

**TC.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN  
YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN  
Yrd.Doç.Dr. N.Binnur Tulukçu  
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD.  
Öğretim Üyesi**

**HAZIRLAYAN  
AYŞEGÜL EKİN  
064233001002**

**KONYA 2009**



**T.C.**  
**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü**



**BİLİMSEL ETİK SAYFASI**

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Ayşegül EKİN



## YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Ayşegül Ekin tarafından hazırlanan İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri başlıklı bu çalışma 08/09/2009 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd.Doç.Dr. N. Binnur TULUKÇU

İmza

Prof.Dr. Haluk Hadi SÜMER

İmza

Doç.Dr. Faruk BİLİR

İmza



T.C.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Ayşegül EKİN	Numarası	064233001002
	Ana Bilim / Bilim Dalı	ÖZEL HUKUK		
	Danışmanı	Yrd.Doç.Dr. N.Binnur TULUKCU		
Tezin Adı	İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri			

### ÖZET

Zamanla gelişen ve tüm toplumun faydalandığı teknoloji iş hayatında da çeşitli riskler meydana getirdiği için iş sağlığı ve güvenliği konusunda da ileri adımlar atılmasına neden olmaktadır.

İş sözleşmesi ile bir işi yapma borcu altına giren işçinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işverenler işyerlerinde gerekeni yapıp bu hususta alınabilecek her türlü önlemi almakla yükümlüdür. İşverenlerin bu yükümlülüklerinin sınırı 4857 sayılı İş Kanununa göre gereken her türlü önlemi almaktır. Buna göre işverenler herhangi bir yasal düzenleme ile bağlı kalmadan iş hayatında değişen günün şartlarına uyan ve işin gerektirdiği her türlü tedbiri almak zorundadır.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği tam olarak istenen noktaya gelmese de belli bir düzene kavuşmuştur. Yani en azından artık işverenler işçileri korumak zorunda olduklarını aksi takdirde ne tür yaptırımlarla karşılaşacaklarını öğrenmişlerdir. Aynı şekilde işverenler işyerlerinde çalışma düzenlerini oluşturup iş güvenliği önlemlerini de sıkı sıkıya almaya başlamışlardır. Bu durumdan işçiler, sağlıklı ortamda güvenli bir şekilde çalıştıkları için, işverenlerde, iş aksamadan daha kaliteli olarak yapıldığı için kazançlı çıkmışlardır.

Çalışmamızda ilk olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler verilmiş olup, ardından işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri anlatılmıştır. Son olarak da işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aykırı hareketin sorumluluğu yer almıştır.



T.C.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Ayşegül EKİN	Numarası 064233001002
	Ana Bilim / Bilim Dalı	ÖZEL HUKUK	
	Danışmanı	Yrd.Doç.Dr. N.Binnur TULUKCU	
Tezin İngilizce Adı		Employer's Responsibilities About Work Health and Safety	

### SUMMARY

As technology from which the community benefits improve it also brings some risks for workers. That's why some steps for workers health and safety are being taken.

After the workers makes a work contract the worker's work safety and work health must be ensured by employer and the employer must take all measures. According to Work Law number 4857 the employers responsibilities limit is defined as take all the measures which are needed. According to this law employers have to take all precautions as the conditions change regardless from legal changes.

Although labour security and health have not reached to desired level yet, They have arrived at a certain order. That is, at least the employers have learnt that they have to protect the labourers otherwise they will face to certain sanctions. Thus employers have started to take precautions rigidly for labour security in their businesses in order to form a proper working order. The labourers get the best of this situation as they work safely in a healthy environment also employers get the best of this situation as they have a more qualified business.

In our study we tried to explain work health and work safety which becomes so important lately. First we explain generally work health and safety, then the employers responsibilities about work health and safety. In last part, we explain the legal results when employers don't take measurements which they have to take.

## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	VI
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

#### § 1. İŞ SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

I.Genel Olarak.....	4
II. İş Sağlığı Kavramı.....	5
III. İş Güvenliği Kavramı.....	6
IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	7
1.Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	7
2.Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	8
§ 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ, AMACI VE TARİHSEL GELİŞİMİ	
I. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	8
II. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Amacı.....	10
III. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	10
1. Dünyadaki Gelişimi.....	10
2. Türkiye’deki Gelişimi.....	14
§ 3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI	
I.Uluslararası Kaynaklar.....	17
II. Ulusal Kaynaklar.....	18
1.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Anayasal Dayanağı.....	18
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı.....	19

**İKİNCİ BÖLÜM**  
**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN**  
**İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

**§ 1. İŞVERENİN İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISINDAN BAĞIMSIZ OLAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

I. İşverenin İşçiyi Gözetme Yükümlülüğü.....	22
II. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Gerekli Her Türlü Önlem Alma Yükümlülüğü.....	25
III. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Uygulanmasını Denetleme Yükümlülüğü.....	29
IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçileri Bilgilendirme Ve Eğitim Yükümlülüğü.....	30
V. İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında İşçilerin Görüşlerini Alma, Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü.....	33

**§ 2. BELİRLİ SAYIDA İŞÇİ ÇALIŞTIRAN VE BELİRLİ NİTELİKTEKİ İŞYERLERİ İLE İLGİLİ YÜKÜMLÜLÜKLER**

I. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümlülüğü.....	34
1. Genel Olarak.....	34
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunu Oluşturmakla Yükümlü İşyerleri.....	36
A. İşyerinin Sanayiden Sayılan İşyeri olması.....	37
B. İşyerinde Devamlı Olarak Elli İşçinin Çalıştırılması.....	38
C. İşyerinde Altı aydan Fazla Süren Bir İşin Yapılıyor Olması.....	39
3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşumu.....	39
4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Görev ve Yetkileri.....	40
5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Çalışma Şekli.....	41
6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna İlişkin İşveren veya İşveren Vekilinin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun ve İşçilerin Yükümlülükleri.....	42
A. İşveren ve İşveren Vekilinin Yükümlülüğü.....	42
B. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Yükümlülüğü.....	43
C. İşçilerin Yükümlülüğü.....	43

II. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü.....	44
1.Genel Olarak.....	44
2.İşyeri Hekimi Çalıştırma Yükümlülüğü.....	47
A.Genel Olarak.....	47
B.İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki Ve Sorumlulukları.....	49
C.İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları.....	50
III. İş Güvenliği İle İlgili Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar Görevlendirme Yükümlülüğü.....	55
IV. Sağlık Ve Güvenlik İşçi Temsilcileri.....	56
V. İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda İşyeri Düzeyinde Katılım Ve İşbirliği.....	57



**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN**  
**HUKUKİ, İDARİ VE CEZAI BOYUTU**

**§ 1. İŞVERENİN, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN**  
**HUKUKİ SORUMLULUĞU**

I. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcunun Hukuki Dayanağı .....	59
II. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği.....	61
1.Genel Olarak.....	61
2. Kusursuz Sorumluluk Görüşü.....	62
3. Kusur Sorumluluğu Görüşü.....	63
4.Kusurun Objektifleştirilmesi.....	64
5.Sözleşmeden Doğan Sorumluluk ile Haksız Fiil Sorumluluğunun Yarışması .....	65
III. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Sınırı ve Çerçevesi.....	66
IV. İliyet Bağının Bulunması Zorunluluğu.....	67
1.Genel Olarak.....	67
2.İliyet Bağının İşverenin Sorumluluğunun Sosyal Güvenlik Kurumunun Sorumluluğundan Ayrılmasındaki Önemi .....	68
3.İliyet Bağının Kesilmesi .....	69
V. Maddi Tazminat .....	69
1. Maddi Tazminatın Kapsamı .....	69
A) Çalışma Gücünün Kaybından Doğan Zararlar .....	70
B) Ekonomik Geleceğin Kaybından Doğan Zararlar .....	72
C) Tedavi Masrafları.....	72
2. Maddi Tazminatın Belirlenmesi .....	73
A) Genel Esaslar.....	73
B) Meslekte Kazanma Gücü Kaybı .....	73
C) İş Görebilme Çağının ve Yaşam Süresinin Belirlenmesi .....	74
D) Ücretin Belirlenmesi.....	75
E) Tarafların Kusur Durumunun ve Hakkaniyetin Tazminata Etkisi .....	76
VI. Manevi Tazminat .....	77
1. Hukuki Dayanağı.....	77
2. Manevi Tazminatın Şartları.....	78
3. Manevi Tazminat İsteyebilecek Kişiler .....	79
A) İş Kazası Ölümle Sonuçlanmamışsa.....	79
B) İş Kazası Ölümle Sonuçlanmışsa.....	80

4. Manevi Tazminatın Takdiri .....	81
VII. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	83
1. Hukuki Dayanağı.....	83
2. Destek ve Desteklenen Kavramları .....	83
3. Bakım Gücü ve Bakım İhtiyacı .....	84
4. Bakım Süresi.....	86
5. Zararın ve Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Tespiti .....	87
A) Desteğin Geliri .....	87
B) Yardım Miktarı .....	87
C) Zarardan Yapılacak İndirimler.....	88
6. Tazminat Talep Edebilecek Kişiler .....	88
A) Destekten Yoksun Kalan Eş .....	88
B) Destekten Yoksun Kalan Nikâhsız Eş .....	89
C) Destekten Yoksun Kalan Çocuklar .....	90
D) Destekten Yoksun Kalan Ana, Baba ve Kardeşler .....	90

## **§ 2. İŞVERENİN, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN İDARİ SORUMLULUĞU**

I. Genel Olarak.....	90
II. İdari Yaptırımların Çeşitleri.....	92
1. İdari Para Cezaları .....	92
A. İş Kanunu Çerçevesindeki Dönem .....	93
B. Kabahatler Kanunu Çerçevesindeki Dönem .....	94
C. 5728 Sayılı Kanun Çerçevesindeki Dönem .....	94
2. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması .....	95
3. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması.....	97

## **§ 3. İŞVERENİN, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN CEZAI SORUMLULUĞU**

I. Genel Olarak.....	97
II. Taksirle Yaralama.....	98
III. Taksirle Öldürme.....	100

**SONUÇ.....102**

**KAYNAKÇA.....105**

## KISALTMALAR

AB.	:Avrupa Birliği
AÜHFD.	:Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY.	:Anayasa
AYM.	:Anayasa Mahkemesi
B.	:Baskı
BK.	:Borçlar Kanunu
Bkz.	:Bakınız
C.	:Cilt
CD.	:Ceza Dairesi
CMK.	:Ceza Muhakemesi Kanunu
Derg.	:Dergi
EİK.	:Eski İş Kanunu
ETCK.	:Eski Türk Ceza Kanunu
f.	:Fıkra
HD.	:Hukuk Dairesi
ILO.	:Uluslar arası Çalışma Örgütü
İBD.	:İstanbul Barosu Dergisi
İHD.	:İş Hukuku Dergisi
İSGÜM.	:İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsü
İYUK.	:İdari Yargılama Usulü Kanunu
Legal İSGHD.	:Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
Legal YKİ.	:Legal İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi.
İş K..	:İş Kanunu
İKİD.	:İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi
İşv.	:İşveren
İşv.Derg.	:İşveren Dergisi
İÜFHM.	:İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
m.	:Madde
RG.	:Resmi Gazete
s.	:Sayfa

S.	:Sayı
SK.	:Sendikalar Kanunu
SSK.	:Sosyal Sigortalar Kanunu
SSGSSK.	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SGK.	:Sosyal Güvenlik Kurumu
SÜHFD.	:Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
TCK.	:Türk Ceza Kanunu
vb.	:ve benzeri
vd.	:ve devamı
YHGK.	:Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YHD.	:Yargıtay Hukuk Dairesi
YKD.	:Yargıtay Kararları Dergisi
Yön.	:Yönetmelik

# GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği konusu çok uzun tarihsel süreç içinde değişik aşamalardan geçerek günümüzdeki bilimsel anlamını kazanmıştır. Birçok uzmanlık alanında yapılan çalışmalar neticesinde günümüzde bir bilim dalı haline gelen iş sağlığı ve güvenliği üretim sürecindeki ve toplum yaşamındaki değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir. İş sağlığı ve güvenliği, özellikle sanayileşme sonrası ortaya çıkan ve çalışma hayatında zamanla önem kazanan; bir başka ifadeyle önemi gün geçtikçe anlaşılan bir alandır. İnsanlığın doğa ile savaşı ile başlayan ve değişik aşamalardan geçen çalışma yaşamındaki gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının da gündeme gelmesine yol açmıştır. İnsanlık tarihinin ilk zamanlarında, insanlar temel ihtiyaçlarını karşılamak üzere basit iş aletleri ile daha az riskle üretim faaliyetlerinde bulunmuşlardır. Ancak sanayileşme ve sanayi devrimi ile daha büyük riskler gündeme gelmiş ve olumsuzluklar artmıştır. Sanayi devriminin ve o dönemlere damgasını vuran Fransız İhtilali'nin çalışanların özellikle işçilerin çalışma şartlarını çok olumsuz etkilediği ve çalışanların her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerinden uzak ortamlarda çalışmasına neden olduğu aşıkrdır. Bu olumsuzluklar ve diğer şartlarla mücadele etme sosyal devlet olmanın gereği olduğu için iş sağlığı ve güvenliği kavram ve önemlerinin ortaya çıktığı görülür.

Sanayi devrimi ile gelişen teknoloji neticesinde yeni teknik metotlar uygulanmış, alet ve makineler çoğalmış dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalıkları da zamanla artmıştır. İşverenlerin retimi artırma ve ucuz işgücü sağlamak düşüncesi, bunun yanı sıra işçilerin de geçimlerini sağlamak için uzun süre çalışmaları, gerek iş kazası ve meslek hastalıklarının gerekse kötü çalışma şartlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Özellikle ocuk ve kadın işçiler düşük ücretle hiçbir güvenlik önlemi alınmadan en ağır şartlarda çalıştırılmışlardır. Üretim aralarındaki ve üretim yöntemlerindeki değişim ve dönüşümler sonucunda çalışanların sağlık ve güvenlik sorunları çoğalmış ve giderek önem kazanmaya başlamıştır. Çalışanların işyeri ortamındaki fiziksel ve kimyasal etmenlerin zararlarına, üretim araç ve gereçlerinin tehlikelerine, kullanılan ham ve yardımcı maddelerin çeşitli zararlı etkilerine maruz kalmaları işçilerin iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının temelini oluşturmaktadır.

Sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamındaki niteliksel değişimlerin yarattığı sorunlar giderek daha çok toplumsal huzursuzluklara yol açmıştır. Uzun alışma süreleri, düşük ücretler, sağlıksız ve güvensiz çalışma şartları, çok sayıda ocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılmaları her yerde sanayileşmenin hızına ve yoğunluğuna göre tepkiler yaratmıştır.

İşçiler tüm bu olumsuzlukların sebebini önceleri makinelerden kaynaklandığını düşünmüşler, daha sonra gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından kaynaklandığını anlamışlardır. Bu dönemde çalışma şartlarındaki olumsuzlukların ortadan kaldırılması istemi ile grev, miting, gösteri gibi etkinlikler yaygınlaşmıştır. Tüm bu olumsuzluklar neticesinde, mevcut durumdan rahatsız olan bazı işverenler işyerlerinde bazen kendiliğinden bazen de toplumsal baskılarla bazı güvenlik önlemleri almaya başlamışlardır. İş sağlığı ve güvenliği başlangıçta yalnızca işverenlerin insafına terk edilmiş iken daha sonra işçiler ve nihayetinde devletin de ilgi alanına girmiştir. Nihayet, baskılar sonucunda devlet, işçilerin durumlarını düzeltecek yasal düzenlemeler getirmek zorunda kalmıştır. Bir taraftan işçiler, sendikaları vasıtası ile işyerlerinde sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamına kavuşma mücadelesi verirken, öte yandan devlet, bu ortamın hazırlanması için işverene bir takım yükümlülükler getirmiş ve işverenin bunun için alması gereken asgari tedbirleri tespit ederek bunların alınmasını sağlayıcı hukuki ve idari düzenlemeleri yapmıştır. XIX. yüzyılın başından itibaren kabul edilmeye başlanan önce çocukları ve kadınları sonra giderek tüm işçileri koruma kapsamına alan kanunlar çıkarılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik kanunlar işçiyi koruyucu mevzuatın önemli bir kısmını oluşturmuştur. Bu gelişim ILO'nun kurulmasıyla uluslararası nitelik kazanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sosyal boyutunun yanı sıra ekonomik boyutu da son derece önemlidir. Zira sanayileşmenin ortaya çıkardığı üretim sistemleri ve teknikleri, makineli üretim ve getirdiği sistemler, yüzlerce insanın iş kazaları ve meslek hastalıkları yüzünden sakat ve hasta insan olarak çalışma hayatından uzaklaşmaya başlamışlardır. Çalışanların artan sayısına bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarından zarar görenlerin sayısı artmış ve nihayetinde ortaya çıkan kayıplar (insan ve diğer maddi kayıplar) büyük rakamlara ulaşarak milli güvenlik, milli ekonomi bakımından endişe edici sonuçlara yol açmıştır; işte, o zaman devlet bu meseleye müdahale etmek zorunda kalmıştır. Nitekim XIX. yüzyılın başlarından itibaren başta İngiltere olmak üzere Avrupa ve Amerika'da işçi işveren ilişkilerinde sanayi devriminin yarattığı çalışma şartlarını düzeltmek amacıyla mevzuat çalışmalarına başlanmıştır. Zamanla bu çalışmalar birçok ülkede geniş kapsamlı, daha teknik ve günün şartlarına uyacak bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşmasına yol açmıştır.

Günümüzde sağlanan bilimsel teknolojik gelişmeler iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini ortadan kaldırma olanakları sağlamıştır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün de katkılarıyla olumsuz çalışma ve sağlık şartlarının düzeltilmesi amacıyla yasal düzenlemeler ve bilimsel çalışmalarla başlayan bu süreç kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşmasına yol açmıştır.

Çalışmamızın konusunu işverenin iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri oluşturmaktadır. Tezimiz üç bölüm halinde incelenmiştir. Birinci bölüm; genel olarak iş sağlığı ve güvenliği, ikinci bölüm; işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri, üçüncü bölüm; iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenin idari, cezai ve hukuki sorumluluğudur.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

#### **§ 1. İŞ SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI**

##### **I.Genel Olarak**

İşçiyi işverene bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan iş sözleşmesi, onun borç doğuran diğer sözleşmelerden farklı bir sözleşme olarak düzenlenmesi gereğini ortaya koymuştur<sup>1</sup>. İş sözleşmesinde “insan emeği ve hizmeti” sözleşmenin esas unsurudur. Burada sadece iş ilişkisinden kaynaklanan maddi kazancın değil, aynı şekilde işçinin kişiliğinin korunması söz konusudur. İş sözleşmesi ile işçi, maddi ve manevi varlığı ile bir işin taahhüdü altına girdiğinden özellikle işçinin fizik güvenliğinin temini iş hukukunun temel konularından birisidir. Zira iş ilişkisi işçinin kişiliği ile ilgilidir. İş sözleşmesinin bu özelliği nedeni ile işçinin sadakat borcuna karşılık işveren de işçiyi korumak ve gözetmekle yükümlüdür<sup>2</sup>.

İş hukukunun çalışılan ortamın en rahat hale gelmesi düşüncesinden doğduğu ve rahata kavuşmuş bir çalışma ortamının da öncelikle işçinin gerek maddi gerekse manevi bütünlüğünü tehdit eden risklerden arınmış, sağlıklı ve güvenli bir ortamı anlattığı göz önüne alınacak olursa iş sağlığı ve güvenliğinin bu hukuk disiplini içindeki yeri daha rahat anlaşılır<sup>3</sup>. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ihtiyacı insanlık tarihi kadar eskidir. Ancak bunun bir sosyal ihtiyaç olarak ortaya çıkması yakın zamanların olgusudur ve “iş sağlığı ve güvenliği” olarak doğuşunda, sanayileşmeyle başlayan fabrika tipi üretim sürecinde ekonomik ve hukuki olarak bir başkasına bağlı çalışan ve adına “işçi” denilen yeni çalışanlar kitlesi önemli etken teşkil etmiştir<sup>4</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği genel olarak “işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak amacıyla yapılan

---

<sup>1</sup> **SÜMER** Haluk Hadi, İş Hukuku, 14. Bası, Konya 2008, s. 37.

<sup>2</sup> **SÜZEK** Sarper, İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2008, s.5-6; **UŞAN** M.Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, C:1, Ankara 2006, s.92; **AKTAY** Nizamettin/ **ARICI** Kadir/ **KAPLAN-SENYEN** E.Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2006, s. 141; **KESER** Hakan, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkilerine Yansımaları, Legal İHSGHD 2006, S:9, s. 72.

<sup>3</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 964.

