda yine BK m. 417 direkt olarak işçinin kişilik haklarını düzenleyen hükümler içerirler.

TBK m. 417/2’deki hükme göre işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü tedbiri almak ve araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğe aykırı davranan işveren, işçinin iş kazasına uğramasına veya meslek hastalığına tutulmasına neden olduysa, zarara uğrayan işçinin veya onun ölümü halinde hak sahiplerini SGK tarafından giderilmeyen zararlarını ödemek durumundadır.

TBK m. 418’deki “*ev düzeni içinde çalışmada*” ve TBK m. 419’daki “*kişisel verilerin kullanılmasında*” hakkındaki düzenlemeler işçiyi koruma borcu içerisinde değerlendirilecek yükümlülüklerdir. İşverenin ilk sırada gerçekleştireceği yükümlülük işçinin kişiliğinin korunması borcudur. Bu borç kapsamında işçinin bedensel ve ruhsal sağlığı yer alır. TBK m. 417/2 incelendiğinde isg tedbirlerinden bahsettiği görülür. Bu önlemlerin alınması da işçiyi koruma borcu kapsamında değerlendirilir. Kişiliği korunması kapsamında gözetilecek ilk yükümlülük isg önlemlerinin alınmasıdır. İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğu bu borca aykırılıktan kaynaklanmaktadır.

İsg tedbirlerinin alınması yükümlülüğünün sınırlarını çizmek çok önemlidir. Çünkü bu sınırlar içerisinde kaldığı zaman yükümlülük yerine getirilmiş sayılırken, aksi halde de borca aykırılık meydana gelir ve böylece iş kazasından sorumluluk ortaya çıkar. TBK m. 417/2’de geçen ‘her türlü’ söz öbeği büyük önem teşkil etmektedir. Aynı şekilde İSGK m.4’te ‘işverenin genel yükümlülüğü’ kenar başlığı altında ‘her türlü tedbirin alınması’ lafzı geçer. Yargıtay 10. HD 2008/2626 E., 2008/7283 K. sayılı kararında (Ek-A72) buna benzer tespitlerde bulunulmuştur. Doktrinde ‘her türlü’ ibaresini eleştiren görüşler de vardır. Alpogut’a [60] göre,

“Yargıtay kararlarında da, işverenin bilim ve teknolojinin gerektirdiği her türlü önlemi almakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. Kuşkusuz bu nokta eleştirilebilir. Örneğin İngiliz Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işverenin önlem alma yükümlülüğü “makul tedbirler” ile sınırlandırılmıştır (m.2). Ancak uygulamada halen daha iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yeterli düzeyde yerleşmediği, çoğu kez çok basit önlemlerin alınmaması nedeniyle kazaların meydana geldiği dikkate alındığında, yasadaki ibarenin uygulamada kural olarak sorun yaratmadığı gibi, yeterince etkili olmadığı dahi söylenebilir. Önlem alma yükümlülüğünün “makul tedbirler” ile sınırlandırılması, işverenin belirli konularda salt sübjektif değerlendirmelerle hareket etmesine neden olabilecektir. Ancak tüm hak ve borçlar bakımından MK m. 2’den kaynaklanan beklenebilirlik kriterinin geçerli olduğu da gözden uzak tutulmamalıdır.”

4.1.2.2. İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki yükümlülükler

İşverenin işçiyi gözetme boru kapsamında isg önlemleri alma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu durum işçiyi koruma borcunun neticesinde oluşan bir yükümlülüktür. İşveren işin gerçekleştirilmesi neticesinde işçi üzerinde meydana gelebilecek ruhsal ve bedensel zararlara karşı işçiyi korumak zorundadır.

Bu zorunluluğun başlıca iki hukuki kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan ilki 6331 sayılı İSGK’nun dördüncü maddesidir. İkincisi ise bir üst başlıkta bahsedilen 6098 sayılı TBK’nun 417. maddesidir.

TBK iş akdi ile çalışan işçiler ile ilgili ve buna bağlı olarak da işverenin yükümlülüğünü düzenlerken İSGK işçiler, memurlar, sözleşmeli personeller, çırak ve stajyerler de dâhil edilerek tüm çalışanlar için geçerli olan bir hüküm düzenlemiştir. İşveren yükümlülüklerini gerçekleştirirken İSGK m.5’te belirtilen genel esasları dikkate alacaktır.

TCK m. 176 tehlike suçları kapsamındadır. Burada suç unsuru olarak belirtilen olgu gerekli isg tedbirlerini almamaktır. Bu madde lafzında da belirttiği gibi inşaat

işverenlerini ilgilendirir. Tür Ceza Kanunu içerisinde yer alan bir hüküm olması itibariyle dikkat edilip göz önünde bulundurulması gereken bir maddedir.

Gerekli Her Türlü Önlemi Alma Yükümlülüğü: İş sözleşmesinden doğan koruma borcu gereği işveren isg adına gerekli önlemleri almak zorundadır. Sadece mevzuatta yer alan tedbirleri değil bilim ve teknolojinin gerektirdiği ölçüde işyerindeki çalışma koşullarını sağlıklı ve güvenli bir şekilde sağlamak durumundadır. İSGK m. 4/1-a ve TBK m. 417/2 bu yükümlülüğü tartışmaya açmaksızın ortaya koymaktadır.

Denetleme Yükümlülüğü: İşveren sadece isg önlemlerini almakla sorumluluğu bitmez. Alınan tedbirlerinin işçiler tarafından uyulmasını sağlamak ve kontrol etmek yükümlülüğü de vardır. İSGK m. 4/1-b gereğince işveren *“işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.”*

Eğitim Verme Yükümlülüğü: İşverenin eğitim verme yükümlülüğü İSGK m. 17 ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılan Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında düzenlenmiştir.

İşveren tarafından sağlanacak bu eğitim işyerinde çalışan herkese kısmi süreli olup olmamasına, işverenle işçinin arasında iş sözleşmesinin içeriğine, işyerinin tehlike sınıfına bakılmaksızın herkes için verilmelidir. Yönetmelik sağlanacak bu eğitimin içeriğini, kimler tarafından ne şekilde verileceğini ayrıntılı olarak düzenler.

İşveren ayrıca çalışanları isg açısından bilgilendirmek zorundadır. İSGK m. 16 çalışanların bilgilendirilmesi konusunu düzenler. Yargıtay HGK 16.06.2004 tarihli 365/369 sayılı kararında (Ek-A73) işverenin eğitim vere yükümlülüğü hakkında bazı tespitlerde bulunmuştur.

Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü: İşverenlere işyerindeki risklerin ve gerçekleştirilecek önlemlerin belirlenmesi için risk değerlendirme yapma sorumluluğu getirilmiştir. Risk değerlendirme İSGK m. 3/1-ö’de tanımlanmış olup m. 10’da da düzenlenmiştir.

Risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağını belirtmek amacıyla İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği düzenlenmiştir. Risk değerlendirme hakkındaki

ayrıntılar bu yönetmelikte yer almaktadır. Yönetmeliğin 12. maddesinin 1. fıkrası gereğince risk değerlendirmesi işyerinin bulunduğu tehlike sınıfına göre 2, 4 ve 6 yıl olmak üzere yenilenmesi gerekir.

İSGK m. 25/1'e göre, ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal yapı sektörüne ait ve tehlikeli kimyasal maddelerle çalışılan veya büyük endüstriyel kazaların gerçekleşebileceği işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılamamış olması işin durdurulma sebebidir.

Sağlık Gözetimi Yapma Yükümlülüğü: İşveren hem işe giriş öncesinde hem de işin devamında işçinin sağlık muayenesini yapmak durumundadır. İSGK m. 15 bu yükümlülüğü düzenler. Bu madde için eleştirilecek bir husus olarak işçilerin iş kazası sonrası işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde değil de bunu olağan bir kontrol şeklinde hüküm altına alınması gerektiğidir. İşverenin sağlık gözetimi yapma yükümlülüğü ile ilgili olarak İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik de usul ve esaslar hakkındaki detayları düzenler.

İş Kazasını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü: İşveren işyerinde gerçekleşen iş kazalarını kaza gününü takip eden 3 iş günü içerisinde SGK'ya bildirmek zorundadır. Kaza günü ve hafta sonları bu süreye dâhil edilmez. İşverenin aynı zamanda işyerinde meydana gelen iş kazalarının, zarara yol açmasa bile gerçekleşen tehlikelerin yani ramak kala olayların kaydını tutup rapor hazırlamak durumundadır. İSGK m. 14/2'te bu durum belirtilir.

İşveren ve kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı işyerinde gerçekleşen iş kazalarını SSGSSK m. 13/2-a ve m. 13/2-b hükümlerine göre SGK ve buldukları yerdeki kolluk kuvvetlerine bildirmekle yükümlüdür.

İşveren, en geç kazadan sonraki üç işgünü içerisinde kaza bildirimini; kendi nam ve hesabına çalışan ise hiçbir şekilde bir ayı geçmemek üzere, bildirim yapmaya engel durum ortadan kalktıktan sonra üç işgünü içerisinde hem SGK'ya hem de kolluk kuvvetlerine bildirmek zorundadırlar. İşveren, kontrolü dışındaki yerlerde gerçekleşen iş kazasını öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içerisinde bildirmek

zorundadır. Burada görüldüğü üzere bildirim yükümlülüğü açısından SSGSSK ve İSGK arasında bir çelişki bulunmamakta, iki kanunda da süreler aynı belirtilmiştir.

Acil Durumlarda ve Önlenemeyen Tehlikelerde Önlem Alma Yükümlülüğü: İşverenin yangın, deprem gibi acil durumlarda müdahale etme yükümlülüğü vardır. İSGK m. 11 ve m. 12 işverenin bu yükümlülüğünü düzenler.

İşg Profesyonelleri Görevlendirme Yükümlülüğü: İşveren, İSGK m. 6'ya göre yapılan işin niteliğine ve işyerinin büyüklüğüne göre iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve sağlık personeli görevlendirmesi gerekir.

Sigorta Primlerini Ödeme Yükümlülüğü: İşveren her çalıştırdığı sigortalı için kısa vadeli sigorta kolları arasında yer alan iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ödemesi yapar. Türkiye'de ilk defa 1945 yılında 4772 sayılı kanun ile bu sigorta kolları uygulamaya konulmuştur. Şu anda işveren payı kısa vadeli sigorta kolları ve işsizlik sigortası için %2'ser, genel sağlık sigortası için %7,5, malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası için %11 olarak uygulanmaktadır.

4.1.3. İşverenin hakları

İşveren işçinin iş güvenliği tedbirlerine uymadığı, iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü durumlarda işçinin işine son verebilir. İK m. 25/2-1 hükmü gereği işveren iş sözleşmesini haklı olarak feshedebilir.

İşverenin iş akdini iş güvenliğine dayanarak haklı olarak sonlandırması için bir zararın oluşmasına gerek yoktur. İşçinin kendi kusuru ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi yeterlidir.

İşveren, olay olduktan yahut da öğrendiği andan itibaren 6 iş günü içinde ve her şekilde 1 yıl içinde bu fesih işlemini gerçekleştirmelidir. Aksi takdirde yapacağı fesih geçersiz olacaktır. Bu 6 iş günü hak düşürücü bir süredir. Hâkim zamanaşımı süresinden farklı olarak bu durumu resen gözetmek durumundadır. Yargıtay 9. HD 26.02.2007 1415/5105 sayılı kararında işverenin 4857 sayılı İK m. 25/II gereğince haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshettiği hallerde, işçinin savunmasının alınması mecburiyeti olmadığını ve işverenin haklı neden olarak gördüğü davranışın, gerçekleşen yargılama ile haklı neden kabul edilebileceği neticesine ulaşılması,

işçinin savunması alınmadı diye iş akdinin feshinin hükümsüz olmasını gerektirmeyeceğini belirtmiştir.

Bu noktada şu husus da belirtilmelidir ki işveren işçinin iş güvenliğine aykırı tutum ve davranıştan dolayı iş sözleşmesini sonlandırırken savunmasını almak zorunda değildir fakat işveren fesih sebebini her şekilde hem İK m. 19 hem de BK m. 435 gereği yazılı olarak bildirmek zorundadır. İK m. 25/son'da işçinin haksız fesih iddiası ile yargı yoluna başvurabileceği maddeler arasında m. 19 sayılmamıştır.

İşveren İK m. 25/2-1 kapsamında işçinin iş sözleşmesini sonlandırırken kıdem tazminatı ödemez ve eğer ki bir zarara maruz kalmışsa İK m. 26/2 ve BK m. 437 gereği işçiden maddi tazminat talebinde bulunabilir.

4.1.4. İşverenin sorumluluğu

İşverenin iş kazası neticesinde borçlar ve ceza hukuku kapsamında kusuru oranında sorumluluğu doğar. İşveren yukarıda yükümlülüklerin belirtildiği mevzuat hükümlerine aykırı bir tutumu sonucu zarar meydana gelirse çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylı bahsedilecek olan tazminat yaptırımları ile karşılaşır. Bunlara ek olarak idari ve cezai müeyyideler de uygulanabilir. TBK m. 49 ve m. 112 direkt isg ile ilgili kural şeklinde algılanmasa da aslında işverenin sorumluluğunu düzenlerler.

Gerçek kişi işvereni birinci olarak hukuki sorumluluklar ile yükümlüdür. Birden fazla gerçek işveren olduğu durumlarda tüm işverenler kural olarak müteselsilen sorumludur. Yukarıda bahsedilen soyut-somut işveren yapısı mevcut ise yani bir tüzel kişilik yapısı var ise hukuki sorumluluklar bu tüzel kişiliğe aittir. Örneğin iş kazası sonucu oluşan tazminatlar bu tüzel kişiliğin (soyut işveren) sorumluluğundadır. Fakat soyut işveren işin durumuna göre ortaya çıkan zararın karşılanmasını yönetim kurulu üyelerinden veya işveren vekillerinden isteyebilir.

Cezai yaptırımlar gerçek kişi işverenine direkt olarak uygulanır. Birden fazla gerçek kişi işveren olduğu durumlarda ise o sorumluluk ile ilgili yetkili veya görevli kılınmış işverenin varlığı araştırılmalıdır. Çünkü ceza hukukuna göre kişi kusurlu olduğu takdirde cezai yaptırım uygulanır. Emir ve talimat verme yetkisini kullanma

imkânı olmayan gerçek kişi soyut işverenlerinin cezai sorumluluğu bulunmamaktadır. Bu yüzden cezai sorumluluk emir ve talimat yetkisi bulunan somut işverenidir. İşin yürütümüne hâkim veya hâkim olabilecek durumu bulunan işverene cezai yaptırım uygulanır. TCK m. 20 ve m. 22/4,5 bu açıdan önemlidir.

İşverenin borçlar hukuku kapsamında bir sorumluluğunun doğması için gerçekleşen kazanın işin yürütümü sebebiyle olması gerekirken İSGK m. 3/1-g’de iş kazası sayılması için kazanın işyerinde veya yapılan işle ilgili olması yeterli görülmüştür.

İş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili olarak esas hedeflenen sigortalının fiziksel ve ruhsal sağlığını koruma altına almaktır. Bu açıdan işverenin sorumluluğu sosyal güvenlik anlayışının önleyici fonksiyonu kapsamında yer bulabilir. Eğer ki işveren ödemiş olduğu iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ile maddi sorumluluktan tamamen kurtulmuş olsaydı sosyal güvenlik sisteminin proaktif özelliği hiçbir şekilde gerçekleşmezdi [3].

İşverenin iş kazasından sorumlu olabilmesi için ilk şart zararlandırıcı olayın iş kazası olarak sayılmasıdır. Ayrıca, işverenin sorumluluğu için iki türlü uygun illiyet bağının da aynı anda mevcut olması gerekir. Şöyle ki, hem zarar ile kaza arasındaki uygun illiyet bağı kurulmalı hem de kaza ile iş arasında uygun illiyet bağı var olmalıdır.

İşverenin sorumluluğunu belirlerken kanun maddelerini iyi analiz etmek gerekir. Özellikle TBK m. 417/2 ve İSGK m. 4/1’de geçen “*her türlü önlemi almak*” ibaresi ile işverenlerin isg tedbirlerini alması açısından bir sınırlama yahut da yeterlilik görülmemiştir. Bunun sonucunda da işveren sorumluluktan kurtulmak adına mali yetersizliğini, tecrübesizliğini, bilimsel ve teknolojik gelişmeler hakkındaki bilgisizliğini haklı sebep göstererek ileri süremez. Sonuç itibarıyla işveren sadece mevzuatta yazılı tedbirleri alarak sorumluluktan kurtulamaz. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler ölçüsünde tüm tedbirleri almak zorundadır. Bu hususla ilgili olarak Yargıtay HGK 20.03.2013 tarihli ve 1121/386 sayılı kararında (Ek-A74) benzer tespitlerde bulunmuştur.

İşveren işçiyi çalıştırdığı süre boyunca iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ödemekle yükümlüdür. İşçinin bu sigorta koluna herhangi bir katkısı bulunmamaktadır. SGK da işverenlerden aldığı bu sigorta primleri vasıtasıyla kaza

sonucu mağdur olan işçiye yahut da yakınlarına gerekli ödemeleri yapar. Bu aşamada şu husus önemle vurgulanmalıdır: İş kazası neticesinde meydana gelen zararların karşılanması için açılan tazminat davaları esasında SGK tarafından giderilmeyen zararların karşılanması istemi ile ilgilidir. İşverenin tazminat sorumluluğu belirlenecek bu maddi ve manevi kayıplar ile sınırlıdır. Aksi durumda kazazede işçi tarafının haksız bir zenginleşmesi söz konusu olur. Yargıtay 21. HD 03.02.2009 tarihli 8317/1333 sayılı kararında (Ek-A75) bu hususa değinmiştir.

Görüldüğü üzere işveren, SGK tarafında karşılanmayan zararları tazmin edeceği gibi aynı zamanda kusuru oranında SGK'nın yaptığı ödemelerden de sorumlu tutulur. SGK işverenin kusurlu olması durumunda işverene rücu eder. SGK yaptığı giderleri rücu davası yolu ile işverenden talep eder. Bu durum SSGSSK m. 21' hüküm altına alınmıştır.

Bu noktada akla SSGSSK m. 6'da belirtilen kanun kapsamı dışında tutulup iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan kişilerin durumu gelebilir. Bu kişilere SGK tarafından hiçbir şekilde ödeme yapılmayacağı için tüm zararları kusur oranı dikkate alınmak suretiyle işveren tarafından giderilmek zorundadır.

SSGSSK m. 97'de iş kazası sonucu hak kazanılan gelir ve aylıkların beş yıl içinde talep edilmezse zamanaşımına uğrayacağı belirtilir. Fakat bu beş yılı geçiren kişiler zararın tümünü BK m. 146 gereği işverenden on yıllık zamanaşımı süresi boyunca isteyebilir. Kısaca SGK için zamanaşımı süresi beş yıl iken işveren için on yıldır.

İş kazası geçiren işçi veya onun hak sahipleri öncelikle zararlarının tazmini için SGK'ya başvurmalı ve mahkeme tazminata karar vermeden önce bu başvurunun sonucu beklenmelidir. Bu yüzden başvuran kişilere önel verilir.

İşverenin iş kazalarından dolayı doğacak sorumluluğu hususunda Türk hukuk sisteminde iki yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan biri azınlık bir grubun savunduğu kusursuz sorumluluk bir diğeri de Yargıtayın da sahip olduğu hâkim görüş olarak kusur sorumluluğudur.

Kusursuz sorumluluğu savunan görüş düşüncelerini iki farklı noktada temellendirir. İlk husus: İşverenin gözetim borcunu gereği gibi ifa etmemesinden kaynaklanan

zararların tanzimini TBK m.112 kapsamında değerlendirilir. Bu maddenin de işçiyi yeterince koruyamayacağı varsayımıyla kanun boşluğu olduğu kabul edilir. Yargıç da bu kanun boşluğunu işçiyi daha iyi koruyan tehlike sorumluluğu kapsamındaki TBK m. 71 hükmünü çalıştırarak doldurur. Diğer görüş ise ortada bir yasa boşluğu olduğunu savunmaz fakat İSGK m. 4 ve TBK m. 417/2 hükümlerinde geçen her türlü önlemin eksiksiz alınması lafzını işverenin kusursuz sorumlu olduğu yönünde değerlendirir.

İşveren TBK m. 66 gereği kusursuz sorumluluk çerçevesinde iş kazası neticesi oluşacak zararlardan sorumlu tutulabilir. TBK'nın 66. maddesi ile eski Borçlar Kanunu'nda olmayan işveren açısından organizasyon sorumluluğu doğmuştur. Bu maddenin üçüncü fıkrasında değinilen işletmenin çalışma düzeni hakkındaki düzenleme, iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumluluk kaynağıdır. Yarg. HGK 24.07.2004 tarihli ve 32-864/752 sayılı kararında (Ek-A76) işverenin kusursuz sorumluluğu hakkında bazı tespitlerde bulunmuştur.

Kusursuz sorumluluk çerçevesinden bakmaya devam edecek olursak TBK m. 116 da değerlendirilmelidir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almasını sağlaması için yardımcı bir kişi kullanması durumunda bu hüküm kapsamında yine kusursuz sorumlu olarak değerlendirilir.

Tekrar belirtmekte fayda görülür ki Türk hukuk sisteminde iş kazalarından doğan işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğu çerçevesinde değerlendirilir. Bunun esas sebebi borçlar hukukuna hâkim olan kusurdan sorumluluk ilkesinin varlığıdır. Borçlar hukukunda kusursuz sorumluluk durumları özel olarak sınırlı sayıda belirtilmiştir. Yasa koyucu ihtiyaç duyulması halinde özel durumları kapsam dışı tutarak kanunda belirtir. Kusursuz sorumluluk genel bir sorumluluk hali değil istisnai durumlar için geçerli bir türdür. Kusursuz sorumluluk tespitinde bulunabilmek için kanunda bu hususun başka hiçbir tartışmaya yer vermeyecek şekilde belirtilmesi gerekir. Ne TBK ne de İSGK iş kazasından doğan sorumluluk hakkında böyle bir hüküm barındırmaz. İSGK m. 4'ün lafzını aşarak yorumlanması temel hukuk ilkelerine ters düşmektedir. İSGK temel yapısı incelendiğinde görülecektir ki kanun iş sağlığı güvenliği tedbirlerini ve bunları ihlali halinde uygulanacak idari para cezalarını belirtmek amacındadır. İş kazası sonrası meydana gelecek zararın ne

yönde veya nasıl tanzim edileceğine dair hükümler yer almaz. Sadece kanun maddesinde geçen “her türlü” ibaresinden yola çıkıp kanunun geneli ile ilgisiz kalarak kusursuz sorumluluk yönünde tespit yapmak zorlama bir görüş olup değer bulmayacaktır. Yargıtay HGK 03.02.2010 tarihli 36/67 sayılı kararında (Ek-A77) konuyla ilgili olarak bazı tespitlerde bulunmuştur. Yargıtay HGK 12.02.2014 tarihli 586/95 sayılı kararında (Ek-A78) benzer hususları söylemiştir. Yargıtay 21. HD 12.02.2015 tarihli 10603/2375 sayılı kararında (Ek-A79) benzer görüşler belirtilmiştir.

İşveren iş kazasından sorumlu tutulurken kusurun derecesi önem arz etmez. Hafif ya da ağır her şekilde sorumlu tutulabilir. Bunun derecesi tazminat miktarı hesaplanırken göz önünde tutulur. TBK m. 114/1 ve m. 51 bu hususta önemlidir.

İşverenin kusur derecesi belirlenirken işverenin kişisel özellikleri, tecrübesizliği, işyerinin fiziki şartları, mali durumu göz önünde tutulmaz. Bu objektif kusur ilkesinin bir gereğidir.

Kusursuz sorumluluk görüşünde işverenin kusuru olmasa bile iş kazasından sorumlu tutulur. Sorumlu olmaması için zarar ile kaza arasında veya kaza ile yapılan iş arasında nedensellik bağının kesilmiş olması yeterlidir.

4.1.4.1. İşverenin tehlike sorumluluğu çerçevesinde sorumluluğu

Yeni TBK m.71 ile iş hukukuna tehlike esasına dayanan işverenin kusursuz sorumluluğu girmiştir. Bir işvereni bu kanun maddesi kapsamında değerlendirmek için işletmenin önemli ölçüde tehlike arz etmesi gerekir. Bunu da yasa koyucu maddenin ikinci fıkrasında dar bir alan içinde sınırlayarak açıklamıştır. Kısaca her türlü önlemin alınmasına, tam bir özen gösterilmesine rağmen tehlikenin yok edilemediği işletmeler bu kapsamda değerlendirilmelidir.

İşverenin isg tedbirlerini almaması iş akdinden doğan işçiye koruma borcuna aykırı olacağından sözleşmeye aykırılık söz konusu olur. İşverenin bu konudaki sorumluluğu TBK m. 112 gereği ilk başta sözleşmeye bağlı kalması gerektiğinden kaynaklanır. İşveren TBK m. 417/3’de de net olarak belirtildiği gibi sözleşmeyi gereği gibi ifa etmemesinden yani aykırılıktan kaynaklanan yaptırım hükümlerine

tabi olur. İşçinin eğer iş kazasından dolayı vücut bütünlüğü zarar görürse açacağı maddi tazminat davası akdi sorumluluk yaptırımlarına tabi olur fakat işçi iş kazası neticesinde ölürse yakınları haksız fiil hükümlerine göre dava açabilecekti. TBK 417/3 gereği ölen işçinin yakınları da akdi sorumluluk çerçevesinde maddi tazminat davası açabilir. Şöyle ki isg önlemlerinin alınmaması bu konu hakkındaki emredici normların ihlali demektir. Bu da demektir ki işçi iş kazası sonucu dilerse haksız fiil sorumluluğu ya da akdi sorumluluk hükümlerine göre dava açabilir. Burada hakların yarışması söz konusu olur. İşçinin akdi sorumluluk üzerine maddi tazminat davası açması yararlıdır. Haksız fiil için işçi bu durumu ispat etmekle yükümlü iken TBK m. 112 gereği akdi sorumluluk durumunda işveren kusursuzluğunu ispat etmek durumundadır. Benzer olarak haksız fiilde zamanaşımı süresi iki yıl iken akdi sorumluluk çerçevesinde iş kazasının on yıllık zamanaşımı süresi olacaktır. TBK m. 114/2 gereğince iş kazasından doğan zararların tazmini sırasında haksız fiil hükümleri de geçerliliğini kıyas yoluyla koruyacaktır.

İşverenin hukuki sorumluluğunun doğması için gerçekleşen kazanın iş kazası niteliği taşıması, işverenin kusuru bulunması, ölüm, bedensel veya ruhsal bir zararın oluşması ve illiyet bağının varlığı gerekir. İşveren açısından bu nedensellik bağının kaza ile zarar ve kaza ile işin yürütümü açısından var olması gerekir.

İllyet bağının kesilmesi ile işverenin sorumluluğu ortadan kalkar. İllyet bağını ortadan kaldıran durumlar kazaya uğrayan işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru ve mücbir nedendir. Bu tarz durumlarda SGK'nın sorumluluğu devam ederken işverenin sorumluluğu olmaz. İşçinin kusurunun illiyet bağını kesmesi için kast derecesinde veya %100 olması şart değildir. İşçinin ağır kusuru olması yeterlidir. Bu kusurun derecesi mahkeme tarafından belirlenir. İşçinin kusur oranı ile işverenin ödeyeceği tazminat miktarı arasında ters orantı bulunur. Başka bir kişinin ağır ve tam kusuru ile gerçekleşen bir kazadan işveren sorumlu tutulamaz. İş kazası deprem, su baskını, heyelan gibi doğal afetler gibi mücbir sebeplerden ötürü gerçekleşmişse işverenin sorumluluğundan bahsedemeyiz. Yargıtay kaçınılmaz olay olarak belirttiği bazı iş kazalarında işverenin kusuru olmasa bile hakkaniyet gereği bir miktar işverene sorumluluk yükler.

Hem kusur sorumluluğunda hem de kusursuz sorumluluk hallerinde işvereni sorumlu tutabilmek için 22.6.1966 ve 7/7 sayılı YİBK gereği uygun illiyet bağının varlığı şarttır.