<sup>4</sup> **ARICI** Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999,s.1-4.



sistemli ve bilimsel çalışmalardır”<sup>5</sup> şeklinde tanımlanabilir. Aynı zamanda işçinin işverene hem kişisel, hem de ekonomik yönden bağımlı olması işçinin kişisel ve iktisadi açıdan gelebilecek tehlikelere karşı korunmasını zorunlu kılmıştır. İşverenin işçiyi çalışması esnasında maruz kalacağı işletme tehlikelerine karşı koruma ve gözetme borcu ve bundan doğan hukuki sorumluluğu BK. m.332’ de özel hukuk kuralları olarak düzenlenmiştir. İşveren, BK. m.332’ de belirtildiği üzere işletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak ve bunun için gerekli önlemleri almak, sağlıklı bir yaşam yeri sağlamak, işçi kendisi ile birlikte oturuyorsa sağlığa uygun yatacak bir yer temin etmekle bile yükümlüdür<sup>6</sup>. Kısaca, iş ortamından, çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün riskler karşısında çalışanların korunması ve bu korunmanın sağlanması için gereken tedbirler bu kavramın konusudur<sup>7</sup>. Hemen belirtmek gerekir ki, önceden işçi sağlığı ve iş güvenliği olarak endüstri ilişkileri lisanına yerleşmiş olan kavram 4857 sayılı İş Kanununa “İş Sağlığı ve Güvenliği” olarak girmiştir. Kanunun gerekçeler kısmında değiştirilme amacı belirtilmemiş olan “İşçi Sağlığı” kavramı, işyerinde meydana gelebilecek bir iş kazasının, örneğin büyük çaplı bir patlamanın işyeri çevresinde yaşayanlara da zarar verebileceği endişesiyle “İş Sağlığı” olarak değiştirilmiştir<sup>8</sup>.

## II. İş Sağlığı Kavramı

İş sağlığı kavramı, işçinin sağlığının korunmasını konu alan bütün çalışmaları içerisinde barındıran kapsamlı bir kavramdır. Yani çalışan bir kişinin çalışma şartları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde huzurlu bir biçimde yaşayabilmesini anlatır<sup>9</sup>. İşçi sağlığı açısından sadece vücudun beden olarak sağlıklı bulunması yeterli değildir. Nitekim beden sağlığının yanı sıra, işçinin ruh sağlığının korunması da aynı kapsamdadır<sup>10</sup>. Yani iş sağlığını işçinin

<sup>5</sup> **ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler, Ankara 1993/30, s. 17.

<sup>6</sup> **KESER**, s.73; **KAPLAN E.** Tuncay, İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992, s. 11.

<sup>7</sup> **ARICI**, İş Güvenliği, s. 51; **KAPLAN**, Sorumluluk, s.11.

<sup>8</sup> **ŞARDAN** Serdar, Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Getirilen Değişiklik, Çimento İşveren Dergisi, S. 1, C. 18, Ocak 2004, s. 4.

<sup>9</sup> **KILIÇ** Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006, s.19.

<sup>10</sup> **DEMİRCİOĞLU** Murat/**CENTEL** Tankut, İş Hukuku, 12.Baskı, İstanbul 2007, s.154.

bedensel ve ruhsal tam iyilik hali olarak açıklayabiliriz<sup>11</sup>. Dolayısıyla, gerek fiziki ve gerekse ruhi bakımdan çalışanların tam iyi olma durumlarının sağlanması, iş sağlığıyla ilgili ana konulardandır. Aynı şekilde diyebiliriz ki meslek hastalıkları da hem çalışma şartlarından hem de kullanılan araç ve gereçlerden kaynaklanır<sup>12</sup>. İş sağlığı ve güvenliği bakımından iş sağlığının; iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunması ile sınırlı bir anlam ve muhtevası bulunmaktadır<sup>13</sup>. Burada iş hijyeni kavramı iş sağlığı kavramı içinde yer almaktadır<sup>14</sup>. Bu kavram, işçinin işle ilgili bilmesi gereken hijyen ve temizlik kurallarını ifade eder. Özellikle bulaşıcı mikrobik hastalıklara karşı işçinin korunması bu anlamda konunun özünü teşkil eder<sup>15</sup>. Özetle işçiyi yaptığı işinden dolayı oluşabilecek sağlık problemlerine veya meslek hastalıklarına karşı korumak için alınan her türlü önlem iş sağlığının tanımı içerisine girer<sup>16</sup>.

### III. İş Güvenliği Kavramı

İş güvenliği, daha ziyade işçinin teknik özellikli risklere karşı korunmasını ihtiva eden bir anlam taşır. Teknik tedbir ve bilgi ile koruma sağlayacak risklerin tespiti ve bunlar karşısında ne gibi koruma tedbirlerinin alınabileceği iş güvenliğinin konusunu içerir<sup>17</sup>. Belirtelim ki, işin görülmesi sırasında işçinin karşı karşıya kaldığı işletme tehlikesi sonucu meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarından işçinin korunması için gereken hukuki önlemlerin alınması iş güvenliğinin hukuki yönünü oluşturmaktadır<sup>18</sup>.

İş sırasında kullanılan bütün araç ve gereçlerin kullanımından ve varlığından doğabilecek birtakım riskler söz konusudur. Bu risklerin tespiti ve bunlara karşı ne gibi teknik koruma tedbirlerinin alınabileceğinin tespiti iş güvenliğinin konusu içindedir. İş güvenliği kavramı, zaman zaman iş sağlığını da kapsayacak şekilde iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının

---

<sup>11</sup> **ÖZDEMİR** Namık Kemal, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları Şubat 2004, s.21; **KAPLAN-SENYEN**, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s.143; **UŞAN**, s.93.

<sup>12</sup> **CENTEL** Tankut, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, İstanbul 1997, s. 5.

<sup>13</sup> **ARICI**, İş Güvenliği, s. 50.

<sup>14</sup> **CILGA Ertan**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem, MESS Mercek, S.34, Nisan 2004, s. 112.

<sup>15</sup> **ARICI**, İş Güvenliği, s. 49.

<sup>16</sup> **ÖZDEMİR**, s.21.

<sup>17</sup> **SÜZEK** Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s.61; **ARICI**, İş Güvenliği, s. 50.

<sup>18</sup> **ULUSAN** İhsan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s.34; **TUNÇOMAĞ** Kenan/**CENTEL** Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005 s.128-129.

yerine kullanılabilir. Ancak, iş güvenliği kavramı, meseleye daha ziyade teknik emniyet açısından yaklaşımı ifade eden bir kavram olarak kabul edilmelidir<sup>19</sup>.

Bu konuda, iş sağlığı, sağlıklı bir yaşam çerçevesi için gerekli sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği daha çok işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını hedef alır. Bununla birlikte, iş sağlığı ile iş güvenliği kavramları, birbirinden kolaylıkla ayırt edilemeyip, bir bütün içinde yer alırlar.

#### **IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı**

##### **1.Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı**

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işin görülmesi sırasında oluşabilecek tehlikelere karşı işçinin yaşamı ve sağlığının korunmasını ve çalışma süreleri dâhil çalışma yöntem ve şekillerinin düzenlenmesini kapsar<sup>20</sup>. Bu tanım da gösteriyor ki, dar anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin içeriği oldukça geniştir. Gerçekten işyerindeki iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı alınacak önlemler yanında, işçinin psikolojik sağlığının, kişilik haklarının ve sosyal çevresinin korunması ve gözetilmesi amacıyla getirilmiş hükümler de dar anlamdaki kapsam içinde yer alır<sup>21</sup>. İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri genellikle, işçiyi işyerindeki olası iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumaya yönelik teknik iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini içermektedir. Yani dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısı ile doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır<sup>22</sup>. Ancak zaman içinde bu korumanın yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. İş sağlığı ve güvenliği kavramında iki gelişme olmuştur. Bunlardan ilki önceleri sadece işçileri koruma altına almaya çalışan bu kavram, daha sonra bütün çalışanları ilgilendirir hale gelmiştir. Diğer gelişme ise, kavramın sadece işyeri ile sınırlı kalmaması ile olmuştur. Özellikle yaşama çevresinde de işçinin korunmasının gerekli olduğu ileri sürülmüştür. Çevrenin korunması, sağlıklı bir konutta yaşama hakkı, beslenme ve ulaşım emniyeti, ilk yardım ve sosyal güvenlik, yabancılaştırma, kentleşme gibi konuların iş sağlığı ve güvenliğinin konusu ile ilişkilendirilmeye başlanılmıştır<sup>23</sup>. Bundan ötürü alınacak her iş

<sup>19</sup> ARICI, İş Güvenliği, s. 50; ÖZDEMİR, s.21-22.

<sup>20</sup> AKYİĞİT Ercan, İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara 2008, C.2, s.2079; EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul 2006, s. 264.

<sup>21</sup> CENTEL Tankut, İş Hukuku, C.I, İstanbul 1994, s.267.

<sup>22</sup> ARICI, İş Güvenliği, s. 51; KILIÇ, s.21.

<sup>23</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s. 265.

sağlığı ve güvenliği tedbirinin ekonomik bir maliyet taşıdığı, ayrıca önlemlerin alınmaması halinde işçinin uğradığı zararların karşılanması vs.nin yine ekonomik külfet getirdiği açıktır. Hal böyle olunca iş sağlığı ve güvenliği konusunun hukuk, ekonomi hatta maliye gibi sosyal bilimlere de ilgilendirdiğini söyleyebiliriz<sup>24</sup>.

Eleştirel açıdan bakarsak Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, işçinin ruhsal sağlığını ve sosyal çevresini koruyucu önlemleri içermediğinden, Avrupa Birliği mevzuatına göre daha dar bir kapsama sahiptir diyebiliriz<sup>25</sup>.

## **2.Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı**

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden ve işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsayan bir kavramdır<sup>26</sup>. Bir başka deyişle, iş ilişkisinin sosyal niteliğinden hareketle, devletin çalışma ilişkisinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için elindeki tüm araçları seferber etmesini içerir<sup>27</sup>. Hemen ifade edelim ki, mevzuatımız iş sağlığı ve güvenliğini dar anlamda ele almakta ve düzenlemektedir. Ancak, belki de mevzuatımızın yetersiz kalmasının temel sebebi de bu gelişmeye yetişememesindedir<sup>28</sup>.

## **§ 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ, AMACI VE TARİHSEL GELİŞİMİ**

### **I. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi**

Ülkelerin sanayileşmesine paralel bir biçimde, işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması çözümü gereken en önemli sorunlardan biri olarak ortaya çıkmıştır. Toplumun tüm bireylerinin yararlandığı sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini çalışanlara ödetmeme kaygısı, çağdaş toplumların başlıca amaçlarından birini oluşturur. Bu

<sup>24</sup> **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s.2080; Ayrıntılı bilgi için bkz. **FİŞEK** Gürhan, Çok Bilimli Eksende İş Sağlığı ve Güvenliği, AÜSBFD, (T. **GÜNEŞ**'e Armağan), Haziran/Aralık 1995, s.167-172.

<sup>25</sup> **EYRENCİ**, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s. 264.

<sup>26</sup> **ARICI**, İş Güvenliği, s. 52; **BAYRAM** Fuat, Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımızda Hakim Olan İlkeler, Legal İHSGHD, 2005/7, s.1103-1128; **SERATLI** Gaye Burcu, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Legal İHSGHD, 2005/7, s.1129-1172; **SABUNCU** H. Hilmi, İş Sağlığı ve Güvenliğine Evrensel Yaklaşım, Legal İHSGHD, 2005/5, s.106-116.

<sup>27</sup> **CENTEL**, İş Hukuku, s. 267.

<sup>28</sup> **ARICI**, İş Güvenliği, s. 52.

nedenle iş hukukunun en önemli amacı her şeyden önce işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumak olmuştur. Daha önce görüldüğü gibi, ilk iş kanunları işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla getirilmişler ve iş hukuku ilk önce işçilerin sağlığını ve beden bütünlüğünü koruma hukuku olarak gelişmiştir<sup>29</sup>. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının temel nedenini özetlemek gerekirse, çalışanları korumak; zaten bu iş sağlığı ve güvenliğinin ana konusudur. Bu ifade ile çalışanları işyerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak amaçlanır<sup>30</sup>. Üretim güvenliğini sağlamak; bir işyerinde üretim güvenliğinin sağlanması beraberinde verimin artması sonucunu doğuracağından özellikle ekonomik açıdan önemlidir. Aynı zamanda işyerinde çalışan işçilerin korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkan iş gücü ve iş günü kayıpları azalacak, dolayısıyla üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle iş veriminde artma olacaktır. İşletme güvenliğini sağlamak ise; işyerinde alınacak tedbirlerle, iş kazalarından veya güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından dolayı doğabilecek makine arızaları ve devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırılacağından işletme güvenliği sağlanmış olur. Sosyal Güvenlik Kurumu (Eski Sosyal Sigortalar Kurumu) istatistikleri incelendiğinde ülkemizde yıllardan beri iş kazalarında anlamlı bir azalma olmadığı gözlenmektedir<sup>31</sup>.

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçi çeşitli zarar ve mağduriyetlerle karşı karşıyadır. Gerçekten işçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda her şeyden önce uzun süren ve acı veren bir tedavi sürecine katılmak zorunda kalabilir. Bu tedavi süresince kendisine ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, normalde aldığı ücretin altındadır. Yapılan tedaviye rağmen işçi sakat kalabilir, tüm yaşamını çalışma gücünü belirli oranda yitirmiş olarak geçirebilir. İş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi işini kaybetme riskiyle karşı karşıyadır. Tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğunun ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurumunca saptanması durumunda kıdem tazminatı ödenmek suretiyle de olsa iş sözleşmesi haklı nedenle derhal fesh edilebilir (İş K.25/I,b). Bunun gibi tedavi nedeniyle devamsızlığı İş Kanununun 17. maddesindeki bildirim sürelerini 6 hafta aşarsa yine işçinin sözleşmesi haklı nedenle fesh edilebilir (İş. K.25/I-b).

---

<sup>29</sup> SÜZEK, s.786.

<sup>30</sup> ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, s. 17.

<sup>31</sup> ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, s. 18.

Yani sorunun sosyal ve insancıl yanından başka ekonomik yönü de önem taşır. İş kazaları ulusal ekonomiye verdiği zararlar yanında maliyetleri artırmak, verimliliği ve iş motivasyonunu azaltmak, yüksek tazminatların ödenmesine yol açmak suretiyle işletmeler düzeyinde de önemli zararlara neden olmaktadır<sup>32</sup>.

Belirtilen bu nedenlerle iş kazalarını ve meslek hastalıklarını meydana gelmeden önlemek yaşamsal önem taşır. Bir toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ödevi sadece işverenlere ait değildir. İşverenlerin yanında devlet ve işçi sendikaları da bu konuda ilk sırada görevlilerdir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda amaca ulaşılabilmesi için bu üçlünün kendilerine düşen ödevleri yerine getirmesi ayrıca kendi aralarında olumlu bir işbirliğinin şartlarını oluşturmaları gerekir. Bunun yanında üniversitelerin, araştırma kurumlarının, medyanın, meslek kuruluşlarının, gönüllü dernek ve vakıfların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine etkili bir biçimde katılması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine olumlu katkılar sağlayacaktır<sup>33</sup>.

## **II. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Amacı**

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri her şeyden önce, işçinin yaşamını ve sağlığını güvence altına almayı amaçlar. Zira işçilerin tehlikelerden uzak bir iş çevresinde çalışmaları onların fizik ve ruh bakımından sağlıklı olmalarını ve gelişmelerini sağlar. Ayrıca, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışmak işçinin huzurunu ve mutluluğunu da artıracığından, işçi daha verimli çalışır. Diğer bir yandan, sağlık ve güvenlikten yoksun bir ortamda çalışması nedeniyle sağlıksız bir birey haline gelen işçinin toplumsal maliyeti de yüksek olacaktır.

İşte tüm bu nedenlerle, toplumda çalışanlar için gerekli sağlıklı ve güvenli bir iş çevresinin sağlanması sosyal açıdan da yararlıdır. Sonuçta, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini zamanında almak işverenin de yararına. İş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan iş kayıpları ve tazminatlar ile işverenin yüklediği maliyet, zamanında alınan sağlık ve güvenlik önlemlerinin işyerine getireceği maliyete göre çok daha fazladır<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> SÜZEK, s. 787.

<sup>33</sup> SÜZEK, s. 787.

<sup>34</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.261-262

### III. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

#### 1.Dünyadaki Gelişimi

İnsanın doğayla savaşı sonucu başlayan, ilk aletin yapımı ile gelişen ve toprağı ekip biçmek, madenleri çıkarıp işlemek, iplik eğirip dokumak şeklinde süren çalışma yaşamı insanlık tarihinin uzunca bir dönemi boyunca çok büyük değişikliklere uğramamıştır<sup>35</sup>. Çalışma şart ve yöntemlerine ilişkin köklü değişimler, ekonomik ve toplumsal düzeni de derin bir biçimde etkileyip yeni bir yapı kazandıran teknik gelişmelerle başlamıştır. Doğa gücünün ve organik gücün yerini makinenin ve buhar gücünün alması olayı olan sanayi devrimi on yedinci yüzyılın ikinci yarısında önce İngiltere'de başlamıştır<sup>36</sup>. Sanayi devrimi ile insan, rüzgâr, su, hayvan enerjisi gibi doğa ve organik gücün yerini; buhar gücünün harekete geçirdiği makinelerin alması ile küçük zanaat, tezgâh ve atölye üretiminin yerine yeni teknik buluş ve makinelerle donatılmış fabrika üretimi geçmiştir<sup>37</sup>. Bu durum çalışma ortam ve şartlarında, üretim araç ve yöntemlerinde büyük değişikliklere neden olmuştur<sup>38</sup>.

Çalışma yaşamındaki değişimlere kaynaklık eden etkenlerin başında buhar makinesinin üretim sürecinde kullanılmaya başlanması gelmiştir. Bu dönemde kömür madenciliğinin gelişmesi sonucu, kömür yataklarında çalışmayı kolaylaştırmak amacıyla biriken suyun dışarı atılması gerekli olmuştur. İlk önceleri bu amaçla kullanılan buhar makinesi, daha sonraları teknik buluşlar sonucu doğal güçlerle çevrilemeyecek ve çalıştırılmayacak sanayi devriminin simgesi olan pamuklu dokuma makinelerinde kullanılarak fabrika sistemlerinin ilk örneklerini ortaya çıkarmıştır. Üretim sürecinde yaygın olarak kömür, demir ve buhar makinesinin kullanılabilmesi büyük bir enerji olanağı yaratmış ve bu da çalışma şartlarında büyük değişimlere yol açmıştır<sup>39</sup>.

Sanayi devrimi ile başlayan bilimsel teknolojik gelişmeler sadece makine ve tezgâh yapımı ile sınırlı kalmamış, metalürji ve kimya sanayi alanında da büyük gelişmeler olmuştur.

---

<sup>35</sup> **GÜVEN** Ercan/**AYDIN** Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 2.Baskı, Eskişehir 2007, s.1; **İZVEREN** Adil, Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1968, s.27; **TURAN** Kamil, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1990, s.92.

<sup>36</sup> **ÇELİK** Nuri, İş Hukuku Dersleri, 21.Baskı, İstanbul 2008, s.3; **SÜZEK**, s.8; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.14; **GÜVEN/AYDIN**, s.2.

<sup>37</sup> **ŞAKAR** Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 5.Baskı, İstanbul 2003, s.7.

<sup>38</sup> **GENÇLER** Ayhan, İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Uygulamaların Tarihsel Gelişimi, [www. parisbus. tr](http://www.parisbus.tr) (18.10.2007); **ARICI**, İş Güvenliği, s.26; **SÜZEK**, s. 7; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.25.

<sup>39</sup> **EKİN** Nusret, Endüstri İlişkileri, 5.Baskı, İstanbul 1989, s.1-3; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.25-26. **YILMAZ** Gürbüz, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, [www. isguvenligi. net](http://www.isguvenligi.net)(15.10.2007).

İnorganik kimyadaki gelişmeler sonucunda insanın ilk çağlardan beri bildiği ve kullandığı metalürji büyük ilerlemeler göstermiştir. Yaşanan gelişmeler sonucu çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olacağı hiç düşünülmeden birçok kimyasal madde üretimde kullanılmaya başlanmıştır. Bu dönemdeki üretim araç ve yöntemlerinin niteliği üretimde kullanılan zararlı ve zehirli maddelerin gaz ve dumanlarının çalışma ortamına yayılmasına neden olmuştur. İşyerlerinde sağlık ve güvenlik yönünden hiçbir önlem alınmadığından çalışma ortamındaki yoğunluğu büyük miktarlara varan bu maddelere uzun süre maruz kalan işçilerin sağlığı önemli ölçüde bozulmuş ve meslek hastalıklarına yakalanarak yaşamlarını yitirmelerine neden olmuştur<sup>40</sup>. Hemen belirtmek gerekir ki işçilerin ölümüne neden olan bu durum XVI. yüzyılda oldukça yaygındı. O dönemde yaşayan Agricola ve Fernel gibi bilginler, mesleki riskler üzerine çalışmışlardır. Fakat belirtilen bu riskler nedeniyle işçilerin ölümüne uzun süre seyirci kalınmış ve bir alinyazısı kabul edilmiştir<sup>41</sup>.