Yukarıda İK'nda ve TBK'da yapılan tanımlara göre tarafların iş görme ve ücret ödeme borçlarına vurgu yapılmaktadır. İş kazaları açısından önemli olan husus ise '*bağımlılık unsuru*' dur. Bağımlılık unsuru, iş sözleşmelerini, eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırır [43].

Kural olarak iş kazaları açısından işveren iş sözleşmelerinde sorumlu iken vekâlet ve eser sözleşmelerinde sorumlu değildir. Bu yüzden işveren ile işçi arasındaki sözleşmenin hukuki dayanağı büyük önem arz eder. Yarg. 9. HD'nin 21.11.2011 T. ve 2009/34499 E. 2011/28550 K. sayılı kararında (Ek-A80) sözleşmenin ne olduğunu belirlerken bazı açıklamalar yapılmıştır. Yarg. HGK 30.12.2007 T. ve 2007/21-95 E. 2007/232 K. sayılı (Ek-A81) başka bir benzer kararında taraflar arasındaki sözleşmenin tespiti hususunda değerlendirmelerde bulunulmuştur. Yarg. 7. HD. 25.12.2015, 2014/36393 E., 2015/343 K. sayılı başka bir kararında (Ek-A82) benzer tespitlere yer verilmiştir.

Yukarıdaki kararların hepsinde yapılan ortak vurgu iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran kritik unsur kişisel/hukuki bağımlılıktır. Bu bağımlılık kapsamında işçi emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür. Buna karşılık işveren de işçiyi koruma borcu altındadır.

4.2. İşçi

İsg için esas paydaşlardan biri de işçilerdir. Asıl amaç işçilerin iş kazası geçirmesini önlemektir. İş kazalarını hukuksal boyutta incelerken işçinin bulunduğu konumu, hak ve yükümlülüklerini iyi analiz etmek gerekir.

4.2.1. İşçi kavramı

Türk hukuk sisteminde iş sözleşmesi ile çalışanlar işçi kabul edilir. 4857 sayılı İK m. 2/1'de işçi ve m. 8/1'de iş sözleşmesinin tanımları yapılmıştır.

İK m. 8/1’de açıkça belirtildiği gibi iş sözleşmesinin bağımlılık, iş görme ve ücret olmak üzere üç temel unsuru vardır. Bu unsurlardan birinin gerçekleşmemesi durumunda iş sözleşmesinin varlığından dolayıyla da işçi kavramından söz edilemez. Kısaca işveren-işçi ilişkisi hiç doğmamış denilebilir. Cezaevlerinde hükümlüler iradeleri dışında bir zorunluluk olarak çalıştığından iş akdinin varlığından söz edilemez. Bu yüzden işçi olarak kabul edilmeyip yaptıkları bir iş sırasında geçirdikleri kaza da iş kazası kabul edilmez. Benzer durumda babasına atölyesinde yardım eden çocuğunun uğradığı kaza da iş kazası sayılmaz çünkü mevcut ilişki de ücret unsuru sağlanmadığı için iş akdinin varlığından ve işçi-işveren ilişkisinden söz edilemez.

İş Kanunu m. 4’te kanunun kapsam dışı tuttuğu istisnalar sayılmıştır. Buradan bu istisnalar arasında yer alan durum ve kişilerin olduğu takdirde iş akdi sağlanmadığı gibi bir sonuç çıkarılmamalıdır. Yasa koyucu sadece belli gereksinimlerden ötürü kanunun kapsam dışında tutmuştur.

854 sayılı Deniz İş Kanunu m. 2/b’ye göre “*Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere “gemiadamı” denir.*” Kanun maddesinde “diğer kimseler” denilerek işçi kavramı sadece sayılanlarla değil genişletilerek ele alınmıştır.

5953 sayılı Basın İş Kanunu m. 1/2’ye göre “*Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.*” Gazeteciler Basın İş Kanunu kapsamında işçi olarak kabul edilir. Fakat fikir ve sanat işi yapmaksızın dergi ve ajanslarda çalışan diğer kişiler Basın İş Kanunu kapsamında değerlendirilmez. Onlar için İş Kanunu tatbik edilir.

Çalışan, İSGK m. 3/1-b’de şu şekilde tanımlanmıştır. Buradan anlaşılacağı üzere çalışan işçiyi kapsayan bir ifadedir. İşçi kavramı için söylenen her şey çalışan için de geçerlidir.

Son olarak işçi benzeri olan çırak ve stajyerlerin durumundan da bahsetmek gerekir. Çıraklık ve stajyerlik sözleşmeleri iş akdinde belirtilen unsurları taşımadığı için işçi olarak kabul edilmezler. Mesleki Eğitim Kanunu m. 11’e göre “*Aday çırak ve çırak; öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar işyerinde çalışan*

işçi sayısına dâhil edilmezler.” Çıraklar kural olarak Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında değerlendirilir. Fakat tüm çırak ve stajyerler 6331 sayılı İSGK kapsamında yer alır. Bu kanunun sağladığı tüm haklardan yararlanabilirler. Ayrıca MEK m. 25/2 iş sağlığı ve güvenliği açısından işverenin sorumluluğunu “Aday çırak, çırak ve öğrencinin eğitimi sırasında işyerinin kusuru halinde meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumludur.” şeklinde belirtir. Ayrıca çıraklar ve stajyerler SSGSSK m. 5/1-b’ye göre iş kazası ve meslek hastalığı sigorta hükümlerine de tabidir.

4.2.2. İşçinin yükümlülükleri

İşçinin iş sözleşmesinden dolayı iş görme, sadakat ve itaat borcu borçları doğar. İş görme borcunun bir sonucu olarak işçinin işi gerçekleştirme sırasında özen gösterme yükümlülüğü var olur. TBK m. 396/1,2 hükümleri isg açısından da işçiyi ilgilendiren hususları belirtir. İkinci fıkrada belirtilen “*usulüne uygun olarak kullanmak*” deyimini işyerinde bulunan makine, araç ve gereçleri iş sağlığı ve güvenliğine uygun bir şekilde kullanmayı da kapsar. Örneğin bir işçinin şerit testere makinesinin koruyucusunu çıkartarak çalışması bu yükümlülüğün ihlali anlamına gelir.

İşçinin itaat borcu çerçevesinde işyerinde belirlenen isg kurallarına uyulması da değerlendirilir. İşçinin düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu TBK m. 399’da düzenlenmiştir. Aynı zamanda TBK m. 417/2’da yine işçinin iş güvenliği talimatlarına uyma yükümlülüğü vurgulanır. Ayrıca İSGK m. 19 özel olarak isg çerçevesinde çalışanların yükümlülüklerini açıklar. Aynı zamanda Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesi de çalışanların yükümlülüğünü belirtir. Ek olarak İSG Hizmetleri Yönetmeliği m. 8/3 çalışanların yükümlülüklerini açıklar.

Bir hizmet akdi ile işverene bağlı çalışanın iş kazasını bildirme yükümlülüğü bulunmaz iken kendi nam ve hesabına çalışan kişinin geçirdiği iş kazasını SSGSSK m. 14/4-b hükmü gereği SGK’ya bildirme yükümlülüğü vardır. SSGSSK m. 22/1-a,d gereği doktor talimatlarına uyma yükümlülüğü mevcuttur.

4.2.3. İşçinin hakları

İşveren gözetme borcuna aykırı olarak işçiye iş güvenliği açısından tehlike oluşturacak emir ve talimat veremez. Örneğin işçiden koruyucu donanımı eksik bir makinenin kullanımı istenemez. Yargıtay 7. HD 14.05.2014 tarihli ve 5708/10806 sayılı kararında (Ek-A83) işverenin talimat verme hakkı hususunda bazı tespitlerde bulunmuştur. İşçi, işveren tarafından verilen anayasaya, iş mevzuatına, TBK m. 27, TMK. m. 2/1 ve m. 23-25 hükümlerine aykırı hiçbir talimata uymak zorunda değildir.

İşçi geçirdiği iş kazası nedeniyle işe devam etmemesi durumunda işverenin İK. m. 25/1-I-(b)'ne iş sözleşmesini sonlandırması için bildirim süresi ve altı hafta kadar beklemesi gerekir. Bu süre boyunca iş sözleşmesi askıda kalır ve işveren ücret ödemez.

İK m. 24/1-I-(a)'ya göre işçinin işin niteliğinden doğan bir sebeple sağlığı tehlikeli duruma gelmesi halinde haklı olarak derhal fesih hakkı bulunur. Burada önemli olan husus tehlikeyi doğuran faktörün işin niteliğinden veya işyerinden kaynaklı olmasıdır.

İşçinin İSGK m. 13'e göre işyerinde mevcut olan ciddi ve yakın bir tehlike karşısında çalışmaktan kaçınma hakkı bulunur. İşçilerin çalışmama hakkını kullandığı süre boyunca ücreti, kanunlardan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan tüm hakları saklı tutulur. Maddede geçen "*ciddi ve yakın tehlike*" kavramı eleştiriye açıktır. Çünkü buradan anlaşılan husus işçinin çalışma hakkını kullanabilmesi için maruz kalınan tehlikenin aciliyet içermesi gerekir. Uzun dönemde tehlike yaratan veya sonuçlarının o an değil sonradan görüldüğü kurşunla çalışma, meslek hastalığına yol açabilecek tozlarla çalışma gibi durumlarda işçi bu madde kapsamında çalışmama hakkını kullanamayacaktır. Çalışmama hakkının sınırları dar olarak çizilmesi işçi lehine bir durum değildir. Fakat böyle bir hayati tehlike durumunda işçi İSGK m. 13 kapsamında çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamasa bile TBK m. 408 gereğince çalışma borcunu gerçekleştirmeyebilir.

İşçi işyerinde yeterli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamasını İK m. 24/II-f'ye göre çalışma koşullarının uygulanmaması olarak değerlendirip iş sözleşmesini haklı olarak feshedebilir. Ayrıca İSGK m. 13/4 uyarınca gerçekleştirilen fesihler de

İK m. 24/II-f geçerlilik kazanır. Böylece işçi kıdem tazminatı dahil olmak üzere birçok hakkını talep edebilir.

Çalışanlar, işveren tarafından asli ve yan edim yükümlülükleri ifa edilmediği takdirde dava yoluna gitme hakları mevcuttur. Koruma yükümlülüğü kapsamında değerlendirilen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması üzerine işvereni bu önlemlerin alınması için dava edemezler. Çünkü taraflar koruma yükümlülüklerinin ifa edilmemesini dava edemezler. Dava edilebilme hakkı sadece asli ve yan edim yükümlülükleri için geçerlidir. Çalışanlar, ölümleri halinde yakınları ancak bir iş kazası veya meslek hastalığı geçirdikleri zaman uğradıkları zararın tazmini için işvereni dava edebilir.

İşçilerin iş düzen ve organizasyonun sağlanması hakkında İSGK m. 18 gereği görüş bildirme ve katılma hakları mevcuttur. Ayrıca aynı kanun maddesinin son fıkrası gereği işçinin işvereni yetkili makamlara şikâyet hakkının varlığından da söz edilebilir.

4.2.4. İşçinin sorumluluğu

İş kazası neticesinde oluşan zararı işçi kusuru oranında işverene verdiği zararı TBK m. 112 ve m. 400 hükümleri gereği gidermek durumundadır. Yargıtay 22. HD 25.02.2016 tarihli ve 263/5617 sayılı kararında (Ek-A84) baret takmayan işçini işine son verilmesini haklı fesih olarak değerlendirmiş ve şu tespitlerde bulunmuştur:

4.3. Devlet

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak sadece işveren ve işçinin ödevi değildir. İş kazalarını önlemede en büyük görev devletin kendisine düşmektedir. Bu görev anayasa ile devlete verilir. Anayasa'da yer alan sosyal devlet ilkesi, yaşama, sağlık, dinlenme, uygun olmayan işlerde çalıştırılmama, sosyal güvenlik hakları isg kapsamında değerlendirilir. Devletin her organı bu görevi gerçekleştirmek için aktif olarak çalışır. Yasama organı etkili bir isg mevzuatı ortaya koyar, yürütme bu mevzuata göre çalışma hayatındaki denetimleri sağlar, yargı erki de hukuki ve cezai yaptırımlara karar verir. Devletin isg ile ilgili olarak görevleri bulunan birçok kurum ve kuruluşu mevcuttur. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bunların

başında gelir. AÇSHB, devletin isg hakkındaki genel strateji ve politikalarını bünyesinde barındırdığı ilgili ve bağlı kuruluşlarla gerçekleştirir. Bunlar: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, İSG Genel Müdürlüğü, İSG Merkezi Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ve Sosyal Güvenlik Kurumu'dur.

4.3.1. Sosyal güvenlik kurumu

İş kazası sonrası sorumluluğu doğacak ilk merci Sosyal Güvenlik Kurumu'dur. SGK iş kazası sonucu çalışanlara geçici iş göremezlik ödeneği yahut da sürekli iş göremezlik geliri öder, çalışanın ölümü durumunda yakınlarına gelir bağlanır. SGK'nın yaptığı ödemeler toplu ödeme olduğu için genellikle zarara uğrayan sigortalının yahut da ölümü neticesinde yakınlarının maddi zararları tam olarak giderilmez. Ayrıca SGK manevi zararların tazmini için de herhangi bir ödeme yapmaz. Sigortalı veya ölümü halinde yakınları manevi tazminat için mahkemeler aracılığıyla işverenlerden talepte bulunabilir.

Kusur sorumluluğunun olumsuz yanı işçinin zararının bütününe giderilmemesidir. Eğer ki işverenin herhangi bir kusuru olmazsa işçi işverenden herhangi bir tazminat isteyemeyecek sadece SGK tarafından kendisine yapılan götürü ödemelerle yetinecektir. Yapılması gereken husus birçok ülkede olduğu gibi işçinin tüm zararının SGK tarafından karşılanmasıdır. İşveren ile işçiyi hukuksal bir mücadele içine sokmamak sosyal devlet anlayışına daha uygun düşecektir. İşçinin iş kazası sonucu mağdur olduğu yetmezmiş gibi hem SGK ile hem de işveren ile çekişme içine girmesi hakkaniyet duygusunu zedeler.

SGK'nın sorumluluğunun doğması için gerçekleşen kazanın m. 13'teki sayılan durumlardan birini taşıması diğer bir ifade ile kaza ile zarar arasında uygun nedensellik bağının mevcudiyeti yeterlidir. Böylece sigortalı veya hak sahibi iş kazası sigortası yardımlarından faydalanır. İş kazasının böyle geniş kapsamda değerlendirilmesi sosyal devlet olma anlayışının bir gereğidir. SGK'nın 2011/50 sayılı Genelgesi'ndeki ifadeler büyük önem gösterir. Bu Genelge'den de anlaşıldığı üzere SGK iş kazasını geniş bir kapsamda değerlendirmekte, kaza ile iş arasında kesinlikle bir illiyet bağı aramamaktadır.

İş kazasına uğrayan işçiye SSGSSK m. 63, m. 18 ve m. 19 gereği sağlık yardımı yapılmasına ek olarak geçici ve sürekli iş göremezlik aylıkları verilir. Ayrıca aynı kanunun 20. maddesinde sigortalının ölümü durumunda da hak sahiplerine gelir bağlanacağı belirtilir. Ancak çoğu zaman toptan yapılan bu ödemeler gerçek zararı karşılayacak nitelikte değildir. Bunun yanında SGK zarara uğrayan işçinin veya yakınlarının manevi zararlarını karşılayacak herhangi bir ödeme yapmaz. SGK, iş kazası neticesinde kazazedeye “geçici iş göremezlik ödeneği” vermekle yükümlüdür.

SSGSSK m. 19’a göre SGK, iş kazası neticesinde meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlar. SSGSSK m. 20’ye göre SGK, iş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlar, cenaze ve düğün ödenekleri verir. SSGSSK m. 63’e göre SGK, iş kazası sonucu sigortalının tedavi hizmetlerinin finansmanını sağlamakla yükümlüdür. SSGSSK m. 22’ye göre çalışanın kastı ile meydana gelen bir iş kazasından SGK’nın sorumluluğu azaltılmış biçimde devam ederken işverenin sorumluluğu ortadan kalkar.

Eğer ki kazazede veya yakınları hak ettikleri gelir yahut da aylıkları için beş yıl içerisinde SGK’ya başvuruda bulunmazlarsa SSGSSK m. 97’ye göre SGK’nın zamanaşımı defî hakkı bulunur.

İSGK m. 7 uyarınca SGK tarafından finanse edilerek ondan az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için destek sağlanır. Bu 7. maddeye dayandırılarak İSG Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik hazırlanıp 01.01.2014 tarihinden itibaren yürürlüktedir. Desteğin nasıl sağlanacağına yönelik usul ve esaslar ayrıntılı olarak yönetmelikte yer bulur. İşyerlerinin tehlike sınıfları İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliğine göre tespit edilir.

447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek 4. madde gereğince işyerlerine teşvik prim sistemi uygulanır. Çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan işyerlerinde son bir yıl içerisinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan bir iş kazası gerçekleşmediği takdirde işsizlik sigortası işveren payı %2 yerine devam eden takvim yılından başlamak üzere üç yıl süreyle işverenden %1 olarak alınır.

4.3.2. Rehberlik ve teftiş başkanlığı

İş için hazırlanan mevzuatların çalışma hayatında tam anlamıyla uygulanması için etkili bir denetim mekanizması olmalıdır. Bu denetim sonucunda da iş sağlığı ve güvenliğine aykırı ihlalleri gerçekleştirenlere caydırıcı yaptırımların uygulanması gerekir. Bu denetim mekanizması sadece yaptırım aracı olarak çalışmamalı aynı zamanda özellikle işverenlere rehberlik ederek öğretici boyutu da bulunmalıdır.

İK m. 91, İSGK m. 24 ve Türkiye tarafından da onaylanan 81 sayılı ILO Sözleşmesi gereği devletin denetim yükümlülüğü Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı bünyesinde bulunan isg yönünden teftiş yapmaya yetkili iş müfettişlerince gerçekleştirilir.

İş müfettişleri programlı, Őikyete bağlı ve iş kazası sonrasında olmak üzere teftişlerini yapar. Bakanlık her yıl sonunda bir sonraki yıl gerçekleştirilecek teftişleri sektör bazlı planlar. Yetkili iş müfettişleri bu program doğrultusunda yıl boyunca denetimlerini yürütür. Programlı teftiş harici Őikyet zerine de teftişler gerçekleştirilir. Bakanlığın ihbar ve Őikyet hattı olan Alo 170 üzerinden yahut da dilekçe ile başvurularak bildirilen Őikyetler iş müfettişleri tarafından değerlendirilip ilgili işyeri denetim kapsamına alınır. Meydana gelen iş kazalarının sebep ve sonuçlarını değerlendirmek üzere iş müfettişleri kazanın gerçekleştiği işyerinde denetim yapar.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının iş müfettişleri aracılığı ile gerçekleştirdiği isg yönünden teftişlerde iş güvenliği organizasyonunun sağlanması ve gerekli tedbirlerin alınmasına yönelik halen yürürlükte olan İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin m. 8/1-đ ve m. 11/1-e uyarınca rehberlik etme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Ayrıca İSGK m. 25 gereğince de işyerinde isg yönünden teftiş yapmaya yetkili iş müfettişi tarafından hayati tehlike içeren bir husus tespit edildiğinde kolluk kuvvetleri marifetiyle kısmen veya tamamen iş durdurulur. Hangi tehlikelerin hayati derecede olduğu ise müfettişin sahip olduğu bilgi, birikim, deneyim ve öngörü neticesinde kanaat getirdiği bir husustur. Bu aşamada özellikle iş müfettişlerinin öncesinde teftiş yapılan bir işyerinde gerçekleşen iş kazasından doğacak hukuki ve cezai sorumlulukları irdelenmelidir.

4.3.3. Mahkemeler

Esas itibariyle iş kazası davalarına sosyal güvenlik hukuku alanında uzmanlaşmış iş mahkemeleri bakar. İş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde asliye hukuk mahkemesi iş mahkemesi sıfatıyla bu davalara bakmakla görevlidir. Yargıtay 21. HD iş kazasından doğan tazminat ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili davaları temyizen inceleme mercidir.

İş mahkemelerinin görev konusu kamu düzeni ile ilgili olup mahkemelerce re'sen dikkate alınabilir. İş akdinden doğan ya da İK'na dayanan bütün hak iddiaları iş mahkemelerinde görülür. İK'na tabi olmayan fakat iş akdine bağlı olarak çalışan işçiler ile ilgili uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli değildir. Vekâlet ve eser sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklar da iş mahkemelerinde görülmez. 5510 sayılı SSGSSK kapsamında çıkan uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevlidir. İdari para cezalarına itirazlar da iş mahkemelerine yapılır.

Yetkili iş mahkemesi davalının yerleşim yeri olabileceği gibi işin gerçekleştiği işyerinin bağlı olduğu iş mahkemesi de olabilir. İşçi yahut da işveren açısından kolaylık olması için bir seçimlik hak öngörülmüştür. İş kazasından doğan tazminat davalarında iş kazasının gerçekleştiği yer mahkemesi de yetkilidir. Ayrıca iş kazasından dolayı tazminat talepleri için dava şartı olarak arabulucuya gidilmesine gerek yoktur.

İş kazası sonucu maddi ve manevi tazminat talepleri için iş mahkemesine açılan davada davacı tarafından miktarın belirtilmesine gerek yoktur. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda davanın açıldığı sırada tazminat miktarının belirlenmesinin olanaksız veya davacıdan beklenemeyecek olduğu durumlarda belirsiz alacak davası açılabilir.

İş mahkemelerinin kesin olmayan kararlarına itiraz edilmesi halinde bölge adliye mahkemeleri dava dosyasını esastan inceler. İstinaf mahkemeleri ilk derece mahkemesinin kararlarını bozma yoluna gitmeden baştan kendisi yeni bir karar verir.

Kanun yollarından bir diğeri de istinaf mahkemesi kararının temyiz edilerek Yargıtay tarafından hukuki denetim yapılmasıdır. Yargıtay duruşma yapmaksızın dosya

üzerinden inceleme yaparken altmış bin Türk Lirasını aşan alacak davalarında tarafların talebi durumunda duruşma yapılabilir. Yargıtay kararlarına karar düzeltme yoluna başvurulamaz. İstinaf yahut da ilk derece mahkemelerinin kendi kararlarında direnmesi durumunda HGKna tekrar inceleme yapılır ve bunun sonucunda verilen karara uyulması gerekir.

İş kazaları neticesinde doğacak cezai sorumlulukların değerlendirilmesi için Ceza Mahkemeleri görevlidir. Cumhuriyet savcısı tarafından kendisine yapılan suç duyurusu doğrultusunda veya re'sen ilgililer hakkında hazırladığı iddianame ile yetkili mahkemeye başvurulur. CMK m. 12/1 gereği yetkili mahkeme iş kazasının gerçekleştiği yer mahkemesidir. Hangi ceza mahkemesinin görevli olduğu ise ceza üst sınırına göre belirlenir.

4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri

İşg işyerlerinde tam anlamıyla uygulanması uzmanlaşmayı gerektiren tıp ve mühendislik dalları ile ilgili bir konudur. Bu yüzden işyerlerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılma zorunluluğu getirilmiştir.

4.4.1. İş güvenliği uzmanı

İş güvenliği uzmanı İSGK m. 3/1-f'de tanımlandığı üzere bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanı belgesine sahip iş müfettişlerini, mühendislik ve mimarlık fakülteleri mezunu ile teknik elemanı ifade eder. Teknik eleman da İSGK m. 3/1-s'de teknik öğretmen, fizikçi, kimyager, biyolog unvanına sahip veya üniversitelerin işg programından mezun kişiler olarak belirtilmiştir.

İş güvenliği uzmanları A, B veya C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahiptir. Çok tehlikeli işyerlerinde çalışabilmek için A; tehlikeli işyerleri için B ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışabilmek için C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi yeterlidir. Bir işyerinde tam süreli olarak çalışan iş güvenliği uzmanının o işyeri için uygun belgeye sahip olması yeterlidir.

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri işyerlerindeki çalışan sayısına bağlıdır. Çalışan sayısı tespit edilirken çırak ve stajyerler dâhil edilmez. Az tehlikeli sınıfta her 1000 çalışan; tehlikeli sınıfta her 500 çalışan; çok tehlikeli sınıfta her 250 çalışan

için tehlike sınıfına uygun ve tam zamanlı olarak çalışacak iş güvenliği uzmanı istihdam edilir. Arta kalan çalışan sayıları için ise az tehlikeli sınıf için çalışan başına ayda en az 10; tehlikeli sınıf için 20 ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az 40 dakika olacak şekilde iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.

4.4.2. İşyeri hekimi ve diğer sağlık personeli

İşyeri hekimi İSGK m. 3/1-ı'da bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim olarak ifade edilmiştir. Diğer sağlık personeli İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğinin 4. maddesinin b bendinde bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip kişiler olarak ifade edilmiştir.

İşyeri hekiminin çalışma süresi belirlenirken iş güvenliği uzmanındaki gibi usullere bağlıdır fakat farklı olarak az tehlikeli sınıfta her 2000 çalışan; tehlikeli sınıfta her 1000 çalışan; çok tehlikeli sınıfta her 750 çalışan için tehlike sınıfına uygun ve tam zamanlı olarak çalışacak işyeri hekimi istihdam edilir. İşyerinde tam süreli hekim görevli olduğu takdirde diğer sağlık personeli çalıştırılma zorunluluğu yoktur. Arta kalan çalışan sayıları için ise az tehlikeli sınıf için çalışan başına ayda en az 5; tehlikeli sınıf için 10 ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az 15 dakika olacak şekilde işyeri hekimi görevlendirilir.

4.4.3. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin hukuksal durumu

İş hukuku açısından değerlendirildiği zaman isg profesyonelleri ile işveren arasında iş akdi bulunduğundan bu kişiler işçi konumundadır. İşçilere yönelik olan tüm hak ve yükümlülükler isg uzmanı ve işyeri hekimi için de geçerlidir. İşverenle yaptıkları sözleşme süreklilik içerdiği için kural olarak belirsiz süreli durumundadır.

Bazı durumlarda işveren, işyerinde isg adına organizasyonun ve gerekliliklerin sağlanması için isg profesyonellerini sorumlu işveren vekili tayin edebilir. İsg müdürü olarak atanan bu konuda yönetim ve denetleme yetkisine sahip işçilere emir ve talimat verebilen işveren adına işçiler üzerinde otorite kurabilen isg profesyoneli işveren vekili olarak kabul edilir. İşyerinde buna benzer bir yetkisi ve hâkimiyeti

olmayan görevi sadece iş güvenliği adında rehberlik ve danışmanlık hizmeti vermek olan kişiler işveren vekili sayılmazlar.

İsg profesyonelleri işyeri içindeki hiyerarşide al-üst ilişkisi içinde yer almazlar. İsg adına önlemlerin alınmasını sağlama ve devam ettirme gibi bir sorumlulukları yoktur. Bu kişiler işyerindeki iş güvenliği organizasyonunun sağlanması, mevcut risklerin saptanıp gerekli önlemlerin neler olduğu gibi konularda görüş ve önerilerini işverene ve işveren vekillerine bildirmekle yükümlüdür. İş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin bildirdikleri tehlike ve risklerden dolayı gerekli tedbirlerin alınmamasından sorumlu tutulamayacağı İSGK m. 8/1'de özellikle belirtilmiştir.

İsg profesyonellerinin İSGK m. 8/1 hükmü gereği mesleki bağımsızlıkları güvence altına alınmıştır. Hak ve yetkileri görevlerini yerine getirmeleri dolayısıyla sınırlandırılmaz. Bu kişiler görevleri mesleki etik ilkeler ve bağımsızlık içerisinde gerçekleştirirler. Kanun haricinde hem iş güvenliği uzmanlarının hem de işyeri hekimlerinin görev ve yetkilerini düzenleyen sırasıyla 35/1 ve 42/2 hükümlerinde mesleki bağımsızlıkları tekrar vurgulanmıştır. İsg profesyonellerinin görevlerini gerçekleştirme sebebiyle iş sözleşmelerinin sonlandırılması haksız bir fesih olacak ve işe iade davası açılabilecektir.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin görevleri anılan yönetmeliklerde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Ayrıca İSGK m. 8/2 gereğince işyerindeki eksiklik ve aksaklıkların yazılı olarak işverene bildirilmesi gerektiği ayrıca hayati tehlike ve acil durumlarda işverenin gerekli tedbirleri almaması durumunda bakanlığın yetkili birimine, sendika temsilcisine ve çalışan temsilcisine bildirme görevi bulunur. Bu bildirim nedeniyle profesyonelin işine son veren veya hak kaybına uğratan işveren bir yıllık sözleşme tutarından az olmayacak şekilde tazminat ödemekle yükümlüdür.