1789 Fransız Devriminin getirdiği liberal düşünce, kişilerin birlikler ve benzeri örgütler kurmasını büyük ölçüde engellemiş, bireyin kendi iradesini en iyi kendisinin yansıtabileceği bu nedenle kişilerin birleşerek oluşturduğu örgütlerin bunu ideal anlamda gerçekleştiremeyeceği ilkesinden hareket etmiştir. Bu düşünsel yapı, devletin olaylara müdahale etmesini uzun süre engellemiştir. Buna rağmen fakirlik ve sömürünün büyük boyutlara varması karşısında, Marksist ve dinsel akımların da zorlaması ile nihayet devlet XIX. yüzyılın sonlarına doğru çalışma yaşamına müdahale etmek zorunda kalmıştır<sup>42</sup>.

Devletin çalışma hayatına müdahalesinden sonra, uluslararası çalışma hayatının, asgari garantilerini ihtiva eden genel bir düzene kavuşturulması ve uluslararası alanda bir çalışma teşkilatının kurulması gerekliliği, bütün sosyal kesimlerde kabul görmeye başlamıştır<sup>43</sup>. XIX. yüzyıldan itibaren sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma şartlarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla sendikalar, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kanunların hazırlanması ve

---

<sup>40</sup> **YILMAZ**, Tarihsel Gelişim, [www.isgüvenligi.net](http://www.isgüvenligi.net) (15.10.2007); **GENÇLER**, Tarihsel Gelişim, [www.parisbus.tr](http://www.parisbus.tr) (18.10.2007).

<sup>41</sup> **GÜZEL** Ali, “Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Türk Tabipler Birliği, (Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu), 24 Mayıs 2003, Ankara, s.26.

<sup>42</sup> **ANDAÇ** Faruk, İş Hukuku, Ankara 2008, s.16 vd.; **ERKUL** İhsan, Sosyal Politika Dersleri, Eskişehir 1988, s.71 vd.; **TUNA** Orhan/**YALÇINTAŞ** Nevzat, Sosyal Siyaset, İstanbul 1981, s.98; **GÜVEN**/**AYDIN**, s.3; **AKYİĞİT** Ercan, İş Hukuku, Ankara 2006, s.307.

<sup>43</sup> **TURAN** Kamil, Milletlerarası Sendikal Hareketler, A.İ.T.A Yayını, Ankara 1979, s.133; **SÜZEK**, s.8; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.27-28.



yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. XVIII. yüzyılda Avrupa'da gelişmeye başlayan sosyal güvenlik ilkeleri XIX. yüzyılda yaygınlaşmış, çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır<sup>44</sup>. Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir<sup>45</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve bu kuruluşlarla işbirliği yapan birçok kuruluş, iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Ülkemizin de üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kimyasal maddeler için saptadığı "işyerlerindeki maruz kalma değerleri" ve iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınan kararlar ve oluşturulan "uluslararası sözleşmeler" bu konudaki sorunların çözümüne katkılar sağlamıştır<sup>46</sup>.

Sanayi devrimi ile başlayan gelişmelerin çalışma yaşamına, iş sağlığı ve güvenliğine olumsuz etkilerinin tersine; bilimsel teknolojik devrimle sağlanan gelişmeler, çalışma şartlarının iyileştirilmesine, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine çok büyük olanaklar sağlamıştır. Bilimsel teknolojik devrim sonucu üretim sürecinde otomasyonun ağırlık kazanması iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasına yardımcı olmuştur. İnsan sağlığına uygun olmayan çalışma ortamlarında giderek daha çok robotlar kullanılmaya başlanmıştır. Denizaltı çalışmalarında, zehirli gaz ortamında veya radyoaktif çevrede yapılacak çalışmalarda robotların kullanılması yaygınlaşmıştır<sup>47</sup>.

Günümüzde sağlanan bilimsel teknolojik gelişmeler iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini ortadan kaldırma olanakları yaratmıştır<sup>48</sup>. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün de katkılarıyla olumsuz çalışma ve sağlık şartlarının düzeltilmesi amacıyla yasal düzenlemeler ve bilimsel çalışmalarla başlayan bu

---

<sup>44</sup> **TUNCAY A. Can / EKMEKÇİ Ömer**, Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları, İstanbul 2008, s.11.

<sup>45</sup> **ALPAR Bülent**, Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yapısı, Çalışmaları ve Denetimi, Kamu-İş (İş Hukuku ve İktisat Dergisi), Ocak 1999, C:4, S:4, s.218 vd. **GENÇLER**, Tarihsel Gelişim, [www.parisbus.tr](http://www.parisbus.tr) (18.10.2007).

<sup>46</sup> **SÜZEK**, s.81 vd.; **YILMAZ**, Tarihsel Gelişim, [www.isguvenligi.net](http://www.isguvenligi.net) (15.10.2007).

<sup>47</sup> **KILIÇ**, s.26; **GENÇLER**, Tarihsel Gelişim, [www.parisbus.tr](http://www.parisbus.tr) (18.10.2007).

<sup>48</sup> İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının ayrıntıları için bkz. **PİYAL Bülent**, Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları, 28 Nisan-1 Mayıs İstanbul 2004.

süreç gelişmiş ve kapsamlı bir iş güvenliği mevzuatının oluşmasına yol açmıştır<sup>49</sup>. İş sağlığı ve iş güvenliği etkinliklerine hekim, hukukçu, sosyal bilimci, teknik eleman ve diğer uzmanlık alanlarından birçok bilim insanının katılması ile iş sağlığı ve iş güvenliği konusu bir bilim dalı olarak gelişme göstermiş ve uygulama alanı bulmuştur<sup>50</sup>.

## 2. Türkiye’deki Gelişimi

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak benzer aşamalardan geçmiştir. Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önemli bir sorun olarak gündeme gelmesi sanayileşmenin gelişimi ile yoğunluk kazanmıştır. Sanayileşme sonucu üretim araçlarında ve yöntemlerinde sağlanan gelişmeler iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını da ortaya çıkarmıştır. Bu sorunların yoğunluğuna ve toplumsal tepkilere bağlı olarak da çözüm önerileri üretilmesi ve yaşama geçirilmesine yönelik çalışmalar da bu konuda etkinliklere ivme kazandırmıştır. Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de sanayileşmenin gelişim düzeyine bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda yasal, tıbbi ve teknik çalışmalar yapılmıştır<sup>51</sup>. Fakat hemen belirtmek gerekir ki; ülkemizde, devletin çalışma hayatına müdahalesi ve kendi kendine yardım kuruluşlarının kurulması Avrupa’ya kıyasla geç başlamıştır. Çünkü büyük fabrika sanayi ve kapitalist ekonomi ülkemize geç gelmiş ve geç gelişmiştir. Bunun başlıca nedeni, kapitülasyonların olması, fabrika sanayinin küçük sanayi dallarının gelişmesini engelleyeceği, ev ve el sanatlarını yok edeceği endişesi, yöneticilerin çeşitli nedenlerle konuya yeterince önem vermemesi şeklinde özetlenebilir. Dünya’da Sanayi Devrimi ile yaşanan değişimin Osmanlı İmparatorluğu’nda ancak Tanzimat Fermanı ile yaşanmaya başlandığı ileri sürülebilir<sup>52</sup>.

Osmanlı İmparatorluğu'nda üretim etkinlikleri daha çok iç pazara tüketim maddeleri sağlamaya yönelik olmuştur. İlk sanayi kuruluşlarının II. Mahmut döneminde savaş sanayi ile

<sup>49</sup> “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü’nün (WHO) ortak komisyonunda işçi sağlığının esasları: Bütün işkollarında işçinin fiziksel, ruhsal ve Sosyo-Ekonomik bakımdan sağlığını en üst düzeye çıkarmak ve bunun devamını sağlamak; çalışma şartları ve kullanılan zararlı maddeler nedeni ile işçi sağlığının bozulmasını engellemek; her işçiyi kendi fiziksel ve ruhsal yapısına uygun işte çalıştırmak; özet olarak, işin işçiye ve işçinin işe uyumunu sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Belirlenen amaçlara ulaşmak, dolayısıyla iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek temel sorumluluktur. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 8.11.2006 gün ve E: 2006/10-696, K. 2006/704 sayılı kararı)”. Y21HD., 17.4.2008, 19869/6065, Legal İSGHD., 18/2008, s.762; Aynı karar için bkz. [www.hukukturk.com](http://www.hukukturk.com) .

<sup>50</sup> SÜZEK, s.85-88; YILMAZ, Tarihsel Gelişim, [www.isguvenligi.net](http://www.isguvenligi.net) (15.10.2007).

<sup>51</sup> ARICI, İş Güvenliği, s.26; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.32 vd.; SÜZEK, s.10.

<sup>52</sup> YAZICI Erdiç, Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi, Ankara 1996, s.89; ANDAÇ, İş Hukuku, s.18;

birlikte başladığı görülmüştür. Bu dönemde Sinop, İzmit ve İstanbul tersanelerinde buharlı gemi yapılmıştır. Yaşanan gelişmeler sonucunda sanayi kuruluşları için kömüre gereksinim giderek artmıştır. Aynı tarihlerde işletmeye açılan Ereğli Kömür İşletmeleri Osmanlı Sanayisinde önemli bir yer tutmuştur. Ülkenin ilk kömür havzası 1829 yılında işletmeye açılmıştır. XIX. yüzyılın başlarında ülke ekonomisi ve güvenliği bakımından kömürün önemi giderek artmış ve kömür üretimini artırmak için çalışmalar yapılmıştır. Zonguldak havzası ilk bulunuşundan itibaren sürekli el değiştirmiş ve kömür üretimi devlet denetimi altında olmakla beraber yerli ve yabancı özel kuruluşlar tarafından yönetilmiştir. Osmanlı İmparatorluğu'nda kömür üretimi dışında tersane, baruthane, top arabası, fişekhane, dökümhane gibi askeri amaçlı işyerleri ile dokuma fabrikalarının ağırlık taşıdığı görülmüştür. Osmanlı İmparatorluğu'nda küçük zanaat ve atölye üretimine dayanan işyerleri sanayi devrimi öncesi oldukça yaygındır. Bu işyerlerinde usta, kalfa ve çırak olarak ücretle çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkileri ve çalışma şartlarını "lonca"ların kuralları ve gelenekler belirlemiştir. Bunun dışında ülkede iş yaşamı Mecelle tarafından düzenlenmiştir. Dinsel bir kanun olan Mecelle'de işçi işveren ilişkilerini kapsayan hükümler bulunmadığından, çalışma yaşamındaki bu boşluğu doldurmak ve işçi işveren ilişkilerini yeni gelişmelere uygun olarak düzenlemek amacıyla değişik tarihlerde çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır<sup>53</sup>.

Bu dönemde işçilere çeşitli kaynaklardan değişik yollarla sosyal yardımlar yapılmış, ancak yardımlar yasal zorunluluktan değil vakıf ve esnaf kuruluşları aracılığıyla yapılan yardımlar olduğundan süreklilik kazanamamıştır. Tanzimat'tan sonra işçi yararına bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar özellikle Ereğli Kömür İşletmeleri'nin Deniz Bakanlığı'na geçmesi ile kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma şartlarını düzenleyen kanunlar olmuştur<sup>54</sup>. Osmanlı İmparatorluğu'nda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mücadele 1820'lerde kurulan ilk işletmelerde çalışan işçilerin yaşama ve çalışma şartlarının düzeltilmesi amacıyla başlamış, ancak, 1850 yılında çıkarılan Polis Nizamnamesi ile bu tür etkinlikler engellenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk çalışmaların başladığı 1850 yıllarında Osmanlı İmparatorluğu'nda, askeri amaçlı üretimlerin yanı sıra, daha çok el tezgâhları olarak gelişmeye başlayan sanayileşme, daha sonraları kömür ocakları ve madenler, demir yolu yapımı, tütün işletmelerinin katılımı ile sürmüştür. Bu dönemde çalışma şartları oldukça ağır olup, çalışma süresi günde 16 saate kadar çıkmaktadır. Ayrıca, ağır işlerde kadın ve

<sup>53</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2077; ARICI, İş Güvenliği, s.33; SÜZEK, s.10; ÇELİK, s.6; GÜVEN/AYDIN, s.5.

<sup>54</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.33; SÜZEK, İş Güvenliği, s.67 vd.; ANDAÇ, İş Hukuku, s.18.

çocukların çalıştırılması da yaygınlaşmıştır<sup>55</sup>. Bu yıllarda işçiler tezgâh başında uyuyup tezgâh başında yemek yemek zorunda kalmışlardır.

Ereğli Havzası'ndaki kömür ocaklarında çalışan işçiler kısa sürede meslek hastalıklarına yakalanmışlar ve giderek artan iş kazalarında yaşamlarını yitirmişlerdir. Fransızlar tarafından işletilen kömür ocaklarında 16 saat çalışan çevre köylerden gelen işçiler, penceresiz ve sağlıksız barakalarda yatmışlardır. Beslenmeleri de son derece yetersiz olan işçiler, kömür ocaklarındaki sağlıksız şartlar nedeniyle kısa sürede kömür tozlarının yol açtığı pnömokonyoz hastalığına yakalanmışlardır. Kömür ocaklarındaki çalışma şartlarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması üretimde düşmelere neden olmuştur. Üretimi artırmak amacıyla 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından bir tüzük taslağı hazırlanmıştır. Ancak padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamamış olan Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma şartlarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır<sup>56</sup>. Kömür madenlerinde çok sık görülen iş kazalarına ilişkin olarak ise bir hüküm getirilmemiştir. 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi daha çok üretimin artırılmasına yönelik olmasına karşın, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması açısından önemlidir<sup>57</sup>.

Cumhuriyetin ilanından sonra çalışmalara hız verilmiş<sup>58</sup>, kaza ve hastalık halleri, işyerlerinin sağlık ve güvenlik şartları gibi iş sağlığı ve güvenliği konularının temelini teşkil eden hususlar da; Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzısihha Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gibi kanunlarla ve bu kanunlarda yapılan değişiklikler ve ilaveler çalışma hayatının bir taraftan iş hukuku, diğer taraftan da iş güvenliği konularındaki boşlukların doldurulmasına çalışılmıştır<sup>59</sup>.

1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu yerine çıkarılan 1967 tarihli 931 sayılı İş Kanununun 5. bölümünde işyerlerinde “İş sağlığı ve güvenliği” şartlarının düzeltilmesine ilişkin tedbirler ihtiva eden maddeleri kapsamıştır. 1475 sayılı İş Kanunu 931 sayılı Kanunun

---

<sup>55</sup> Çocuk ve genç işçilerin, iş güvenliği ile ilgili tarihsel gelişimi için ayrıntılı bilgi için bkz. CENTEL Tankut, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982.

<sup>56</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2077; ARICI, İş Güvenliği, s.36; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.33; SÜZEK, s.10; ANDAÇ, İş Hukuku, s.18.

<sup>57</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.33; SÜZEK, s.10; ÇELİK, s.8; YILMAZ, Tarihsel Gelişim, [www.isguvenligi.net](http://www.isguvenligi.net) (15.10.2007).

<sup>58</sup> ARICI, İş Güvenliği, s.39; SÜZEK, s.10-11; ÇELİK, s.8; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.35 vd.

<sup>59</sup> ÇELİK, s.9; KILIÇ, s.27; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.36; SÜZEK, s.10-11; ANDAÇ, İş Hukuku, s.19; GENÇLER, Tarihsel Gelişim, [www.parisbus.tr](http://www.parisbus.tr) (18.10.2007).

yerine çıkarılmış ise de, iş sağlığı ve güvenliği esasları aynen devam etmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 13 maddesinden ibaret olan 5. bölüm iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler içermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu bu konuda daha geniş düzenlemelere yer vermiş bulunmaktadır<sup>60</sup>.

## **§5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI**

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kaynakları uluslararası kaynaklar ve ulusal kaynaklar olmak üzere iki ana başlık altında sınıflandırarak inceleyeceğiz.

### **I.Uluslararası Kaynaklar**

İkinci dünya savaşı sonrası iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası düzeyde korunması çabaları ön plana çıkmış ve buna uygun olarak, birçok uluslararası belgede işçilerin genel hastalıklara ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1944 yılında Philadelphia’da bir konferans düzenlemiş ve bu konferansta, tüm çalışma alanlarında işçilerin yaşam ve sağlıklarının korunması örgütün temel hedef ve amaçları arasında sayılmıştır. ILO Anayasası’nın giriş kısmında da işçilerin genel hastalıklara ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin önlemlerin alınması, sosyal adaletin gerçekleşme şartları arasında sayılmıştır<sup>61</sup>.

Yine Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı’nın, “Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Şartları Hakkı” başlıklı 3’üncü maddesinde sözleşmeciler tarafından, güvenli ve sağlıklı çalışma şartları hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; 1- Güvenlik ve sağlık alanında düzenlemeler yapmayı; 2- Gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı; 3- Gerektiğinde iş sağlığını ve güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı üstlenecekleri hüküm altına alınmıştır<sup>62</sup>.

Avrupa Birliği de, iş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça ayrıntılı düzenlemeler yapmıştır. Bu alanda 80/1170 ve 89/391 sayılı iki çerçeve yönerge bulunmaktadır. Anılan yönergeler iş sağlığı ve güvenliği konusunu geniş anlamda ele almakta ve sosyal çevre, iş

<sup>60</sup> ARICI, İş Güvenliği, s.39; KILIÇ, s.27; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.41 vd.

<sup>61</sup> KILIÇ, s.29; TUNCAY A. Can, “Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İşveren Dergisi, Temmuz 2003, s.9.

<sup>62</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.262.

organizasyonu, monotonluk, stres gibi psikolojik etkenlere de yer vermektedir<sup>63</sup>. Bu çerçevede Yönergeler bugüne kadar çıkarılan 19 Yönerge ile somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Avrupa Birliği yönergeleri ile dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği yanında, sosyal çevre, iş organizasyonu, monotonluk ve stres gibi psikolojik faktörlere ilişkin önlemlere de yer verilmiştir<sup>64</sup>.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca, 1948 yılında ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 22. maddesinde, işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkı tanınmaktadır. Buna göre "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 gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir". Dolayısıyla, Beynâmenin işçileri sosyal güvenlik şemsiyesinin altına aldığı görülmektedir<sup>65</sup>.

## **II. Ulusal Kaynaklar**

### **1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Anayasal Dayanağı**

1982 Anayasa'sında iş güvenliğine ilişkin doğrudan ve açık bir düzenlemeye yer vermemiştir. Ancak; Türk Hukukunda iş güvenliği hakkının anayasal kaynakları mevcuttur. Her ne kadar doğrudan doğruya bu hakkı düzenleyen bir hükme yer verilmese de, mevcut bir takım hükümler dikkatle incelendiği zaman Anayasanın işçinin iş sağlığı ve güvenliğini hakkını koruduğu açıktır<sup>66</sup>.

Anayasanın, cumhuriyetin niteliklerini düzenleyen 2.maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin "insan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti" olduğu belirtilerek, çalışanların işyerlerinde vücut tamlığına ve sağlığına zarar verecek her türlü tehlikeye karşı işverenlerden ve devletten talep hakları olduğu kabul edilmiştir. Anayasanın 17.maddesinde ise, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Yine 56.maddesinde ise, devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda olduğunu, 50.madde de kimsenin yaşına, cinsiyetine ve

---

<sup>63</sup> **BENOKAN** Ömer, İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Eğitim, [www.messegitim.com.tr](http://www.messegitim.com.tr) (5.12.2008).

<sup>64</sup> **EYRENCİ**, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s. 262.

<sup>65</sup> **ALPAR M.** Bülent, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, C: 7 S: 2, Ankara 2003, s. 843.

<sup>66</sup> **ARICI**, s. 54.

gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı; küçükler, kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunmalarını hükme bağlanmıştır<sup>67</sup>.

Öte yandan Anayasanın 60.maddesinde herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip bulunduğu öngörülmüş, devletin bu güvenliği sağlayacak önlemleri alacağı ve teşkilatı kuracağı düzenlenmiştir<sup>68</sup>. Doktrinde sosyal güvenliğin kapsamında sadece toplumsal risklerden doğan zararlara karşı gelir güvencesinin sağlanması değil ayrıca bu risklerin önlenmesi politikaları da yer aldığı kabul edilmektedir<sup>69</sup>. İşte bu maddeler iş sağlığı ve güvenliği hakkının Anayasamızdaki dayanaklarıdır.