İSGK m. 8/2 gereği gerekli bildirimleri yapmayan profesyonellerin yetki belgesi ilk aşamada 3 ay tekrarında ise 6 ay süreyle askıya alınır. Kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkemece saptandığı durumlarda bu süre 6 aydır. Herhangi bir ölüm veya maluliyet ile sonuçlanan iş kazasında ihmali tespit edilen profesyonelin yetki belgesi süresiz olarak askıya alınır.

İsg profesyonellerinin gerekli tedbirlerin alınmaması açısından icrai bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Tekrar belirtmekte fayda vardır ki onların görevi tespit ettikleri riskleri işverene yahut işveren vekiline bildirmektir. Gerekli tedbirlerin alınmamasından dolayı sorumluluk işverene aittir. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri danışmanlık ve rehberlik çerçevesinde hizmet verirler. Bu hizmetin gerçekleştirilmesinde kusurlu oldukları takdirde işverene karşı sorumlulukları doğar. Bu aşamada şu husus belirtilmelidir ki işveren bir iş kazası nedeniyle ödemek zorunda kaldığı bir tazminatı kusuru bulunması durumunda isg profesyonellerine rücu edebilir. Bu durum kusur sorumluluğu ilkesinin bir gereğidir. İşveren vekili konumundaki isg profesyonellerinin iş kazası sonucu ortaya çıkan zarardan doğrudan bir sorumluluğu olmaz. İşveren, kusuru olduğu takdirde aynı şekilde işveren vekiline rücu hakkını kullanabilir. İşveren vekili sıfatına haiz olmayan isg profesyonelleri ortaya çıkan zarardan dolayı tazminat sorumlulukları bulunmaz. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri TBK m. 116 gereğince ifa yardımcısı konumunda oldukları için kusursuz sorumlu durumundadır. İşveren ancak zararı tazmin ettikten sonra bu kişilere kusuru oranında rücu edebilir.

Ceza hukukunda sorumluluk şahsidir. İş kazasının gerçekleşmesinde rol oynayan herkes TCK m. 22/5 gereği kusuruna göre cezalandırılır. İş kazasından dolayı sorumluluğu olan kişiler taksirle ölüm veya yaralama suçuyla ilgilidir. Bir iş kazasının gerçekleşmesinde yükümlü olduğu dikkat ve özeni göstermeyen kişinin TCK m. 22/1 gereği sorumluluğu doğar. İşveren veya işveren vekili ile isg profesyonelleri arasında gösterilmesi gereken dikkat ve özen yükümlülüğü açısından fark bulunur. İsg profesyonellerinin işyerinde tespit ettiği bir tehlikeyi işverene bildirmesi ile yükümlü olduğu dikkat ve özeni göstermiş kabul edilir fakat rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yerine getirilmesinde herhangi bir kusurları tespit edilirse cezai sorumlulukları doğar.

4.5. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

İSGK m. 3/1-m'de "*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 Bakanlıkça yetkilendirilen birim” olarak açıklanmıştır.

İşveren İSGK m. 6/1-a gereğince yeterli sayı ve nitelikte isg profesyonellerine sahip olmadığı takdirde isg hizmetlerinin gerçekleştirilmesi için ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden kısmen veya tam olarak destek alabilir. Bu husus hakkında İSG Hizmetleri Yönetmeliği'nin m. 6/1-a,b uyarınca işyerindeki çalışan temsilcisinin görüşlerini almak ve çalışanları da görevlendirilen profesyonellerin görev, yetki ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmek durumundadır.

İSGK m. 4/2 gereğince işverenin osgb tarafından hizmet alması sorumlu olmasını engellemez. İdari, hukuki ve cezai sorumluluğu her türlü devam eder bu sorumluluğu hiçbir şekilde başka kişi, kurum ve kuruluşa devredemez. Buna karşın İSGK m. 8/3'te belirtildiği gibi ortak sağlık ve güvenlik biriminin hizmet verdikleri işverene karşı ihmallerinden dolayı doğacak sorumluluğu devam eder. İSG Hizmetleri Yönetmeliği'nde ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

4.6. Çalışan Temsilcisi

6331 sayılı İSGK'nda işyerinde bulunan iş güvenliği örgütlenmesine çalışanlarında katılımının sağlanması için çalışan temsilcisi müessesesi öngörülmüştür. SGK m. 3/1-c'de çalışan temsilcisi, isg ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan olarak tanımlanır.

İSGK m. 20 uyarınca işyerindeki çalışan sayısına uygun olarak çalışanlar arasında yapılacak seçim ile veya seçim ile belirlenemeyen durumda atama yoluyla çalışan temsilcisi işveren tarafından belirlenir. Belirlenecek çalışan temsilcisinin işyerinin geneline hâkim, mevcut risklerden haberdar ve çalışanların tamamına ulaşabilecek bir konumda olması gerekir. Çalışan temsilcisine görev ve sorumlulukları hususunda İSGK m. 17/7 gereği özel olarak eğitim verilmelidir.

İSGK m. 18 ve m. 20 uyarınca çalışan temsilcilerinin teftiş sırasında yetkili kişilere başvurması veya şikâyet etmesi nedeniyle hakları kısıtlanamaz ve görevlerini

rahatlıkla ifade edebilmesi için işveren tarafından gerekli imkânlar temin edilir. Çalışan temsilcileri işyerinde bulunan tehlikeler hakkında işverene çözüm önerilerinde bulunabilir ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteyebilir.



5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA UYGULANAN YAPTIRIMLAR

Bir önceki bölümde isg alanındaki tarafların yükümlülükleri tespit edildi. Bu yükümlülükleri gereği gibi yerine getirmeyen kişiler idari, hukuki ve cezai yaptırımlarla karşılaşır.

5.1. İdari Yaptırımlar

İsg ile ilgili emredici hükümlere aykırı davrananları devlet kamu hukuku yaptırımları uygular. İdari yaptırımları diğerlerinden ayıran en önemli özelliği yargı kararı olmaksızın doğrudan devletin düzenlediği idari işlemler neticesinde sonuç doğurmasıdır. Bu yüzden idari yaptırımlar idare hukuku kapsamında olup ona özgü usul ve esaslar doğrultusunda gerçekleşir. İdare hukukunun kanunilik ilkesi gereği yasada açıkça belirtilmeyen bir yükümlülüğün ihlali için idari yaptırım uygulanamayacağı gibi tarafların yapılan idari işlem ve yaptırıma itiraz hakkı da bulunur. İdari yaptırımlar Anayasa Mahkemesinin 01.03.2006 tarih ve 108/35 sayılı kararında belirttiği gibi ceza statüsünde değil idari işlem niteliğindedir.

İdari yaptırımların uygulanması için iş kazasının gerçekleşmesi şartı aranmaz. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranış ve tutumu idari yaptırım uygulanması için yeterlidir. İdari yaptırımlar genellikle iş kazasından önce uygulanırken sonrasında uygulanmaması için de engel bulunmaz. Burada amaçlanan etkin ve süratli bir şekilde iş kazalarının yaptırımlar aracılığıyla engellenmesidir. Mevzuatta öngörülen idari yaptırımlar idari para cezası, işin durdurulması, işyerinin kapatılması ve ölümlü iş kazası neticesinde kamu ihalesinden yasaklama şeklinde gerçekleşir.

5.1.1. İdari para cezaları

İsg hakkındaki idari denetimler yetkili iş müfettişlerince gerçekleşir. Müfettiş işyerindeki tehlikenin niteliğine göre hukuki tavır sergiler. İşyerinde hayati bir tehlike tespit edildiği takdirde işin durdurulması gerekli iken İşTeftişi Tüzüğü'nün m. 22/3 gereği yakın bir tehlike için de mehil vermeksizin idari para cezası işlemleri

başlatılır. Müfettişin hayati veya yakın bir tehlike karşısında süre verme yetkisi bulunmamaktadır. İsg bakımından hayati ve yakın tehlike içermeyen mevzuata aykırılık ve eksiklik için süre verilmesi müfettişin takdirindedir. Müfettiş gerçekleştirdiği denetim sonunda yazacağı rapor doğrultusunda çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası gerçekleştirilir.

İdari para cezalarının uygulanması usul ve esasları İSGK m. 26'da belirtilmiştir. İPC uygulanırken gerçekleştirilmeyen her yükümlülük, her aykırılık, işyerindeki çalışan sayısı, işyerinin tehlike sınıfı göz önünde tutulur. İşin durdurulmasına sebep olan aykırılık için ayrıca İPC uygulanmaz. Çalışan sayısı ile çarpılarak belirlenen İPC için işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınmaz.

İdari para cezaları genel bütçe için bir gelir kalemi olup İSGK m. 26/6 gereğince de bu gelir isg adına eğitim ve araştırmalar için kullanılır. İPC, Tebligat Kanunu'ndaki usul ve esaslara göre işverene tebliğ edilip sonraki gün başlamak üzere ödenmesi için 30 gün süre verilir. İşverenin tebliğ edilen idari para cezasının iptali için 15 gün içinde işyerinin bulunduğu Sulh Ceza Hâkimliğine başvuruda bulunabilir. Bu başvuru idari para cezasının uygulanmasını durdurmaz. İdari para cezaları adli para cezalarından farklı olarak ödenmediği takdirde hapis cezasına çevrilmeyip işveren hakkında icra işlemleri başlatılır.

5.1.2. İşin durdurulması

İSGK m. 25 hükümlerine göre yetkili iş müfettişlerinin tespiti doğrultusunda belli durumlarda işyerlerinde işin durdurulması yaptırımını uygulanabilir. İşin durdurulması hakkındaki hususlar İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik'te ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İş müfettişleri işyerlerinde gerçekleştirdikleri denetimleri sırasında hayati tehlike içeren çalışma koşulları gözlemlediklerinde işyerinde işin tamamı veya bir kısmı durdurulur. Bu çalışma koşulları içerisinde 7. fıkrada belirtildiği üzere iş programlarına aykırı olarak üretim zorlaması sebebiyle hayati tehlike oluşturan çalışma şekilleri de işin durdurulma sebebi olarak kabul edilir.

İşyerinde işin durdurulması için tespit edilen tehlikenin hayati olması gerekir. Hayati tehlikeden ise belirtilmek istenen husus işçinin yaşamına mal olabilecek, iş sağlığı ve güvenliği açısından ciddi sonuçlar doğurabilecek ortamda patlama riski, yangın çıkması, ekipman koruyucu donanımlarının bulunmaması gibi durumlardır. Bu durumda müfettişin bilgi, birikim ve öngörü düzeyi önem arz eder. Müfettişler işyerinin durum ve çalışma koşulları dikkate alarak kendi kanaatlerine göre tehlikenin hayati olup olmadığına karar verir. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması için gerekli olan yakın tehlike şartı, işin durdurulması hususunda aranmaz. Şöyle ki yakın tehlike içermeyen silikoz ve kurşuna maruziyet gibi çalışma durumlarında işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamıyor iken sonuçları uzun vadede ortaya çıkabilecek hayati tehlike içeren bu tarz durumlarda işin durdurulması gerçekleşebilir. Tehlikenin hayati nitelik taşımadığı bazı durumlarda yine iş durdurulabilir. İSGK m. 25/1 hükmü gereği çok tehlikeli sınıfta yer alan metal, maden, yapı işleri ve tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmamış olması başlı başına bir işin durdurulma sebebidir.

Acil durumlarda müfettiş acil olmayan durumlarda müfettiş heyeti tarafından verilen durdurma kararı mülki idare amiri tarafından 24 saat, acil durumlarda ise aynı gün içerisinde uygulanır. İşveren durdurma kararının gerçekleşmesinden sonra 6 işgünü içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz hakkını kullanabilir. Yapılan bu itiraz durdurma kararını geciktirmez. İş mahkemesinin 6 işgünü içinde vereceği karar kesindir.

İSGK m. 25/6 gereği durdurma süresince işçilerin ücret hakkı dâhil olmak üzere tüm hakları saklıdır. İşveren dilerse işçileri mesleki pozisyonlarına uygun olarak bu süreçte başka bir vererek çalıştırabilir. İSGK m. 25/8 gereği işin durdurulmasına rağmen işyerinde çalışmayı sürdüren işveren için 3 yıl ile 5 yıl arasında hapis cezası uygulanır.

5.1.3. Kamu ihalesinden yasaklama

İSGK m. 25-A uyarınca ölümlü iş kazası gerçekleşen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile kesinleşen işveren iki yıl süre ile kamu ihalelerine katılmaktan men edilir. KİK m. 26'ya göre gerçek işveren kişileri, şahıs şirketi olması durumunda

ortakların hepsi, sermaye şirketlerinde ise sermayenin yarısından fazlasına sahip olan kişiler bu yasak kapsamındadır.

5.2. Hukuki Yaptırımlar

Hukuki yaptırımlar kusur sorumluluğu çerçevesinde değerlendirilir. Meydana gelen zararda kimin etkisi varsa o kişi kusuru oranında zararı gidermekle yükümlüdür. Bu kişiler işveren olabileceği gibi işçi ve üçüncü kişiler de gerçekleşen zararın meydana geliş biçimine göre değerlendirilip olabilir.

İşçilerin karşılaştığı hukuki yaptırımlar esas itibariyle işten çıkarma, iş akdinin geçersizliği ve tazminattır. TBK m. 400/1,2 hükümleri gereği işçi işverene kusuruyla verdiği her türlü zararı gidermekle yükümlüdür fakat yapılan işin doğası gereği zararın oluşması yüksek ihtimal ise işçi hafif kusurundan dolayı sorumlu olamaz.

İşverenler için ortaya çıkan özel hukuk yaptırımları genellikle hukuka aykırı işlemin geçersiz sayılması, eski halin iadesi ve özellikle iş kazaları ile yakından ilgili olan işçilere verilen zarar nedeniyle tazminat ödenmesidir. Belirlenecek olan tazminatın amacı iş kazası hiç gerçekleşmeseydi işçinin bulunacağı durumun gerçeğe uygun bir biçimde mümkün olduğu kadar sağlanmasıdır. Kısaca meydana gelen zararın olabildiğince giderilmesi amaçlanır.

İşveren işçiyi gözetme borcunun ihlalini doğuracak davranış ve tutumu nedeniyle TBK m. 54 ve m. 55 gereği işçinin bedensel zararların tazmin etmekte ve işçinin talebi doğrultusunda m. 56 uyarınca manevi tazminat ödemekle yükümlüdür. İşçinin ölümü durumunda desteğinden yoksun kalanlar da TBK m. 53 gereği maddi ve manevi zararlarının karşılanmasını isteyebilir. Bunlara ek olarak SGK işçiye ve hak sahiplerine yaptığı her türlü gider ve ödemeleri belli şartlar altında işverenden talep edebilir.

5.2.1. Maddi tazminat

Maddi tazminat, işçinin iş kazası sonucu uğradığı bedensel zarar nedeniyle uğradığı malvarlığındaki eksilmeyi giderme aracıdır. İSGK'da maddi tazminat ile ilgili düzenleme bulunmamaktadır bu yüzden TBK genel hükümleri çerçevesinde

değerlendirme yapılır. TBK m. 49 gereği herkes kusurlu ve hukuka aykırı eylemi nedeniyle verdiği zararı gidermek zorundadır.

Maddi tazminatı gerektiren çalışma gücü kaybına sebep olan iş kazası sonucu gerçekleşen bedensel zarar bir uzvun kopması, kırılması, görme veya işitme yetilerinin eksilmesi olacağı gibi ruhsal ve psikolojik rahatsızlıklar da olabilir. Maddi tazminat işçinin uğradığı zararı aşamaz. Aksi takdirde hukuka aykırı olan sebepsiz zenginleşme durumu gerçekleşir. Maddi tazminat kapsamında iş kazasının gerçekleştiği an ile işçinin hayatının son bulacağı tarihe kadar olan süre zarfında uygun illiyet bağı gözetilerek işçinin kaza yüzünden uğradığı malvarlığındaki her türlü gelir kaybı giderilir. Bu hesaplamanın ne şekilde olacağına dair ayrıntılı, özel bir düzenleme mevzuatta yer almamaktadır. Yargıtay içtihatlarının belirlediği yöntemler esas alınır. İş kazasından dolayı işçinin uğradığı zarar geçmişe değil geleceğe yönelik olduğu için belli varsayımlar ve kabuller üzerine maddi tazminatın hesaplanması kaçınılmazdır.

Maddi tazminat belirlenirken dikkate alınması gereken maluliyet oranı, iş görebilme çağ ve yaşam süresi, ücret, kusur durumu gibi bazı unsurlar bulunmaktadır. Bunlar her işçi ve zararlandırıcı olay için farklılık gösterir.

İş kazası sonucu meydana gelen maddi zararın hesaplanabilmesi için ilk olarak işçinin meslekte kazanma gücü kaybını diğer bir deyişle maluliyet oranı tespit edilmelidir. Bu oran kaza öncesindeki sağlık durumuna göre elde edebileceği gelirin nispi olarak ne kadar azaldığını gösterir. Maluliyet oranı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ndeki usul ve esaslara göre belirlenir.

Sonrasında ise işçinin aktif olarak çalışabileceği süre ile bunun sonrasındaki yaşam süresi tazminat miktarı için önemlidir. Yüksek mahkemenin yerleşmiş görüşü aktif çalışma hayatının 60 yaşına kadar olduğu yönündedir. Genel olarak kişi 60 yaşına kadar tam ve sağlıklı çalışıyor olabileceği kabul edilir. Yaşam süresi ise Yargıtayın içtihatlarında görüleceği üzere PMF yaşam tablosunda yer alan usul ve esaslara göre tespit edilir.

Maddi tazminat hesaplanırken işçinin hayatı boyunca alabileceği ücret belirlenmelidir. Şöyle ki işçinin iş kazası anındaki ücreti değil de kaza hiç gerçekleşmeseydi elde edebileceği ücret önemlidir.

TBK m. 51 gereği maddi tazminat belirlenirken tarafların kusur yoğunluğu göz önünde bulundurulur. Kısaca iş kazasının oluşumunda tarafların yüzde olarak oranları bilirkişi raporları ile tespit edilir. Tarafların kusur oranlarının belirlenmesinde hâkim takdir hakkını kullanabilir, hakkaniyet indirimi olarak isimlendirilen bu uygulama ile tazminat miktarından belli bir oran indirim gerçekleştirilebilir. İş kazalarında çoğunlukla hem işverenin hem de işçinin birlikte kusuru söz konusudur. Bu durumda TBK m. 52 gereği belirlenen maddi tazminat miktarından işçinin kusuru oranında indirim uygulanır.

İşverenin kusurunu etkileyen diğer bir etken kaçınılmazlık unsurudur. İş kazası belli bir kaçınılmazlık durumu neticesinde meydana gelebileceği gibi sadece belli bir oranda da etkide bulunabilir. Yargıtay 21. HD 25.02.2003 tarihli 517/1301 tarihli kararında kaçınılmazlığı işverence mevzuatın öngördüğü tüm tedbirlerin alınmış olduğu durumlarda dahi önlenmesi imkânsız olan durum ve sonuç şeklinde belirtir. Tümüyle kaçınılmazlık sonucu ortaya çıkan iş kazasında ne işverenin ne de işçinin kusuru bulunur. Bu tarz durumlarda işçinin uğradığı zarar ile tek başına bırakılması vicdanları rahatsız edeceği için Yargıtay yerleşmiş içtihatlarında işvereni de bir nebze sorumlu tutma yoluna gitmiştir. Ayrıca tazminat miktarı belirlenirken hâkim işverenin ekonomik durumunu da gözetmek zorundadır. Tazminat miktarı işverenin mali durumunu aşırı zora sokacak, ticari hayatını sonlandıracak boyutta olur ise hâkim tazminatta indirim gidebilir yahut da tamamen kaldırabilir.

5.2.1.1. Maddi tazminatın hesaplanması

Maddi tazminat hesaplanırken kazanın gerçekleştiği, hükmün verildiği ve işçinin tahmini hayatının sona ereceği olmak üzere üç kritik an mevcuttur. Kaza ile hükmün verildiği zaman arası işlemiş zarar dönemi, hüküm ile işçinin tahmini ölüm anı arasındaki dilim ise işleyecek zarar dönemi olarak kabul edilir. İşleyecek zarar dönemi de kendi içinde işçinin aktif olarak çalışacağı süre baz alınarak işleyecek aktif dönem ve işleyecek pasif dönem olmak üzere iki kısımda incelenir.

İşlemiş zarar dönemi işçinin kaza nedeniyle elde edemediği ücretler ve sosyal yardımları kapsar. Burada işçinin kaza anında almış olduğu ücret esas alınır. Eğer ki kazazedenin ücreti bu şekilde belirlenemiyorsa emsal işçi veya asgari ücrete oranlama kriterlerine göre hesaplanır. İşyerinde bulunan kazazede işçi ile aynı yahut da benzer işi yapan emsal işçilere göre ücreti kararlaştırılır. İşçi işlemiş zarar dönemi içinde iyileşirse iyileşme anına kadar geçen sürede uğradığı zararlar hesaplanır.

İşçi engelli hale gelmişse bir sonraki adım olarak işleyecek zarar dönemi hesaplanır. Hüküm anındaki işçinin alacağı ücret başlangıç olarak kabul edilir. Bu aşamada yapılan tüm hesaplamalar artık sanal bir nitelik taşımaktadır. Karşılaşılan menfaat kayıpları varsayımsal temeller üzerine oturtulur. İşçinin hüküm anındaki hak etmiş olduğu ücret her yıl %10 artırılarak aktif çalışma yaşının 60 olduğu kabulü ile çalışma süresindeki ücretleri fiktif olarak belirlenir.

Bu aşamada şu hususa değinmek gerekir: İş kazası sonucunda belirlenen maddi tazminat irat şeklinde değil mahkemenin hükmü verdiği an sermaye şeklinde peşin olarak ödenir. İşçi vadesinden önce hak etmediği bir ücreti alacağı için sebepsiz zenginleşeceğinden Yargıtay işçinin işleyecek zarar dönemi miktarında %10 indirim yapar. İskonto edilmiş bu miktar peşin sermaye değeridir. İşleyecek zarar dönemi işçinin ücreti her yıl %10 artırılarak yapılır ama uygulanan indirim en son hesaplanan miktara olacağı için son belirlenen meblağdan biraz daha az olmuş olur. Bu işlemler öncede hazırlanmış bazı katsayılar yardımı ile gerçekleştirilir.

İşleyecek aktif dönem hesaplandıktan sonra 60 yaşı sonrası için de işleyecek pasif dönem hesaplanır. İşçinin 60 yaşında alması gereken yaşlılık aylığı 5510 sayılı SSGSSK çerçevesinde hesaplanır ve böylece yine bu dönem için başlangıç miktarı tespit edilir. PMF yaşam tablosuna göre işçinin olası ölüm yaşına kadar yukarıdaki gibi her yıl %10 artırılıp son miktardan yine %10 indirim uygulanarak işleyecek pasif dönem zararı belirlenmiş olur. Önemli bir nokta ise eğer ki işçinin kaza neticesinde maluliyeti düşük olup mevcut çalışma gücü ile yaşlılık aylığına hak kazanabileceği durumlarda pasif dönem zararı hesaplanmaz.

Tazminat miktarının sadece kişinin zararını giderecek kadar olması gerektiği unutulmamalıdır. Aksi halde sebepsiz zenginleşmeye girer. Yukarıda bahsedilen hesaplama yöntemi ile brüt maddi zarar belirlenir. Yani kazazedenin meslekte

kazanma gücünün %100 olduğu durumlardır. Bu hesaplanan miktardan kişinin maluliyet oranına göre indirim yapılır. Örneğin kazazede meslekte kazanma gücünün %30'unu kaybetmişse aynı oranda brüt maddi zarardan indirim uygulanır. Bunun yanında gerçekleşen kazada işçinin kusuru da bulunursa bu kusur oranına göre de belirlenen tazminat miktarından indirim yapılır. Hâkim TBK m. 50, 51 ve 52 gereği olayın gerekleri ve hakkaniyete göre bir indirim gerçekleştirebilir. En son olarak da tazminat miktarından SGK'nın gerçekleştirilen yardım ve ödeneklerin peşin sermaye değeri çıkartılır. Aksi durumda mükerrer ödeme gerçekleşir. Böylece işçiye ödenecek tazminat tutarı belirlenir. Yargıtay uygulamalarına göre kazanın gerçekleştiği andan itibaren yasal faiz işlemeye başlar. Bu husus da eleştiriye açık olup faiz anlayışına ters düşebilir.

Maddi tazminat belirlenirken hâkimin TBK m. 50, 51 ve 52 hükümlerine göre gerçekleştireceği hakkaniyet indirimi ile çelişen aynı kanunda yer alan 55. madde hükmü bulunmaktadır. Söz konusu maddeye göre de belirlenen tazminatın hakkaniyet düşüncesiyle değiştirilemeyeceği belirtilmiştir. Yargıtay 21. HD 19.11.2012 tarihli 13919/20491 sayılı kararında bilirkişi raporunda belirtilen maddi tazminat miktarından yapılan %20 hakkaniyet indirimi TBK m. 55' e aykırı olduğu gerekçesiyle uygun bulmamıştır. Buna karşın birçok yüksek mahkeme kararında da hakkaniyet indiriminin kabul gördüğü açıktır. Hukukun güvenilirliği açısından bu çelişkinin giderilmesi gerekir.

Ayrıca TBK m. 75 hükmü gereği kaza sonucu gerçekleşen bedensel zararın şiddeti veya kapsamı karar verme anında net olarak tespit edilemiyorsa hâkim kararın kesinleşmesinden itibaren iki yıl süresince tazminat miktarını değiştirme yetkisini kullanabilir. Aynı kanunun 76. madde uyarınca da hâkim gerekli gördüğü takdirde işverenden kazazede için geçici ödeme yapmasını isteyebilir. Yapılan bu geçici ödeme sonrasında kararlaştırılacak maddi tazminat miktarından mahsup edilir. Tazminata hükmedilmediğinde ise geçici ödeme yasal faiz ile kazazededen istenip işverene geri verilir.

Maddi tazminat talebi kazazedenin zararı ve sorumlusunu öğrendiği tarihten itibaren iki yıl ve her durumda kazanın gerçekleştiği tarihten itibaren on yıl geçmesi durumunda zamanaşımına gerçekleşir. Fakat bu tazminat miktarı ceza hukukunun

daha uzun bir zamanaşımı süresi öngördüğü bir ceza gerektiren fiilden dolayı meydana gelmişse uzun olan süre zamanaşımı olarak kabul edilir.

5.2.2. Destekten yoksun kalma tazminatı

İşçinin kaza sonucu ölümü üzerine desteğinden yoksun kalan kişilerin TBK m. 53-1 gereği tazminat talep etme hakkı bulunur. Bu tazminatın amacı kazazede yaşasaydı yardım ettiği kişilere yapabileceği yardımların gerçekleştirilmesidir. Bu tazminat tutarı yine peşin olarak ve toptan bir şekilde ödenir.

Desteklenen kişilerin mutlaka kazazedenin yasal mirasçısı olması şartı aranmaz. Kazazedenin hayatı süresince fiili destek sağladığı yahut da yaşasaydı sağlaması muhtemel kişiler bu kapsamda değerlendirilir. Burada önemli olan diğer husus da bu kişilerin bakıma ve desteğe muhtaç olma şartıdır.

Kaza sonucu dul kalan eş destekten yoksun kalma tazminatından kural olarak yaşamının sonuna kadar faydalanabilir fakat yeniden evlenmesi veya bir iş bulması durumunda bakım ihtiyacı son bulacağı için bu tazminat türünden yararlanamaz. Tazminat toptan ödendiği için destekten yoksun kalan eşin mali durumu, sağlık koşulları, tekrardan evlenme ihtimali gibi durumlar gözetilerek tazminat bedeline karar verilir. Aynı durum kazazedenin destekten yoksun kalan nişanlısı için de geçerli olabileceği gibi kazalı ile birlikte yaşayan resmi nikâhsız eşi için de Yargıtay 21. HD 20.03. 2001 tarihli 1005/2091 sayılı kararında da belirttiği gibi geçerlidir.

Kaza sonucu desteği kaybeden çocukların bakıma ihtiyaç süresi tek başlarına geçimlerini sağlayabilecek yaşa kadardır. Bu yaş genel olarak 18 olarak kabul edilir. Fakat kaza sırasında yükseköğrenim gören çocuk olması durumunda bu sınır en yüksek limit olan 25 olarak kabul edilir. İstisna olarak da çocuğun engelli durumda olmasıdır. Böyle bir durumda bakıma ihtiyaç süresi yaşam boyu olarak kabul edilir. Bakıma ihtiyaç duyulduğu, kazazede tarafından sürekli yardım edildiği tespit edilen anne, baba ve kardeşler için de destekten yoksun kalma tazminatı kararı verilebilir.

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında genel olarak yukarıda bahsedilen kurallar geçerliliğini korur. Ek olarak desteklenen kişilerin yakınlık derecesi, sayısı, yaş, cinsiyet, sosyal durumları, ekonomik gelirleri, bakıma ihtiyaç

süresi gibi kriterlerin hepsi göz önünde bulundurulur. Kazazedenin kendi giderlerini karşıladığı hatta sonrasında da belli bir miktar tasarrufta bulunup ondan sonra desteklenen kişilere yardımda bulunduğu kabul edilir. Kazalanan kişinin yasal mirasçılarına bıraktığı miras miktarı hesaplanan tazminattan eksiltilir. Son olarak da SGK tarafından desteklenen kişilere bağladığı gelirlerin peşin sermaye değeri elde edilip işverenin ödemesi gereken tazminat miktarından düşülür.

5.2.3. Manevi tazminat

Manevi tazminat ile iş kazası neticesinde zarar gören işçinin yahut da yakınlarının duyduğu üzüntü, keder, acı, ıstırap manevi yönden bir miktar da olsa giderilmesi hedeflenir. Hâkim olayın şiddetine, gerçekleşmesine göre belli bir miktar tazminata karar verebilir.

Kazazede iş kazası neticesinde hayatını kaybederse yakınları TBK m. 56/2 gereği manevi tazminat talebinde bulunabilir. Kanun maddesinin lafzında geçen yakınları ibaresi dar kapsamda aile hukuku çerçevesinde değil geniş anlamda ölen kişi ile duygusal bağ taşıyan herkesi kapsar. Burada önemli olan husus Yargıtay 4. HD 05.03.1979 tarihli ve 9973/2900 sayılı kararında açıklığa kavuşturduğu gibi manevi tazminat isteyecek kişinin kazazedenin ölümünden dolayı şiddetli miktarda üzüntü ve keder duyabilecek duygusal bağa sahip olması yeterlidir. O yüzden her olay için bu kişiler değişebilir. Örnek vermek gerekirse kazazedenin eşi kural olarak tazminat isteyebilir fakat bu kişi yıllardır eşinden ayrı olarak yaşamış, eşi ile sevgi bağını kaybetmiş ise manevi tazminat talebinde bulunamaz. Çocuğun manevi tazminat talebinde bulunabilmesi için kaza sırasında ana rahmine düşmüş olması bile yeterlidir. Şüphesiz ki ileride bir baba eksikliğinden dolayı duyacağı üzüntü ve keder su götürmez bir gerçektir. Eğer işçi kaza sonucu ölmemiş fakat ağır bir bedensel zarara maruz kalmış ise hem kendisi hem de yakınları manevi tazminat talebinde bulunabilir.

Yargıtay 9. HD 13.02.2012 tarihli 42452/3132 sayılı kararında belirttiği üzere işverenin manevi tazminattan sorumlu olabilmesi için gerçekleşen iş kazasında kusurunun bulunması gerekir. Fakat yüksek mahkeme bazı kararlarında da işveren kusurlu olmasa bile kazanın gerçekleşme şekli, maluliyet oranının yüksekliği, kaza sonrasında yaşanan zorluklar gibi etkenleri göz önüne alarak yine de manevi

tazminata hükmetmiştir. Kısaca manevi tazminata karar verilirken her olay kendi başına detaylı bir şekilde incelenmelidir.

5.2.4. Sosyal güvenlik kurumunun rücu davaları

İşveren iş kazası neticesinde zarar gören işçinin veya ölümü durumunda yakınlarının maddi ve manevi tüm zararlarını gidermekle yükümlüdür. Bunun haricinde de SGK, işverenin kusuru olması halinde gerçekleşen iş kazası nedeniyle yaptığı ödemeleri ve bağladığı aylıkları rücu davası ile işverenden talep edebilir. İşveren iş kazası neticesinde hem kazazede ve yakınları ile hem de 5510 sayılı SSGSSK m. 21 hükmü gereği SGK ile hukuki bir mücadele içine girer.

Aynı maddedeki 4. fıkra hükmü gereği eğer ki gerçekleşen kazada üçüncü bir kişinin yahut da onları çalıştıran kişilerin kusuru olması halinde SGK tarafından yapılan ödeme ve aylıkların yarısı işverene rücu edilir.

5.3. Cezai Yaptırımlar

İş kazası neticesinde kusurlu işveren, işveren vekilleri ve işg profesyonelleri görev ve sorumluluk sınırları içerisinde TCK m. 85 ve m. 89 hükümleri gereği cezaya çarptırılabilir. Burada belirtilen kusur gerekli işg önlemlerinin alınmamasıdır. İşveren bu tedbirlerin alınmaması yüzünden m. 85'te belirtildiği gibi taksirle işçinin ölümüne neden olursa iki ve altı yıl arası hapis cezası hükmedilir. Ölümün yanında bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına da sebep olursa ceza süresi on beş yıla kadar çıkabilir. Taksir kavramını yine belirtmek gerekirse yeterli dikkat ve özen gösterilmeyerek suçun kanuni tanımındaki neticesi öngörülmeyle işlenmesidir. Genel olarak işverenler iş kazası neticesinde taksirle adam öldürme veya taksirle adam yaralama suçları ile suçlanır. TCK m. 89 gereği de işçi iş kazası sonucu yaralanırsa işveren taksirle adam yaralama yüzünden üç ay ile iki yıl arası hapis cezası veya adli para cezası uygulanır.

İşg ile ilgili suçlar genellikle taksirle işlenen suçlar içinde değerlendirilir. Bu yüzden ki TCK m. 50/4 gereği uygun şartların bulunması halinde hükmedilen hapis cezası adli para cezasına dönüştürülür. Fakat yine aynı fıkra hükmüne göre bu dönüştürme bilinçli taksir durumunda geçerlilik kazanamaz.

Şunu belirtmek gerekir ki asıl ve alt işverenin müteselsil sorumluluğu sadece mali ve hukuki açıdan geçerlidir. Şüphesiz ki ceza hukukunda şahsılık ve kusur ilkesi esastır. Asıl işveren, alt işverenin kusurundan dolayı gerçekleşen idari para cezası ve TCK kapsamında sorumlu olduğu suçlar yönünden müteselsil sorumlu değildir [61].

Konuya hakkında bir davada Yargıtay 2. CD 2003/20270 E., 2005/6366 sayılı 18.4.2005 tarihli kararında, alt işveren işçilerinin isg kapsamında bulunan eğitim yükümlülüğünün asıl işverene ait olduğu ve bunu sağlamayan asıl işverenin gerçekleşen iş kazası sonucunda meydana gelen yaralanma ve ölüm nedeniyle cezai sorumluluğunun bulunduğu söylenmiştir.

TCK m. 62 ve m. 63 gereği failerin cezalarında indirim uygulanabilir. Failin geçmişi, sosyal durumu ve yargılama sürecindeki davranışları göz önüne alınarak hâkim dilerse kararlaştırılan cezadan altıda bir oranında indirim uygular. Ayrıca kovuşturma sırasında tutuklu olarak yargılanan fail bu aşamada bulunduğu tutukluluk süresi de kararlaştırılan hapis cezasından indirilir.

TCK m. 51'de belirtildiği üzere eğer sanık gerçekleşen iş kazasından kusurlu bulunup iki ve daha az süre ile hapis cezası alırsa cezanın ertelenmesi müessesesi işletilebilir. Bunun için de kazalanan kişinin zararlarının tazmin edilmesi, hâkimde sanığın tekrar suç işlemeyeceğine dair bir kanaat oluşması ve öncesinde kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hüküm giymemiş olması gerekir.

Ceza Muhakemesi Kanunu m. 231'e göre sanığa verilen hapis cezası iki ve daha az süreli olursa sanığın mahkemeden talebi üzerine belli şartlar sağlandığı takdirde hükmün açıklanmasının geri bırakılmasını isteyebilir. Sanık öncesinde kasıtlı bir suçtan dolayı hüküm giymemiş olup mağdurunda maddi ve manevi zararları tazmin edilmiş olmalıdır. Böyle bir durumda sanığın aldığı ceza yok hükmünde olup beş yıl süre ile denetimli serbestlik sürecinde kasten bir suç işlediği takdirde ceza uygulanabilir hale gelecektir. Bu karar sanığın adli sicil kaydına işlemez.

İş kazası ölüm ile sonuçlanırsa dava kamu davası niteliği taşıyıp savcılık tarafından resen dava açılır. Bilinçli taksir ile gerçekleşmeyen sadece yaralanma ile neticelenen iş kazalarının kovuşturmasının yapılması şikâyete bağlıdır. TCK m. 66'ya göre kamu davasına dönüşen iş kazası davası zamanaşımı süresi her halükarda on beş yıldır.

Zararlandırıcı olayı öğrenen mağdur faili öğrendikten sonra da altı ay içerisinde şikâyette bulunması gerekir. Aksi halde dava açma süresini geçirmiş olur.

Ceza mahkemelerinin kararlarına taraflar itiraz, istinaf ve temyiz kanun yolları olmaz üzere itirazda bulunabilir. 5271 sayılı CMK 267. ile 307. maddeleri arası bu kanun yollarının usul ve esasları düzenlenir.



6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Tezin birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramı üzerinde durulmuş, dünyadaki ve ülkemizdeki gelişim süreci incelenmiştir. Bu aşamada görülmüştür ki sanayi devrimine öncülük eden ülkelerde buna paralel olarak iş sağlığı ve güvenliği kültürü de gelişim göstermiş ve işçi sınıfları güvenli çalışma hakkını uzun bir mücadele sürecinden sonra ülkemize göre çok daha erken olarak elde etmiştir. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemin son yıllarda gerçekleştirilen çalışmalara rağmen yeterli düzeyde olmadığı iş kazası istatistiklerinden anlaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı esasında işçinin en temel hakkı olan yaşam hakkı çerçevesinde onur ve haysiyete yakışır bir çalışma düzeninin sağlanması ve bu düzeni bozacak her türlü tehlikenin bertaraf edilmesidir. İkinci bölümde ise iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oturduğu hukuki dayanaklar incelenmiş olup hem dünyadaki hem de ülkemizdeki yasal gelişmelerin neler olduğu açıklanmıştır. Avrupa Birliğinin iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki direktiflerinin ülkemizdeki son on yıllık mevzuat çalışmasında bize öncülük ettiği görülmüştür. Bu kapsamda 6331 sayılı İSGK 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmiş olup kanununun 30. maddesine dayanarak da çok sayıda yönetmelik hazırlanmış ve ihtiyaca göre yeni mevzuat çalışmaları ve bunların güncellenmesi gerçekleştirilmektedir. 301 işçimizi kaybettiğimiz Soma maden kazasından sonraki yapılan yasal düzenlemeler örnek olarak gösterilebilir. Üçüncü bölümde iş kazası olayının yargı sistemindeki yeri irdelenmiş ve hangi zararlandırıcı olayların iş kazası olarak değerlendirildiği, bir zararlandırıcı olayın iş kazası olarak kabulü için gerekli unsurları ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Taksir ve kast kavramları hakkında değerlendirmeler yapıp, iş kazalarının taksir unsuru çerçevesinde ele alındığı görülmüştür. İş kazasına olan yaklaşımın yıllar içinde nasıl değiştiği hem mevzuat açısından hem de yüksek mahkeme olan Yargıtay tarafından verilen karar örnekleri incelenerek araştırılmıştır. İş kazası kavramının yanında işyeri, kusur, sorumluluk gibi mefhumların da net olarak açıklığa kavuşturulması gerektiği görülmüştür. Buna ek olarak bir sonraki bölümde de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki tarafların kimler

olduğu, bunların yükümlülük ve sorumlulukların neler olduğu ayrıntılı olarak tespit edilmiştir. İşveren kavramı üzerinde durulmuş kimlerin bu kapsamda değerlendirileceği ve gerçekleşen iş kazalarından sorumlu olacağı araştırılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işveren vekili olmadığı, hukuki statülerinin işçi olduğu ve iş kazalarından sadece kusurları ölçüsünde sorumlu olduğu sonucuna varılmıştır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alma yükümlülüğünün kaynağı işçiyi gözetme borcu olduğu görülmüştür. Tarafların hak ve yükümlülüklerini bilmesi açısından çalışma bir rehber kaynak niteliği taşımaktadır. Beşinci bölümde işverenin yükümlülüklerini gerçekleştirmediği takdirde idari, hukuki ve cezai yaptırımlara karşılaşacağı açıklanmış ve bu yaptırımların hangi durumlarda uygulanacağı sırası ile irdelenmiştir. İş kazası sonucu işverenin taksirle yaralama veya taksirle öldürme suçları ile yargılandığı tespit edilmiştir. İşverenin iş kazasındaki sorumluluğu ağırlıkla basit taksir kapsamında değerlendirilmiş bazı durumlarda ise iş kazasının oluş biçimi, kazanın öncesinde uyarıların yapılması, işyerinin teftiş geçirmesi gibi durumlarda bilinçli taksirle de suçlanabileceği görülmüştür. Son bölümde ise 2013 – 2018 yılları arasındaki yaklaşık 1000 adet Yargıtay kararı incelenip bunlardan yüksek mahkemenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki önemli tespitlerde buldukları değerlendirme altına alınmıştır. Bu kararların ceza davaları (yaralanmalı ve ölümlü), hukuk davaları (tazminat), rücu davaları olmak üzere üç başlık altında toplandığı görülmüştür.

Çalışmada değinilen önemli hususlardan biri iş kazalarında özellikle işverenin sorumluluğunun hukuki niteliği olmuştur. İş kazalarında işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğu mu yoksa kusursuz sorumluluk çerçevesinde mi değerlendirilmesi gerektiği irdelenmiştir. Kusur sorumluluğunun özünü kişinin zararlandırıcı olayın gerçekleşmesinde kusurunun diğer bir ifadeyle kınanabilir olması oluşturur. Kusursuz sorumluluğun temelinde ise kişinin her türlü zararı, yasada açıkça belirtilmek suretiyle, kusuru olsun olmasın gidermesi yükümlülüğu oluşturur. Türk hukuk sisteminde genel olarak kusur sorumluluğu kabul edilirken istisnai olarak da kusursuz sorumluluk halleri mevcuttur. İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğu için de kusur sorumluluğu ilkesi ağırlıklı olarak geçerlidir. Her ne kadar gerek 6098 sayılı TBK m. 417/2’de gerekse de 6331 sayılı İSGK m. 4/1’de geçen “her türlü” ibaresi işverenin sorumluluğunu kusursuz sorumluluk gibi gösterse de bu durum

ancak işverenin sorumluluk çizgisini kusursuz sorumluluğa yaklaştırdığı söylenebilir. Nitekim iş kazası sonrası yapılan yargılamalarda tarafların zararlandırıcı olayın gerçekleşmesinde kusurlarının olup olmadığı varsa ne kadar olduğu gibi incelemeler yapılır. Belirlenen bu kusur oranlarına göre tazminat miktarları yahut da suçun oluşup oluşmadığı belirlenir. Yargıtay kararlarında da bu husus işverenin bilim ve teknolojinin gereklerini sağlayacak şekilde tüm önlemleri almakla yükümlü olduğu şeklinde vurgulanmıştır. Yüksek mahkeme genellikle verdiği kararlarda işçi tarafında olsa da bu sorumluluk sınırının net bir şekilde çizilmesi hukukun güvenilirliği açısından önemlidir. Binaenaleyh bu sorumluluğun sınırı hakkında Yargıtay üyeleri arasında da görüş ayrılıkları mevcuttur. Kararlarda verilen karşı oyların gerekçeleri incelendiğinde bu durum görülecektir. Kararlarda işverenin hangi iş sağlığı ve güvenliği önlemini almadığı, kazayı hangi tutum ve davranışı ile engelleyebileceği net bir şekilde somut olarak ortaya konmalıdır. Bu sorumluluk çizgisinin kusursuz sorumluluk anlayışına yaklaşmış olmasının olumsuz bir etkisi olarak işverenler iş kazaları açısından nasılsa her türlü sorumlu olacaklarını düşünüp hiçbir iş sağlığı güvenliği tedbirini almayabilir. Ayrıca bu yaklaşım girişimcilik ruhunu öldürebilir ve insanları pasifize ederek faaliyette bulunma cesaretini kırabilir. Yargı kararları incelendiğinde diğer bir sorun olarak “kaçınılmazlık” kavramının ne şekilde ele alınması gerektiği görülecektir. Kaçınılmazlık kavramı hususunda da Yargıtayın çelişkili kararları mevcuttur. Kararlarda bazı iş kazaları için kaçınılmazlık vurgusu yapıp bu sebepten ötürü işverene kusur yüklenemeyeceği söylenirken bazılarında ise “kaçınılmazlık” kavramının iş kazası için geçerli olamayacağını gerekli tüm önlemlerin alındığı takdirde iş kazasının yüzde yüz oranında önlenebileceğini vurgulamıştır. Yargıtayın bu çelişkili kararlarının hukukun güvenilirliğini sarstığı şüphesizdir.

İşçiler ancak iş kazası sonrasında dava yolu ile zararlarının giderimi için talepte bulunabilirler. Aslında bakılacak olursa tüm iş sağlığı ve güvenliği olgusunun ve buna hizmet eden araçların tek bir amacı vardır: İş kazasının gerçekleşmemesi. Bu çerçeveden bakılacak olursa işçilerin haklarını iş kazası olmadan önceki zaman dilimi içinde genişletmek gerekir. Hali hazırda işçinin 6331 sayılı İSGK’da belirtilen “çalışmaktan kaçınma” ve “şikâyet hakkı” bulunur. 13. maddede belirtilen “çalışmaktan kaçınma hakkı” dikkatle incelendiğinde yetersiz kaldığı ve pratikte

uygulanmasının zor olduğu görülecektir. Madde lafzında geçen “ciddi ve yakın tehlike” kavramının hem belirsiz olduğu hem de dar bir kapsamda yorumlanması gerektiği açıktır. Şu Şekilde örneklendirmek gerekirse meslek hastalığı riskine maruz kalan bir işçinin bu madde kapsamında çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacağı görülür. Çünkü bazı meslek hastalıkları uzun süre maruziyet sonucu ortaya çıkar ve etkisini yıllar sonra gösterebilir. Bu tarz tehlike türleri maddede belirtilen yeterlilikleri sağlamadığı için kapsam dışı kalır. İlk aşamada bu madde lafzının tüm tehlike ve riskleri kapsayacak şekilde revize edilmesi ve çalışmaktan kaçınma hakkının çerçevesi genişletilmelidir. İşçinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına işveren karşısındaki konumu yasal düzenlemeler ile güçlendirilmelidir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması tehlike suçları kategorisinde değerlendirilmeli ve sadece inşaatlar için geçerli olan aynı TCK m. 176’daki gibi hapis veya adli para cezası ile cezalandırılabilirdir. Kısaca 176. maddenin kapsamı tüm işyerleri olacak şekilde genişletilmelidir. Böylece işçi sadece iş kazası sonrası dava yolu ile haklarını talep eder duruma gelmeyecek aynı zamanda iş kazasının öncesinde de güvenli ve sağlıklı bir çalışma düzeni isteme hakkını daha etkili bir şekilde kullanacaktır. Asıl önemli olan iş kazasının olmasını engelleyen proaktif önlemlerin alınması ve iş kazasını azaltıcı sistemlerin kurulmasıdır.

Türk hukuk sisteminde iş kazasının ne olduğu 5510 sayılı SSGSSK m. 13 ve 6331 sayılı İSGK m. 3 olmak üzere iki farklı yerde açıklanmıştır. 5510 sayılı kanunda yapılan iş kazası açıklaması aslında tanımdan ziyade bir tarifdir. Hangi şartlarda SGK’nın iş kazasından sorumluluğunun doğacağı halleri sayar. 6331 sayılı kanunda yapılan tanım ilk bakışta 5510 sayılı kanunda yapılan tarife göre iş kazasının daha dar kapsamda ele alındığı düşünülse bile gerekçeli kanunda ilgili madde incelendiğinde 6331 sayılı kanunda yapılan iş kazası tanımının 5510 sayılı kanundakine göre daha geniş bir bakış açısı ile ele alındığı vurgulanmıştır. Ayrıca kapsam bakımından da 6331 sayılı kanun çalışan kavramını kullanmış ve bunu da kamu veya özel işyerlerinde çalışan gerçek kişi olarak nitelendirmiştir. 5510 sayılı kanunda örneğin kamu görevlileri iş kazası kapsamında değerlendirilmez iken 6331 sayılı kanunda iş kazası kapsamına alınmıştır. Bu çalışan kavramı içinde olan herkes 6331 sayılı kanuna göre iş kazasında işverenin sorumluluğuna gidebilir. Çalışmada örnek yargı kararları incelendiğinde görülmüştür ki iş kazasının ne olduğu hususunda

hala daha bir anlaşmazlık mevcuttur. Yargıtay kararları arasında iş kazasına yaklaşım farklılığı ortaya çıkmaktadır. Bazı uç sayılabilecek iş kazası örneklerinde Yargıtay üyeleri de kendi içinde ihtilafa düştüğü görülür. Bunun sebeplerinden biri de mevzuatta farklı kanunlarda farklı iş kazası tanımlarının yer alması bunun sonucu olarak da ilgili tanımların muhataplarının farklı olmasıdır. Bu husus hakkında etkili bir yasal düzenleme yapıp bu karmaşıklığın giderilmesi gerekir.

Yargı kararları incelendiğinde esas alınan iş kazası kavramının 5510 sayılı kanunda yapılan iş kazası tanımı olduğu görülür. SGK'nın iş kazasından sorumluluğunun doğması için söz konusu maddedeki sayılan hallerden birinin gerçekleşmesi gerekir. Başka bir ifadeyle SGK'nın sorumluluğu için kaza ile zarar arasında bir illiyet bağının varlığı yeterlidir. İş kazası olarak tespiti yapılan tüm zararlandırıcı olaylardan SGK sorumludur fakat her iş kazasında işverenin sorumluluğu doğmaz. İşverenin iş kazasından sorumluluğunun doğması için hem kaza ile meydana gelen zarar hem de kaza ile işin yürütümü arasında bir illiyet bağının varlığı gerekir. Örneğin işyerinde kalp krizi sonucu ölen bir işçi SGK açısından iş kazası geçirerek öldüğü kabul edilir ve sorumluluğu ortaya çıkar. Aynı olayın işveren açısından sorumluluğunun doğması için ayrı bir inceleme yapılmalı ve işçinin gerçekleştirdiği iş ile kalp krizi arasında bir ilişki olup olmadığı bunda da işverenin kusurlu bir tutum ve davranışının varlığı araştırılmalıdır. Yargıtay'ın bazı kararlarında hatalı bir şekilde bu araştırma yapılmadan, iş kazası olması sebebiyle doğrudan işverenin sorumluluğuna gittiği görülmüştür. Bunun sebebi de iş kazasının ne olduğu, hangi şartlarda kimlerin ne şekilde sorumlu olacağı net açık bir şekilde belli olmamasıdır.

Çalışmada vurgulandığı gibi iş kazası sonrası verilen hukuki mücadelede işveren, işçi ve SGK olmak üzere üç ana aktör rol oynamaktadır. İş kazasından zarar gören işçi veya ölümü halinde yakınları SGK'ya bu durumu bildirip gerekli tespitler yapıldıktan sonra SGK tarafından kendilerine kayıpları ölçüsünde toptan bir ödeme yapılır. SGK bu ödemeyi yaparken işçinin son aldığı ücreti, yaşı, meslekte kazanma gücü kaybı oranı gibi etkenleri göz önünde bulundurur. Fakat mevcut sistemde işçinin kaza sonrası tüm zararları SGK tarafından karşılanmaz. Bu durum da sonrasında işçi ile işvereni mecburen hukuksal bir rekabet ortamına sokar. İşçi tarafı karşılanmayan maddi ve manevi tüm zararlarının giderimi için işverenden talepte bulunur. Zaten sosyal sınıfı gereği işveren karşısında zor durumda olan işçi tarafını

bir de iş kazası sonrası mağdur bir durumda iken işveren ile hukuksal bir mücadele içerisine itmek adalet anlayışına uygun düşmez. Yargı sisteminin etkin olması için doğru kararlar vermesi kadar hızlı ve mağdur tarafın zararını da bir an önce gidermesi de önemlidir. Ülkemizdeki yargı süreçlerinin uzunluğu gerçekten insanı bezdirici hatta hakkını aramaktan vazgeçtirecek düzeyde bile denilebilir. İş kazası sonrası dava süreçlerinin yıllar sürdüğü görülmektedir. İş kazası sonrası işçi tarafının bu süre boyunca mağduriyeti devam etmekte ek olarak da hukuki mücadelenin getirmiş olduğu stres ve üzüntüyü de yaşamaktadır. Bu noktada işçi tarafının maddi zararının tümünün Fransız, Alman ve İsviçre hukukunda olduğu gibi SGK tarafından karşılandığı bir sisteme geçilmesi hem işçi için daha adil olacak hem de yargı sisteminin yükü hafifleyecektir. Zira iş kazası sonrası SGK işverene rücu davası açmakta ve işverenden kusuru oranında yaptığı ödemeleri talep etmektedir. Usul ekonomisi çerçevesinden de değerlendirildiği zaman aynı amaç için yargı sistemi iki defa çalıştırılmayacak yargı erki daha etkili kullanılmış olacaktır. Zira rücu davası hususunda da yasal bir değişiklik yapılmasına da ihtiyaç yoktur. Çünkü SSGSSK m. 21 gereği SGK'nın işverenden rücu hakkı mevcuttur. Ayrıca işçi ile işverenin olabildiğince az bir mücadele içine girdiği bir sistem Anayasanın 60. Maddesinde belirtildiği gibi sosyal devlet anlayışına da daha uygun olur.

Belirtmek gerekir ki hukuk sistemimizde iş kazası sonrası yapılan tazminat hesabında kullanılan metotlar hala daha tam anlamıyla yasal bir zemine oturtulamamıştır. Mevcut sistemde bilirkişiler tarafından gerçekleştirilen hesapların doğru olup olmadığı ve bu konu hakkındaki yargı kararlarına uyup uymadığının mahkemeler tarafından denetiminin yapılması gereklidir. Tam anlamıyla yasal bir dayanağı olmayan, varsayımlar üzerine kurulu tazminat hesaplamalarını bir de hâkimlerin takdiri denetiminin dışında bırakmak, zaten bir nebze belirsizliğin hâkim olduğu hesaplama sürecini bütünüyle karmaşık ve güvenilirmez bir hale sokacaktır. Bu durum hukukun güvenilirliğini sarsacak, benzer durumlarda farklı tazminat miktarlarının belirlenmesi gibi istenmeyen neticelere sebep olacaktır. Ayrıca iş kazaları neticesinde belirlenen manevi tazminat miktarları ileri ülkelerdekine kıyasla çok azdır. Manevi tazminat miktarları yüksek tutulup işverenler için caydırıcı bir unsur olarak etkili bir araç şeklinde kullanılmalıdır.