## 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı

Ülkemizde sadece iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen kapsamlı bir yasal düzenleme mevcut değildir. Çeşitli kanunlarda iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Başta İş Kanunu olmak üzere, Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Belediye Kanunu gibi birçok kanunda bu konuya ilişkin kurallar yer almıştır. Bunun gibi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri de ülkemiz tarafından onaylanmıştır. Bunlar arasında 45 sayılı Her nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme, 77 sayılı Çocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hakkında Sözleşme, 115 sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Koruması Hakkında Sözleşme, 119 sayılı Makinelerin Gerekli Koruma Tertibatına İlişkin Sözleşme, 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçilerinin Yasaklanması Hakkında Sözleşme sayılabilir. Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı çerçeve yönergesi de işyerinde çalışanların iş sağlığının ve güvenliğini düzenlemektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 5. bölümünü oluşturan 77 vd. maddelerinde iş sağlığı ve güvenliği konusu hükme bağlanmıştır. Belirtilen kanunda bazı eksikliklere karşı 1475 sayılı kanuna göre bu konuda yeni ve önemli düzenlemelere yer verilmiş, çağdaş kurum ve kavramlar kanuna taşınmıştır<sup>70</sup>. Bununla beraber, Amerika Birleşik Devletleri'nde öngörülmüş olan İş Güvenliği ve Sağlığı Yasası ile İngiltere'de yürürlüğe konulmuş bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasında olduğu gibi ülkemizde de bu konu ile ilgili tüm hukuki

<sup>67</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.263.

<sup>68</sup> SÜZEK, s.664.

<sup>69</sup> TUNÇOMAĞ Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5.Baskı, İstanbul 1990, s. 258.

<sup>70</sup> DEMİRCİOĞLU Murat, Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul 2003,s.143; EKMEKÇİ Ömer,4857 Sayılı İş Kanunu'nda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, Yeni İş Yasası, İstanbul 2003, s. 185.

kurumları içeren, ilgili kanunlarda dağınık olarak yer alan hükümleri toplayan, devlete, işverenlere, işçilere, sendikalara ve diğer ilgili kuruluşlara düşen görev, sorumluluk ve hakları ayrıntılı ve sistematik şekilde tek bir metin içinde düzenleyen bağımsız bir iş sağlığı ve güvenliği kanununun yürürlüğe konulması isabetli olacaktır<sup>71</sup>.

İşyerlerinde alınması gereken ayrıntılı ve teknik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini ve standartlarının öngörülecek böyle bir kanunda yer alması uygun olmaz. Bunların kolaylıkla değiştirilebilmeleri ve yenilenebilmeleri için günün ihtiyaçlarına ve teknolojinin hızlı gelişimine uyum sağlayabilecek tüzüklerde ve özellikle yönetmeliklerde düzenlenmesi gerekir. Hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanununun 78. maddesine dayanılarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çok sayıda yönetmelik öngörülmüştür.

Başta 9.12.2003 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği olmak üzere, 16.12.2003 tarihli İş Yeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları hakkında Yönetmelik, 23.12.2003 tarihli Gürültü Yönetmeliği, 23.12.2003 tarihli Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği, 26.12.2003 tarihli Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik, 26.12.2003 tarihli Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, 20.01.2004 tarihli İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları hakkında Yönetmelik, 11.02.2004 tarihli Kişisel Koruyucu Donanımlarının İşyerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik ve 21.02.2004 tarihli Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, 05.03.2004 tarihli İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İş Yerlerinin Kapatılmasına dair Yönetmelik, 07.04.2004 tarihli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 07.04.2004 tarihli İş sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 16.06.2004 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, 17.12.2004 tarihli İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik, İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerin en önemlileri arasında sayılabilir. Bununla birlikte belirtilmelidir ki, Danıştay 10.Hukuk Dairesi, 9.12.2003 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin tüzükle düzenlenmemiş olması İş Kanunu m.78'e aykırı bulunduğu gerekçesi ile yürütülmesinin durdurulmasına karar vermiştir. Zira yönetmelik, kanun ve tüzükten sonra en son hukuk kaynağıdır. Yönetmeliğin tüm ayrıntıları taşınması gerekirken, son derece genel ifadelerin kullanılması başka yönetmeliklerin de çıkarılmasına ihtiyacına yol açacağı açıktır.

---

<sup>71</sup> SÜZEK Sarper, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri Ankara 2000, s.306-308; SERATLI Gaye Burcu, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, AÜHFD, 2004,S.2, s.199.



Borçlar Kanunu da iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynakları arasında yer almakta ve İş Kanunu kapsamında olmayan ve iş sözleşmesi ile çalışmasını sürdüren işçiler açısından uygulanmaktadır. Ayrıca, B.K.'u iş sözleşmesi ile ilgili ilk özel düzenleme getiren kanundur. B.K. m. 332' de işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği önlemi alma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Yine B.K. m.55 ve m.100 gibi maddelerde de, konu işçinin sebep olduğu sorumluluk açısından düzenlenmiştir. Bu maddelerde tedbir alma yükümlülüğü dolaylı olarak vardır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almada gerekli hassasiyeti göstermesi bu maddelerden doğan sorumluluktan kurtulmasını da sağlayabilecektir<sup>72</sup>. Olaya B. K.'u açısından bakıldığında, ortada ters bir durum yok gibi görünse de uygulamada bu hükümlerin yetersizliği açık olarak ortaya çıkmaktadır<sup>73</sup>.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13'de iş kazasının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması; m.14'de meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması; m.21'de iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu hükme bağlanmıştır. Bu kanunla iş sözleşmesi ile çalışanların sosyal sigorta hakları düzenlenmiştir. Zira kanunun özellikle iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası ile ilgili hükümleri konumuz bakımından önem teşkil eder.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun "İşçiler Hıfzıssıhhası" başlığı altında, genel sağlık hükümleri yanında işçilerin çalışma şartlarıyla ilgili hükümlere de yer verilmiştir. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 173-180 inci maddeleri arasında yer alan hükümlerde, 12 yaşından küçük çocukların herhangi bir sınaî işletmede çalıştırılmayacakları, 12 yaş ile 16 yaş arasındaki çocukların çalışma şartları, gece çalışma düzeni, çalışan kadınların emzirme izinleri gibi konulara yer verilmiştir.

5393 sayılı Belediye Kanunu<sup>74</sup> da iş güvenliği alanında Belediyelere yükümlülükler getiren bir diğer kanun olması itibari ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızın kaynakları arasında yer almaktadır. Belediye Kanunu m.14 ve m.15'de belediyelerinin görevleri dâhilinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

---

<sup>72</sup> **KILIÇ** s.35-36.

<sup>73</sup> **KAÇMAZ** Haydar, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin İşverenin İşçinin Görev ve Sorumlulukları (TMMOB, II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı 02-03 Mayıs 2003,s.117-127), Adana 2003, s.120.

<sup>74</sup> **RG.**,13.7.2005, s.25874.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

#### § 1. İŞVERENİN İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISINDAN BAĞIMSIZ OLAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

##### I. İşverenin İşçiyi Gözetme Yükümlülüğü

İş sözleşmesi, her iki tarafa borç yükleyen sürekli bir sözleşmedir. Tarafların edimleri arasında karşılıklı ilişkisi vardır, yüklendikleri borçlar birbirine bağlıdır, biri diğerinin sebebini oluşturur<sup>75</sup>. Bu karşılıklı ilişki işçi ve işveren arasında sadakati da gerektirir. Bu sadakat bağı işçi yönünden, işverenin ve işyerinin çıkarlarını en iyi biçimde korumak, bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak, buna karşılık işveren açısından işçiyi gözetmek biçiminde kendisini gösterir.

İşçiyi gözetme borcunun kapsamına işçinin kişiliğini koruma ve ona saygı gösterme, işçinin iyiliği ve çıkarı doğrultusunda davranma, onun sağlığını ve vücut bütünlüğünü korumak ve yardımcı olabilmek için çaba gösterme, işçiyi zarar verebilecek davranışlardan kaçınma borçları sayılabilir. Ayrıca işçiyi işyeri ortam ve şartlarından kaynaklanabilecek risklere karşı uyarmak, ona bilgi vermek, yol göstermek, işçinin kişisel bilgilerini saklamak, işyerine getirdiği eşyaları korumak, işyerinde yapılan işin ortaya çıkardığı risklere karşı korumak ve bu risklere karşı korunması için gerekli koruyucuları tahsis etmek, işçinin çıkarlarının zedelenmemesi için kendisinde düşen yükümlülükleri yerine getirmek, bu hususta yetkili makamlara zamanında bildiriye bulunmak, işçiyi kendisini ilgilendiren bazı belgeleri inceleme olanağı tanımak ve ona ait araçları korumak gibi hususlarda işçiyi gözetme borcuna dâhil edilebilir<sup>76</sup>.

Gözetme borcunun kapsamı Medeni Kanununun 2. maddesindeki hükümlere uygun olarak dürüstlük ve iyiniyet kurallarına göre belirlenerek sınırları çizilir. İşveren işçinin hayatını ve sağlığını işyeri tehlikelerine karşı koruması dar anlamda gözetme borcu kapsamında tanımlanırken, yukarıda sayılan diğer borçların tamamı geniş anlamda gözetme borcu kapsamına girmektedir<sup>77</sup>.

<sup>75</sup> SERATLI Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003, s.20.

<sup>76</sup> SÜZEK, İş güvenliği s.177; EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.212; KILIÇ s.40.

<sup>77</sup> REİSOĞLU, Seza, Hizmet Akdi, Ankara 1968, s.103; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I.B.3, İzmir 1998, s.245.

İş sözleşmeden doğan gözetme borcu işvereni, işyerinde işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılar. İş Kanununun 77 vd. maddelerinde de işverenlerin kamu hukukundan doğan işçiyi gözetme borcunu, diğer bir deyişle iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü düzenleyen ayrıntılı hükümler yer almıştır. Bazı eksikliklerine karşın 4857 sayılı İş Kanununda 1475 sayılı kanuna göre iş sağlığını ve güvenliğini daha koruyucu nitelikte, yeni ve önemli hükümler öngörülmüştür<sup>78</sup>.

İşyerinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu işveren gözetme borcu kapsamında yer alan önemli yükümlülüğüdür. İşverenin doğrudan önlem alma yükümlülüğü ile ilgili düzenlemelere gelince bu konuda BK.'nun 313-332 maddeler arasında yer alan hükümlere bakmak gerekir. Bu hükümlerde doğrudan doğruya işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü ifade edilmemektedir<sup>79</sup>.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçiyi gözetme ve bu konuda sorumluluğunun kapsamını belirleyen temel kural BK. m. 332' de yer almaktadır. Borçlar Kanunumuz bu madde çerçevesinde, işverenin işyerinde iş gören işçisini gözetme borcunu bir genel hüküm niteliğinde düzenlemiştir. BK. m. 332'ye göre; "İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi ile birlikte ikamet etmekte ise yatacak yer tedarikine mecburdur".

İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur".

Borçlar Kanununun 332. maddesinin birinci fıkrası, işverenin işçinin şahsını, hayat ve vücut bütünlüğü ve sağlığını korumasını, özellikle işletme tehlikelerine karşı korunmasını ve önlem almasını öngörmektedir. İşletme tehlikeleri kavram olarak, işçinin işletme de veya işyerine karşılaşılabileceği tehlikeleri ifade etmektedir<sup>80</sup>.

Borçlar Kanununun 332. maddesi uyarınca tedbir alma yükümlülüğünün sınırı her somut olayın özelliklerine göre, iş ilişkisinin, işçinin ve yapılan işin özellikleri, işyeri şartları, işverenin ekonomik ve mali durumu, teknik imkânları gibi kriterler göz önünde tutularak

---

<sup>78</sup> SÜZEK, s.796

<sup>79</sup> ARICI, s.105; KILIÇ s.41.

<sup>80</sup> ULUSAN, Gözetme Borcu, s.37; KILIÇ, s.41.

belirlenecektir. Bu belirlemede işverenden hakkaniyet çerçevesinde kendisinden istenebilecek önlemlerin alınması beklenmektedir<sup>81</sup>.

İşverenin BK. m.332 çerçevesinde önlem alma yükümlülüğünün sınırlandırılmasında en önemli husus, hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebilecek önlemlerin derecesinin tayinidir. Bir yandan işçinin yaşamı, vücut bütünlüğü ve sağlığı diğer yandan ise, işverene yüklenecek önlem alma yükümlülüğünün yol açacağı mali yük ve organizasyon bulunmaktadır. Belirtilmesi gerekir ki, işverenin mali durumunun ve alınacak önlemlerin maliyetinin, kendi başlarına, işverenden istenilebilecek önlemlerin derecesini tayin etmede belirli bir kıstas teşkil etmemektedir. İnsanın hayatı, vücut bütünlüğü ve sağlığı kuşkusuz işverenin önlem alırken katlanacağı ekonomik külfete oranla daha üstün bir çıkarı temsil etmektedir. İş güvenliği önlemi almayan işveren, tehlikeye karşı mevcut olan önlemi bilmediğini ileri süremeyeceği gibi, bu tür önlemlerin alınmasının adet olmadığı yolunda bir savunma da yapamaz<sup>82</sup>.

Hakkaniyet kavramının BK. m.332’de ifade ettiği asıl işlev, işletme tehlikesinin büyüklüğüne veya küçüklüğüne göre, işverenin alması beklenen önlemin çerçevesinin belirlenmesinde kendisini göstermektedir. Öyle ki işveren deneyimsiz işçinin bile kolayca görebileceği nitelik ve küçük çapta işletme tehlikelerine karşı, yine o çapta önlem almakla yükümlüdür. Ayrıca bu madde hükmünü uygularken hakime her somut olayda geniş takdir yetkisi verilmiştir<sup>83</sup>.

Borçlar Kanununun 55 ve 100. maddelerini de işverenin önlem alma yükümlülüğünün yasal dayanağı olarak sayabiliriz. İstihdam eden olarak işveren, BK. m.55.’e göre; mahiyetinde çalıştırdığı kimselerin veya işçinin hizmetlerini ifa ettikleri esnada üçüncü şahıslara verdikleri zararlardan sorumludur. İşverene tabi olarak çalışan işçinin, şefin veya ustabaşının, mutlaka üçüncü şahsa zarar vermesi gerekmez, zarar gören aynı işyerinde çalışan diğer bir işçi de olabilir<sup>84</sup>.

BK. m.55/ II’ ye göre işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almada gerekli hassasiyeti göstermesi bu maddelerden doğan sorumluluktan kurtulmasını da sağlayabilecektir. Söz konusu zarar gören işçi, uğradığı zarar için hem BK. m.332’e göre sözleşmeden doğan sorumluluk, hem de BK. m.55 dayanarak kusursuz sorumluluk esaslarına göre, işverene başvurabilir. Her iki sorumluluk davasının yarışması halinde, işveren BK.

---

<sup>81</sup> **ULUSAN**, Gözetme Borcu, s. 41.

<sup>82</sup> **REİSOĞLU** s.208; **ULUSAN**, Gözetme Borcu,s.42.

<sup>83</sup> **KAPLAN**, Sorumluluk, s.10-11.

<sup>84</sup> **KAPLAN**, Sorumluluk, s.98, **KILIÇ**, s. 44.

m.55'e göre, müstahdemi seçmede, talimat vermede ve denetimde gerekli özeni göstermediği için, BK. m.332'ye göre ise işyerinde kazaları önleyici gerekli işletme organizasyonunun kurmadığı için sorumluluğu söz konusudur. İşveren her iki maddeye göre sorumluluk durumunda kusurlu olduğunun ispatına gerek bulunmamaktadır. BK. m.332'ye göre sözleşmeden doğan sorumlulukta işverenin kusurlu olduğu farz edilir<sup>85</sup>. BK. m.55 hükmü uyarınca sorumluluk ise "kusursuz" sebep sorumluluğu olduğundan, ne işverenin ne de zarar veren işçinin kusuru aranmamaktadır. İşveren üstüne düşen tüm özeni göstermesine rağmen zararı doğuran kaza önlenemeyecekse veya işçinin dikkatsiz davranmasından, yaşayış tarzından, mücbir sebepten ileri geldiğini ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilir<sup>86</sup>. Sorumluluk açısından açılacak davalarda zamanaşımı BK. m.55'e göre bir yıl, BK. m.332'ye göre on yıldır.

İşveren, BK. m.332 maddesi uyarınca sözleşme ile üstlendiği koruma tedbiri alma borcunun ifasını yardımcı kişisine yani, işletme şefine ya da ustabaşına veya teknik konularda uzman bir kişiye bırakmışsa bunlar da söz konusu borcun yerine getirilmesi esnasında işçiye zarar vermişlerse, işçinin bu zararından bu işveren BK. m.100 hükmüne göre de sorumludur<sup>87</sup>.

## **II. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Gerekli Her Türü Önlem Alma Yükümlülüğü**

4857 sayılı İş Kanununun m. 77/I'de "işverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla..." yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Burada korunan hukuki varlık işçinin hayatı ve sağlığı yani fiziki ve ruhi vücut bütünlüğü, can ve mal varlığıdır. Bu durumda işçinin sağlığını can ve mal varlığını koruyucu nitelikte, işveren tarafından işyeri ve işletmede alınması gereken bu önlemlerin tümüne "iş güvenliği önlemleri" demek mümkündür. Bu önlemler hukuki, teknik ve tıbbi nitelikte olabilir ve işyeri veya işletmede yapılan işin mahiyetine göre bu önlemlerin muhtevası değişiklik gösterebilir<sup>88</sup>. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün, BK. m.332 hükümlerine göre geniş ve mutlak bir nitelik taşıdığı görülmektedir. Bu halde, İş Kanunu noktasından işverenin alacağı önlemler sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yazılı önlemlerden ibaret değildir<sup>89</sup>.

<sup>85</sup> KAPLAN, Sorumluluk s.98.

<sup>86</sup> EREN Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.II B.5, İstanbul 1994, s.172-173.

<sup>87</sup> KAPLAN, Sorumluluk s.99.

<sup>88</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.143.

<sup>89</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.753; EKONOMİ Münir, Ferdi İş Hukuku C.1, İstanbul 1987 s.155.

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla İş Kanununun 78.maddesine dayanılarak Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı yönergesi esas alınarak hazırlandığı ifade edilen, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde<sup>90</sup> “işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için alınacak önlemler” belirlenmişti<sup>91</sup>.

EKMEKÇİ'ye göre, yukarıda belirtilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin Danıştay 10. Dairesi tarafından hukuka aykırı bulunarak yürütmenin durdurulması kararı son derece isabetli olmuştur. Zira, İş Kanunu Tasarısının ilk halinde 78. maddenin başlığı “sağlık ve güvenlik yönetmelikleri” iken, Meclis görüşmeleri esnasında maddenin başlığı “sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri” olarak değiştirilmiş ve Avrupa Birliği Direktifinde de yer aldığı üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin tüzükle düzenlenmesi ve yönetmeliklerin ise bu temel ilkelerin detaylandırılması amacıyla kullanılması gerektiği belirtilerek, iş sağlığı ve güvenliği alanında yönetmeliklerden önce bir tüzük çıkarılması yolunda bir irade ortaya konulmuştur<sup>92</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin yürürlüğünün durdurulmasından sonra, ortaya İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü Taslağı çıkarılmıştır. Ancak bu Tüzük Taslağının yürütmeyi durdurma kararı verilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile aynı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu tüzükte aynı eleştirilere maruz kalacaktır<sup>93</sup>.

Belirtilen yönetmeliğin 5. ve 6. maddelerinin a bentlerinde İş Kanununun 77. maddesinin 1. fıkrasına paralel hükümler yer almıştır. Bu hükümlere göre sırasıyla “İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür”. “İşveren işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır. İşveren sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amaç ve çalışması içinde olacaktır”. Yine yönetmeliğin 6-12.maddelerinde de işverenlerin bu konudaki yükümlülükleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

---

<sup>90</sup> 09.12.2003 tarih ve 26311 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin, Danıştay 10. Dairesinin 2004/1942 Esas ve 24.05.2004 tarihli kararı ile “4487 sayılı Yasanın 78.maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelerin, öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesi anılan kanun hükmüne aykırı bulunmaktadır.” gerekçesiyle yürütmenin durdurulmasına karar verilmiştir.

<sup>91</sup> SÜZEK, s.796.

<sup>92</sup> EKMEKÇİ Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005, s.29.

<sup>93</sup> EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.29

1475 sayılı Kanununun 73.maddesindeki; “Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür..” ifadeyle işverenlere verilen yükümlülük daha kapsamlıydı. 4857 sayılı Kanununun 77.maddesindeki “her türlü önlem” içerisinde işverene tehlikeyi önlemek için her türlü tekniği ve teknolojik araçları kullanma yükümlülüğü getirir. İş Kanunu ön tasarısında bu temel yükümlülüğe ek olarak işverenlere iş güvenliğinin sağlanmasına olumlu etki gösterecek bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleme ve uygulama zorunluluğu getirilmiştir. Ön tasarıdaki bu zorunluluğa 4857 sayılı Kanununun 77. maddesinde yer verilmemesi isabetli olmamıştır<sup>94</sup>. Ancak, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin 6/b,5 maddesinde işverenlerin sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili önlemlerin alınmasında teknik gelişmelere uyum sağlaması gerektiği düzenlenmiştir<sup>95</sup>.

Kanunun ve yönetmeliğin ilgili maddelerinde işverenlerin yükümlülükleri çok geniş tutulmuş, hiçbir sınırlamaya yer verilmeksizin işverenler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlamak için gerekli olanı yapmak ve doğabilecek her türlü mesleki riske karşı bunları önleyecek önlemleri eksiksiz almak zorunda tutulmuşlardır<sup>96</sup>. Bu hükümlere göre işverenlerin almak zorunda kalacağı önlemlerin neler olacağı bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı duruma ve düzeye göre belirlenir. İşveren ekonomik ve mali durumunun yetersizliğini, işyerini yeni açmış bulunması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik ilerlemeler konusundaki bilgisizliğini, yeni yöntemlerin izlenmesinin ve uygulanmasının özel uzmanlık gerektirdiğini, benzer işyerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını ileri sürerek sorumluluktan kurtulamaz<sup>97</sup>. Bu hükümler çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün, BK. m.322 hükümlerine göre geniş ve mutlak bir nitelik taşıdığı görülmektedir. Gerçekten de İş Kanunu bakımından işverenin alması gereken önlemler, BK. m.322’deki gibi “hakkaniyet dairesinde” kendisinden beklenilecek önlemler değil, iş sağlığı ve güvenliği için gerekli olan önlemlerdir ve bu önlemler, bilimin, tekniğin, tecrübenin vardığı noktaya göre işverenden beklenir. Bu halde, işveren sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yazılı önlemleri almakla her zaman yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılmaz. İşveren işyerinde mevzuatta öngörülmemiş ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli

---

<sup>94</sup> SÜZEK, s.797.

<sup>95</sup> KILIÇ, s.53-54; SERATLI, İş Kanunu, s.1144.

<sup>96</sup> ULUSAN, Gözetme Borcu, s.90; EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.273.

<sup>97</sup> SÜZEK, s.798; EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.273; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.753.

kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almak zorundadır<sup>98</sup>. Bu konuda Yargıtay da aynı görüştedir. Yüksek mahkemeye göre: “İşverenin, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde sigortalının sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görmesini sağlamakla yükümlü bulunduğu yönü tartışmasızdır. Kanunlarda, tüzüklerde ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş olsa dahi işverenin işçi sağlığına ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almakla yükümlü bulunduğu yönü İş Kanununun 73. (4857’de m.77) maddesinin açık buyruğudur<sup>99</sup>. Aynı şekilde Yargıtayın bir başka kararında şu görüşe yer verilmiştir: “İşveren mevzuatta belirtilmese dahi şayet bu yolda bir tedbirin alınması gerekiyorsa bu tedbiri almak zorundadır. Bu konuda olanakların yetersizliği, süregelen kötü alışkanlıklar ve iş gelenekleri, tedbir alma yükümünü ortadan kaldırmaz”<sup>100 101</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla yeni bir yükümlülük olarak risk değerlendirmesi yapma zorunluluğu getirmiştir. Anılan yönetmeliğin 4.maddesinin a fıkrası uyarınca risk değerlendirmesi, işyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır. Aynı yönetmeliğin 9.maddesine göre ise, işveren, işyerinde risklerden özel olarak etkilenebilecek işçi gruplarının durumunu da kapsayacak şekilde sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapar. Risk değerlendirmesi sonucuna göre, alınması gereken koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar verir<sup>102</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlananların kapsamını da geniş tutmuş, bu kanunun 77. vd. maddeleri ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmelik hükümlerinin işyerlerinde işçiler gibi iş kazası ve meslek hastalığı riskine maruz bulunan çırak ve stajyerlere de uygulanacağı isabetli olarak kurala bağlanmıştır. Öte yandan Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik uyarınca işveren gerek belirli süreli iş sözleşmesiyle gerek geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilere iş sağlığı ve güvenliği konusunda diğer işçilere sağladığı düzeyde korumayı sağlamak zorundadır(Yön. m.4).

<sup>98</sup> SÜZEK, s.798; EKONOMİ, s.154-155; ÇELİK, s.157; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.753.

<sup>99</sup> Y10HD., 18.11.1991,10815/9243,İş ve Hukuk, Nisan 1992, s.36-37.

<sup>100</sup> Y9HD., 9.11.1998,7518/7851,Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 1999, s.18-19.

<sup>101</sup> Yüksek Mahkemenin gazete muhabirinin silahla vurulmasında, gazetede haberin veriliş biçiminin ve haber başlıklarındaki ifadelerin etkili olduğunun anlaşılması halinde, gazete işverenin de sorumlu tutulabileceğine ilişkin isabetli karar için bkz.Y21HD.,11.7.2006,8173/7907,Çalışma ve Toplum, S:12, s.342-344.

<sup>102</sup> SÜZEK s.798; Risk değerlendirmesi konusunda geniş bilgi için bkz. ŞARDAN, s.21 vd.



Asıl işverenin alt işverenin işçileri içinde önlem almasına ilişkin yönetmelikte açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak bu durumdan, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı hiçbir iş sağlığı ve güvenliği önlemi almakla bulunmadığı sonucu da çıkarılamayacaktır. Zira, öncelikle asıl işverenin alt işverenin işçileri karşısında zaten İş Kanununun 2. maddesine dayanan bir sorumluluğu bulunmaktadır. Buna göre alt işverenin almadığı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri nedeniyle bir hukuki sorumluluğu doğduğu takdirde bundan asıl işverende müteselsilen sorumlu olacaktır<sup>103</sup>.

İş Kanunu işverenlere işyerinde iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde bunu süratle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirme yükümlülüğü getirmiştir. İş Kanunu 77/3'e göre "İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazası veya tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır".

### III. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Uygulanmasını Denetleme Yükümlülüğü

İşveren gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ile yetinemeyecek, bu önlemlerin uygulanmasını da denetleyecek, işçileri bu konuda bilgilendirecek ve eğitecektir. İş Kanununun 77/2'de 2. buna ilişkin isabetli bir hüküm yer almıştır: "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 zorundadır"<sup>104</sup>.

Bu hükümler aynı zamanda AB'nin 91/383 sayılı Belirli Süreli ve Geçici İş Hükümlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönergesi hükümlerine paralel düzenlemelerdir<sup>105</sup>. Gerçekten, uygulamada görüldüğü gibi bazı işyerlerinde işverenler örneğin koruyucu malzemeleri sağlamakta ancak işçiler iş kazaları veya meslek hastalıklarını önleyemeyecek bu malzemeyi kullanmaktan kaçınabilmektedirler. İşverenler sadece bu malzemeyi bulundurmakla yetinemeyecekler, bunların kullanılmasını da denetleyecek, gerekirse yaptırım (disiplin cezası) uygulamak suretiyle kullanılmasını sağlayacaklardır<sup>106</sup>. Nitekim Yargıtay da kararlarında aynı görüşe yer vermektedir. Yüksek mahkemeye göre: "İşveren bu tür işlerde

<sup>103</sup> EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.43.

<sup>104</sup> SÜZEK, s.799; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.753; KAPLAN-SENYEN, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s.144.

<sup>105</sup> TUNCAY, Yeni İş Kanunu, s.9.

<sup>106</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.274.

çalıştırdığı işçisi için işyerinde baret bulundurmamakla yetinemez. Bu baret sürekli olarak vermek ve verdiği baretin işçi tarafından kullanıldığını denetlemekle dahi yükümlüdür”<sup>107 108</sup>.

#### **IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçileri Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü**

Birçok konuda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği sorununun çözümünde de eğitim öncelikli bir rol oynar. Çünkü bir toplumda gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için o toplumda her şeyden önce iş güvenliği bilincinin oluşması gerekir. Anayasada, kanunlarda ve tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında getirilen hukuki güvence mekanizmaları ne kadar iyi düzenlenmiş olurlarsa olsunlar, ilgili tüm çevre ve kişilerde bu güvenceleri korumak ve işletmek konusunda yeterli bir bilinç oluşturulmamışsa kâğıt üzerinde kalan temenniler olmaktan başka bir anlam taşımazlar. Bu nedenle, başta işçiler olmak üzere işverenlerin, ilgili işveren vekillerinin, işyeri hekimlerinin, sağlık personelinin, mühendislerin, teknik elemanların, iş güvenliği müfettişlerinin, işyeri sağlık ve güvenlik temsilcileri ile sendika temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmeleri sağlanmalıdır<sup>109</sup>.

İşyerinde sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmış olması çoğu kez oluşabilecek tehlikeleri ortadan kaldırmamaktadır. İşverenler, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı için önlemlerle birlikte bu önlemlere uymaları, tekniğin getirdiği yenilikleri ve tehlikeleri bilmeleri için işçilerini eğitmek zorundadırlar. İşveren işçisini mutlaka eğitecek, onun bilgisine güvenmeyecek ve işyerindeki tüm tehlikeleri işçilerin kendiliğinden bilmesini beklemeyecektir<sup>110</sup>. Çünkü uygulamada ve yargıya intikal eden iş kazaları, meslek hastalıkları, ölüm olaylarından doğan tazminat davalarında görüldüğü üzere, işçiler alınan tedbirlere uymakta ihmal göstermektedirler. İşte bu gibi zararlı sonuçlardan işçinin korunması

---

<sup>107</sup> **SÜZEK**, s.799; “...işin niteliği itibarıyla işverenin önlem alma ödevinin salt işe uygun gözlük vermekle sınırlanmayacağı, bu gözlüğün kullanılmasını istemek, bu önlemin uygulanması sağlamak ve uygulanıp uygulanmadığını sürekli ve etkin bir biçimde denetlemek giderek bunu gerçekleştirecek gerekli kontrol sistemini de kurmak yükümlülüğünü içerdiği de söz götürmez.” Y10HD., 30.09.1986, 4453/4793, YKD, Ocak 1987, s.61-63.

<sup>108</sup> Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin işçiye maske takmaması nedeniyle iki kez disiplin cezası uygulanması ve hastalanarak sık sık rapor alması sonucunda iş akdinin geçerli nedenle feshedildiğine ilişkin karar için bkz. Y9HD., 9.4.2007, 35331/9896, YKD., Eylül 2007, s.1685-1687.

<sup>109</sup> **SÜZEK** s.799-800.

<sup>110</sup> **KAÇMAZ**, s.125

için Kanun koyucu işverene görev yüklemiştir. İşçiyi mesleki riskler, alınması gereken tedbirler konusunda gerekli eğitimi verecektir<sup>111</sup>

İş Kanununun 77.maddesinin gerekçesinde de belirtildiği gibi “Sosyolojik bir gerçek olarak işçilerin bir bölümünün de alınan tedbirlere uymakta ihmal gösterdikleri görülmektedir. Bunun sebebi geniş ölçüde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmalarıdır”.

İş K. m.77/2’de yapılacak eğitimin usul ve esaslarının çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiş ve söz konusu yönetmelik “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” adıyla 7.4.2004 tarihli Resmi Gazete yayınlanarak yürürlüğe girmiştir<sup>112</sup>. Yönetmeliğe göre, işverenin, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için eğitim ve bilgi vermesi, iş sağlığı ve güvenliği bakımından genel yükümlülüklerdendir.(Yön. m.6/a)

İşveren, Yönetmeliğin 10.maddesinde belirtildiği gibi işyerinin büyüklüğüne göre işyerinin geneli ile işçinin çalıştığı bölümde veya yaptığı her işte yürütülen faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler ve 8.maddeye göre işyerinde ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için görevlendirilenler hakkında işçilerin ve temsilcilerinin gerekli bilgiyi almalarını sağlamak zorundadır (Yön. m.10/a,1,2). Ayrıca işyerinde özel görev ve sorumluluğu bulunan işçilerin veya temsilcilerinin, 9.maddede belirtilen risk değerlendirmesi ve alınan koruyucu önlemlere; iş kazası kayıtları ve raporlarına ve sağlık ve güvenlikle ilgili denetim faaliyetlerinden, bu konuda sorumlu kişi ve kuruluşlardan, koruma ve önleme çalışmalarından elde edilen bilgilere ulaşabilmelerini sağlamakla yükümlüdür (Yön. m.10/c,1,2,3). Yönetmeliğe göre, işverenin, başka işverenlerin kendi işyerinde çalışmak üzere gelen işçilerinin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi sahibi olabilmeleri için bunların işverenlerine gerekli bilgileri vermesi gerekir(Yön. m.10/b).

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 12.maddesine göre işveren, her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorundadır. Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte işverence eğitim programlarının planlanması ve düzenlenmesi konusunda ayrıntılı hükümler yer almıştır(Yön. m.8-14). Bu eğitimler, çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenir ve eğitimlerde geçen süre iş

---

<sup>111</sup> KILIÇ, s.58.

<sup>112</sup> RG.,7.4.2004, s.25426.

süresinden sayılır(Yön. m.6). Verilen eğitimin sonucunda bir ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkili olup olmadığı belirlenerek yeni eğitime ihtiyaç duyulup duyulmadığına karar verilir(Yön. m.16)

İşyerinde çalışanlar da sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için düzenlenecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konuda ki talimatlara uymakla yükümlüdürler(Yön. m.5).

İş Kanununun 7.maddesinin 1. ve adı geçen yönetmeliğin 4.maddesinin 3.fıkrası gereğince geçici işveren de geçici işçiye iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadır. Aynı şekilde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur(Yön. m.4/2)

Bunun gibi,15.5.2008 tarihli 5763 sayılı kanunla 1.1.2009 tarihinden geçerli olmak üzere İş Kanununun 77.maddesinin 1. fıkrasına “çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz” hükmü eklenmiştir<sup>113</sup>.

Yönetmelikte, özellik arz eden işçilerin eğitimi konusunda işverene ayrı bir sorumluluk yüklemiştir. İşverenlerin, işyerindeki kadınların, gençlerin, çocukların, özürlü, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçilerin eğitimine özel önem vermeleri gerekmektedir (Yön. m.7/1).Yönetmeliğin aynı maddesinin ikinci ve üçüncü fıkrasına göre, sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ve temsilcileri, sağlık ve güvenlik açısından özel önlem almasını gerektiren alanlarda çalışanlar özel olarak eğitilirler. Bu maddelerle diğer işçilere göre daha güçsüz ve zayıf durumdaki işçilerin iş kazası ve meslek hastalıkları açısından daha çok risk altında bulunmalarındır<sup>114</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında işçiyi iş güvenliği konusunda bilgilendirmeyen, gerekli eğitimi vermeyen işvereni denetim görevini de belirtmek suretiyle iş kazasının oluşumundan sorumlu tutmuştur. Yüksek mahkemeye göre: “İş güvenliği önlemlerini alma, kişisel güvenliği sağlama konusunda inisiyatifin tek başına işçiye bırakıldığı, çalışılan ortam nedenleriyle oluşan tehlikeler konusunda yeterli bilgi verilmediği görülmektedir. Aksi bir düşünce, işçinin, öldürücü etkisi sabit bir ortama bilerek ve isteyerek girdiği sonucu doğurur ki bu durum, yaşam deneyimlerine ve hayatın olağan akışına uygun düşmez. İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı, hükümlerini içerir belgelerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir.

---

<sup>113</sup> SÜZEK s. 801.

<sup>114</sup> KILIÇ s.60.

Eğitimden sonraki aşama ise, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir<sup>115</sup>.

### **V. İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında İşçilerin Görüşlerini Alma, Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü**

İş sağlığı ve güvenliği konularında, korumanın süjesini oluşturan işçilerin görüşlerinin alınması, katılımlarının sağlanması etkili bir önleme ve koruma için son derece önemlidir. Bu nedenle Yönetmeliğe göre, işveren, 11.maddede belirtildiği şekilde iş sağlığı ve güvenliği konularında işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini almak, öneri getirme hakkı tanımak, bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlamakla yükümlüdür<sup>116</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerde mümkün olduğu kadar katılımcı bir anlayışın getirilmeye çalışıldığı gözlenmektedir. Her şeyden önce katılımcı modele uygun olarak oluşturulan ve işçilerin temsilcilerinin (sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi, sendika temsilcisi, yoksa açık oyla seçilen işçi, ustabaşı vs.) yer aldığı iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kuruluş şartları eskisinden farklı olarak tüzükle değil kanunla düzenlenmiştir (İş K. m.80/f.1). Ayrıca 1475 sayılı Kanunda farklı bir şekilde 4857 sayılı Kanunda bu kurullar yaptırım gücüyle donatılmış ve işverenlerin “iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlü” olduğu hükme bağlanmıştır (İş K. m.80/2, İş K.m.105).

Yukarıda da belirtildiği üzere, yönetmeliğin 11. maddesine göre, işveren sağlık ve güvenlikle ilgili konularda işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması için aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlüdür. Şöyle ki;

a) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında işçi veya temsilcilerinin görüşlerini alır, öneri getirme hakkı tanır ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlar.

b) İşverence, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya temsilcilerinin özellikle aşağıdaki konularda dengeli bir şekilde yer almaları sağlanır veya önceden görüşleri alınır:

- 1) Sağlık ve güvenliği önemli derecede etkileyebilecek herhangi bir önlemin alınmasında.

<sup>115</sup> YHGK., 16.6.2004,21-365/369 ve Akın’ın incelemesi, Sicil, Mart 2006, s.149-158.

<sup>116</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.755; SÜZEK, s.814.

- 2) Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin (a) bendinde belirtilen işler ile 7 nci maddesinin (a) bendinde ve 8 inci maddesinin (b) bendinde belirtilen kişilerin görevlendirilmesinde.
- 3) Bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (a) bendinde ve 10 uncu maddesinde belirtilen hususlarda.
- 4) Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin (c) bendinde belirtilen işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınmasında.
- 5) Bu Yönetmeliğin 12 nci maddesinde belirtilen eğitimin organizasyonu ve planlanmasında.

c) İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcileri, tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

d) İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya işçi temsilcileri, bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemezler.

e) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcilerine, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için her türlü imkânı sağlar ve herhangi bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı verir.

f) İşçiler veya temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence alınan önlemlerin ve sağlanan imkânların yetersiz olduğu kanaatine varmaları halinde Bakanlığa başvurma hakkına sahiptir.

Ayrıca, işçi temsilcileri, işyerinde yetkili makamlarca yapılan denetimler sırasında görüşlerini bildirme hakkına sahiptir.

## **§ 2. BELİRLİ SAYIDA İŞÇİ ÇALIŞTIRAN VE BELİRLİ NİTELİKTEKİ İŞYERLERİ İLE İLGİLİ YÜKÜMLÜLÜKLER**

### **I. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümlülüğü**

#### **1. Genel Olarak**

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverene ait yükümlülüklerin bir başkası da işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğüdür. İş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek tüm önlemler içinde belki de en önemlisi işyerinin bu konuda iyi bir şekilde örgütlenmesidir<sup>117</sup>. Zira ülkemizde yönetime katılma modeline uygun bir biçimde

---

<sup>117</sup> EKMEKÇİ İşyeri Örgütlenmesi, s.64 vd.

kanunla kurulması zorunlu tutulan nadir hukuki kurumlardan biri iş sağlığı ve güvenliği kurullarıdır. Bu konuda yapılan gözlemler, bu örgütü gerektiği şekilde kuran ve işyerinde bir iş güvenliği geleneği yaratan işletmelerin iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadelede başarılı olduğunu ortaya koymaktadır<sup>118</sup>.

İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerince denetlenmesi işyerinin dış denetimi veya devletçe denetimini; buna karşılık işyerini içinde yer alan denetim organlarınca denetlenmesi ise iç denetimi veya işletme içi denetimi oluşturmaktadır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerlerinin dış denetiminin yapılmasında kaynak ve olanaklar sınırlıdır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği dış denetiminin yetersizliği işyeri örgütünün iş güvenliği konusundaki çabaları ve iç denetimlerle giderilebilir<sup>119</sup>.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde meydana getirileceği ve bu kurulların kuruluş şekilleri, çalışma usulleri, ödev ve yetkileri İş K. 80. madde ve İş sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir. Bu kurulların oluşturulmasının temel nedeni; iş sağlığı ve güvenliğinin gerçek anlamda sadece devletin denetimi ve çabasıyla değil, her bir somut işyerinde faaliyet gösteren işçi ve işverenlerinde katkısıyla sağlanabileceği düşüncesidir ve dünyada ilk kez 1892'de İngiltere'de gönüllü bir jüri olarak kurulmuştur<sup>120</sup>. İş sağlığı ve güvenliği kurulları hakkındaki ilk düzenleme 1475 sayılı İş Kanununun 76. maddesinde ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan 19.02.1973 tarihli İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzükte yapılmıştır. Anılan kurullarla ilgili yeni düzenleme 4857 sayılı İş Kanununun 80. maddesinde yapılmış olup, yine aynı maddenin son fıkrasında kurulların oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olacağına çıkarılacak bir yönetmelikte düzenleneceği belirtilmiş, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik 07.04.2004 tarihinde ve 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli işlevler yerine getirebilecek söz konusu kurullar kanunun emredici hükümlerine karşın ülkemizde bazı işyerlerinde hiç kurulmamışlar, bazılarında ise kuruldukları halde etkin bir çalışma düzeni içine girememişlerdir. Ancak daha az sayıdaki işyerlerinde bu kurulların amacına uygun bir

---

<sup>118</sup> SÜZEK, s.802.