Öncelikle şu husus kabul edilmelidir ki işyerlerinde isg tedbirlerinin alınması, iş kazalarının önlenmesi tıp ve mühendislik bilimleriyle iç içe olan uzmanlık gerektiren bir alandır. İş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi ile ilgili profesyonellere (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli) ihtiyaç duyulmuştur. Bu profesyonellerin temel amacı işverene isg hakkında rehberlik etmek, işyerinde iş kazası ve meslek hastalığı yaşanmaması için mevcut tehlike ve riskleri belirleyip işverene yardımcı olmaktır. Hukuki statüleri de taraflar arasında serbestçe yapılan iş sözleşmesine bağlı olarak işçidirler. Alman hukukunda olduğu gibi işveren vekili olarak kabul edilmezler. İsg tedbirlerinin alınmasını sağlama gibi bir yükümlülükleri bulunmaz sadece rehberlik ve danışmanlık hizmetini sağlama görevi bulunur. Çalışmada görev ve sorumlulukları ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Bu kadar kritik bir rol üstlenmelerine karşın yeterli düzeyde hukuki koruma altında olmadıkları açıktır. Maalesef ki ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği bilinci zayıf olduğu için ekseriyetle isg adına alınması gereken tedbirler işverenler tarafından adeta bir külfet gibi görülmektedir. Böyle bir atmosferde de meslek grubu olarak isg profesyonelleri işverenler tarafından kendilerini isg tedbirlerini aldirmaya zorlayan, istenmeyen kişi ve hatta çoğu zaman gereksiz olarak görülmektedir. Sonuç böyle olunca da işten çıkarılmalar artmakta ve çalışanlar kendilerini çalışma hayatlarında güvende hissetmemektedir. Mevcut sistemde isg profesyonellerinin amacına uygun olarak verimli çalışmadıkları su götürmez bir gerçektir. Çoğu işyeri yasal zorunluluk olduğu için bu kişileri istihdam etmektedir. Bunu değiştirmek adına iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin iş güvencelerini artırmaya yönelik hukuki çalışmalar yapılmalıdır. Mesleki bağımsızlıkları güçlendirilmelidir. Örneği Alman hukukunda isg profesyonellerinin sözleşmesi sonlandırılırken işçi temsilciliklerinin ve iş sağlığı güvenliği kurulunun onayı gerekir. Fransız hukukunda ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin işten çıkarılmaları iş müfettişlerinin onayına tabi tutulmuştur. Ülkemizde de buna benzer sistemlerin kurulmasına büyük ihtiyaç vardır.

Bu çalışma sürecinde görülmüştür ki iş sağlığı ve güvenliği alanı hukuki anlamda birden fazla yargı kolunu ilgilendirmektedir. İş kazası sonrasında kişiler hem hukuk mahkemelerinde hem de ceza mahkemelerinde haklarını aramaktadır. Bunlara ek olarak çoğu zaman SGK işverene rücu davası açmakta, aynı konu ile ilgili birden fazla mahkeme sürece dâhil olmaktadır. Taraflardan birinin devlet olması nedeniyle

kamu hukuku ve özel hukuk iç içe girmektedir. Aynı zamanda mevcut sistemde iş kazası geçiren memurlar haklarını idare mahkemelerinde aramakta ve bu tarz uyuşmazlıklar idare hukuku çatısı altında çözülmektedir. Bu durum yargıda teklik anlayışını zedelemektedir. Kendisini özgü bir yapısı olan iş kazası için farklı yargı kollarına ait enstrümanların kullanılması adalet arayışı ile bağdaşmamaktadır. Bunun için isg çerçevesinde yeni bir hukuki yapılanma gerçekleştirilip tüm bu çelişkiler ve karmaşıklık giderilmelidir.



KAYNAKLAR

- [1] Süzek S., *İş Güvenliği Hukuku*, 1. Basım, Savaş Yayınları, Ankara, 1985.
- [2] Şen M., İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları, *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2015, 4(124), 117 – 142.
- [3] Güzel A., Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu*, Ankara, 24 Mayıs 2003.
- [4] Kılıkş İ., *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 2. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2016.
- [5] Maslow A. H., A Theory of Human Motivation, *Psychological review*, 50(4), 370-396, 1943.
- [6] Centel T., *Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği*, 1. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1992.
- [7] Centel T., Demircioğlu M., *İş Hukuku*, 19. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- [8] Ulusan, İ., *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Sorumluluğu*, 1. Baskı, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990.
- [9] Gerek N., *Türkiye’de İşçi sağlığı ve İş Güvenliği*, 1. Baskı, Türk – Metal Sendikası Yayını, Ankara, 1998.
- [10] Demirbilek, T., *İş Güvenliği Kültürü*, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005.
- [11] Kurt, R., *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.
- [12] Arıcı K., *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, 1. Baskı, TES – İş Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.
- [13] Akyiğit E., *İş Hukuku*, 9. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2013.
- [14] Oğuz Ö., *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2011.
- [15] Başboğa Şahbaz Z., *İşverenin İş kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar*, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010

- [16] Jorgensen K., Encyclopadeia of Occupational Health and Safety, Concepts of Accident Analysis, 2011
- [17] World Health Organization (WHO), Occupational Health A manual for primary health care workers, Regional Office for the Eastern Mediterranean Kahire, 2001
- [18] Eurostat European Union, European Statistics on Accidents at Work (ESAW) Summary Methodology”, Lüksemburg, 2013
- [19] Blombäck P., Food and Agriculture Organization of the United Nations: Improving occupational safety and health: the International Labour Organization’s contribution
<http://www.fao.org/docrep/005/AC805E/ac805e01.htm#bm21/> (Ziyaret tarihi: 8 Aralık 2018)
- [20] Çiçek Ö., Öçal M., Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2016, 5(11), 107 – 129.
- [21] Yiğit, A., *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*, 2. Baskı, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, 2015.
- [22] Selek, H., *İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Konular*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.
- [23] Gerek N., *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2006.
- [24] Sümer H. H., *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.
- [25] Laçiner V., *Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu*, 1. Baskı, İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- [26] Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıkları, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklar, (Ziyaret Tarihi: 09.12.2018)
- [27] Baybora, D., *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 2012 Baskısı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2012
- [28] Birleşmiş Milletler Genel Kurulu (BMGK), İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Resmi Gazete, 10 Aralık 1948
- [29] Eyrenci Ö., Sağlam F., Taşkent S., Ulucan D., *Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları*, 1. Baskı, Kent Basımevi, İstanbul, 1987

- [30] Akkaya G., Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, 215512
- [31] Atay E.E., Hukuk Başlangıcı, 4. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2017
- [32] Dilik S., *Sosyal Güvenlik*, 1. Baskı, Kamu- İş Yayınları, Ankara, 1991
- [33] Karayalçın Y., *Mesuliyet ve Sigorta Hukuku Bakımından Başlıca İşletme Kazaları*, 1. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1960
- [34] Karaca A., *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı*, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013, 345376
- [35] Tuncay A.C.; Ekmekçi, ., *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 14. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2011
- [36] Aydınlı İ., İş Kazasının Görevli Mahkemenin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteliğine İlişkin Karar İncelemesi, *ÇEİS imento İşveren Dergisi*, 2006, **20**(5), 36-47.
- [37] Uşan M. F., İşyerinde Geçirilen Kalp Krizi İş Kazası Mıdır? (Yargıtay HGK'nun Bir Kararı zerine Değerlendirme), *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, 2005, (10), 119-126.
- [38] Ulusan İ., Tehlike Sorumluluğu stne, *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi (MHAD)*, 1970, 4(6), 7-12; 23-57.
- [39] Eren F., *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1974.
- [40] Tuncay A. C., Ekmekçi ., Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtay'ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009*, Ankara, 2011, 317-407.
- [41] Doğan Yenisey, Kübra, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007
- [42] Mollamahmutoğlu H, Astarlı M., *İş Hukuku*, 6.Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014
- [43] Tunçomağ K., Centel T., *İş Hukukunun Esasları*, 8. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2016
- [44] Süzek S., *İş Hukuku*, 14. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2017

- [45] Sümer H. H., *İş Hukuku*, 22. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Konya, 2017
- [46] Demir F., *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 9. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2016
- [47] Caniklioğlu N., Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri (SSGSSK Tasarısı), *Çalışma ve Toplum*, S: 1/2006, C: 8, s.50-92.
- [48] Ocak, S., 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Tarafllara Getirdiği Yükümlülükler, *İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Hukuki Bakış Paneli – Tebliğler ve Görüşler (Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi)*, İstanbul, 2013, 107-170.
- [49] Akipek J., Akıntürk T., Ateş D., *Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku*, 13. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016
- [50] Anayasa Mahkemesinin 18.7.1966 tarih ve 12351 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 15.3.1966 tarih ve E,1965/40 K,1966/15 sayılı Kararı
- [51] Akın, L., İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı, *ÇEİS Çimento İşveren Dergisi*, Sayı: 2/2011, C: 8, s.26-39.
- [52] Başterzi, S., Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtay’ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi (Değerlendirme 2001), *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001*, Ankara, 2003, 287-379.
- [53] Eren, F., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 18. Baskı, Yetkin Yayınları, İstanbul, 2015
- [54] İmre Z., *Doktrinde ve Türk Hukukunda Kusursuz Mesuliyet Halleri*, 1. Baskı, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul,
- [55] Tandoğan H., *Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku*, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 1981
- [56] Ekin N., Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren, *İstanbul Ticaret Odası Dergisi*, Sayı: 34/2002, İstanbul, 2002, s: 158, 159
- [57] Kabakçı M., *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu*, 1. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009
- [58] Aydınli İ., *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004
- [59] Ertürk, Ş., *İş İlişkinde Temel Haklar*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002.

[60] Alpagut G., İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, *TİSK tarafından düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri*, Ankara, 2012, s.27.

[61] Centel, T., *İş Hukuku*, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 1994



EKLER



EK-A (Yargıtay Karar Metinleri)

Ek-A.1. (Yarg. 10. HD, 18.02.2014 T., E. 11147, K. 3047)

“Kamu düzeni düşüncesiyle oluşturulan işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümleri; işyerleri ve eklerinde bulunması gereken sağlık şartlarını, kullanılacak alet, makineler ve ham maddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olarak alınacak tedbirleri, aynı şekilde işyerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmektir. Burada amaçlanan, yapılmakta iş sebebiyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki **tüm engellerin** giderilmesidir.”

Ek-A.2. (Yarg. 21. HD, 30.03.2015 T., 2014/10913 E., 2015/6672 K.)

“...davacının hastalığının 2.8.2004 tarihinde meydana gelen olay nedeni ile mi yoksa daha önce var olan bir hastalık nedeni ile mi meydana geldiğinin tespiti için davacının dava konusu hastalığına dair daha önce herhangi bir tedavi görüp görmediğini araştırmak, mevcut bulgu ve belgelere göre davacıdaki rahatsızlığın düşme sonucunda mı ya da zamanla oluşan bir hastalık mı olduğu konularını irdeleyen, olay ile davacının arızası arasında uygun illiyet bağı bulunup bulunmadığını tespit eden yeni bir rapor almak, tüm deliller birlikte değerlendirmek ve sonucuna göre karar vermek...”

Ek-A.3. (Yarg. 21. HD, 23.12.2014 T., 2014/24245 E., 2014/28129 K.)

“..Somut olayda; davacının, davalı işverenlerin inşaat işinde çalışmak üzere Bodrum’a geldiği, olayın 22.06.2007 tarihinde mesai saatleri dışında, davacı alkollü iken meydana geldiği sabittir. Dava konusu kazanın, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelmediği, buna göre **yapılan iş ile yaralanma olayı arasında uygun illiyet bağı bulunmadığı**, olayın salt işyerinde meydana gelmesinin iş kazası sayılması için yeterli olmadığı gözetilerek, iş kazası olmadığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken mahkemece, yanlış değerlendirme ve yorum ile sonuca gidilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir..”

Ek-A.4. (Yarg. 21. HD, 15.09.2014 T., 2013/22371 E., 2014/17350 K.)

“..Somut olayda; davacının rahatsızlığının, 11/09/2008, 12/09/2008 ve 13/09/2008 tarihlerinde meydana gelen olay nedeni ile mi yoksa daha önce var olan bir hastalık nedeni ile mi meydana geldiği şüpheden uzak bir şekilde tespit edilmeden, davacının iş kazası tespitine konu hastalığına dair daha önce herhangi bir tedavi görüp görmediği araştırılmadan, bu itibarla 11/09/2008,12/09/2008 ve 13/09/2008 tarihlerinde meydana gelen olay ile davacının hastalığı arasında **uygun illiyet bağı bulunup bulunmadığı tespit edilmeden** sonuca gidilmesi isabetsiz olmuştur...”

Ek-A.5. (Yarg. HGK, 20.3.2013 T., 2012/21-1121 E., 2013/386 K. sayılı)

“Dava, iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir. Uyuşmazlıkta, sigortalının işletme şefi olarak görevlendirildiği, arazideki elektrik hatlarındaki arızaların giderilip, işyerine dönülmesi sırasında, rahatsızlanarak hastaneye götürüldüğünde geçirdiği kalp krizi sonucu hastaneye ulaştırılmasından önce öldüğü, açılan dava üzerine sigortalının kalp krizi sonucu ölümü olayının iş

kazası olduğunun tespitine karar verdiği ve kararın onanarak kesinleştiği anlaşılmıştır. İşverenin kusurlu olup olmadığı, varsa kusur oranının, ancak uzman bilirkişiler tarafından düzenlenecek kusur raporu ile tespit ve kanıtlanması mümkün olup, mahkemece murisin kalp krizi sonucu öldüğü gerekçesiyle **kusur raporu alınmadan karar verilmesi isabetsizdir**. İşyeri hekimliği, işgücü sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman olan bir kardiyoloğun da yer alacağı bilirkişi heyetinden kusur raporu alınarak karar verilmelidir.”

Ek-A.6. (Yarg. 21. HD, 21.11.2002 T., 2002/9004 E., 2002/10005 K.)

“...Uyuşmazlık davacının geçirdiği beyin kanamasına bağlı oluşan felcin iş kazası sayılıp sayılmayacağı noktasında toplanmaktadır. Bu yönüyle davanın yasal dayanağı 506 sayılı Yasanın 11-A maddesidir. Anılan maddeye göre, **iş kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır**. Başka bir anlatımla yukarıda sözü geçen Yasanın 11-A-a ve b maddelerine göre, zararlandırıcı sigorta olayının sigortalının işyerinde bulunduğu ve işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işverenin emrinde meydana gelmesi halinde, iş kazası sayılmasında yasal zorunluluk olduğu açıktır. Dava konusu olayda, davacının gece bekçisi olarak görevini yürüttüğü ve işyerinde bulunduğu sırada meydana gelmiştir ve davacı geçirdiği beyin kanaması sonucu felç olmuştur. Bu durumda meydana gelen olayın iş kazası sayılmasında yasal zorunluluk olduğu açık iken, mahkemece; alınan Adli Tıp raporu gerekçe gösterilmek suretiyle davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

Ek-A.7. (Yarg. HGK, 13.10.2004 T., 2004/21-529 E., 2004/527 K.)

“...Daha açık ifadeyle; sigortalının, işyerinde çalışmakta iken **kalp krizi geçirerek ölümü**, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11 maddesinin (A) fıkrasının (a) bendinde gösterilen, **sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelme haline uygun bir olay** olduğu gibi, aynı maddenin (b) bendinde yer alan işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelme haline de uygun olup; **iş kazası sayılması gerekir**.” Kararda ek olarak şunlar da belirtilmiştir: “... bir olayın kurum ya da işveren açısından iş kazası olarak kabul edilmemiş olması, harici etkenlerle veya aniden ortaya çıkıp çıkmaması, **yasanın açık hükmü karşısında** olayın iş kazası sayılmamasını gerektirmeyecektir. Zira yasada açıkça ifade edildiği üzere, zararlandırıcı sigorta olayının, **yasada sayılan hal ve durumlardan herhangi birisinde** gerçekleşmiş olması, gerekli ve **yeterlidir**. ... Maddede başkaca bir şart ya da kısıtlamaya yer verilmemiş olduğundan, yasada olmayan bir kısıtlamanın yorum yoluyla getirilmesine de olanak yoktur.”

Ek-A.8. (Yarg. 21. HD 26.04.2010 T., 2009/6341 E. 2010/4758 K.)

“...Somut olayda davacılar murisinin 22.10.2002 tarihinden 03.10.2006 ölüm tarihine kadar davalı işveren işçisi olarak çalışmasının Kuruma bildirildiği, sigortalının olay günü görevi gereği Türkiye'den yüklenen yükü yurt dışında yerine ulaştırmak üzere 03.10.2006 tarihinde Arnavutluk'un Tiran şehrinde gece molası verip sabahleyin yola çıkmak üzere konakladıkları otel odasında kendi başına istirahatata çekildiği sırada 01:30 sıralarında **kalp krizi geçirip öldüğü**, olayın sözü edilen madde gereği davalılar **SGK ve işveren yönünden** iş kazası sayılması gerekirken, Mahkemece, olayın SGK yönünden iş kazası olarak kabul edilmekle

beraber iş ile ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunmadığı gerekçesiyle işveren yönünden iş kazası olarak kabul edilmemesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

Ek-A.9. (Yarg. 21. HD., 08.02.2011 T., 2010/9728 E., 2011/801 K.)

“Dosyadaki kayıt ve belgelerden, davacılar murisinin, davalı Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Genel Müdürlüğü’nde 1988 yılından beri müfettiş olarak çalıştığı, 16.10.1996 tarihinde saat 19.00 sularında **kalp krizi geçirerek öldüğü**, olayın işle illiyetinin bulunmadığı gerekçesiyle Kurum müfettişi tarafından iş kazası olarak değerlendirilmediği, tefrik olunan davada (...) İş Mahkemesinin 08.07.2009 gün ve 2009/540 E., 2009/468 K. sayılı kararı ile davacılar murisinin kalp krizi sonucu ölümü olayının iş kazası olduğunun tespitine karar verildiği ve kararın Dairemizce onanarak kesinleştiği ... anlaşılmaktadır.”

Ek-A.10. (Yarg. 10. HD 05.07.2004, 2004/4465 E., 2004/6425 K.)

“İntihar eylemi eğer işyerinde gerçekleşmiş ise, olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile, intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve **işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen** 506 sayılı Yasanın 110 maddesi açıklığı gereği **olay yine de iş kazasıdır**. Ancak bu durumda olaylarla iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunmayacağı için **işveren ve onun halefi** olanlar Kuruma karşı **sorumlu tutulamaz**.”

Ek-A.11. (Yarg. HGK 13.10.2004 T., 2004/21-529 E. 2004/527 K.)

“... iş kazası yasadaki tanımlanmamış; ancak bir kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağı yer ve zaman koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir... bu madde (506 sayılı Kanun m.11; 5510 sayılı Kanun m.13) hükmüne göre iş kazası maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır... **sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir**... bu hallerin herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir...”

Ek-A.12. (Yarg. HGK 05.10.2005 T., 2005/10-496 E., 2005/565 K.)

“İşyeri olarak kullanılan geminin bağlı bulunduğu bölgenin çok ilerisinde, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı ve eklenti niteliğiyle **işyerinden sayılır yerler kapsamında olmadığı**, o işle güdülen amacın daha iyi biçimde gerçekleşmesi konusunda sözü edilen yerin işyeri ile faydalı bir bütünlük oluşturmadığı görülmektedir.”

Ek-A.13. (Yarg. HGK 06.07.2005 T., 2005/10-444 E., 2005/449 K.)

“Somut olayda işverenin işyerinde çalışan ve geceleri de işyerinde kalan sigortalılar için özel yıkanma yerleri hazırlamadığı, bu sebeple kazalı sigortalının zorunlu olarak işyerinde bulunan dereye girerek yıkandığı, bu sebeple kanunun 11. ve 5. maddeleri kapsamında iş kazası olduğu ve çalışma saati dışında sigortalının yıkanmış olmasının sonuca etkili bulunmadığı gözetilmeden yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş olması usul ve kanuna aykırı olup bozma nedenidir.”

Ek-A.14. (Yarg. 21. HD 17.03.2014 T., 2013/4032 E., 2014/4943 K.)

“İş kazasının tespiti istemine ilişkin bu tür davalar 506 sayılı Yasa'nın 11. maddesinden (5510 sayılı Yasa'nın 13.maddesinden) kaynaklanmaktadır. Anılan maddeye göre, iş kazası, a) sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, c) sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında sigortalıyı bedence veya ruhça arızaya uğratan olaylardır. Zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası sayılması için, 1) sigorta olayına maruz kalan kişinin sigortalı olması (hizmet akdi ile çalışması) 2) sigorta olayının maddede sayılı sınırlı olarak belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, sigorta olayının, iş kazası sayılabilmesi için **iki koşulun birlikte gerçekleşmesi zorunludur**. Dosyadaki kayıt ve belgelerden, davacının davalı işyerinden bildirilen hizmeti bulunmadığı, davacının davalı şirketin şantiye alanı içinde bulunan ve şirket işçileri tarafından kullanılan çadırda çıkan yangın sonucu yaralandığı, 02.08.2010 tarihli SGK İnceleme raporunda davacının ve beraberinde bulunan işçilerin kaza günü davalı işverenle iş görüşmesi yapmak için şantiyeye geldiği, kahvaltı hazırlamak ve çay yapmak için su ısıtıcısını prize takmaları sonucu yangın çıktığı, davacının kazanın meydana geldiği gün işe hiç başlayamadığı bu nedenle kazanın 5510 sayılı Yasanın 13. maddesi uyarınca iş kazası sayılamayacağı belirtilmiştir, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunun 28.05.2010 tarihli raporunda kazanın meydana gelmesinde davalı işverenin %100 kusurlu, davacının kusursuz olduğunun belirtildiği ve davacı ile davalı işveren arasında hizmet akdi kurulduğunun kabul edildiği anlaşılmaktadır. Dosya kapsamından davacının çalışmak üzere davalıya ait işyerine geldiği ve olayın iş yeri kapsamında olan şantiye çadırının içerisindeki patlama sonucu çıkan yangından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Böyle olunca olayın iş kazası olduğunun kabulü ile davacının diğer taleplerinin incelenmesi gerekirken yanılı hukuki değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde, davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.”

Ek-A.15. (Yarg. 21. HD 29.04.2002 T., 2002/2036 E., 2002/3525 K.)

“Dava konusu olayın; gece saat 22:00 sıralarında cereyan ettiği, işyerinin Amasya`da bulunduğu, her ne kadar olayda işverence görevlendirilmeden bahsedilmişse de, sigorta müfettişine verilen ifadelerde belirtildiği ve dosya içeriğinden anlaşıldığı üzere; davacının içerisinde bulunduğu ve mülkiyeti şirkete ait araçla işverenin oğlunun sevk ve idaresinde iken, kimi kişilerle birlikte tamamen eğlenmek ve gezmek amacıyla Çorum`a geldikleri, gece eğlence sonucu ve aşırı alkollü vaziyette bu kere Samsun istikametine doğru gidilirken, önde bulunan kamyonu arkadan çarpmak suretiyle kaza yaptıkları anlaşılmıştır. Bu tür **özel amaçlı eğlence ve seyahatler sonucu** meydana gelen olayların iş kazası olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Mahkemenin; aksine inandırıcı ve yeterli kanıt göstermeden, üstelik hayatın olağan akışına ters biçimde olayı iş kazası olarak değerlendirmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde, davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.”

Ek-A.16. (Yarg. 21. HD 29.04.2013 T., 2012/3393 E., 2013/8223 K.)

“Somut olayda; davacının eşinin olay sırasında binmek üzere **olduğu aracın kime ait olduğu**, bu araç işyerine ait ise müteveffanın bu aracı hangi amaçla, hangi zaman dilimlerinde kullandığı gibi hususlar saptanmadan ve olayın meydana geldiği otopark, yerinde görülerek işyeri ile olan bağlantısı da araştırılmadan yazılı şekilde karar verilmiş olması isabetsiz olmuştur.”

Ek-A.17. (Yarg. 10. HD 04.02.1980 T., 1979/6407 E. 1980/624 K.)

“Sigortalının, işyerinde bulunduğu sırada davalı tarafından öldürülmüş bulunduğu olayda tartışmasızdır. Öbür yandan, 506 sayılı SSK. nun 11. maddesinin (A) fıkrasının (a) bendine göre, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada onu bedence arızaya uğratan olaylar dahi iş kazasıdır. Anılan hüküm, tanımlayıcı hüküm niteliğindedir ve bir konuda **tanımlayıcı hüküm olunca, tanımlamada o hükmün göz önünde tutulmasında yasal ve hukuksal zorunluluk vardır.** Daha açık bir anlatımla, nasıl, bu hükmün dışında bir olayı, bu hükmün belirlediği tanıma uymamasına rağmen başka bir görüş ve esastan hareketle, iş kazası saymak mümkün değilse, bu tanımın belirlediği çevreye giren bir olayı da aynı şekilde iş kazası olarak tanımlamamak mümkün değildir. Bu konuda, mahkemece, olayı yanlış olarak tanımlayan kararlara da, özellikle kesin yargı çevresinde, bağlayıcı güç ve nitelik tanınmaz.”

Ek-A.18. (Yarg. 21. HD 10.05.2011 T., 2010/11670 E., 2011/4482 K.)

“Davacılar murisinin, işyerinde çalışmakta iken **meydana gelen depremde**, yıkılan fabrika binasının enkazı altında kalarak yaşamını yitirdiği, 506 sayılı Kanunun 11. maddesine göre, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesinin doğru olduğu kuşkusuzdur.”

Ek-A.19. (Yarg. 21. HD 01.07.2004 T., 2004/6433 E., 2004/6503 K.)

“Zararlandırıcı sigorta olayının davacılar murisi ile işyerinde diğer işçi Abdurrahman arasında çıkan kavga sonrasında meydana geldiği, bu yönüyle davanın yasal dayanağının 506 sayılı Yasanın 11-A maddesi olduğu açıktır. Anılan bu maddeye göre iş kazası sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır. Aynı Yasanın 11/A-a maddesine göre de sigorta olayının işyerinde meydana gelmesi halinde bu olayın iş kazası sayılması yasal zorunluluktur. Somut olayda olayın **iş yerinde olduğu tartışmasız** olduğundan bu zararlandırıcı olay bir iş kazasıdır.”

Ek-A.20. (Yarg. 10. HD 27.01.2005 T., 2004/8211 E., 2005/307 K.)

“Davanın yasal dayanağı 506 sayılı Yasanın 11. maddesidir. İşyerinde aşçı olarak çalışan davacının olay günü mutfakta çuval kaldırırken belinden sakatlandığını ileri sürdüğü ve bu nedenle olayın iş kazası olduğunun tespitini talep ettiği, Mahkemenin ise yapılan yargılama sonunda davacıda mevcut rahatsızlığın kazadan öncede mevcut olduğu gerekçesine dayanarak davanın reddine karar verdiği görülmüştür. 506 sayılı Kanunun 11. maddesine göre bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için maddede tek tek sayılan hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı

hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olayın meydana gelmesi gerekir. **Davacının iddia edildiği gibi işyerinde çuval kaldırırken bedence arızaya uğramış olması veya mevcut rahatsızlığının artmış olması iş kazasının varlığı için yeterlidir. Olaydan önce davacının belinden rahatsız olması iş kazasının yukarıda belirtilen şartlar çerçevesinde oluşmasına engel değildir.** Bir başka ifadeyle sigortalı işyerinde bulunduğu sırada bedence arızaya uğramış ise, daha önce aynı sebebe bağlı olarak rahatsız olması olayın iş kazası olarak nitelendirilmesine engel teşkil etmez.”

Ek-A.21. (Yargıtay 21. HD 25.11.2013, 2012/17141 E., 2012/21766 K.)

“Somut olayda, davacılar murisi Şırnak Devlet Hastanesi bilgisayar otomasyon sistemine veri girişi işinde çalışmaktadır. Vefat ile sonuçlanan olay ise hastane bahçesinde bulunan ve yapımı devam eden inşaat halindeki tek katlı binanın üzerinde meydana gelmiştir. Ayrıca davacılar murisinin inşaat halindeki bina üzerinden taş atan kişileri yatıştırmak, onlara engel olmak veya onları aşağı indirmek gibi herhangi bir görevi de bulunmamaktadır. Dolayısıyla olay işyerinde ve işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelmemiştir. Meydana gelen olayla murisin yaptığı iş arasında **illiyet bağı** bulunmamaktadır. Bu nedenlerle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

Ek-A.22. (Yargıtay 9. HD 04.07.1985 1985/4294 E., 1985/7382 K.)

“...Ancak, burada önemle belirtmek gerekir ki, bu koruma tedbirlerinin kanun ve tüzüklerin işverene yüklediği veya işin mahiyeti ve hakkaniyet icabı işveren tarafından alınması gerekli tedbirler olması ve asıl önemlisi de alınmayan tedbir, gösterilmeyen özenle sonuç arasında mantıki illiyetin dışında, ötesinde **uygun illiyet** (hukuki illiyet) ilişkisinin bulunması şarttır. Sonuç, niteliği itibariyle mutlaka bu illiyete uygun olmalı ve onun uygun bir sonucu olarak ortaya çıkmalıdır. Davada somutlaşan olay ise, tamamen yöredeki anarşik ortamın ortaya çıkardığı bir olaydır. Genel yol güvenliğinin sağlanması herhalde işverenden beklenemez. Bu sebeple, bilirkişinin, işverenin, jandarma güvenliğinin sağlanmamış olmasına dayandırdığı sorumluluk görüşü, özellikle az önce açıklanan uygun illiyet sorumluluk teorisi ile bağdaştırılamaz. Olayda, ortak illiyet sorumluluğunu kabul yeterli bulgu ve delilere de rastlanamamıştır. Sadece fabrika müdürünün sanıkların mensup olduğu Süleymani aşiretinden bulunduğu ileri sürülmüştür.”

Ek-A.23. (Yarg. 21. HD 06.06.2002 T., 2002/4170 E., 2002/5412 K.)

“Şu duruma göre murisin tamamen görevi ile bağlantılı olarak çevrede bulunduğu sırada öldürüldüğü ve murisin görevi gereği işyeri sınırının belli mesafelerle tahdit edilemeyeceği göz önünde bulundurulmaksızın olayın iş kazası kabul edilmemesi usul ve yasaya aykırıdır. O halde, davacıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.”

Ek-A.24. (Yargıtay 10. HD 18.09.1990 T., 1990/6897 E., 1990/7605 K.)

“... sigortalı Kazım'ın olay günü deponun dışında, yol kavşağında tesellüm işçisi olarak görevli olmadığı iddia edilmemiş ve giderek bu konuda delil getirilmemiş

olduğundan sigortalının tesellüm işçisi olarak depo dışında görevlendirilmiş olduğunun kabulü gerekir. Mahkemece, bu konuda kuşku duyulması halinde, taraflarca gösterilecek deliller toplanıp tanıkların dinlenmesi ve bu hususun kesin biçimde saptanabileceği kuşkusuzdur. Orman deposu dışında tomrukların teslim edildiği yol kavşağının 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 5. maddesi 2. fıkrasında yazılı işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yer olarak kabulü halinde bu yerde işyerinden sayılacağından olayın işyerinde meydana geldiğinin, anılan Kanunun 11/A-a maddesi koşullarının gerçekleştiğinin ve iş kazası olduğunun kabulü gerekir. İşyerine bağlı yerlerden sayılmaması halinde ise, sigortalının işyeri haricinde görevlendirildiğinin ve tesellüm işçisi olarak görevli iken kazanın vuku bulduğunun kabulünde zorunlu bulunmaktadır. Her iki halde de anılan kanunun 11. maddesi koşullarının gerçekleşeceği olayın iş kazası sayılacağı Dokuzuncu Hukuk Dairesi kararının kesin yargı durumunu oluşturmadığı düşünüldüğünde yukarıda açıklandığı şekilde sair delillerde toplanmak sureti ile sonucuna göre karar vermek gerekirken davanın reddi isabetsizdir.”

Ek-A.25. (Yarg. 21. HD 25.04.2001 T., 2001/3111 E., 2001/3240 K.)

“Gerçekten davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Yasanın 11/A (b,c) maddesine göre işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle işyerinden başka bir yere gönderilme nedeniyle meydana gelen zararlandırıcı olaylar, iş kazası olarak kabul edilir. Dava konusu olayda davacı murisinin işveren tarafından **verilen talimatla** Mehmet K. isimli şahsın mermer işlerinin ölçüsünü almak üzere görevlendirildiği ve bu işin bitimi sonucu işyerine gelirken kaza geçirdiği görülmektedir. Bu durumda istemin olumlu kabul edilmesi ve olayın iş kazası sayılması gerekirken aksine görüşle karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

Ek-A.26. (Yarg. 21. HD 22.01.2009 T., 2008/1727 E., 2009/563 K.)

“Dosyadaki kayıt ve belgelerden murisin 03.02.2001 tarihinde nakliye işinde kullandığı ve eşi adına kayıtlı kamyonla işe gitmek için bindikten sonra kamyonun yere düştüğü ve çevreden gelenlerce müdahale edilerek hastaneye kaldırıldığı ve 05.02.2001 tarihinde öldüğü, aynı gün yapılan ölü muayenesinde sol kaş ve burunda çizikler ve burunun kırık olduğu, ölümün kalp yetmezliği veya beyin kanaması sonucu gerçekleşmiş olabileceğinden klasik otopsi yapılmadığı anlaşılmaktadır. Somut olayda 506 sayılı Yasanın 11. Maddesinin olaya kıyasen uygulanması zorunlu olduğundan; vergi, oda ve sicil kayıtlarına göre nakliyecilik işi yaptığı açık olan murisin olay günü **iş nedeniyle** kamyonuna bindikten sonra düşmesiyle gelişen olay açıkça iş kazası olduğu halde, mahkemece haricen ölümü tevlit edecek bir etkinin bulunmaması ve ölümün kalp yetmezliği nedeniyle vuku bulmasına göre ölüm olayı ile arabada gerçekleşen olay arasında ayrıca illiyet bağı aranmak suretiyle istemin reddine karar verilmesi isabetsiz olmuştur. Yapılacak iş; olayın iş kazası olduğu yönündeki istemin kabulü ile davacılarının aylık istemlerinin değerlendirilerek bu konuda bir karar vermektir ibarettir.”

Ek-A.27. (Yargıtay 10. HD 23.10.1995 T., 1995/7796 E., 1995/8681 K.)

“... sigortalı Faruk’un davalı işverene ait işyerinde 1.7.1993 tarihinden itibaren hizmet akti ile çalışmaya başladığı, işyerinde, işveren vekili, görevli müdür gibi

hizmette bulunduğu, ayrıca işverenin harici işlerini, adliyedeki işlerini de takip ettiği, olay günü işveren Ferudun'la birlikte aynı araçla Sıhhiye'deki adliye yakınına geldikleri, adliye tarafına, caddenin bir tarafından diğer tarafına birlikte geçerlerken, sigortalının trafik kazası sonucu öldüğü, olayın 28.9.1993 günü saat 9'da meydana geldiği, trafik olay zaptının da bunu doğruladığı anlaşılmaktadır. Davalı işveren, sigortalının olay günü kendisi ile birlikte adliyeye gelmek için araca bindiğini, esas amacının kızının düğünü için kredi almak olduğunu ve görevli bulunmadığını savunmuştur... Ancak, şahit ifadelerinden, kredi alınacak bankanın Yenimahalle'de olduğu ve öğleden sonra bu kredi için görüşüleceği anlaşılmaktadır. Sigortalı, olay günü izinli değildir. Bilakis görevlidir. Öğleden sonra Yenimahalle'deki bankadan kredi alınacak bir iş için gereksiz olarak işverenle sigortalının Ankara Adliyesi'ne, Sıhhiye'ye gelmesi düşünülemez. İşveren vekili durumunda olan kıymetli bir elemanın, hiçbir görevi yoksa adliyeye götürülmesi, sigortalının işverenin her türlü dâhili ve harici işlerine baktığı göz önünde tutulduğunda, olay günü görevli olduğunun kabulü zorunludur. Normal iş kuralları ve hayatın akış seyri de sigortalının görevli olduğu sonucunu gösterir. Bu itibarla olayın, 506 sayılı Kanununun 11. maddesine göre iş kazası olarak kabulü gerekirken, yazılı düşüncelerle davanın reddi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

Ek-A.28. (Yarg. 10. HD 02.06.1983 T., 1983/2601 E., 1983/3302 K.)

“... sigortalı işçinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işyerinden uzaklaştığında, boş zamanlarını normal bir yaşantı içerisinde değerlendirmesi doğaldır. Sigortalı işçinin boş zamanlarını sinemaya, kahveye, eğlence yerine giderek değerlendirmesi mümkündür. Bunun gibi, akşam yemeğini de sahildeki bir lokantada yemesi doğal hakkıdır. Bu bakımdan, sigortalıyı görevle ayrıldığı işyerinden aynı işyerine dönüncüye kadar normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla **boş zamanlar da dâhil olmak üzere** tüm risklere karşı sigortalı saymak, sosyal sigorta hukukunun ilkelerine uygun düşeceği söz götürmez.”

Ek-A.29. (Yargıtay 21. HD 26.02.2013 T., 2011/11410 E., 2011/3333 K.)

“... davacı işçi H., davalı işveren şirkete bağlı sigortalı işçi olarak çalıştığı sırada, yürütülmekte olan iş nedeniyle içinde bulunduğu ve kanuna göre işyerinden sayılan araçta çıkan yangını söndürmeye çalışırken yaralanmış olup, bu olay iş kazasıdır, nitekim SGK tarafından da iş kazası olarak kabul edilmiştir.”

Ek-A.30. (Yarg. 21. HD 24.11.2005 T., 2005/7153 E. 2005/12076 K.)

“Dava sigortalı muris Hilmi Erdoğan'ın ölümü ile sonuçlanan kazanın trafik iş kazası olduğunun tespitine ilişkindir. Mahkemece, iş akdi olmadığından davanın reddine karar verilmiştir. Davanın yasal dayanağı 506 sayılı yasanın 11. maddesinin A) a-b bentlerinde iş kazasını işverenin işyerinde bulunduğu sırada veya işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla... meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olayı iş kazası olarak tarif etmiştir. Somut olayda tır sahibi davalı nakliyecisi olup, olayın öncesinde İstanbul'a yük götüreceği bilindiğinden 4 aydır işsiz olan muris Hilmi araba bakmaya giden Sabri Canbaz'la beraber İstanbul'a gidiş otobüs ücreti vermemek için davalı tırına binip İstanbul'a giderler. İşleri biten taraflar tekrar aynı tıra binerler tekerlek kontrolü için aşağıya inen davalı birlikte sahur yemeği yemek isteyince muris davalıya ben size

sahur yemeğini evinizde yediririm diye direksiyona geçer. Davalıda eskiden beri arkadaşı E sınıfı sürücü belgesi sahibi olduğunu bildiği murise ses çıkarmadan aracına binip yola devam eden taraflar arasında zımni iş akdi meydana gelmiştir ve devam sırasında kısa bir süre yol aldıktan sonra iyi yüklenmeyen suntalar virajı alırken dengeyi kaybettirip kaza meydana gelmiştir. Bu durumda 506 sayılı yasanın 11. maddesi uyarınca ölümle sonuçlanan iş kazasının meydana geldiği açık seçiktir. Olayın iş kazası olarak kabulü gerekirken aksi düşüncelerle reddi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

Ek-A.31. (Yarg. HGK 15.04.1987 T., 1986/10-644 E., 1987/330 K.)

“Yasa koyucunun amacı, olayın vuku bulunduğu yer ve zaman ile davacının davranışı hep birlikte değerlendirildiğinde, davalıların sorumluluk koşullarının gerçekleştiğinden söz edilemez. Bu nedenlerle mahkemenin, bu olayı bir **iş kazası olarak görmeyen** direnme kararı usul ve yasaya uygun bulunduğu onanmalıdır.”

Ek-A.32. (Yarg. 21. HD 01.07.2004 T., 2004/5027 E., 2004/6479 K.)

“Mahkemece işverenin murisi görevlendirdiğine dair delil bulunmadığından olayın trafik kazası niteliğinde değerlendirilip dava reddedilmiştir. Zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalı A.Ç.’nin 8-10 aydır davalı doktor M.O.Ç.’ye ait özel Ü. Polikliniği işyerinde elektrik işleri, alınan numunelerin laboratuara götürülmesi, dışarıdan alınması gereken şeylerin alınması şeklinde çalıştığı, bordro tanığı M.P. söz konusu işyeri tanıkları ile vergi yoklama fişindeki beyanlar ayrıca işveren vergi yoklama fişinde murisi elektrik işi olduğunda çağırdıklarını, kendilerinden ücret almadığını, sadece malzeme parasını aldığı şeklindeki beyanlardan çalışmanın SSK’ya bildirimsiz süresi olduğu anlaşılmaktadır. Olayda çözümlenmesi gereken konu, davalı yanında çalışan davacı murisinin çalışma saatleri ve işyeri dışında gece geçirdiği kazanın trafik iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği noktasında toplanmaktadır. Dosyanın yasal dayanağı 506/11-A-c bendinde sigortalının işveren tarafından görevli başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen ve sigortalıya derhal veya sonradan bedence ya da ruhça arızaya uğratan olayı iş kazası olarak belirtmiştir. 18.11.1999 günü gece saat 10.45 sıralarında Susurluk Bursa Karayolu üzerinde davalı kayınpederi M.Ö.’ye ait özel araçta M.Ö., muris ve arabayı kullanan Nihat olduğu halde karşı yönden geçen 3. kişiye ait kamyonetle çarpışma sonucu muris ölmüştür. Bu olaydan üç ay önce davalı kayınpederi M.Ö.’nün kanser rahatsızlığı ile davalı yanına geldiği, muris ile iyi anlaştığı, tedavi için zaman zaman muris refakatinde Bursa’ya götürüldüğü, ilçe içinde dolaştırıldığı, bazı tanıklarca ifade edildiği, olaydan önce davalının kayınpederi M.Ö. tedavi için İzmir’e götürmek için Bursa’daki M.Ö.’ye ait kırtasiye dükkânından şoför çağırıldığı, murisin özel otomobille masraflı olacağı, otobüsle götürüldüğüne dair konuşmalara şahit olduğu, olay gecesi yola çıkan murisin davalı kayınpederini refakatle İzmir’e gittiklerini, telefonla haber verdiği babası tarafından beyan edilmiştir. Muris, babasının dışında davalının murisi görevlendirdiği konusunda görgüye dayalı bilgi yoksa da olaydan sonra bazı tanıklar işverenin kayınpederini tedavi için muris refakatinde gönderdiği sırada kazanın olduğunu, işyerinden duyduklarını belirtmişlerdir. Dosyadaki delillerin tümü birlikte değerlendirildiğinde davalı yanında çalışan, zaman zaman kayınpederini gezdirmek ve tedavi için gittiği yerlerde refakat eden murisin, yanında çalıştığı davalı işverenin haberi olmadan davalı yanında kalan kayınpederi ile yola

çıkması hayatın olağan akışına aykırı olup, davalının görevlendirmesi sonucu davalı kayınpederine refakat ederken geçirdiği trafik kazasının 506/11-A-c kapsamında iş kazası olduğunun kabulü gerekirken yazılı düşüncelerle davanın reddi usul yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

Ek-A.33. (Yarg. HGK 05.06.1996 T., 1996/10-228 E., 1996/454 K.)

“Sigortalının, işveren davalı oğlu yanında çalıştığı ve olay günü dükkânda kullanılacak malzemeleri almak üzere görevlendirildiği ve gerekli alışverişi yapmasını müteakip uğradığı yol üzerinde bulunan babasına ait başka dükkânda silahlı tecavüze uğrayarak öldüğü anlaşılmaktadır. Olayın açıklanan oluş biçimine göre davanın yasal dayanağı, 506 sayılı Kanununun 11. maddesinin A/c bendidir. Belirtilen bentte 11. maddenin A bendi ile bağlantılı olarak ‘Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonra bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olayın iş kazası’ olarak kabulü gerektiği hükme bağlanmış bulunmaktadır. **Ancak, hemen belirtmek gerekir ki, işverence görevlendirilen sigortalı işçinin asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda maruz kaldığı olayın iş kazası sayılabilmesi için zararlandırıcı olayın, sigortalıdan yapılması istenilen işin tamamlanabilmesi bakımından normal yaşantı çerçevesinde ve hoşgörü ile karşılanabilecek bir zaman süreci içerisinde meydana gelmesi gerekir.** Somut olayda da sigortalının ölümüne neden olan olay, sigortalı işçiden yapılması istenilen işin kapsamı itibariyle tamamlanması için geçmesi gerekecek normal sürenin dışında, ancak hoşgörü sınırları içerisinde kabul edilebilecek bir zaman kesiti içinde vukuu bulmuştur. Bu durumda yerel mahkemenin mevcut delilleri değerlendirmek suretiyle sigortalı işçinin maruz kaldığı ölüm olayının iş kazası olarak kabul edilmesi doğrudur.”

Ek-A.34. (Yarg. 10. HD 13.10.1987 T., 1987/5024 E., 1987/5139 K.)

“... sigortalının işveren tarafından bir iş dolayısıyla görevli olarak başka yere gönderildiği, ne var ki kendisinin gönderilen yere giderken halkevi bahçesine saptığı ve arkadaşlarıyla bankta otururken bir bombanın patlaması sonucunda öldüğü, hak sahipleri olan davalılara iş kazası sigortasından gelir bağlandığı, bilahare Kurumun olayı iş kazası görmeyerek geliri kestiği ve ödediği miktarı geri istediği görülmektedir. Burada çözümlenmesi gereken asıl sorun olayın iş kazası olup olmadığı hususudur. Şu hale göre davanın yasal dayanağı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A-c maddesidir. Anılan madde hükümleri gereğince sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanda oluşan kaza dahi iş kazası sayılmıştır. **Bu davada olayın sigortalının görev ile başka bir yere gönderildiği zaman süreci içerisinde ortaya çıktığı kuşkusuz olduğuna göre kazayı iş kazası saymak yasal zorunluluktur.**”

Ek-A.35. (Yarg. 21. HD 18.06.2013 T., 2012/7530 E., 2012/12862 K.)

“Somut olayda, ölüm olayı işveren tarafından verilen **işin yapıldığı esnada ve işyerinde meydana gelmemiştir.** Muris kahvehanede otururken öldürülmüştür. Yasanın aradığı iş kazası unsurları bu olayda mevcut değildir. Bu nedenle murisin ölüm olayının iş kazası olmadığı açıktır.”

Ek-A.36. (Yarg. 10. HD 03.02.1986 T., 1985/6312 E., 1986/462 K.)

“...Nitekim, sigorta olayı iş kazası niteliğindedir. Çünkü sigortalı emzikli bir kadındır. Toplu sözleşmenin 64. maddesi uygulanarak kendisine, saat 7-9 arasında kullanılmak üzere, işveren tarafından, 2 saat emzirme (süt izni) verilmiş bulunan sigortalı, bu izin süresi içerisinde saat 8.30 sırasında işyerine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken davalının kullandığı motorlu taşıtın çarpması sonucu vefat etmiştir. İş Kanununun 62/d maddesine göre ‘emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilen süreler’ iş süresinden sayılır ve iş süresinden sayılan zaman içerisinde işyerine gelirken uğranılan kaza da iş kazasıdır. Nitekim, 506 sayılı SSK’nun 11/A-d maddesi de emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen sigorta olaylarının, iş kazası sayılacağını belirtmiş bulunmaktadır. Her iki yasa hükmünün, insani düşüncelerle kabul edilmiş, sosyal içerikli, işçileri koruyan ve aslında çalışma yok iken, varsayan, farazi bir çalışmayı öngören kurallar olduğu ortadadır. Öte yandan, SSK’ında, iş kazası kavramının İş Kanunundan farklı, kendisine özgü ve özel nitelikte olmasının, işverenin işyeri kazalarından sorumlu tutulmasına karşın, iş kazalarından illiyet bağı kuramı çevresinde sorumlu tutulmayabilmesinin, bu olayda söz konusu olmadığı ve sonucu etkilemediği de belirgindir. Özel Daire bozma ilamında, olayın iş kazası olmadığından söz edilmesi yukarıda da kısaca değinildiği gibi maddi olguların gerçekleşme biçimi yönünden bir yanılgıdır. Maddi yanılgının söz konusu olduğu hallerde, bozmaya uyulmuş olsa bile, kazanılmış hak söz konusu olmaz ve yanlışlığın genişletilemeyeceği ilkesi çevresinde, gerçek durumun kabulü adalet ve hakkaniyetin gereğidir.”

Ek-A.37. (Yarg. 10. HD 03.02.1986 T., 1985/6312 E., 1986/462 K.)

“Türk Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi Adana Bölge Müdürü sigortalı M. Reşa’nın Mersin’de ikamet ettiği, işin niteliği, belirli mesai saatleri ile bağlı olmadığı nazara alınarak, işi bittikten sonra ikametgâhına rahatlıkla dönebilmesi için şirkete ait bir aracın emrine tahsis edildiği, olay günü yılbaşı işleri dolayısıyla geç saatlere kadar çalıştığı, saat 02.00’a doğru şirkete ait araçla evine dönerken geçirdiği bir trafik kazası sonucunda öldüğü, şirketin Tıbbî Mümessili İsmet’e de aynı şekilde araba tahsis edildiği ve İsmet’in arabası ile Reşa’yı takip etmekte iken kazanın meydana geldiği konuları tartışmasızdır. Uyuşmazlık, olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı noktasından toplanmaktadır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A-C maddesine göre, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmıştır. Davacının ve Tıbbi Mümessilin mesai saatlerinin muayyen olmaması, genellikle, çalışmaların günün geç saatlerine kadar devam etmesi, işlerinin başlama ve bitiş saatlerinin aynı olmaması nedeniyle Bölge Müdürü ve Tıbbi Mümessili topluca iş yerine getirilip götürmenin mümkün olmadığı, bu sebeple her birine ayrı ayrı araç tahsis ettiği anlaşılmaktadır. İşin ve görevin niteliği itibarıyla sigortalıların işyerine topluca götürülüp getirilmesi mümkün olmaması nedeniyle **işverenin sigortalılara ayrı ayrı araç vermiş olması, sigortalıların ve hak sahiplerinin anılan fıkradan yararlanmalarına ve kazanın iş kazası sayılmasına engel değildir.** Zira yasa koyucunun amacı sigortalıların işyerine, işverene ait araçla götürülüp getirilirken kazaya maruz kalmaları halinde bunun iş kazası sayılmasıdır. Bu nedenle de sigortalının işe gidiş ve dönüşü sırasında kazaya maruz kalması durumuna güvence getirilmek istenmiştir. Bu güvencenin sadece topluca götürülüp

getirilme sırasında sağlanıp, münferit taşımalarda sağlanmaması yasa koyucunun amacı ve Sosyal Güvenlik hukukunun temel ilkeleri ile bağdaşmazlığı ortadadır. Amaca yönelik yorumla ve çoğun içinde azın da bulunacağı kuralından hareketle, işin ve görevin özelliği nedeniyle sigortalıların topluca getirilip götürülmesinin imkânsızlığı karşısında işverence sigortalıya araç tahsis edilmiş, sigortalı kendine tahsis edilen araçla işyerine gelip giderken kazaya maruz kalmış ise bu, kazanın iş kazası sayılması, ‘toplu’ sözcüğünün zorunluluk karşısında münferit taşımaları da kapsayacağına kabulü gerekir. Diğer yönden, sigortalının işe gidiş gelişine tahsis edilen araba 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 5/2, maddesinde yazılı ‘araç’ kavramına dâhil değildir. Aksinin kabulü halinde 11/A-C fıkrasının sevk nedeni kalmayacağı ortadadır. Yasa koyucu abesle işteğal etmeyeceğine göre, sigortalının işyerine gelip gitmesi için işveren tarafından tahsis edilen aracın 5. maddede yazılı ‘araç’ kavramına girmediğinden 11/A-C fıkrasının sevk edildiği söz götürmez. Açıklanan bu gerekçe ile sonucu bakımından doğru olan kararın onanması gerekir.”

Ek-A.38. (Yarg. 10. HD 19.06.1992 T., 1991/15658 E., 1992/6893 K.)

“Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle sigortalının, işyerinin hem yazarı, hem de genel koordinatörü olmasına ve tanık beyanıyla anlaşılan çalışma düzenine göre, belli mesai saatlerine bağlı olmayıp, işine erken başlayıp geç saatlere kadar çalıştığı, işin ve görevin niteliği itibariyle kendisine topluca işyerine getirip götürme kuralı uygulanamayacağından, işverence özel bir araç tahsis edilmesine ve bu araçla, evinden işyerine gidip gelmesine ve olay günü de evinden çıkıp işyeri H..... Gazetesi’ne gitmek üzere bu araca binip hareket etmek üzere iken teröristlerin silahlı saldırısı sonucu şoförüyle birlikte ölmesine, 506 sayılı Kanunun 11/A-e maddesindeki amacın; sigortalı işverenin aracıyla işe getirilip götürülürken uğradığı olayları iş kazası saymak olmasına, yasa koyucunun işverenin aracıyla işe getirilip götürülenlere güvence sağlamayı düşünmesine, **bu konuda toplu ve münferit taşımalar arasında bir ayırım gözetilemeyeceğine** ve böyle bir ayırımın yasa koyucunun amacı ve sosyal güvenlik ilkelerine ters düşeceğine, toplu taşımaya güvence sağlanırken, münferit taşımaları dışlamanın lojik olmayacağı gibi, çoğun içinde azın da bulunacağı kuralıyla da bağdaşmayacağına ve bu düşüncelerle, toplu sözcüğünün, münferit taşımaları da kapsadığının kabulü gerekmesine göre sonucu itibariyle doğru olan hükmün (ONANMASINA), oybirliğiyle karar verildi.”

Ek-A.39. (Yarg. 9. HD 18.01.1989 T., 1988/10312 E., 1989/139 K.)

“Davalı işveren işçilerin işyerinden evlerine götürülüp getirilmeleri için, üçüncü bir şahısla taşıma sözleşmesi yapmıştır. Bu sözleşme uyarınca üçüncü şahıs kendi araç ve şoförü ile işçileri taşımaya taahhüt etmiştir. Olay günü, işçilerin bu şekilde temin edilen araçla götürülmekte oldukları bir sırada, işçileri taşıyan aracın geçirmiş olduğu trafik kazası sonucu, taşıtta bulunan davacı, yaralanarak, sürekli iş göremezliğe maruz kalmıştır. ... Olay, işverenin kiraladığı araçta meydana geldiği için bir iş kazasıdır, SSK'ca da iş kazası sayılarak gelir bağlanmıştır.”

Ek-A.40. (Yarg. 21. HD 12.07.2011 T., 2010/14098 E., 2011/6281 K.)

“... 6.6.2008 tarihinde davalı E.G.'in yaralanması ile sonuçlanan trafik kazasının, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla veya sigortalının işveren

tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda veya sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelmediği anlaşıldığından, davanın kabulüyle olayın trafik-iş kazası olmadığına tespitine karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile olayın iş kazası olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

Ek-A.41. (Yarg. 21. HD 28.06.2001 T., 2001/4592 E., 2001/5149 K.)

“Somut olayda, davacının 22.08.1998 günü saat 06.45’de işyeri olan Yeniköy 2. No’lu Orman Toplu Koruma merkezine kendisine ait 33 FC 165 plaka no’lu özel otosu ile gitmekte iken, Mersin şehir çıkışından sonra, başka bir araç ile çarpışmak suretiyle trafik kazasına maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Ancak trafik kazası tespit tutanağı, davacı ve tanık beyanları ile de, davacının kendi özel otosu ile işyerine gitmekte olduğu sabit iken, olayın; 506 sayılı yasanın 11/A bendinde sayılan durumlardan hiçbirine girmediği ve iş kazası sayılması mümkün olmadığı halde davanın kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

Ek-A.42. (Yarg. HGK 04.11.1998 T., 1998/21-767 E. 1998/787 K.)

“Zararlandırıcı sigorta olayı; davacının kendisine ait motosikletle işyerine gelirken işyerinin dışında, karayolunda bir başka araçla çarpışması sonucu meydana geldiği uyuşmazlık konusu değildir. Uyuşmazlık, meydana gelen sigorta olayının iş kazası sayılıp sayılmayacağı noktasında toplanmaktadır. Bu yönüyle davanın yasal dayanağı belirgin olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A maddesidir. ... Somut olayda, zararlandırıcı sigorta olayının 11/A maddesinin a), b), c), d), e) bentlerinde belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmediği açık-seçiktir. Hal böyle olunca, zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası sayılmasına yasaca olanak olmadığı ortadadır.”

Ek-A.43. (Yarg. 21. HD 27.05.2003 T., 2003/4658 E., 2003/4941 K.)

“Somut olayda davacının miras bırakamı Tevfik N.’nin servis aracına binmek üzere beklediği durağa varmak için yolun karşı tarafına geçerken zararlandırıcı sigorta olayına maruz kaldığı başka bir anlatımla zararlandırıcı sigorta olayının servis aracına binerken veya servis aracının içerisinde bulunduğu sırada olmadığı işyerinden sayılan işverene ait araçla illiyet kurulmasının mümkün olmadığı dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, 506 sayılı Yasa’nın 11-A, e maddesinin öngördüğü koşulların dava konusu olayda oluşmadığı açık-seçiktir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgulara ve özellikle 506 sayılı Yasa’nın 11-A maddesine aykırı biçimde servis aracına bineceği durağa varmak için geçen zaman ve yolda meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabulü usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

Ek-A.44. (Yarg. 21. HD 14.05.1996 T., 1996/2674 E. 1996/2738 K.)