<sup>119</sup> SELEK Cihan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19,S.1-2,Ağustos-Kasım 2004,s. 96; SÜZEK, İşçi Sağlığı, s.30-33.

<sup>120</sup> KILIÇ, s.69.

biçimde görev yaptığı gözlenmektedir<sup>121</sup>. İşyerlerinde bu kurulların kurulması ve etkili görev yapacak bir biçimde faaliyet göstermeleri sağlanmalıdır. Bu konuda işçi sendikalarına da önemli görevler düşmektedir<sup>122</sup>.

## 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunu Oluşturmakla Yükümlü İşyerleri

İş Kanununun 80. maddesine göre: “Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler”. Bu hükümlerle iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanmasında işçi ve işverenlere yardımcı olmak amacıyla “iş sağlığı ve güvenliği kurulu” nun oluşturulması öngörülmüştür<sup>123</sup>. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumunu, görev ve yetkilerini düzenleyen eski “ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü” bu kurulları daha çok bir danışma organı olarak düzenlemişti; ancak, yeni İş Kanunu bu kurulların yetkilerini güçlendirici hüküm getirerek, işverenlerin işçi sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir (İş K. m. 80/2). Bu husus anılan yönetmeliğin 10. maddesinde de ifade edilmiştir<sup>124</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik”te gösterilmiştir. Ön tasarıda organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı ancak elliden az işçi çalıştıran işyerlerinin de ortak bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturacaklarına dair bir hüküm bulunmaktaydı. Ancak bu hüküm 4857 sayılı Kanuna alınmamıştır. Ancak ülkemizde küçük işletmelerin oranı yüksektir. İstatistiklere göre ise küçük işletmelerde büyük işletmelere oranla iş kazaları daha sık meydana gelmektedir. Elliden az işçi çalıştıran işyerleri söz konusu kurulların getirebileceği katkılardan yoksun kalacaklardır. Bu nedenle küçük işletmelerin bir araya gelerek ortak iş sağlığı ve güvenliği kurullarını oluşturmalarını zorunlu kılan bir kanun değişikliğine gidilmelidir<sup>125</sup>.

<sup>121</sup> FİŞEK, A.Gürhan, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları, Çalışma Ortamı, Kasım 1993, 7-11 s.8.

<sup>122</sup> SÜZEK, s.802-803.

<sup>123</sup> KILIÇ, s.70.

<sup>124</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.276.

<sup>125</sup> SÜZEK, s.803; AKIN Levent, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi; AÜHFD 2005,C:54 S:1, s.13.



## **A.İşyerinin Sanayiden Sayılan İşyeri Olması**

Bir işyerinin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlü olabilmesi için her şeyden önce bu işyerinin sanayiden sayılan işlerin yapıldığı bir işyeri olması gerekmektedir. Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelikte<sup>126</sup> hangi işlerin sanayi işi sayılacağı yüz başlık halinde sayılmıştır. Liste dışında kalan bir işin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden hangisinden sayılacağı konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkili kılınmıştır (Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik m.5).

1475 sayılı İş Kanununda sanayi ve ticaret işleri 6. maddede düzenlenmiş olup, 4857 sayılı İş Kanununda böyle bir hükme yer verilmeyip bu konu ile ilgili yönetmelik çıkarılması yoluna gidilmiştir. Ancak, 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı kanunun 11. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 111. maddesi değiştirilmiştir. Bu hükme göre sanayiden sayılacak işlerin esasları şunlardır:

- a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma, taş, kum ve kireç ocakları.
- b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması.
- c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma.
- d) Bina yapılması ve onarımı, değiştirilmesi, bozulması, yıkılması ve bunlara yardımcı her türlü sınaî yapım.
- e) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, havaalanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma.
- f) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma.
- g) Su ve gaz tesisatı kurma ve işletmesi.
- h) Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma.
- i) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma.
- j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve havaalanlarında yükletilmesi, boşaltılması.
- k) Basımevleri.

---

<sup>126</sup> RG.,28.02.2004,s.25387.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması konusunda önemle belirtilmesi gereken bir konu; işverene bağlı fabrika, müessese, işletme ya da işletmeler grubu birden çok işyerinden oluşuyorsa, bunların her birinde ayrı birer iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulur (İSGKHY. m.4/son).

### **B.İşyerinde Devamlı Olarak Elli İşçinin Çalıştırılması**

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu kurma yükümlülüğü için gerekli ikinci şart, işyerinde devamlı olarak elli işçinin çalıştırılmasıdır. Elli kişinin kimler olduğu hususunda, sadece işverene iş sözleşmesiyle bağlı kişiler düşünülecektir. Dolayısıyla memur, sözleşmeli personel, stajyer, çırak statüsünde çalışanlar bu elli kişinin hesabında dikkate alınmayacaklardır. İşverenlerce iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulmasındaki zorunluluk, elli kişi işçinin kısa bir süre için değil, hiçbir dönemde bu sayıdan az işçi çalıştırılmaması halinde doğmaktadır. Bununla beraber işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumunu bertaraf etmek için bazı dönemler çalışan işçi sayısını ellinin altına indirme çabaları, onları bu zorunluluktan kurtarmamalıdır. İşin niteliğine göre bu uygulamanın işin gereği olup olmadığı ve işyerinde sürekli bulunması gereken işçinin elliden fazla olup olmadığı değerlendirilmelidir<sup>127</sup>.

Belirtmek gerekir ki, elli işçi sayısının hesaplanmasında esas bir işyeri birimidir. Aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunması halinde, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı önemli olmayıp, her bir işyerinde elli işçi çalışıp çalışmadığına bakılır. Örneğin, eğer, birden fazla işyeri bulunan işverenin her bir işyerinde elli işçinin altında işçi çalışıyorsa, toplam sayı ellinin üzerinde olsa dahi, bu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması zorunluluğu bulunmayacaktır<sup>128</sup>.

İşçi sayısının hesaplanmasında, iş sözleşmesinin türünün bir önemi bulunmamaktadır. Bu bakımdan, tam süreli-kısmi süreli iş sözleşmesiyle veya belirli-belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçilerin tamamı bu sayının hesaplanmasına dâhildir.<sup>129</sup>

Alt işveren işçileri açısından da, alt işverenin işçilerinin çalıştığı asıl işverene ait işyeri, kendi işverenleri bakımından da ayrı ve bağımsız bir işyeri sayılır ve alt işveren işçileri kendi işverenlerinin işyerindeki sayıya dahil olur. Bu bakımdan, iş sağlığına ve güvenliğine

---

<sup>127</sup> KILIÇ, s.71.

<sup>128</sup> EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.67.

<sup>129</sup> EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.46

ilişkin örgütlenme yükümü bakımından işyerinde çalışan işçi sayısına dahil olan işçiler, o işyerinin işverenine bağlı olarak çalışan işçilerdir.<sup>130</sup>

Elli işçinin tespitinde devamlı işçi niteliği taşıması gerektiği ifadesinden işyerine ödünç olarak verilen işçilerin hesaba katılmaması sonucu doğmaktadır. İşçinin geçici iş sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır (İş K. m.7/IV)<sup>131</sup>.

### **C.İşyerinde Altı aydan Fazla Süren Bir İşin Yapılıyor Olması**

Bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulmasına ilişkin son şart ise, işyerinde yapılan sanayi işinin sürekli bir iş olması ve bu sürekli işin de en az altı ay sürmesidir. İş Kanunu 10. maddede de belirtildiği üzere, nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denilmektedir. Ancak, burada işin sürekli bir iş olması tek başına yeterli olmayıp, aynı zamanda işin altı aydan uzun sürmesi gerekmektedir<sup>132</sup>.

Bu altı aylık sürenin herhalde bir yıllık zaman dilimi içerisinde değerlendirilmesi gerekir. Buna göre; bir yıllık süre içerisinde altı aydan fazla sürekli işler yapılmayan,örneğin yılın sadece üç ayında faaliyette bulunan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümü bulunmamaktadır<sup>133</sup>.

### **3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşumu**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesine göre, işyerlerinde kurulacak olan iş sağlığı ve güvenliği kurulları aşağıda belirtilen kimselerden oluşur:

- a) İşveren veya işveren vekili,
- b) İş Kanununun 82 nci maddesi uyarınca iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı<sup>134</sup>,
- c) İş Kanununun 81 inci maddesi uyarınca görevlendirilen işyeri hekimi,

<sup>130</sup> EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.47

<sup>131</sup> SELEK, s.97.

<sup>132</sup> KILIÇ, s. 72; SELEK, s. 99.

<sup>133</sup> EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.66

<sup>134</sup> 4857 Sayılı İş kanununun 82. maddesi 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı kanun ile kaldırılmış, İş Kanununun 81. ve 82. maddeleri, 5763 sayılı yasanın 81. maddesine “İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” başlığı altında birleştirilmiştir.

d) İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,

e) Varsa sivil savunma uzmanı,

f) İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,

g) 2821 sayılı Sendikalar Kanununun değişik 34 üncü maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi,

h) Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemandır.

Anılan yönetmeliğe göre, iş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik eleman, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli kişi ve sivil savunma uzmanı, işveren veya işveren vekili tarafından atanır (İSGKHY. m.5).

Bu maddenin (f) bendinde belirtilen üye o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilen kişidir. Bu maddenin (f) ve (g) bentlerinde sözü geçen kurul üyelerinin aynı usullerle yedekleri seçilir. Aynı maddenin (h) bendinde belirtilen sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi de işyerindeki işçiler tarafından seçilmektedir.

#### **4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Görev ve Yetkileri**

İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinde kurulun görev ve yetkileri düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre kurulun görev ve yetkileri şunlardır;

a) İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

d) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli vaka veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve

incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

- e) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek,
- f) Tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,
- g) İşyerinde yangınla, doğal afetlerle, sabotaj ve benzeri ile ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,
- h) İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmek,
- i) 4857 sayılı İş Kanununun 83 üncü maddesinde belirtilen taleplerin vukuunda acilen toplanmak ve karar vermek.

## **5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Çalışma Şekli**

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının çalışma usulleri, İş sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesinde düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kurulları inceleme, izleme ve uyardıyı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları göz önünde bulundurarak çalışırlar. Buna göre;

- a) Kurullar en az ayda bir kere toplanır. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir. Gündem, sorunların ve projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir.
- b) Ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur.
- c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından kendisinin sağlığını bozacak ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Kurul, aynı gün acilen toplanarak kararını verir, bu durumu tutanakla tespit eder ve karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

- d) Kurulun olağan toplantılarının süresi toplam olarak ayda yirmi dört saati geçemez. Bu toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Kurul üyeleri yaptıkları görev dolayısıyla maddi-manevi zarara uğratılamaz.
- e) Kurul, üyelerin çoğunluğu ile toplanır, kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir.
- f) Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır ve gereği yapılmak üzere işverene bildirilir. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır.
- g) Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.
- h) Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir.

## **6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna İlişkin İşveren veya İşveren Vekilinin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun ve İşçilerin Yükümlülükleri**

### **A. İşveren ve İşveren Vekilinin Yükümlülüğü**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesine göre, işveren tarafından, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanır. Kurul üyelerinin ve yedeklerinin eğitimleri asgari aşağıdaki konuları kapsar.

- a) Kurulun görev ve yetkileri,
- b) İş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar,
- c) Sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri,
- d) Endüstriyel hijyenin temel ilkeleri,
- e) Etkili iletişim teknikleri,
- f) Acil durum önlemleri,
- g) Meslek hastalıkları,
- h) İşyerlerine ait özel riskler.

Yine anılan yönetmeliğin 9. maddesine göre, aynı yönetmeliğin 4. maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren işveren, kendisine ait birden çok işyerinin her birinde kurulacak iş sağlığı ve güvenliği kurullarının çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporları, en az altı ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarını toplayarak inceler. Bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar.

Yönetmeliğin 10. maddesinde ise, işveren veya işveren vekili, toplantı için gerekli yeri, araç ve gereçleri sağlamakla yükümlüdür.

İşveren veya işveren vekili, kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını ve kurulca işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla, işyerinde bulundurmakla yükümlüdür.

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında mevzuata uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdür.

### **B. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Yükümlülüğü**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yükümlülüğü düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulları, yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundururlar.

Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle öğrendikleri mesleki tekniklere ve çalışma metodlarına ilişkin sırları gizli tutmak zorundadırlar.

Kurullar, iş sağlığı ve güvenliğini denetime yetkili iş müfettişlerinin işyerlerinde yapacakları çalışmalarını kolaylaştırmak ve onlara yardımcı olmakla yükümlüdür.

### **C. İşçilerin Yükümlülüğü**

İş Kanununun 77. maddesinin 1. fıkrasında işverenlerin gerekli her türlü önlemi almak zorunda olduğu belirtildikten sonra “ işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.” denilmiştir. Ülkemizdeki iş kazalarının ve meslek hastalıklarının nedenleri arasında geniş ölçüde işçilerin bu konudaki önlemlere uymaktan kaçınmalarının yer aldığı istatistiklerin de doğruladığı bir gerçektir. Bunun nedenlerinin başında ise, hiç kuşkusuz kanununda gerekçesinde belirtildiği gibi, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterince eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olması gerekir. Bu durum

işçilerin işverenlerce ve sendikalarca eğitilmesinin ne denli önem taşıdığını ortaya koymaktadır<sup>135</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 13. maddesinde işçilerin yükümlülüğü düzenlenmiştir. İşçiler, sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar.

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması, açılacak tazminat davalarında işverenin sorumluluğunun değerlendirilmesinde BK. m. 44 uyarınca müterafik kusur olarak göz önünde tutulur. Bunun gibi, iş sözleşmesinde veya iç yönetmelikte dayanağı bulunmak şartıyla işveren önlemlere uymaktan kaçınan işçilere disiplin cezası uygulayabilir. Aynı şekilde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınana önlemlere ve buna ilişkin talimatlara uymaması diğer deyimle özen borcuna aykırı davranması nedeniyle işverene zarar veren işçi BK. m. 321/2 uyarınca tazminat ödemek zorunda olabilir<sup>136</sup>.

Öte yandan, “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi” bir haklı nedenle derhal fesih nedenidir (İş K.m.25/2). İşverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için mutlaka bir zararın da meydana gelmesi de gerekli değildir. İşçinin davranışının işyerindeki iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması yeterlidir. Bu nedenle örneğin, buhar kazanlarını denetlemekle veya metan gazının ölçümlerini yapmakla görevli işçinin bu görevini yerine getirmemesi kazanların ya da grizu patlamasına yol açabileceğinden aynı hukuki sonucu yaratabilir<sup>137</sup>.

İşçiler, işyerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda iş sağlığı ve güvenliği kurullarıyla işbirliği yaparlar. İşçiler, uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında kurula bilgi verirler.

## **II. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü**

### **1.Genel Olarak**

5763 sayılı kanunla<sup>138</sup>, 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde öngörülen işyeri hekimleri ile 82. maddesinde hükme bağlanan iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlarla ilgili maddeler tek madde halinde 81. maddede düzenlenmiş, 82. madde yürürlükten kaldırılmıştır.

---

<sup>135</sup> SÜZEK, s.815.

<sup>136</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s. 221.

<sup>137</sup> SÜZEK, s. 816.

<sup>138</sup> RG.,26.05.2008,s.26887.



“İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” başlığını taşıyan İş Kanununun 81. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği onlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının onlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

- a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,
- b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle,
- c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle, yükümlüdürler. Görüldüğü gibi, hükümde daha önce ayrı maddelerde düzenlenmiş olan işyeri hekimliği ile iş güvenliği mühendisliği hizmetleri aynı maddede toplanmış ve bu hizmetler bir arada işyeri sağlık ve güvenlik birimini oluşturmuşlardır.

İşverenler, dilediği işyeri hekimi ve bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı sözleşme yapabilirler. İşverenin bu hakkı sözleşme yapma serbestisinden kaynaklanmaktadır. Sözleşme yapma serbestisi, kişinin dilediği herhangi bir sözleşmeyi hiçbir zorlama olmaksızın yapabilme veya böyle bir sözleşmeyi yapmayı reddedebilme ve ayrıca sözleşme yapmak isteyen kişinin bu sözleşmenin tarafını seebilmekle serbestisini tarif eder<sup>139</sup>. Burada işveren sözleşmenin tarafını seçme serbestisine sahiptir. Fakat hemen belirtmek gerekir ki, eğer işyeri sanayiden sayılıyor, işyerinde elliden fazla işçi çalışıyor ve altı aydan fazla sürekli işler yapılıyorsa işverenin işyeri hekimi ve mühendis veya teknik elemanla yapacağı sözleşmenin tarafını seçme serbestisi devam ederken, artık bu sözleşmenin yapılması kanundan kaynaklanan bir zorunluluk oluşturur. şöyle ki, sözleşme yapma zorunluluğunun hukuki kaynağı bazı hallerde n sözleşme gibi, kişilerin bizzat kendilerinin yaptığı hukuki muameleler olabileceği gibi bazı hallerde de bir kanun hükmü olabilir<sup>140</sup>.

İş Kanununun 81. maddesinin 2. fıkrasında işyeri sağlık ve güvenlik hizmetlerinin işveren tarafından oluşturulacak birim tarafından yerine getirileceği gibi işletme dışından hizmet alımı yoluyla da yerine getirilebileceği öngörülmüştür. Anılan hükme göre: “İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine

<sup>139</sup> TULUKÇU N.Binnur, İşverenin Hizmet Sözleşmesi Yapma Serbestisinin Sınırları, Konya 2000, s.12.

<sup>140</sup> TULUKÇU, s.12.

getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz”.

5763 sayılı kanunun bu konuya ilişkin gerekçesinde de şu ifadeler yer verilmiştir: “İşyerlerinin daha kolay ve etkin bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini alabilmeleri ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının en fazla görüldüğü küçük orta ölçekli işletmelerin de bu hizmetlerden yararlanmalarının teşvik edilmesi amacıyla kurulmuş olan sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alınmasına yönelik bir düzenleme yapılmıştır. İşyeri dışında kurulu bulunan sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alan işverenlere doğrudan hizmet alma yönüyle yerine getirilen yükümlülükleri çerçevesinde ayrıca işyeri hekimi, mühendis veya teknik personel istihdam etme zorunluluğu ortadan kalkacaktır. Kurumsal hizmet veren sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınacağı gibi, Kanunda belirtilen nitelikleri haiz kişilerden de hizmet alınması mümkün olacaktır”.

Özellikle işçilerin çalışırken sağlık ve güvenliğine yönelik iyileştirilmiş tedbirlerin alınmasının teşvikine ilişkin 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi ile 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerindeki terminoloji ile uyumlu olarak, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri” başlığı altında toplanan iki konu, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının niteliklerini yeniden düzenleyerek, çağdaş eğilimlere uygun olarak dışarıdan hizmet alımına imkân sağlamaktadır. Nitekim işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülüklerini kuruluş usul ve esasları ile nitelikleri çıkarılacak yönetmelikle düzenlenecek ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alımı yoluyla yerine getirebileceği hükme bağlanmaktadır. Söz konusu düzenleme ile işletmelerin, daha kaliteli ve daha yaygın iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine erişiminin önü açılmaktadır.

İş Kanununun 81. maddesinin 3. fıkrasında ise işyeri sağlık ve güvenlik birimleri hakkında bir yönetmeliğin çıkarılacağı hükme bağlanmıştır. Bu hüküm uyarınca: “İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve işverence görevlendirilecek diğer personelin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir”.

İşyeri hekimi istihdamı şartlarında eski Kanun hükümlerine kıyasla genel olarak paralel düzenleme yapılmakla birlikte, iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik eleman istihdamında daha önce aranan altı aydan fazla sürekli iş yapılması şartı kaldırılmaktadır. Böylelikle sürenin daha kısa olduğu işlerde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdamı gerekecektir. Önemle belirtmek gerekir ki, hem sağlık ve güvenlik birimi oluşturma, hem de işyeri hekimi ile iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdam etme açısından 4857 sayılı İş Kanunu'nun eski 81 ve 82. maddelerinde yer alan devamlı olarak elli işçi çalıştırma şartı muhafaza edilmektedir. Diğer taraftan işyeri hekimleri ile iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanların eğitim ve sertifikalandırılması yetkileri 5763 sayılı Kanun uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'ne verildiğinden, söz konusu eğitim ve sertifikalandırmaya ilişkin usul ve esasların da Yönetmelikle düzenleneceği maddede belirtilmektedir. Yönetmeliğin hazırlanması aşamasında Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliği'nin görüşlerinin alınacağı hükme bağlanarak uzmanlık kuruluşlarından bilgi akışı sağlanmaktadır.