“... maddenin e bendinde vurgulandığı üzere, sigortalıların işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülmesi sırasında, başka bir anlatımla, servis aracına binmek üzere işveren tarafından belirlenen yerde beklediği sırada oluştuğuna göre, sigorta olayının iş kazası sayılması gerektiği hukuksal gerçeği ortadadır. Zira e

bendinde ‘götürülmesi sırasında’ sözcüklerinin sigortalının işveren tarafından belirlenen yerde servis aracına binmek üzere toplu olarak buldukları hazırlık dönemini de kapsadığı söz götürmez. Öte yandan ‘götürme sırasında’ sözcüklerinin salt servis aracında geçen süreyi değil, **servis aracına binmeden önceki süreyi de kapsadığı biçiminde yorumlamak**, sosyal güvenlik hukukunun ilkelerine de uygun düşeceği tartışmasızdır.”

Ek-A.45. (Yarg. HGK 14.10.2009 T., 2009/21-400 E., 2009/432 K.)

“Hemen ifade etmek gerekir ki, yasanın iş kazasını sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması **illiyet (nedensellik) bağı**nı iş kazasının bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Ne var ki, burada aranan uygun illiyet (nedensellik) bağı olup, bu da yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyle örtüşmesi olarak anlaşılmalı, yasada olmadığı halde, herhangi başkaca kısıtlayıcı bir koşulun varlığı aranmamalıdır. Kısacası; anılan yasal düzenleme, sosyal güvenlik hukuku ilkeleri içinde değerlendirilmeli; maddede yer alan herhangi bir hale uygunluk varsa zararlandırıcı sigorta olayının kaynağının işçi olup olmaması ya da ortaya çıkmasındaki diğer etkenlerin değerlendirilmesinde dar bir yoruma gidilmemelidir.”

Ek A.46. (Yarg. 10. HD 25.05.1989 T., 1989/3064 E., 1989/4630 K.)

“...bir sigorta olayında iş kazasından söz edilebilmesi için o olayın, davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesinde öngörülen beş sebepten birisine girmesi zorunludur. Olayda ise, açıklandığı üzere sigortalının ölümüyle sonuçlanan söz konusu trafik kazasının, yukarıda sözü edilen maddede iş kazası olarak sayılan hal ve durumlardan hiç birisine girmediği, giderek sigortalının yaralanması ile sonuçlanan ilk iş kazasıyla ölüm olayı arasında illiyet bağı'nın, sigortalının yaptığı işle bir ilgisi bulunmayan trafik kazası olayıyla kesilmiş olduğu ve olayda iş arasında **uygun neden-sonuç bağı'nın bulunmadığı** da tartışmasızdır. Bu durumda, sözü edilen trafik kazası sonucu meydana gelen ölüm olayının iş kazası sayılmasına olanak bulunmamaktadır.”

Ek-A.47. (Yarg. 10. HD 29.06.1992 T., 1992/6593 E., 1992/7491 K.)

“Mahkemenin hükme esas aldığı Adli Tıp İhtisas Kurulu raporunu düzenleyen uzmanlar travmatoloji uzmanları değildirler. İş kazası olayı ile ölüm olayı arasında **illiyet rabitası** bulunup bulunmadığı yönünden bu rapor yetersizdir. Mahkemece yapılacak iş, ölen sigortalıya ait tüm röntgen, tedavi ve teşhis, ameliyat ve sair ilgili belgeler ile dava dosyası da göz önünde tutularak travmatoloji uzmanlarından oluşan bir bilirkişi kurulundan giderek gerektiğinde Tıp Fakültesi Konseylerinden ölümün iş kazası sonucu meydana gelip gelmediği yönünden evvelki raporu da irdeleyecek şekilde rapor almak, delilleri tümü ile değerlendirmek, sonucuna göre karar vermektir ibarettir.”

Ek-A.48. (Yarg. HGK 16.11.1994 T., 1994/9-489 E., 1994/688 K.)

“Somut olayda, iş kazası sonucu felçli durumda bulunan işçinin girdiği cezaevinde, yaşantısı itibariyle gerekli bakım, özen ve doktor tavsiyelerinden yoksun bir hayat sürdüğü kuşkusuzdur. Buradaki yaşamı süresince özel durumu itibariyle de doktor

tavsiyelerine uygun davranmasının gerçekleşmeyeceği açık bir olgudur. Kaldı ki bu yön 506 s. kanunun 17. maddesinde açıkça hükme bağlanmıştır. Ayrıca da Adli Tıp Kurumu birinci ihtisas kurulunun 28 Mayıs 1993 günlü raporunda ‘...işçinin kazaya bağlı olarak bacaklarda felç teşekkül ettiği, omurilik lezyonları iyileşmesi mümkün olmayan arızalardan olduğundan felç sekel olarak kaldığı, ancak iyi bir bakım ile 12 yıl hayatını devam ettirdiği ve komplikasyonlar gözlenmediği; bir olay nedeniyle cezaevinde kaldığı süre zarfında yeterli bakım ve ihtimam eksikliğinden gluteal ve sakral bölge ile topuklarda yaralar meydana geldiği ve bu yaralar iyileşmeden hastanede öldüğüne göre, yatma yaraları ve bunların komplikasyonlarından ölmüş olduğu’ vurgulandıktan sonra ‘ölümüne neden olan yaralar, felçli kişide bakım ve ihtimam yetersizliğinden ileri geldiğinden, felce neden olan kaza ile, ölüm arasında dolaylı **illiyet rabitası** bulunduğu’ belirtilmiştir. Somut olayda, çekişmesiz bulunan maddi olgular gözetildiğinde iş kazası ile ölüm olayı arasında müterafik illiyet bağlarının bulunduğu kabulü gerekir.”

Ek-A.49. (Yarg. HGK 09.10.2013 T., 2013/21-102 E., 2013/1456 K.)

“...**illiyet bağının** mücbir sebep, zarar görenin veya üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilmesi halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.

...

Somut uyuşmazlıkta, pilotun üçüncü kişi olduğu ve pilotaj hatasının da sorumluluğun tüm halleri için gerekli illiyet bağına keseceği gözetilmek suretiyle Mahkemece olayın niteliğine göre işverenin alması gerekli veya alabileceği önlemlerin olup olmadığı, varsa bunlardan hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar belirtilerek, işverene atfedilebilecek bir kusur veya üçüncü kişi olarak pilot hatasının bulunup bulunmadığı hususları ile, olayda mevcut ise kusurun aidiyeti ve oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirleneceği bir rapor alınıp irdelenerek, sonucuna göre karar verilmelidir. O halde, yetersiz kusur raporuna dayalı olarak olayda illiyet bağının kesildiğinin yönteminde kanıtlanamadığı gerekçesiyle davalı işverenin sorumluluğuna dair kararda direnilmesi isabetsizdir.”

Ek-A.50. (Yarg. 10. HD 23.03.1992 T., 1991/12579 E., 1992/3624 K.)

“Anılan yasanın 11. maddesinin A-a/b fıkrası gereği, sigortalının işyerinde çalışırken ve işverenin işini yaparken öldüğü sabit olduğuna göre ölümün iş kazası sonucu meydana geldiğinin kabulü yerine, işyerinde sarhoş çalışırken öldüğünü göz önüne alıp olayın iş kazası sayılmayacağına karar verilmesi keza isabetsiz olup, bozma nedenidir.”

Ek-A.51. (Yarg. 9. HD 04.07.1985 T., 1985/4294 E., 1985/7382 K.)

“...Ancak, burada önemle belirtmek gerekir ki, bu koruma tedbirlerinin kanun ve tüzüklerin işverene yüklediği veya işin mahiyeti ve hakkaniyet icabı işveren tarafından alınması gerekli tedbirler olması ve asıl önemlisi de alınmayan tedbir, gösterilmeyen özenle sonuç arasında mantıki illiyetin dışında, ötesinde uygun **illiyet (hukuki illiyet) ilişkisinin** bulunması şarttır. Sonuç, niteliği itibariyle mutlaka bu illiyete uygun olmalı ve onun uygun bir sonucu olarak ortaya çıkmalıdır. Davada

somutlaşan olay ise, tamamen yöredeki anarşik ortamın ortaya çıkardığı bir olaydır. Genel yol güvenliğinin sağlanması herhalde işverenenden beklenemez. Bu sebeple, bilirkişinin, işverenin, jandarma güvenliğinin sağlanmamış olmasına dayandırdığı sorumluluk görüşü, özellikle az önce açıklanan uygun illiyet sorumluluk teorisi ile bağdaştırılamaz. Olayda, ortak illiyet sorumluluğunu kabul yeterli bulgu ve delilere de rastlanamamıştır. Sadece fabrika müdürünün sanıkların mensup olduğu Süleymani aşiretinden bulunduğu ileri sürülmüştür.”

Ek-A.52. (Yarg. 21. HD 06.05.2002 T., 2002/3333 E., 2002/4020 K.)

“Olayda davalı işverenin işçi güvenliği konusunda alması gereken tedbirler ile kaza arasında **uygun neden sonuç bağı kurulamamış** aksine teknede gezinti yapmakta bulunan davacının denize atlayıp yüzdükten sonra tekneye çıktığı sırada ayağının kayması ve kişisel korunmasına özen göstermemesi sonucu zararlandırıcı olay meydana gelmiştir.”

Ek-A.53. (Yarg. 21. HD 08.10.2013 T., 2013/10119 E., 2013/18256 K.)

“... Somut olaya gelince, davalı sürücü D.E.’nin %100 kusuru ile meydana gelen trafik iş kazasında, davalı işveren A. K., A.Ş.’nin alabileceği herhangi bir önlem bulunmayıp, üçüncü kişi konumunda olan davalı sürücünün eylemi ile davalı işverenin sorumluluğu bakımından **nedensellik bağının** kesildiğinin anlaşılmasına göre, mahkemece davalı işveren bu davalı yönünden davanın reddi cihetine gitmek yerine, sorumluluğuna karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.”

Ek-A.54. (Yarg. HGK 18.03.1987 T., 1986/9-722 E., 1987/203 K.)

“Davacı, üçüncü şahsın % 100 kusuru ile meydana gelen bir trafik-iş kazası sonucu malul kalmıştır. Gerçekten üçüncü şahsın tam kusuru sonucu uğranılan zararlarının tazmininde işveren sorumlu tutulamaz. Çünkü gerek öğretide ve gerekse uygulamada benimsendiği üzere üçüncü şahsın tam kusuru ile olayda işverenin sorumluluğu için gerekli olan **illiyet bağı kesilmiştir**. Yani zarar doğrudan doğruya ve işverenle hiçbir ilişkisi bulunmayan üçüncü kişinin yüzde yüz kusurlu davranışı sonucu meydana gelmiştir. Bu durumda, işverenin manevi tazminatla da sorumlu tutulması mümkün değildir.”

Ek-A.55. (Yarg. 21. HD 12.02.2007 T., 2006/19242 E. 2007/1779 K.)

“... işçinin ya da üçüncü kişinin tam kusurlu olduğu hallerde ise sorumluluğun koşullarından olan zararlandırıcı eylemle sonuç arasındaki **illiyet bağı (nedensellik bağı) kesildiğinden** işverenin sorumluluğu söz konusu olamaz. Somut olayda sigortalının iş kazasında %100 oranında kusurlu olduğu kabul edildiği halde illiyet bağının kesildiği giderek işverenin davacıların iş kazası sonucu oluşan manevi zararından sorumlu tutulamayacağı düşünülmeksizin yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup kabul şekli bakımından bozma nedenidir.”

Ek-A.56. (Yarg. HGK 18.03.1987 T., 1986/9-722 E., 1987/203 K.)

“... işyerine gitmek için işverence sosyal yardım amacı ile temin edilen araca binerek işyerine gitmekte olan işçinin karşıdan gelen başka bir aracın kusurlu çarpması sonucu ölümü ile sonuçlanan olayın, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11.

maddesine göre bir iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekeceği kuşkusuzdur. **Ancak, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez.** Başka bir anlatımla, kazanın işverenin işi görülürken gerçekleşmiş olması, sorumluluğu için yeterli değildir. Çünkü olay, 3. kişinin tamamen kusurlu davranışı sonucu gerçekleştiği için, işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığından söz edilemez. Başka bir deyişle, olay 3. kişinin % 100 kusurlu davranışıyla meydana geldiğine göre, illiyet bağı kesilmiştir. Bu itibarla, davalı işverenin bu iş kazasından sorumlu tutmak olanağı yoktur.”

Ek-A.57. (Yarg. 9. HD 05.03.1987 T., 1987/2181 E. 1987/2655 K.)

“Kazanın işverenin işi görülürken gerçekleşmiş olması sorumluluğu için yeterli değildir. Çünkü olay, üçüncü kişinin tamamen kusurlu davranışı sonucu gerçekleştiği için, işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında **uygun illiyetin varlığından** söz edilemez. Bu itibarla, davalı işvereni bu olaydan sorumlu tutmak olanağı yoktur.”

Ek-A.58. (Yarg. 21. HD 10.05.2011 T., 2010/11670 E. 2011/4482 K.)

“Ancak, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, tek başına işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Başka bir anlatımla, kazanın işyerinde gerçekleşmiş olması, işverenin sorumluluğu için yeterli değildir. İşverenin sorumlu tutulabilmesi için, yukarıda da açıklandığı üzere işyerinin işletilmesi veya bundan doğan tehlikelerle zarar arasında uygun bir illiyet bağı bulunması ve bu illiyet bağının, zarar görenin, üçüncü kişinin kusurlu hareketleri veya mücbir sebeplerle kesilmemesi gerekir. Doğal afet niteliğindeki zorlayıcı bir sebep olan deprem sırasında gerçekleşen zararlar işyerine özgü tehlike ve meydana gelen sonuç arasında **uygun illiyet bağının varlığından** söz edilemeyeceği zararlandırıcı olayın mücbir sebepten dolayı meydana geldiği durumlarda illiyet bağının kesildiği giderek işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilemeyeceği Dairemizin yerleşmiş uygulamalarındandır. Diğer bir deyişle doğal afetler sonunda ortaya çıkan zarar sebebiyle işverenin tazminattan sorumlu tutulabilmesi ancak kusurlu bulunması halinde mümkündür. Hal böyle olunca olayın kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin kabulü halinde mücbir sebep olarak değerlendirilmesi gereken depremin illiyet bağının keseceği ortadadır.”

Ek-A.59. (Yarg. 9. HD 08.12.1994 T., 1994/13119 E., 1994/17380 K.)

“Olayda miras bırakan 7/8, üçüncü kişi 1/8 oranında kusurlu bulunmuşlardır. Davalı işverenin ise herhangi bir kusurunun bulunmadığı anlaşılmaktadır. Kusursuz sorumluluk hallerinde dahi üçüncü kişinin ve mağdurun ağır kusurları **illiyet bağını keser.** Dairemizin, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen yerleşmiş kararlarına göre, işverenin eylemi ile olay arasındaki illiyet üçüncü kişinin ve davacıların miras bırakanının ortak kusurlu davranışları ile kesilmiştir. Böyle olunca da davalı işverenin sorumluluğundan söz edilemez.”

Ek-A.60. (Yarg. 21. HD 08.02.2011 T., 2010/9728 E. 2011/801 K.)

“Dosyadaki kayıt ve belgelerden, davacılar murisinin, davalı Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Genel Müdürlüğü’nde 1988 yılından beri müfettiş olarak çalıştığı, 16.10.1996 tarihinde saat 19.00 sularında kalp krizi geçirerek öldüğü, olayın işle illiyetinin bulunmadığı gerekçesiyle Kurum müfettişi tarafından iş kazası olarak değerlendirilmediği, tefrik olunan davada (...) İş Mahkemesinin 08.07.2009 gün ve 2009/540 E., 2009/468 K. sayılı kararı ile davacılar murisinin **kalp krizi sonucu ölümü olayının iş kazası** olduğunun tespitine karar verildiği ve kararın Dairemizce onanarak kesinleştiği ... anlaşılmaktadır.”

Ek-A.61. (Yarg. 21. HD 14.07.2010 T., 2010/4042 E. 2010/6322 K.)

“... Oysa hükme dayanak alınan 28.05.2008 tarihli kusur raporunda İş Kanununun 77. maddesindeki ilkeler gözetilerek işverenin işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar hiçbir şekilde tartışılmadan olayın iş kazası niteliğinde olduğunun saptanmasıyla yetinilmiş, kusura ve tarafların kusur oranlarına ilişkin hiçbir değerlendirme yapılmamış olduğu gibi, ölen sigortalının %100 kusurlu olduğunu saptayan 09.04.2004 tarihli trafik tespit tutanağında ise sadece 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununa göre inceleme yapılarak kusurun aidiyet ve oranının belirlendiği görülmektedir. Hal böyle olunca kusur raporlarının hükme dayanak alınacak nitelikte olmadığı tartışmasızdır. Mahkemece, trafik iş güvenliği ve ilgili iş kolunda iş güvenliği uzmanı olan bilirkişilere yapılan işin niteliğine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri çerçevesinde konuyu yeniden incelemek, sigortalının kullandığı aracın yıpranma nedeniyle bilinmeyen arızalarının olup olmayacağı, sigortalının sürücü olarak görevlendirilirken kendisine yeterli eğitimin verilip verilmediği, bu durumun kazanın oluşumunda etkili olup olmadığı, işverenin iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırı davranıp davranmadığı hususları gözetilerek düzenlenecek raporu dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirmek ve çıkacak sonuca göre karar vermek gerekirken eksik inceleme sonucu karar verilmiş olması da hatalı olmuştur.”

Ek-A.62. (Yarg. 10. HD 26.11.1990 T., 1990/7943 E. 1990/9851 K.)

“Davacıya, maddi olayı kanıtlaması için yöntemince önel verilmiş ise de, 4.12.1986 tarihinde, işyerinde sigortalının kafasına gelberi sapı çarpması olgusu ve sigortalının böyle bir travma sonucu öldüğü vakıası ispatlanmamıştır. Aksine, sigortalının olay günü olarak belirttiği 4.12.1986 tarihinde, anlatılan biçimde bir olay cereyan etmediği 5-6/12/1986 günü işyerinde çalıştığı, 7.12.1986 tarihinde hastalık nedeniyle viziteye çıktığı, menenjit teşhisine ilişkin ilaçlar verildiği, 9.12.1986 tarihinde hastaneye yattığı ve 10.12.1986 günü öldüğü, otopsi ve Adli Tıp Meclisi raporlarına göre, ölüm sebebinin irinli menenjit olduğu, harici travma olayına rastlanmadığı, beyin yaygın iltihabından kaynaklanan hastalık nedeniyle ölümün gerçekleştiği, bu sonuç ile iş ve işyeri arasında **illiyet bağı bulunmadığı anlaşılmış**, sigortalının irinli menenjit hastalığına yakalandığı, işyeri dışında hastanede öldüğü ortaya çıkmıştır.”

Ek-A.63. (Yarg. 21. HD 17.02.2009 T., 2008/3420 E. 2009/2146 K.)

“...olay günü itibariyle düzenlenmiş kaza bildirim kağıdının bulunmadığı, 23.06.1994 tarihli vizite kağıdının iş kazası olduğu iddia edilen olayla ilgili olmadığı, davacının iş kazası nedeniyle Tokat Devlet Hastanesi ve SSK Tokat Hastanesinde yatış ve tedavisinin olmadığı bildirildiği, dinlenen tanıkların olay günü birlikte çöp vagonu üstünde çöp dökerlerken davacının ızgara demiri üzerine dizleri üstüne düştüğünü çalışmaya devam ettiğini 2-3 ay sonra da bu olay nedeniyle hastaneye gittiğini belirttikleri, davacının maluliyetiyle ilgi olarak SSK Yüksek Sağlık Kurulu 24.05.2005 tarihli cevabında davacının iş kazası geçirdiğini iddia etmesi halinde, 506 sayılı yasanın 109. maddesi prosedürünü işletmesi gerekip tıbbi belgelerle kendilerine başvurmasının önerildiği, SSK'nın 16.06.2005 tarihinde iş kazasının sabit olması halinde maluliyet oranının belirleneceğinin bildirildiği, Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas Kurulunun 21.08.2006 tarihli kararında davacının olay tarihi itibariyle düzenlenmiş tıbbi belgeleri olmadığından mevcut arızası ile olay arasında **illiyet bağı kurulmadığı** olay tarihli belgelerin teminen gönderilmesi halinde görüş belirtileceği, 05.02.1998 tarihli SSK Müfettişi raporunda olayın iş kazası sayılması için hastane heyet raporu veya yargı kararının bulunması gerektiğinin bildirildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda iş kazası olduğu iddia olunan olay ile davacıdaki mevcut arıza arasındaki illiyet bağı bulunduğu ispat edilemediği gibi dosyadaki mevcut delillerde illiyet bağının varlığını ortaya koyacak nitelikte değildir.”

Ek-A.64. (Yarg. 21. HD 09.09.2013 T., 2012/8817 E. 2013/15444 K.)

“Davacının 23.08.2008 tarihinde Bakanlık müfettişine verdiği ifadede, olay günü radyoloji uzmanı olan Ahmet isimli doktorun kendisini arayarak kırık olan sedyeyi tamir etmesini istediğini, bunun üzerine sedyeyi alarak atölyeye götürdüğünü, burada kırılan parçaya elektrikle kaynak yapmaya başladığını, bir anda yüzüne doğru gelen cüruftan gözlerini korumak için yüzünü çevirdiğinde cürufun sağ kulağına gittiğini, bunun üzerine hemen hastanenin KBB doktoru olan Murat beye gittiğini belirttiği, yine dinlenen tanıklardan Fatma Açıkgöz beyanında, olayı görmediğini ancak kulağına kıvılcım kaçması nedeniyle davacıyı hastaneye kaldırıldığını ambulans şoförü Birol isimli şahıstan duyduğunu belirttiği görülmektedir. Dolayısıyla ifadelerde geçen bu kişilerin tespit edilip beyanları alınmadan sonuca gidilmesi hatalıdır. Yapılacak iş, davacının beyanında geçen radyoloji uzmanı ile KBB doktoru olan Ahmet ve Murat isimli şahıslar ile tanık beyanında geçen ambulans şoförü Birol isimli şahsın tespit edilerek olayla ilgili beyanlarının alınması, yine davacıda meydana gelen duyu kaybının kulağa kıvılcım gitmesi sonucu oluşup oluşmayacağı konusunda Adli Tıp Kurumundan rapor aldırılarak sonucuna göre karar vermekten ibarettir. O halde, davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.”

Ek-A.65. (Yarg. HGK 16.04.2003 T., 308/303)

“Bir limited şirket ortağı kural olarak kendi adına bağımsız çalışan kişi olarak kabul edilir ve işçi statüsünde sayılamaz. Zira, bir kişinin hem kazanç sağlayan bir şirketin ortağı hem de bu şirketin işçi statüsünde çalışanı olarak kabulü mümkün değildir... Ne var ki,...sembolik sayılabilecek bir oranda limited şirket ortağı gözükmesine karşın... hizmet akdine göre çalıştığı belirlendiği takdirde ... işçi ... sayılır... Davacının her ne kadar işçi statüsünde olduğu ileri sürülmekte ise de, ortağı olduğu

limited şirkette %25 gibi önemli bir pay sahibi bulunmaktadır... Davacının çalışma biçimi ve bunun karşılığı aldığı ücret ile şirket ortağı olarak sağladığı kazanç ve kar durumu, sahip olduğu hisse oranı, şirketteki konumu karşılaştırılmalı ve sonuçta limited şirket ortaklığı ekonomik yaşamında baskın çıktığı takdirde, davacının işçi statüsünde bulunmayıp, tamamen ticari amaçla kazanç sağlayan ve bağımsız çalışan bir kişi olduğu kabul edilmeli ve dava reddedilmeli aksine, hizmet akdi altında bağımlı ve ücrete çalışmasının egemen olduğu sonucuna ulaşıldığında işçi sayılarak, buna bağlı hakları kabul edilmelidir.”

Ek-A.66. (Yarg. 9. HD 04.11.1993 T., 5757/15708)

“İş kazasının meydana geldiği fabrika binası inşaatı işini davalılardan (A) A.Ş üstlenmiş ve binanın ve binanın çatı inşaatını diğer davalı (B) Kollektif Şirketi'ne vermiştir. Kazalı işçi taşeron firma (B) Kollektif Şirketi'nin taşeronu A.Ş.'nin işçisidir. Şu duruma göre (A) A.Ş. asıl işveren olup, olayda herhangi bir kusuru bulunmasa dahi İş Kanununun 2/6 uyarınca, alt işverenle birlikte müteselsilen sorumludur.”

Ek-A.67. (Yarg. 9. HD 08.10.2009 T., 9391/26150)

“Soruna 2821 sayılı Sendikalar Kanunu açısından baktığımızda, asıl işin tabii olduğu iş kolunun yardımcı iş için de geçerli olduğunu söylemek gerekirse de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesinin açık hükmü karşısında, işin alt işverene bırakıldığı durumların bundan ayırık tutulması gerekir. Gerçekten, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/III. maddesinde, "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" şeklinde Sendikalar Kanunu ile örtüşen ana kurala yer verildiği halde, sonraki bentlerde asıl işveren alt işveren ilişkisi düzenlenmiş, bir anlamda yardımcı işin alt işverene bırakılması ile ayırık bir durum öngörülmüştür. Daha sonra da, aynı Yasa'nın 3. maddesinde "Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür" şeklinde kurala yer verilerek sorun açık biçimde çözümlenmiş ve alt işveren işyerinin asıl işverene ait işyerinden bağımsız olduğu ortaya konulmuştur. Esasen bu çözüm tarzı alt işverenlik kurumunun niteliğine de uygun düşmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce de, alt işverenin işyerinin asıl işverene ait işyerinden bağımsız olduğu sonucuna varmıştır (Yargıtay HGK 06.06.2001 gün 2001/9-711 E, 2001/820 K).”

Ek-A.68. (Yarg. HGK 2004/10-233 E., 2004/262 K.)

“İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte ise, işi alan kimse aracı değil, bağımsız işverendir. İşin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, Sosyal Sigortalar Yasası anlamında bir alt işverenlik, dolayısıyla dayanışmalı sorumluluk söz konusu olmayacaktır. Benzer şekilde, işveren kendisi sigortalı çalıştırmaksızın işi bölerek, ihale suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) Yasanın tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır. Burada önemli olan yön, "devir" olgusunun somut olayda gerçekleşmesidir. Bu kapsamda, devirden amaçlanan, yapılmakta olan işin, bölüm ve eklentilerinden tamamen bağımsız bir sonuç elde etmeye yönelik, işi alana bağımsız bir işveren

kimliği kazandıracak bir işin devridir. Ekonomik olarak birbirleriyle bağlantılı bulunsalar da, bu işyerleri bağımsız sonuç elde etmeye yöneliktirler. İşin devri söz konusu değilse, bu kişiler işveren vekili olarak kabul edilebilecek, bu durumda Yasanın öngördüğü ödevlerden, işi bölüp dağıtan iş sahibi, işveren niteliği ile sorumlu olacaktır.”

Ek-A.69. (Yarg. CGK 13.04.2002 T., ve 9-2726/67)

“Bir inşaat işyerinde mağdurun yaralanması ile sonuçlanan iş kazasından inşaatın fenni sorumlusu olan sanığın tüzükte öngörülen iş güvenliği önlemlerini almamak ve işçilerin iş güvenliği malzemelerini kullanmasını sağlamamakla sorumlu olduğu ortadadır”

Ek-A.70. (Yarg. 21. HD 11.04.2016 T., 12259/6381)

“Temyize konu uyuşmazlık; iş kazası neticesinde uğranılan cismani zarar sebebiyle açılan tazminat davalarında, limited şirket yetkilisi ve müdürü olan gerçek kişinin tazminattan sorumlu tutulup tutulamayacağı noktasında toplanmaktadır.

Günümüzde işletmelerin ve iş kapasitelerinin genişlemeleri, işverenin tek başına ve bizzat işi yönetmesini, iş yasalarından ve sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getirmesini olanaksız kılmaktadır. Özellikle sermaye şirketi olan tüzel kişi işverenin, zaman zaman toplanarak yönetime dair kararlar alan organlarının, sürekli olarak işleri doğrudan doğruya idare etmesi mümkün değildir. Bu durumda, şirket yönetimine yardımcı olacak gerçek kişilerin işveren vekili olarak iş yerlerinde çalıştırılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. bendine göre; işveren adına hareket eden ve işin, iş yerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere, işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Aynı maddenin 5. bendine göre de İş Kanununda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 12. maddesinin 2. fıkrasına göre işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. Bu kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili, bu kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. Gerek İş kanunu Gerekse 5510 Sayılı Kanun hükümlerine göre; bir kimsenin işveren vekili sıfatını kazanabilmesi için; işyerinde işveren adına hareket etmesi ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alması gerekir.

Öte yandan Mülga 506 Sayılı Kanun'un 4. maddesinde de işveren vekili, “İşveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimseler” şeklinde tanımlanmış, anılan maddenin devamındaki, “Bu kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumludur.” hükmü ile işveren vekilinin sorumluluğunun kapsamı belirlenmiştir.

Bu düzenlemeler ışığında, şayet işyeri işveren vekilince yönetiliyorsa, maddelerde gösterilen "işveren" deyiminin yerine "işveren vekili" deyimini ikame olunacak ve işverenin sorumlu olduğu durumun sonuçlarına işveren vekili de katlanmak zorunda kalacaktır.

İş Kanununun, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yüklemelerinden doğrudan doğruya işverenin sorumluluğunu kabul eden ilgili maddesi, işveren ile işveren vekili arasında doğrudan doğruya temsil ilişkisi bulunduğunu gösterir. Şu halde işveren vekili işveren adına ve hesabına hareket eden ve yaptığı hukuki işlemler ile onu alacaklı ve borçlu kılan kimsedir. Bu anlamda işveren vekili teknik yönden bir işveren temsilcisidir.

İş kazalarında olay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik İlkeleri çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar sebebiyle hukuki sorumluluğu, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayrık haller dışında, ilke olarak, iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin ve dolayısıyla da işveren vekilinin, işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak, bu hususta gerekli şartları sağlamak ve ilgili araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu İş Kanunu'nun 77. Maddesinin buyruğudur.

İş kazasından doğan tazminat davalarının özelliği gereği, İş Kanunu'nun 77. maddesinde öngörülen koşullar göz önünde tutularak ve özellikle işverenin niteliğine göre, iş yerinde uygulanması gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddeleri incelenmek suretiyle, işverenin ve işveren vekilinin iş yerinde olması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir (Hukuk Genel Kurulunun 16.6.2004 gün ve 2004/21-365 E.-369 K. sayılı kararı da aynı yöndedir).

Sonuç itibariyle, iş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarında; iş kazasında kusuru olduğunun tespiti halinde, işveren vekili de, işveren yanında zarardan sorumlu olacaktır.”

Ek-A.71. (Yarg. HGK 06.05.1992 T., 1992/13-213 E. 1992/315 K.)

“...Bilindiği gibi, akit ilişkisinden doğan yükümler, sadece asli ve yan edim yükümleriyle asli edime yardımcı olan ve asli edimin tam ve doğru bir şekilde yerine getirilmesine hizmet eden yan yükümlerden ibaret değildir. Modern hukuk literatürü, söz konusu yükümler dışında ifa menfaatiyle ilişkisi olmayan ve fakat en az ifa menfaati kadar önemli ve onun yanında ikinci bir menfaati koruma ve tesbit gereğini duymuştur. İfa menfaati yanında yer alan bu diğer menfaat "koruma menfaati"dir. ... Korunma menfaati, alacaklının mal ve şahıs varlığı değerlerinden oluşan menfaatlerin bütününe ifade eder. Bu itibarla koruma yükümleri, borç ilişkisinden doğan edim yükümleri ve bağımlı yan yükümlerin yanında yer alan ve fakat onlardan bağımsız bir kavramdır.”

Ek-A.72. (Yarg. 10. HD 2008/2626 E., 2008/7283 K.)

“İş Kanunu'nun 77. maddesi, '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 buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar...' düzenlemesini içermektedir. Anılan düzenleme, işçiyi gözetim ödevi ve **insan yaşamının üstün değer** olarak korunması gereğinden hareketle; **salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca** alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır.

İş kazasının oluşumuna etken kusur oranlarının saptanmasına yönelik incelemede; ihlal edilen mevzuat hükümleri, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümüyle aykırı davranışın doğurduğu sonuçlar, ayrıntılı olarak irdelenip, kusur aidiyet ve oranları gerekçeleriyle ortaya konulmalı; **kaçınılmazlık olgusunun ise, iş güvenliği mevzuatı ve teknolojinin öngördüğü tüm önlemlerin alınmasına karşın iş kazasının gerçekleşmesinin önlenemediği durumlarda kabul edilebileceği yönü gözetilmelidir.**”

Ek-A.73. (Yarg. HGK 16.06.2004 T., 365/369)

“İş güvenliği önlemlerini alma, kişisel güvenliği sağlama konusunda inisiyatifin tek başına işçiye bırakıldığı, çalışılan ortam nedenleriyle oluşan tehlikeler konusunda yeterli bilgi verilmediği görülmektedir... İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı, hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir.”

Ek-A.74. (Yarg. HGK 20.03.2013 T., 1121/386)

“İşveren, gözetme borcu gereği çalıştırdığı işçileri iş yerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır.

Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda, işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren, işyerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer işyerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten

çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir.”

Ek-A.75. (Yarg. 21. HD 03.02.2009 T., 8317/1333)

“Sigortalının primin ödenmesinde herhangi bir katkısı söz konusu değildir. Bu özelliği göz önünde tutulduğunda, iş kazası sigortasından bağlanan "gelirin" maddi zararın sigorta primleri işverenden alınmak suretiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmak amacına yönelik bir ödeme niteliğinde olduğu sonucuna varılır. Bu nedenle söz konusu gelir, işverenin genel hükümlere göre sorumlu olduğu "tazminat" kavramı içinde yer alır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan zararın giderilmesi istemine ilişkin olarak açılan tazminat davaları nitelikçe sigortaca karşılanmayan zararın giderilmesi istemini amaçlamaktadır. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında zarar hesabının Sosyal Güvenlik Kurumunca bağlanan gelirin hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan artışlar nazara alınarak hesaplanan tüm peşin sermaye değeri düşülmek suretiyle yapılması gerektiğinin kabulü gerekir.”

Ek-A.76. (Yarg. HGK 12.11.2003 T., 21-673/641)

“Bir kimsenin işini görmeye görevlendirdiği diğer kimsenin bu işi görmesi nedeniyle meydana gelen zararlardan, ne kendisinin ne de iş görenin herhangi bir kusuru aranmaksızın sorumlu tutulacağı sonucuna varılır... Bu nedenle bir kimseyi işinde kullanarak onun emeğinden faydalar sağlayan kimsenin, kullanılan adamın işini gördüğü sırada neden olduğu zararlardan da sorumlu tutulması yani elde ettiği nimete karşılık külfete de katlanması hakkaniyete uygundur”

Ek-A.77. (Yarg. HGK 03.02.2010 T., 36/67)

“İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği Yargıtay'ın önceki kararlarında da benimsediği görüşe göre, kusura dayanmaktadır. İsviçre ve Türk Hukuk Sisteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. İşverenin kusurlu eylemi ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı yoksa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez. Kusur sorumluluğunda 3 halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar, mücbir neden, zarar görenin ve 3. kişinin ağır kusurudur. Öğretide illiyet bağı kesen nedenlerin bütün sorumluluk halleri için geçerli olduğu vurgulanmaktadır. Kusurlu olmadığı halde işvereni, meydana gelen zarardan sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir.”

Ek-A.78. (Yarg. HGK 12.02.2014 T. 586/95)

“İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği sorunu öğretide ve uygulamada zaman içerisinde farklı görüş ve uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yargıtay'ın önceki kararlarında da benimsediği bir görüşe göre, işverenin bu açıdan sorumluluğu kusura dayanmaktadır. Çünkü İsviçre ve Türk Hukuk Sisteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur.

Sanayiinin gelişmesi ve yurt düzeyine yayılması sonucunda işyerlerinde kullanılan teknik ve motorlu araçların her geçen gün daha fazla artması ve bu nedenle de alınabilecek her türlü önlemlerle dahi önüne geçilmesi olanağı bulunmayan tehlikelerin ortaya çıkması, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük artışlar göstermesi karşısında kusura dayanan sorumluluk ilkesinin yetersiz kaldığı modern toplum hayatının ihtiyaçlarına cevap vermediği görülmüştür. İşte son zamanlarda kendisini yoğun bir biçimde hissettiren teknik ve teknolojik alanlardaki bu gelişmeler, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramına ortaya çıkarmıştır. Tehlike sorumluluğunu savunanlar işverenin özen borcunu ideal ölçüler içinde yerine getirmesi halinde dahi, meydana gelen zarardan yine de sorumlu tutulması gerektiğini savunmaktadır.

Yargıtay uygulamasında, ilk kararlarda işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğunun haksız fiile dayandığını kabul etmişken, zamanla işçinin daha yararına olan, akdi sorumluluk esasını benimsemiştir. Sosyal, ekonomik ve kültürel alanda meydana gelen gelişmeler nedeniyle akdi sorumluluğun da yetersiz kalması üzerine Yargıtay uygulamalarında istikrarlı şekilde tehlike sorumluluğu görüşünü kabul etmektedir.

Tehlike sorumluluğu, en ağır kusursuz sorumluluk halini oluşturmaktadır. Az öncede değinildiği gibi, işveren her türlü özen borcunu yerine getirmiş olsa dahi meydana gelen kazadan dolayı sorumluluktan kurtulma olanağı yoktur. Bu anlamda tehlike sorumluluğu mutlak bir sorumluluk olarak nitelendirilebilir. Bununla beraber belirtmek gerekir ki tehlike sorumluluğu bir "sonuç" sorumluluğu da değildir. Gerçekten zarar işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış, yani araya giren bir başka nedenden dolayı meydana gelmişse, işverenin bu zarardan sorumlu tutulmaması gerekir. Başka bir deyişle işyerinin işletilmesi veya bundan doğan tehlikeler ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı bulunmuyorsa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez.

Öteki sorumluluk hallerinde olduğu gibi, tehlike sorumluluğunda da 3 halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar mücbir neden, zarar görenin kusuru ve 3. kişinin kusurudur. Öğretide illiyet bağını kesen nedenlerin bütün sorumluluk halleri ve bu arada tehlike sorumluluğu içinde geçerli olduğu vurgulanmaktadır. Yargıtay uygulamasında illiyet bağına sadece kusura bağlı sorumluluktan değil sebep ve özellikle tehlike sorumluluğunun kurulabilmesi için zorunlu olduğu kabul edilmektedir. İlliyet bağına kesilmesine neden olan bu çeşitli durumların öncelikle tehlike sorumluluğu içerisinde kabul edilmesi gerekir. Çünkü kusurlu olmadığı gibi, kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmeyle uzaktan, yakından ilgili bulunmayan mücbir nedenlerden sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir.”

Ek-A.79. (Yarg. 21. HD 12.02.2015 T., 10603/2375)

“4857 sayılı Kanun'un 77. maddesi uyarınca, işverenler 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 alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş

sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Anılan madde ile, işverenlere, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından kapsamlı olarak, her türlü önlemi almak yanında, bir anlamda objektif özen yükümlülüğü de öngörülmektedir. Bu itibarla işverenin, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi bir düşünce ile almaktan sarfınazar etmesi kabul edilemez.

4857 sayılı Kanun'un 77. ve devamı bir kısım maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

Gerek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Öte yandan, objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanısıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. Maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir.”

Ek-A.80. (Yarg. 9. HD 10.06.2010 T., 2008/25388 E. 2010/17440 K.)

“Somut olayda taraflar arasında yapılan sözleşmenin iş sözleşmesi mi, yoksa vekâlet sözleşmesi mi olduğu uyuşmazlık konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8/1 maddesi uyarınca “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş göreme (emek) ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarıdır.

İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekâlet sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kıstas bağımlılık ilişkisidir. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağıllığı vardır.

...

İş sözleşmesini belirleyen kriter hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesiyle doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin bu anlamda işveren karşı kişisel

bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda işverenle işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işverene bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur.”

Ek-A.81. (Yarg. HGK 29.03.2006 T. 2006/10-84 E. 2006/121 K.)

“Uyuşmazlık; davalı Y.K. ile davacıların murisi arasındaki iş görme ilişkinin hizmet akdine mi, istisna akdine mi dayandığının belirlenmesi noktasında toplanmaktadır.

...

İstisna akdinde ekonomik risk müteahhit tarafından yüklenirken, hizmet akdinde işveren tarafından karşılanacaktır.

Hizmet akdini karakterize eden unsurlar: "ücret", "bağımlılık" ve "zaman" olarak sıralanabilir. Hizmet akdinde zaman-belirli bir süre çalışmak ön planda iken, istisna akdinde zaman belirleyici olmayıp, sonuç ön planda tutulmaktadır. Hizmet akdinde, işçinin işi ifa, özen gösterme, sadakat borcuna karşılık, işverenin ücret ödeme, ihtimam ve yardım gibi borçları bulunmaktadır.

Zaman ve bağımlılık unsurları hizmet akdinin ayırıcı ve belirleyici özellikleridir. Çalışan, Borçlar Kanununun 313. maddesinin öngördüğü çerçevede içinde, zaman ve bağımlılık unsurlarını gerçekleştirecek biçimde çalışmaktaysa, aradaki çalışma ilişkisi hizmet akdine dayanıyor demektir. Bilindiği üzere zaman unsuru, çalışmanın, işgücünün belirli ya da belirli olmayan bir süre içinde, işveren veya vekilinin buyruğunda bulundurmaya kapsamaktadır. Hiç kuşkusuz çalışan, bu süre içinde, işveren veya vekilinin buyruğu ve denetimi altında (bağımlı olarak) edimini yerine getirecektir. Burada söz konusu olan bağımlılık ise, her an ve durumda çalışana denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan, çalışanın edimi ile ilgili buyruklar dışında, çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte bir çalışmadır. Eğer ki çalışan, işgücünü belirli ya da belirli olmayan bir zaman için çalıştırmanın buyruğunda bulundurmakla yükümlü olmayarak, işveren buyruğuna bağlı olmadan sözleşmedeki amaçları gerçekleştirecek biçimde edimini görüyorsa, sözleşmenin amacı bir eser meydana getirmekse, çalışma ilişkisi istisna akdine dayanıyor demektir.

...

Binanın dış cephesinin boyanması şeklinde beliren somut çalışma ilişkisinde, belirli bir süre çalışmanın değil, bir sonucun meydana getirilerek, bağımsız bir varlığı değiştirmeye, işlemeye veya biçimlendirmeye yönelik edimin amaçlanmış olması, hizmet akdinin yukarıda tanımlanan ayırt edici ve belirleyici özelliklerinin somut iş görme ilişkisinde bulunmaması karşısında, meydana gelen ölümlü zararlandırıcı olayın iş kazası olarak değerlendirilerek yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsiz olup, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.”

Ek-A.82. (Yarg. 7. HD. 14.01.2014 T., 2013/25282 E., 2014/232 K.)

“İş sözleşmesini eser ve vekâlet sözleşmelerinden ayıran en önemli ölçüt bağımlılık ilişkisidir. Her üç sözleşmede, iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağımlılığı vardır.

İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukukî-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukukî bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirir. İşçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin ölçüt teşkil etmez.

İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.”

Ek-A.83. (Yarg. 7. HD 14.05.2014 T., 5708/10806)

“İşverenin talimat verme hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlıdır. Bu itibarla, işveren, ceza ve kamu hukuku hükümlerine aykırı talimatlar veremeyeceğinden, işçi bu nevi talimatlara uymak zorunda değildir. Bunun dışında işveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Keza, Medeni Kanunu'nun 2'nci maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez. Şu halde işveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyeceği gibi işçiye eza ve cefa vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre, işveren talimat verirken eşit işlem borcuna riayet etmekle de yükümlüdür.”

Ek-A.84. (Yarg. 22. HD 25.02.2016 T., 263/5617)

“Mahkemece davanın kabulüne dair verilen kararın davalı temyizi üzerine Dairemizce yapılan temyiz incelemesinde; davacının uyarılara rağmen baret takmadan çalışmasının geçerli fesih sebebi olacağından davanın reddine karar verilerek bozma yapılmıştır.”

EK-B (Mevzuat Metinleri)

Ek-B.1.

3. Madde: “Yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır.”

22. Madde: “Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişim için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir”.

23. Madde: “1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.

3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

4. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.”

24. Madde: “Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır.”

25. Madde: “1. Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir.

2. Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanırlar.”

26. Madde: “1. Herkes eğitim hakkına sahiptir. Eğitim, en azından ilk ve temel eğitim aşamasında parasızdır. İlköğretim zorunludur. Teknik ve mesleki eğitim herkese açıktır. Yükseköğretim, yeteneklerine göre herkese tam bir eşitlikle açık olmalıdır.”

Ek-B.2.

Bölüm I-2: “Tüm çalışanların âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.”

Bölüm I-3: “Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.”

Bölüm I-5: “Tüm çalışanlar ve işverenler ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.”

Bölüm I-7: “Çocuklar ve gençler, uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.”

Bölüm I-8: “Çalışan kadınlar, anne olmaları durumunda, özel korunma hakkına sahiptir.”

Bölüm I-9: “Herkesin, kişisel ilgi ve yeteneklerine göre bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme olanağına sahip olma hakkı vardır.”

Bölüm I-10: “Herkesin, mesleki eğitim için uygun olanaklara sahip olma hakkı vardır.”

Bölüm I-11: “Herkes, ulaşılabilecek en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılacak her türlü önlemden yararlanma hakkına sahiptir.”

Bölüm I-12: “Tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler sosyal güvenlik hakkına sahiptir.”

Bölüm I-20: “Tüm çalışanlar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına sahiptir.”

Bölüm I-21: “Çalışanlar, işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.”

Bölüm I-22: “Çalışanlar işletmedeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkına sahiptir.”

Bölüm I-26: “Tüm çalışanlar, onurlu çalışma hakkına sahiptir.”

Bölüm I-28: “İşletmelerde çalışanların temsilcileri kendilerine zarar veren eylemlere karşı korunma hakkına sahiptir ve görevlerini yerine getirmek için uygun olanaklarla desteklenmelidirler.”

Bölüm II/1-4: “Akit Taraflar çalışma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da teşvik etmeyi taahhüt ederler.”

Bölüm II/2-4: “Akit Taraflar, âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere içkin olarak tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerdeki riski ortadan kaldırmayı ve bu risklerin henüz yeterince azaltılmadığı ya da kaldırılamadığı durumlarda bu işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı taahhüt ederler.”

Bölüm II/2-7: “Akit Taraflar, âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere Gece çalışması yapan çalışanların, yaptıkları işin özellikleri göz önünde tutularak alınacak önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı taahhüt ederler.”

Bölüm II/3: “Akit Taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak aşağıdaki hususları taahhüt ederler:

1. İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmak, uygulamak ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmek. Bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmek ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemek olacaktır.

2. Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamak.

3. Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamak.

4. Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemek.”

Bölüm II/11: “Akit Taraflar, sağlığın korunması hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, ya doğrudan ya da kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde, diğer önlemlerin yanı sıra,

1. Sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak;

2. Sağlıklı olmayı teşvik etmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluk duygusunu geliştirmek üzere eğitim ve danışma hizmetleri sağlamak;

3. Kazalar açısından olduğu gibi, salgın, yöresel ve diğer hastalıkları olabildiğince önlemek üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı taahhüt ederler.”

Bölüm II/22: “Akit Taraflar, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin

(a) çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine;

(b) işletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına;

(c) işletmede sosyal ve sosyo-kültürel hizmetlerin ve olanakların örgütlenmesine;

(d) bu konulardaki düzenlemelere ilişkin uyumun denetimine katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi taahhüt ederler.”

Ek-B.3.

Madde 2 – “Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir.”

Madde 5 – “Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette

sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, **insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya** çalışmaktır.”

Madde 17 – “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.”

Madde 18 – “**Hiç kimse zorla çalıştırılmaz.** Angarya yasaktır.”

Madde 49 – “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”

Madde 50 – “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne **uymayan işlerde çalıştırılmaz.**

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

Madde 56 – “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.

Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir.

Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler.

Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir.”

Madde 60 – “Herkes, **sosyal güvenlik hakkına** sahiptir.”

Ek-B.4.

Madde 396 - “İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.

İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.”

Madde 399 - “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”

Madde 400 - “İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur.

Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.”

Madde 413 - “Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür.

İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür.”

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

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

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Madde 418 - “İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür.

İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere işçer gün artırılır.

İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.”

Ek-B.5.

Madde 24 – “Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple **işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.”**

Madde 25 – “Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

1) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden **işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi**, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.”

Ek-B.6.

“Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzelkişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilirler. Hangi yönetmeliklerin Resmî Gazetede yayımlanacağı kanunla belirtilir.”

Ek-B.7.

- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Asansör İşletme, Bakım ve Periyodik Kontrol Yönetmeliği
- Askeri İşyerleri ile Yurt Güvenliği için Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik
- Basınçlı Ekipmanlar Yönetmeliği
- Basit Basınçlı Kaplar Yönetmeliği
- Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik
- Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik
- Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
- Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
- Hijyen Eğitimi Yönetmeliği
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
- İlk Yardım Yönetmeliği
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
- İş Kolları Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik
- İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Kimyasal Maddelerle İlgili Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
- Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- Makine Emniyeti Yönetmeliği
- Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemler ile İlgili Yönetmelik
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalıştırılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği
- Taşınabilir Basınçlı Ekipmanlar Yönetmeliği
- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik
- Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği
- Tozla Mücadele Yönetmeliği
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği
- Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

Ek-B.8.

- İş Ekipmanlarının Periyodik Kontrollerini Yapmaya Yetkili Kişilerin Kayıt ve Eğitimlerine İlişkin Tebliğ
- Mesleki Yeterlilik Kurumu Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ
- Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ
- Yeraltı Maden İşyerlerinde Kurulacak Sığınma Odaları Hakkında Tebliğ
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği

- Büyük Endüstriyel Kaza Risklerinin Azaltılmasına Yönelik Dâhili Acil Durum Planı Tebliği
- Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Tebliği
- Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Güvenlik Raporu Tebliği
- Basınçlı Gaz Tüplerinin Dolum ve Periyodik Muayenelerinin Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ
- Tozla Mücadele ile İlgili Uygulamalara İlişkin Tebliğ
- Ahşap ve Ön Yapımlı Çelik ile Alüminyum Alaşımli Bileşenlerde Oluşan Dış Cephe İş İskelelerine Dair Tebliğ
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ
- İşveren Uygulama Tebliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ
- Kişisel Koruyucu Donanımlar Teknik Komitesinin Oluşumu ve Görevlerine Dair Tebliğ
- Asbest Sökümü ile İlgili Eğitim Programlarına İlişkin Tebliğ
- Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ
- Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliğ
- Yapı İşleri İnşaat, Makine ve Elektrik Tesisatı Genel Teknik Şartnamelerine Dair Tebliğ
- Asansör Periyodik Kontrolleri İçin Tebliğ

Ek-B.9.

“Sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri;

a) Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle **hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu** tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadarki Kurumca eksiltilir.

b) Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, **ağır kusuru yüzünden** iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadarki Kurumca eksiltilir.

c) **Kasdî bir hareketi yüzünden** iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.

d) Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve **çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın** çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 96 ncı madde hükümlerine göre geri alınır.

13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilenler tarafından iş kazasının anılan bentte belirtilen süre içinde Kuruma bildirilmemesi durumunda, sigortalıya yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenir.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.”

Ek-B.10.

“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”

Ek-B.11.

“Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu ifade eder.”

Ek-B.12.

“Ticari, sınai, zirai ve mesleki faaliyette iş yeri; mağaza, yazıhane, idarehane, muayenehane, imalathane, şube, depo, otel, kahvehane, eğlence ve spor yerleri, tarla, bağ, bahçe, çiftlik, hayvancılık tesisleri, dalyan ve voli mahalleri, madenler, taş ocakları, inşaat şantiyeleri, vapur büfeleri gibi ticari, sınai zirai veya mesleki bir faaliyetin icrasına tahsis edilen veya bu faaliyetlerde kullanılan yerdir.”

Ek-B.13.

“İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

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

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

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

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

Ek-B.14.

“Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların **yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın** iş kazası sayılması gerekmektedir. Bu bakımdan sigortalıların avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçede meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışır iken traktör ile kaza geçirmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir.”

Ek-B.15.

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

Ek-B.16.

“Tasarıda da iş kazası tanımı benzer bir şekilde **işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan olayların iş kazası olduğu şeklinde ve 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım** olarak yapılmıştır. Böylece söz konusu Kanunda yer alan iş kazası tanımı veya sigortalıya iş kazası sonucu hangi hallerde hangi hakların sağlanacağını belirleyen şartların kısıtlanmamasına imkân verilmiş ve mevcut uygulamalarda duraksamaya yer verilmemesi sağlanmıştır. Ayrıca "işin yürütümü nedeniyle" ifadesi iş kazası tanımına eklenerek 5510 sayılı Kanunda sayılan iş kazası şartlarından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi gibi durumlarında tanım kapsamında değerlendirilmesine imkân sağlanmıştır. Bunun yanında meslek hastalığında da aynı usul benimsenerek mesleki risklere maruziyet esas alınarak genel bir tanım yapılmıştır.”

Ek-B.17.

“Özel kanunlardan yürürlük tarihine göre önceki ve sonraki kanun hükümleri arasında çelişme bulunursa veya öncekinin ele aldığı konuyu sonraki kanun yeni baştan düzenlerse sonraki kanun, önceki kanunu üstü kapalı olarak yürürlükten kaldırır”

Ek-B.18.

“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 hâli 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.”

Ek-B.19.

“Madde 12 – Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder.”

“Madde 17 – Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.

Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.”

“Madde 19 – Herkes, kişi hürriyeti ve güvenliğine sahiptir.”

“Madde 20 – Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz.”

“Madde 24 – Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.”

“Madde 25 – Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir.”

Ek-B.20.

- Mesleki Hastalıkların Tazmini Hakkında 42 Sayılı Sözleşme
- Maden Ocaklarında ve Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Sayılı Sözleşme
- Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörlerin Sorumluluğu Hakkında 55 Sayılı Sözleşme
- İş Teftişi Hakkında 81 Sayılı Sözleşme
- İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 Sayılı Sözleşme
- Eşit Ücret Sözleşmesi Hakkında 100 Sayılı Sözleşme

- İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında 115 Sayılı Sözleşme
- Makinelerin Korunma Tertibatı ile Teçhizi Hakkında 119 Sayılı Sözleşme
- Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Ağırlığı Hakkında 127 Sayılı Sözleşme
- İş Kazalarının Önlenmesi (Gemiadamları) Hakkında 134 Sayılı Sözleşme
- İstihdamda Asgari Yaşla İlgili 138 Sayılı Sözleşme
- İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Hakkında 142 Sayılı Sözleşme
- Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Hakkında 152 Sayılı Sözleşme
- İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı Sözleşme
- İş Sağlığı ve Hizmetleri Hakkında 161 Sayılı Sözleşme
- Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımı Hakkında 164 Sayılı Sözleşme
- Maden İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Hakkında 176 Sayılı Sözleşme
- İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Hakkında 187 sayılı Sözleşme



KİŞİSEL YAYIN VE ESERLER

Baygeldi, A.D., Gerdan, S., İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Ölümlü İş Kazalarına Yönelik Yargıtay Kararları, *Resilience Journal*, **3(2)**, 2019, 1-11, DOI: 10.32569/resilience.566733



ÖZGEÇMİŞ

Ahmet Doğan BAYGELDİ 1989'da Balıkesir'de doğdu. Lise öğrenimini Ordu Anadolu Öğretmen Lisesinde tamamladı. 2013 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Mühendisliği bölümünden mezun oldu. Aynı yıl içinde Kocaeli Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı. Ayrıca Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesinde öğrenimine devam etmektedir. 2016 yılından beri de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında iş sağlığı ve güvenliği alanında iş müfettişi yardımcılığı görevini sürdürmektedir.