Görüldüğü üzere, 5763 sayılı kanunla getirilen düzenlemeye uygun olarak işyeri sağlık ve güvenlik birimleri hakkında yeni bir yönetmeliğin yürürlüğe konulması gerekmektedir. Mevcut 9.12.2003 tarihli İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekiminin Görevleri ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesindeki "işyeri hekimi" tanımı ile 18,19 ve 20. maddelerinin Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu kararı ile yürütülmesi durdurulmuştur<sup>141</sup>. Bunun gibi Danıştay 10. Dairesi tarafından 20.1.2004 tarihli İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesindeki "iş güvenliği uzmanı" tanımı ile 5 ve 7-16. maddeleri yani hükümlerinin büyük çoğunluğu iptal edilmiştir<sup>142</sup>.

## **2.İşyeri Hekimi Çalıştırma Yükümlülüğü**

### **A.Genel Olarak**

İş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin bir uzantısı olarak mevzuatta, belirli sayıda işçi çalıştıran işverenler için işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu öngörülmüştür. İşyeri hekimi konusunu çalışma hayatının son yıllarda güncellik kazanmış ve önemli bir sorun haline gelmiş konularından biri olarak nitelendirmek yanlış olmaz.

<sup>141</sup> 2.12.2004 tarihli ve Y.D. İtiraz No. 2004/600 sayılı karar ve bu kararın değerlendirilmesi, **EKMEKÇİ Ömer**, Sicil, Mart 2006, s.135-148.

<sup>142</sup> D10D., 28.3.2006,6075/2159 ve bu kararın değerlendirilmesi, **DEMİRCİOĞLU, YKİ.**, 2/2006, s. 207-232.

İşyeri Hekimliği, ilk defa 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununun devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenleri, işçilerin sağlık durumlarına bakmak üzere bir veya daha fazla hekimin sağlık denetimini sağlamaya ve hastalarını tedavi ettirmeye mecbur tutan 180. maddesinde öngörülmüştür<sup>143</sup>. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanununun 180. maddesinin işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesinin sağlanmasına, işyerlerinde hekim çalıştırılmasına, hasta odası ve ilk yardım araçları bulundurulmasına ve diğer hususlara ilişkin hükümlerini saklı tutmak üzere hastalanan işçilerin tedavileri ile ilgili hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır. Bu duruma göre, işyeri hekimliğinin varlık nedenine uygun olarak işyeri hekiminin görevi koruyucu sağlık hizmetleri ile sınırlandırılmıştır<sup>144</sup>.

1475 sayılı eski İş Kanununda işyeri hekimliği açıkça düzenlenmemiştir. Sadece, 79. maddesine göre ağır ve tehlikeli işlerde işçilerin işe girişlerinde ve işin devamlı süresince, 80. maddesine göre de küçüklerin herhangi bir işe alınmadan önce ve on sekiz yaşını dolduruncaya kadar bedence bu işlere dayanıklı olduklarına ilişkin muayene raporunun, işyeri hekimlerince de verilebileceği öngörülmüştü.

4857 sayılı İş Kanununun 5763 sayılı kanunla değişik 81. maddesinin 1. fıkrası uyarınca devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, oluşturmak zorunda oldukları işyeri sağlık ve güvenlik biriminde, işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike ve sınıf ve derecesine göre bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle yükümlüdürler.

İş Kanununun adı geçen maddesinin son fıkrasına göre kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatına göre çalıştırılmakta olan hekimlere, çıkarılacak yönetmelikte öngörülecek esaslara göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri aldirmek suretiyle ve asli görevleri kapsamında, çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşların çalıştırdıkları işçilerin işyeri hekimliği hizmetleri gördürülür. Bu kurum ve kuruluşların diğer personel için oluşturulmuş olan sağlık birimleri, işyeri sağlık ve güvenlik birimi de olarak kullanılabilir.

İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin 17. maddesinde işverenlerin bir araya gelerek ortak sağlık birimleri kurabilecekleri ve kurulmuş olanlara ortak olabilecekleri öngörülmüştür. İş Kanununun değişik 81. maddesinde<sup>145</sup> ise ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin oluşturulmasına olanak tanınmıştır. Çünkü adı geçen maddenin 3. fıkrasında “ortak sağlık ve

---

<sup>143</sup> AKIN İşyeri Örgütlenmesi, s.15; DEMİRCİOĞLU Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s.203-204.

<sup>144</sup> GÜZEL, s. 29., SÜZEK, s.764.

<sup>145</sup> RG.,26.05.2008,s.26887.

güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar”ın çıkarılacak yönetmelikte düzenleneceği hükme bağlanmıştır. SÜZEK’e göre ortak sağlık ve güvenlik birimleri daha üst düzeyde hizmet verebilmek amacıyla 50’den fazla işçi çalıştıran işverenler tarafından kurulabileceği gibi bu sayıdan az işçi istihdam eden işverenler tarafından da oluşturulabilir<sup>146</sup>. EKMEKÇİ’ye göre de böylelikle daha donanımlı ortak sağlık birimleri kurulması mümkün olabileceği gibi, bu konuda işverenler arasında gerçek anlamda bir işbirliğinin sağlanması mümkün olabilecektir. Zira işyeri sağlık birimi oluşturmakla ve işyeri hekimi istihdam etmekle yükümlü bulunan işverenlerin birlikte daha donanımlı, daha gelişmiş fiziki özelliklere, daha fazla ekipman ve personele sahip bir ortak sağlık birimi oluşturmalarının son derece yararlı olacağı açıktır<sup>147</sup>.

Hangi işverenlerin ortak sağlık birimi kurabileceklerine de Yönetmelik m. 17/2’de yer verilmiştir. Buna göre, ortak sağlık birimi, aynı iş kolunda faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek üzere kurulabileceği gibi, küçük sanayi siteleri veya organize sanayi bölgeleri gibi aynı alanda kurulmuş bulunan ve farklı işkollarında faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek üzere de kurulabilir<sup>148</sup>.

Genellikle küçük işyerleri iş sağlığı ve güvenliği açısından daha yetersiz durumdadırlar. İş kazaları küçük işyerlerinde daha yüksek oranda gerçekleşmektedir. İş Kanununa göre 50’den az işçi çalıştıran iş yerleri, işyeri hekimlerinin ve sağlık ve güvenlik birimlerinin bu konudaki hizmetlerinden yoksun durumdadırlar. 4.7.1980 tarihli eski İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinde 50’den az işçi çalıştıran işverenlerin ihtiyari olarak ortak sağlık birimleri kurabileceklerine ilişkin hükümler yer almasına karşın uygulamada bu birimler oluşturulmamıştır. Bu nedenle Avrupa Birliği ülkelerinde olduğu<sup>149</sup> gibi bazı şartlarla küçük işyerlerinin de bir araya ortak sağlık ve güvenlik birimleri kurmaları veya oluşturulmuş bir birime katılmaları zorunlu hale getirilmelidir<sup>150</sup>.

## **B. İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları**

İş Kanununun 81. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işyeri hekimlerinin görevleri “alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerinin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık

---

<sup>146</sup> SÜZEK, s. 807

<sup>147</sup> EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi s.89.

<sup>148</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.263.

<sup>149</sup> AB ülkelerindeki düzenlemeler için bkz. GÜZEL, İşyeri Hekimliği, s. 33 vd.

<sup>150</sup> SÜZEK, İşçi Sağlığı, s.34; GÜZEL, İşyeri Hekimliği, s.33vd.; AKIN, İşyerinin Örgütlenmesi, s.41-42.

ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi” olarak sayılmıştır. Bunun gibi işyeri hekimlerinin görevleri, İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin 22. maddesinde de ayrıntılı olarak iş sağlığı ve güvenliği ve koruyucu hekimliği tüm yönleriyle kapsayacak şekilde sıralanmıştır<sup>151</sup>.

İş Kanununun 81. maddesinin 1. fıkrası gereğince işyeri hekimleri kural olarak Sosyal Güvenlik Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek amacıyla görev yaparlar. Hastalıkların tedavisi hizmetleri Sosyal Güvenlik Kurumuna bırakılmıştır. Bu gibi durumlarda işyeri hekimi vizite kağıdı düzenleyerek sigortalıyı SGK sağlık kurumuna gönderecektir. Bu nedenle, işyeri hekiminin işyerindeki işlevini sadece hasta muayenesi ile sınırlayan uygulamalar işyeri hekimliğinin amaçlarına ve mevzuat hükümlerine ters düşer. Mevzuata uygun olarak tedavi hizmetleri SGK bırakılmalı, işyeri hekimleri koruyucu ve önleyici iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yerine getirmelidir<sup>152</sup>.

İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin 23. maddesine göre işyeri hekimleri görevlerini yerine getirebilmeleri için birçok yetki ile donatılmışlardır. Bu hükme göre, işyeri hekimleri, bağımsız çalışma ilkesi uyarınca yönetmelik hükümlerini yerine getirirken hiçbir şekilde engellenmemek, çalışmalarını tam bir mesleki özgürlük içinde tıbbi deontoloji kurallarına uygun bir biçimde yürütmek, işyerinde çalışanların yaşamı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus saptandığında derhal üst yönetimi bilgilendirip onaylarını alarak işin geçici olarak durdurulmasını veya sağlık durumu tarafından yaptığı işle uyumsuz olduğu belirlenen çalışanın, işyerinde uygun bir işte görevlendirilmesini sağlamak, işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşmeler yapmak vb. yetkilere sahip kılınmışlardır<sup>153</sup>.

Buna karşılık işyeri hekimi “Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sınırları, ekonomik ve ticari durumları ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla sorumludur”(İHY. 24).

---

<sup>151</sup> SÜZEK, s.807; AKIN, İşyerinin Örgütlenmesi, s.21.

<sup>152</sup> SÜZEK, İşçi Sağlığı, s. 34; GÜZEL, İşyeri Hekimliği s.30 vd.

<sup>153</sup> SÜZEK, s.807; AKIN, İşyerinin Örgütlenmesi, s.36.

### C.İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları

İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin 25. maddesine göre işverenler bu yönetmelikte belirtilen nitelikleri taşıyan işyeri hekimleri ile iş sözleşmesi yaparlar<sup>154</sup>.

6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu, hekimler arasında haksız rekabeti önlemek ve bu görevin belirli hekimlerin elinde toplanmasını engellemek amacıyla başka bir yerde ikinci bir işyeri hekimliği görevinin alınabilmesi tabip odasının onayına tabi tutulmuştur. Gerçekten anılan kanunun 5. maddesinin 1. fıkrasına ve yönetmeliğin 25. maddesinin 2. fıkrasına göre, özel kurum işyeri hekimleri çalıştıkları yerlerin dışında başka bir işyerinde görev yapmalarının uygun olduğu tabip odaları yönetim kurulunca kabul edilmedikçe, her ne suretle olursa olsun diğer kurum ve işyerinin hekimliğini alamazlar. 6023 sayılı kanunun ek 1. maddesinde kayıtlı buldukları tabip odaları yönetim kurulunun onayını almadan ikinci bir işyeri hekimliği kabul eden özel kurum ve işyeri hekimlerinin cezalandırılması öngörülmüştür. Buna karşılık yine adı geçen kanunun 5. maddesinin 2. fıkrası gereğince kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan hekimlere kurumlarınca verilecek ikinci görevler için tabip odalarından onay alma zorunluluğu yoktur<sup>155</sup>.

İşyeri hekimi ile işveren arasında hukuki ilişki iş sözleşmesine dayandığından işyeri hekimi işçi statüsündedir. Bu nedenle iş mevzuatından doğan işçilere ilişkin tüm hak ve yükümlülükler kural olarak işyeri hekimlerine de uygulanır. Ancak, işyeri hekimi işveren adına hareket ettiğinden ve işyerinin yönetimde görev aldığından aynı zamanda işveren vekili niteliği taşır. Bu itibarla, işveren vekillerine ilişkin daha önce açıkladığımız hak, yükümlülük ve sorumluluklar işyeri hekimleri içinde söz konusudur<sup>156</sup>.

İşyeri hekiminin ücret ve çalışma şartları emredici kurallarına aykırı olmamak şartıyla taraflar arasında kural olarak serbestçe kararlaştırılır. Nitekim İş Kanununun gerekçesinde de “İşyeri hekimlerinin ücret ve diğer çalışma şartları kanunların emredici hükümleri çerçevesinde sözleşme serbestisine uygun olarak işveren hekimi tarafından belirlenecektir” denilmiştir<sup>157</sup>.

İşyeri hekimi işçi statüsünde olduğu konusunda herhangi bir tereddüt bulunmamakla birlikte, onun herhangi bir işçi olmadığı, işyerinde bir insan hakkı olan insan sağlığı ile ilgili

<sup>154</sup> AKIN, İşyerinin Örgütlenmesi, s.23; İşyeri hekimi ile işveren arasındaki iş akdinin kural olarak belirsiz süreli olduğuna ilişkin bir Yargıtay kararı, Y9HD.,13.2.2007,32500/3291 ve UŞAN'ın incelemesi, İşveren Dergisi, Şubat 2008, s.81-84.

<sup>155</sup> SÜZEK, s.809; AKIN, İşyerinin Örgütlenmesi, s.21; DEMİRCİOĞLU, İşyeri Hekimliği s.210 vd., EKMEKÇİ, İşyeri Hekimi, s.76 vd., ARICI, İşçi Sağlığı, s.130-132.

<sup>156</sup> SÜZEK, s.809.

<sup>157</sup> SÜZEK, s.809.

bir görev yürütüldüğü de gözden kaçırılmamalıdır<sup>158</sup>. Konunun insan sağlığını ilgilendirmesi ve hekimlik mesleğinin özelliklerini işveren ile işyeri hekimi arasındaki sözleşme özgürlüğüne iş mevzuatı dışında bazı sınırlamaların getirilmesine olanak tanır.

Bunun gibi, Türk Tabipleri Birliği dayanağını Anayasadan alan (m.135 ) ve 6023 sayılı kanun ile kurulmuş kamu kurumu niteliğinde bir mesleki kuruluştur (m.1). Birlik, kamu gücünü kullanan kamu kurumu sıfatıyla tabiplik mesleğinin yerine getirilmesine ilişkin bazı düzenlemeleri ve denetlemeleri yapabilir<sup>159</sup>. Ancak bir kamu kurumunun belirli bir konuda düzenleme yetkisinin varlığından söz edebilmek için kanunda bu konuda açıkça bir yetkinin bulunması gerekir.

Her şeyden önce, işyeri hekimi işveren ilişkisinde iş sözleşmesinden doğan yönetim hakkı mesleğin özellikleri nedeniyle sınırlandırılmıştır. Nitekim İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin 23. maddesinin 2. fıkrasına göre “İşyeri hekimleri çalışmalarını tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun bir biçimde yürütür”. İşyeri hekimi işçilerin sağlığını ilgilendiren tıbbi ve teknik konularda kimseden (işverenden) emir ve talimat almaz, mesleki açıdan özgür ve bağımsız bir biçimde hareket eder<sup>160</sup>.

Soruna hukukumuzda tartışma konusu olan Türk Tabipleri Birliğinin işyeri hekimleri ve işverenleri bağlayıcı tip iş sözleşmesi ve asgari ücret tarifesi düzenleyip düzenlemeyeceği açısından yaklaştığımızda, kanunda Birliğin bu konudaki yetkisinin açık bir şekilde belirlendiğini savunmak güçtür<sup>161</sup>. Gerçi 6023 sayılı kanunun 1. maddesinin 4b hükmünde Birliğin meslek mensuplarının (üyelerin) hak ve menfaatlerini koruyacağı öngörülmüştür. Ayrıca 4. maddenin c fıkrasında da Birliğe “İş Kanunu ve sosyal kanunların ve bunlara bağlı nizamname ve talimatname hükümlerinin tatbikatında meslek ve meslektaşların hak ve menfaatlerini koruma” yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak bu hükümlerinin hemen her kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşunun kanununda yer alan üyelerin menfaatlerini korumaya yönelik genel ifadeler olduğu, işyeri hekimlerinin hak ve menfaatlerinin korunmasının usul ve esasları konusunda bir açıklık getirmediği, Birliğe işyeri hekiminin taraf olduğu sözleşmenin şartlarını belirleme örneğin tip iş sözleşmeleri düzenleyebilme yetkisini tanımadığı ileri sürülebilir. SÜZEK’e göre, İşyeri hekimi ile işverenin sözleşme serbestine

<sup>158</sup> GÜZEL, İşyeri Hekimliği, s.9 vd.

<sup>159</sup> BAŞBUĞ, “ İşyeri hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü”(Türk Tabipleri Birliği,Uluslar arası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu), Ankara 2003 s.94-95; GÜZEL, İşyeri Hekimliği, s.63.

<sup>160</sup> BAŞBUĞ, İşyeri hekimi, s.97; GÜZEL, İşyeri Hekimliği, s.52-56.

<sup>161</sup> EKMEKÇİ, İşyeri Hekimi, s.80 vd.



müdahale edilebilmesi için mevzuatta daha fazla açıklığa ihtiyaç vardır. Aynı nedenle Türk Tabipleri Birliğinin işyeri hekimlerine ödenecek asgari ücret tarifelerini belirleyebileceğini savunmak da mümkün değildi. Her ne kadar 6023 sayılı kanunun 28. maddesinin II. Bendinde “Tabipleri odalarının .....tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarını gösteren tarifeler” düzenlenmesi odaların görevleri arasında sayılmışsa da, hükümden de açıkça anlaşıldığı gibi bu düzenleme bir işyerinde çalışan işyeri hekimlerinin yaptıkları iş sözleşmelerinde asgari ücrete değil, serbest meslek faaliyetinde bulunan hekimlerin hastalarından alacakları “ tedavi ücretlerinin” asgari miktarına ilişkindir<sup>162</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında 6023 sayılı Kanunun 28/II maddesinin Türk Tabipler Birliğine asgari ücret tarifesi belirleme yetkisi verdiğini, belirlenen tarifedeki ücretin, sözleşmelerde alt sınır olarak kabul edilmesinin zorunlu bulunduğu ve yanları bağlayacağı kanaatine varmıştır. Yerel mahkemenin kararı bu kararla bozulmuş, yerel mahkeme eski kararında direnmiştir. Bu konuda uyuşmazlık, Türk Tabipler Birliği tarafından 6023 sayılı Kanunun 28/II maddesine dayalı olarak belirlenip yayınlanan işyeri hekimleri asgari ücret tarifesinin, işverenlerin bakımından uyulması zorunlu ve emredici bir kural olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından da yerel mahkeme kararı benimsenmiştir. Yüksek mahkemeye göre: “Yönetmelikte ..... ücret konusunda herhangi bir hüküm getirilmemiştir. Türk Tabipleri Birliğine; işyeri hekimleri bakımından uyulması zorunlu bir şekilde asgari ücret belirleme yetkisi verilmemiştir. Bir tarifenin uyulmasının zorunlu olduğunun söylenebilmesi için, mutlaka yasal dayanağının gösterilmesi gerekir.... Bu itibarla, Türk Hukukunda işyeri hekimi ile işveren uygulayacakları asgari ücret serbestçe kararlaştırılabilir”<sup>163</sup>.

Belli sayıda işçi çalıştıran işverenlere işyeri hekimi istihdam etme zorunluluğu getiren iş sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü'nün 91. maddesine dayanılarak çıkarılan işyeri sağlık birimleri ve işyeri hekimlerinin görevleri ile çalışma usul ve esasları hakkındaki yönetmelikte işyerlerinde işyeri hekimi olarak çalışacak doktorların nitelikleri ve işyeri ile işyeri hekimi arasında yapılacak sözleşmede zorunlu olarak bulunması gereken unsurlar açıklanmış olup, ücret konusunda herhangi bir hüküm getirilmemiştir. Sözleşmede zorunlu olarak bulunması gerekli unsurlar, işyerinin yer aldığı risk grubu, çalışan işçi sayısı, çalışma süresi hekimin sertifika numarası ve uzmanlık alanıdır. Öte yandan Türk Tabipler Birliğinin yayınladığı tarifelerin yasal dayanağını oluşturan 6023 Sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun İdare

<sup>162</sup> SÜZEK, s.810.

<sup>163</sup> YHGK., 2.2.2005, 9-753/12, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2005, s.32-35. Aynı yönde, Y9HD.,1.2.2005,7476/2741 ve Uşan'ın incelemesi,Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2006, s.40-51.

heyetinin Diğer Vazifeleri başlıklı 28. maddesinin 07.06.1985 gün ve 3224/54 sayılı Kanun ile değişik II. Bendindeki; “Tabip odalarının ve birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine, bazı mıntıklarda odalarla tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarını gösteren tarifeler düzenlemek .....” şeklindeki düzenlemeden de açık bir biçimde anlaşılacağı gibi, Türk Tabipler Birliğine; işyeri hekimleri bakımından uyulması zorunlu olduğunun söylenebilmesi için, mutlaka yasal dayanağının gösterilmesi gerekir. Bu anlamda işçiler için Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen ve uyulması zorunlu olan asgari ücret, yasal dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39 ve 102. maddelerinden almaktadır. 6023 sayılı Kanununun 28/II. Maddesinde belirtildiği şekilde, talep üzerine bazı mıntıklar ve odalar için tarife düzenlenebilmesi, bu tarifeleri emredici ve uyulması zorunlu hale getirmeyeceğinde duraksama olmaması gerekir. Kanunda bu tarifenin dışına çıkılamayacağı yönünde de bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrinde de kabul edildiği üzere, Türk Hukukunda işyeri hekimi ile işveren uygulayacakları ücreti serbestçe kararlaştırabilecekler, işyeri hekiminin tarifenin altında ücretle çalışmayı kabul etmesinin ancak işyeri hekimin tıbbi deontoleji kurallarına uymaması nedeniyle, hakkında meslek için disiplin kurallarının uygulanmasının gerekçesi olabileceğinden, Türk Tabipler Birliği tarafından saptanan işyeri hekimleri asgari ücret sözleşmesinin uygulanması zorunlu ve bağlayıcı bir tarife olmadığı açıktır<sup>164</sup>. Kanımızca da işverenlerle işyeri hekimlerinin yapacağı sözleşme gereğince ücret serbestçe kararlaştırılabilmelidir.

Bununla beraber, yukarıda belirttiğimiz gibi işyeri hekiminin kamu sağlığı ve koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmesi ve Birliğin kamu kurumu niteliği, yasal dayanağı bulunmak şartıyla Birliğe bu konularda düzenleme yapma yetkisi tanıyabilir. Türk Tabipleri Birliğinin bu konudaki görev ve yetkilerine ilişkin açık yasal düzenlemelerin getirilmesi uygulamada ortaya çıkan tereddütleri gidermek açısından yararlı olacaktır<sup>165</sup>.

İşyeri hekimlerinin işyerinde görev yapacakları iş süreleri, daha doğru bir anlatımla işyerinde ayda kaç işgünü çalışacakları ve işyerinde tam gün işyeri hekimi çalıştırılıp çalıştırılmayacağı, işyerinin yönetmelikte belirlenen beş risk grubundan hangisine girdiği, çalışan işçi sayısına, işyerinde yapılması gereken işe giriş ve periyodik sağlık kontrolleri için çalışan başına ayrılması gereken sürelerin toplamına, işyerinde tedavi (poliklinik) hizmeti

---

<sup>164</sup> **EKMEKÇİ** Ömer, İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu Ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, MESS Mercek Dergisi, Nisan 200, s.73 vd.

<sup>165</sup> Türk Tabipleri Birliğinin düzenleme yapma yetkisinin bulunmadığı gerekçesiyle Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinin iptaline hükmeden Danıştay Kararı için bkz.D8D,16.4.2004,543/1846, İşveren Dergisi, Temmuz 2004, s.15-19.

verilip verilmemesine göre İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin 21. ve 25. maddelerinde düzenlenmiştir. İşyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından herhangi risk grubuna gireceği SGK iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri göz önünde bulundurularak İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü başkanlığındaki bir komisyonun görüşleri doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir (Yön. m.21/5-son). Bu hüküm uyarınca İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Risk Grupları Listesi Tebliği<sup>166</sup> 6.3.2005 tarihinde (RG. No. 25747) yayımlanmıştır.

İşyeri hekimlerinin görevlerini yerine getirirken mesleki özgürlüklerini ve bağımsızlıklarını koruyabilmeleri için feshe karşı yeterince korunmuş olmaları gerekir. İşyeri hekimi istihdam etme zorunluluğu 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde söz konusu olduğundan (İş K. m.81/1) İş Kanununun iş güvencesine ilişkin 18 vd. maddeleri işyeri hekimleri hakkında da uygulanır. Oysaki birçok yabancı hukuk sisteminde<sup>167</sup> olduğu gibi hekimlerin iş güvencesi konusunda diğer işçilerden farklı özel yasal düzenlemelerin yapılması iş sağlığı ve güvenliğine daha uygun düşecektir<sup>168</sup>.

Bilim kurulu tarafından hazırlanan taslakta işverenlerin işyeri hekimlerine sağlık personeline koruyucu hekimlik, iş sağlığı ve güvenliği ilk yardım ve acil tedavi konularında eğitim verilemesini sağlayacak kuralına yer verilmiş ancak bu hükmün kanunlaşması mümkün olmamıştır. Kanunda, 1973 tarihli Alman İşyeri Hekimleri, İş Güvenliği Mühendis ve Uzman Hakkındaki Kanunun da düzenlendiği gibi (m.2/3) işyeri hekimlerinin sağlık personelinin eğitimin işverenlerce sağlanacağı, eğitim masraflarının işverenlerce karşılanacağı, işçinin ücretinden bu nedenle herhangi bir kesinti yapılmayacağı da açıkça öngörülmelidir<sup>169</sup>.

### **III. İş Güvenliği İle Görevli Mühendis Ve Teknik Elemanlar Görevlendirme Yükümlülüğü**

5763 sayılı kanunıyla değişik İş Kanununun 81. maddesinin 1. fıkrasına göre devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla yükümlü işverenler sanayiden bir işi yürütüyorlarsa (İş K. m.111), işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve

---

<sup>166</sup> RG.,6.3.2005,s.25747.

<sup>167</sup> Yabancı hukuk sistemlerindeki bu konuda düzenlemeler hakkında bkz. GÜZEL, İşyeri Hekimliği, s.59-61.

<sup>168</sup> SÜZEK, s.812.

<sup>169</sup> SÜZEK, İşçi Sağlığı, s.35-36.

derecesine göre iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmek zorundadırlar<sup>170</sup>.

Yukarıda belirtildiği gibi, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ve bu birimler de görevlendirecek iş güvenliği uzmanları (ve işyeri hekimleri) hakkında bir yönetmelik öngörülebilecektir (İş K. m.81/3 ). Öte yandan, daha önce öngörüldüğü gibi Danıştay 10. Dairesinin kararı sonucunda toplam 18 maddeden oluşan yönetmeliğin 12 maddesi (biri kısmen) iptal edilmiştir. Bu durumda iş güvenliği uzmanlarının çalışma şartları, görev, yetki ve sorumlulukları vb. konusunda önemli bir boşluk söz konusu olup, İş K. m.81/3’de sözü edilen yönetmeliğin bir an önce çıkarılması gerekmektedir.

Bununla beraber, iş güvenliği uzmanı ile işveren arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayandığından uzman işçi statüsündedir. Bu nedenle iş mevzuatından doğan işçilere ilişkin tüm hak ve yükümlülükler iş güvenliği uzmanlarına da uygulanır. Uzmanların ücret ve çalışma şartları iş mevzuatının emredici kurallarına aykırı olmamak şartıyla taraflar arasında serbestçe kararlaştırılır. İş güvenliği uzmanı işveren adına hareket ettiğinden ve işyerinin yönetiminde görev aldığından işveren niteliği de taşır. İşveren vekillerine ilişkin olarak daha önce belirttiğimiz yükümlülük ve sorumluluklar iş güvenliği uzmanları içinde söz konusudur<sup>171</sup>.

İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirirken bilimin gereklerine uygun olarak bağımsız bir şekilde hareket edebilmeleri için feshe karşı korunmaları gerekir. İş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu 50’den fazla işçi çalıştıran işyerinde söz konusu olduğundan (İş K. 82/1) İş Kanununun iş güvencesine ilişkin maddeleri bu uzmanlara da uygulanır. SÜZEK’e göre, iş güvenliği uzmanlarının iş güvencesi konusunda diğer işçilerden farklı özel kanun düzenlemelerden yararlandırılması işyerinde iş güvenliğinin sağlanması çabalarına daha uygun düşecektir<sup>172</sup>.

#### **IV. Sağlık Ve Güvenlik İşçi Temsilcileri**

İş Sağlığı ve Güvenliği ve yönetmeliğinde işyeri örgütlenmesinde işçilerin katılımını sağlamak amacıyla sağlık ve güvenlik işçi temsilciliği kurumu getirilmiştir. Adı geçen yönetmeliğin 16. (ve 7/a) maddesine göre “İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi

<sup>170</sup> SÜZEK, s.812; KAPLAN-SENYEN, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s.145.

<sup>171</sup> SÜZEK, s.813; EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.280.

<sup>172</sup> SÜZEK s.813.

temsilcisi, olarak görev yapar. Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir". Yönetmeliğin 4. maddesinin b fıkrasında da sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi, işyerinde sağlık ve güvenlik konularında işçileri temsil etmeye yetkili kişi olarak tanımlanmıştır<sup>173</sup>.

Sağlık ve güvenlik işçi temsilcilerinin de sayısı konusunda yönetmelikte bir açıklık yer almamaktadır. Bu durumda söz konusu temsilcilerin sayısı (bir veya daha fazla) işveren tarafından belirlenecek ancak işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilecektir. Seçilecek sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin bu konuda uzman olması zorunlu değildir.

Daha önce görüldüğü gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi bu kurulda yer alır (Yön. m.5/h). Bu temsilcinin yine aynı kurulda yer alan işyeri sendika temsilcisi (Yön. m.5/g) ile karıştırılmaması gerekir. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulmadığı işyerlerinde (Yön. m.4) işveren tarafından sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi seçilmelidir<sup>174</sup>.

Sağlık ve güvenlik işçi temsilcileri hakkında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin yukarıda belirtilen 16.maddesinde öngörülenler dışında bazı görevler ve yetkiler de hükme bağlanmıştır (Yön. m.11/a-c, f). Bu temsilciler görevlerini yürütmeleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşürmeyecekleri (Yön. m.11/d) gibi işveren bunlara görevlerini yerine getirebilmeleri için her türlü olanağı sağlar ve herhangi bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içinde yeterli zamanı verir (Yön. m.11/e).

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği sağlık ve güvenlik işçi temsilcilerinin bu konuda eğitilmesi görevini işverenlere yüklenmiştir. Anılan yönetmeliğin 12. maddesinin c ve d bentlerine göre sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan işçi temsilcileri özel olarak eğitilir. Bu eğitim, temsilcilerine herhangi bir mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma saatlerinden sayılır<sup>175</sup>.

## **V. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Düzeyinde Katılım ve İşbirliği**

Gerek İş Kanunu gerek bu kanuna dayanılarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerde mümkün olduğu kadar katılımcı bir anlayışın getirilmeye çalışıldığı gözlenmektedir. Yukarıda görüldüğü gibi *iş sağlığı ve güvenliği kurulları* katılımcı bir modele uygun olarak oluşturulmuşlardır. Bunun gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 1. maddesinin b fıkrası ile 11. maddesinin a bendinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği

<sup>173</sup> SÜZEK, s.813.

<sup>174</sup> SÜZEK, s.812; AKIN, İşyerinin Örgütlenmesi, s.57.

<sup>175</sup> SÜZEK, s.814.

konusunda işçilerin ve sağlık ve güvenlik işçi temsilcilerinin görüşlerini alacağı, öneri getirme hakkı tanıyacağı, bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlayacağı öngörülmüştür. Adı geçen yönetmeliğin 11.maddesinin diğer bentlerinde ise işverenin hangi konularda işçilerinin ve temsilcilerinin görüşlerini alacağı ve katılımlarını sağlayacağı hükme bağlanmıştır<sup>176</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda katılım ve işbirliğine ilişkin hükümler İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimleri Hakkında Yönetmelikte de yer almıştır. Adı geçen yönetmeliğin 6. maddesinin 2. fıkrası uyarınca çalışanlar ve temsilciler, işyerinde sağlık gözetiminin yerine getirilmesine ilişkin organizasyonlarda karar verme sürecinde yer alırlar. Bunun gibi, işyeri sağlık birimi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütümünde ve bu konuya ilişkin mevzuatta öngörülen önlemlerin uygulanmasında, işyerindeki diğer bölümlerle, işçi sağlığı ve güvenliği kurulu, iş güvenliği uzmanı ve sağlık ve güvenlik işçi temsilcileriyle işbirliği içinde çalışır (Yön. 11/1, 16).

Nitekim yukarıda belirtildiği gibi 5763 sayılı kanunla yapılan değişiklikte İşçi Kanununun 81. maddesinde işyeri sağlık birimi yerine işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli ile iş güvenliği uzmanı veya teknik elemanın işbirliği içinde birlikte görev yapacakları işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturulmuştur.

Görüldüğü gibi iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız bu konuda katılım ve işbirliğinin sağlanması yönünde hükümler getirmiştir. İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinde yer alan tüm kurumların ve işçilerin katılımını ve işbirliğini ve farklı uzmanların bir arada çalışmasını sağlayarak bu konuda güçlerin birleşmesine olanak sağlamıştır. “Önleme işyerinden başlar” özdeyişine uygun olarak işveren tarafından işyerinde bu katılım ve işbirliği gerçekleştirildiği ve bunun gerekleri yerine getirildiği oranda iş sağlığı ve güvenliği konusunda başarıya ulaşılabacaktır<sup>177</sup>.

---

<sup>176</sup> SÜZEK, s.814.

<sup>177</sup> SÜZEK, s.815; MOLLAMAHMUTOĞLU s.971.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEYEN İŞVERENİN HUKUKİ, İDARİ VE CEZAI SORUMLULUĞU

#### § 1. İŞVERENİN, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN HUKUKİ SORUMLULUĞU

##### I. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcu ve Hukuki Dayanağı

Dar anlamda gözetme borcu olarak ifade edilen, işverene ait olan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği sağlama yükümlülüğünün hukuki dayanağı, hem özel hukuk, hem de kamu hukuku olarak ifade edilebilir<sup>178</sup>. Nitekim işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, her şeyden önce, iş sözleşmesinin içeriğinde bulunan işçiyi gözetme borcunun bir parçası olup, özel hukuka dayanmakla beraber, söz konusu yükümlülük kamu hukuku kuralları ile de kuvvetlendirilmiştir<sup>179</sup>.

Gerçekten de iş hukuku ilkelerine göre, işyerinde iş güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmasını sağlamak, işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borcun ötesinde, işçinin korunması açısından devletin iş hayatına müdahalesini gerektirecek bir görev olarak da düşünülmüştür<sup>180</sup>. Bu yüzden, sosyal devlet ilkesi gereği, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olan devlet, bunun için gerekli mevzuatı hazırlamak, öngörülen mevzuatın uygulanması için gerekli teşkilatı kurmak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimleri yapmak, ileride de değineceğimiz gibi gerekirse idari ve cezai yaptırımlar<sup>181</sup> uygulamakla da yükümlüdür<sup>182</sup>. İşverenin kamu hukuku kaynaklı işçiyi gözetme borcu, öncelikle İş Kanununun 77. maddesinde düzenlenmiş ve bu yükümlülük çıkarılan ilgili Yönetmeliklerle de açıklığa kavuşturulmuştur<sup>183</sup>.

<sup>178</sup> KESER, s.72; KAPLAN, Sorumluluk, s.53.

<sup>179</sup> İBD., 2007/5, s. 2087; KESER, s.72; SÜZEK, s.349.

<sup>180</sup> KAPLAN, Sorumluluk, s.50; İBD., 2007/5, s.2087-2088.

<sup>181</sup> İdari ve Cezai yaptırımlar ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Üçüncü Bölüm, § 12. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İdari Yaptırımları, § 13. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Cezai Yaptırımları.

<sup>182</sup> KESER, s.72.

<sup>183</sup> Y21HD., 3976/5212, 27.3.2007, “Davacılar, iş kazası sonucu maluliyetten doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesi isteminde bulunmuştur. Hükme dayanak alınan bilirkişi raporlarında; bilirkişilerin, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü şartları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğüne ilişkin ilgili maddelerini incelemek suretiyle,

İşverenin özel hukuktan doğan işçiyi gözetme borcunun kaynağı ve dayanağı ise bizzat iş sözleşmesi ve onun hukuki niteliğidir<sup>184</sup>. Borçlar Kanunu 313-354 maddeleri arasında yapılan düzenlemede bu alanda da hükümlere rastlamaktayız. Bu hükümlerde açık ve net olarak işverenin iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü ifade edilmemektedir. İşverenin tedbir almasına yönelik bir hüküm yer almaktadır<sup>185</sup>.

Ancak Kanunda ayrı ve özel bir düzenleme bulunmamış olsa dahi bu yükümlülüğü iş sözleşmesinin hukuki niteliğinden çıkartmak mümkündür. İşverenin işçiyi gözetmesinin muhtevasında; işçiye zarar vermektan kaçınmak, işçinin kişiliğini korumak, onu rencide edici tavırlardan kaçınmak, işçiye zarar verici konularda onu uyararak, işçiye bilgi vermek, işçinin maruz kalabileceği riskleri göstermek ve işçiyi bunlara karşı korumaktır. Şu halde işçiyi gözetme borcunun muhtevası içerisinde işçinin iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından gözetilmesi, işverenin gözetme borcunun olmazsa olmaz bir bütünüdür diyebiliriz<sup>186</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hukuki dayanağı olan Borçlar Kanununun 332. maddesine göre “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise yatacak bir yer tedarikine mecburdur”. Görüldüğü gibi bu hüküm işverene işin niteliği ve iş ilişkisinin özellikleri yönünden hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma, sağlığa uygun çalışma yeri sağlama görevlerini yüklemektedir<sup>187</sup>.

Öte yandan İş Kanununun 77. maddesinin 1. fıkrası uyarınca “işverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak<sup>188</sup>”, araç ve gereçleri

---

işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiç bir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde, saptamadıkları anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca hükme dayanak alınan bilirkişi raporlarının, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü şartları içerdiği giderek hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez”.  
[www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (1.9.2008); Legal İSGHD., 17/2008, s.285.

<sup>184</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme) Ankara 1995, s.177.

<sup>185</sup> SÜMER, s.156; UŞAN, s.92; KAPLAN-SENYEN, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s.143.

<sup>186</sup> ARICI, İş Güvenliği, s.104.

<sup>187</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2080; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.968; UŞAN, s.93; SÜZEK, s.349.

<sup>188</sup> Yargıtay konuyla ilgili bir kararı şu şekildedir: “İş Kanunu’nun 77. maddesinin öngördüğü şartlar göz önünde tutularak işyerinde alınması gerekli önlemlerin alınması ve aracın bakımlarının düzenli yapılması ekonomik ömrü dolan araçların yenilenmesi durumunda olayın meydana gelmeyeceği ortadadır. Hal böyle



noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler". Bu maddede herhangi bir sınırlama getirilmeksizin bir önlem alınması iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli ise, aslında bu önlemin alınmasının zorunluluğu ifade edilmiştir<sup>189</sup>. Fakat burada hemen söylemek gerekir ki, sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yeterli değildir. İşverenlerin bu konulardaki çalışmaları, alınan önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını denetlemesi, çalışanları eğitmesi ve uyarması gerekmektedir<sup>190</sup>. Aksi takdirde Anayasa'da kanunlarda ve tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında getirilen hukuki güvence mekanizmaları işlevsiz kalacak, bundan işçi ve işveren kesimi ciddi zararlar görecektir. Bu yüzden işlevsel bir iş sağlığı ve güvenliğinin söz konusu olabilmesi için, yasal mevzuata uygun olarak, başta işçiler olmak üzere, ilgili işveren vekillerinin, işyeri hekimlerinin, sağlık personelinin, işyeri sağlık ve güvenlik temsilcileri ile sendika temsilcilerinin öncelikli olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmelerinin sağlanması gerekecektir<sup>191</sup>. İş Kanununda yer alan bu denetleme ve eğitim yükümü, AB'nin 91/383 sayılı Belirli Süreli ve Geçici İş Hükümlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönergesi hükümleriyle aynı doğrultuda düzenlenmiştir<sup>192</sup>.

İş Kanununun 78. maddesinde ise iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla tüzükler ve yönetmelikler çıkarılacağı hükme bağlanmıştır. İş Kanununun 7. maddesinin 3. fıkrasında geçici iş ilişkisi kurulduğunda, geçici işveren işçiyi gözetme borcundan işverenle birlikte sorumlu tutulduğundan tazminatlara ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin hükümler geçici işverenlere de uygulanacaktır<sup>193</sup>.

---

olunca, kusur raporunun, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü şartları içerdiği ve hükme dayanarak alınacak nitelikte olduğu söylenemez". Y21HD., 7.2.2006, 13299/810, **İNCİROĞLU** Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 2.Baskı, İstanbul 2008, s.204.

<sup>189</sup> **ÇELİK**, s.162; **SÜZEK**, s.349.

<sup>190</sup> **DEMİR** Fevzi, İş Güvencesi ve 4857 sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, Tes-İş Sendikası, Ankara 2003, s.216.

<sup>191</sup> **SÜZEK** Sarper, İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İSGHD, S:6, Nisan-Mayıs-Haziran 2005, s.61.

<sup>192</sup> **TUNCAY** A. Can, Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, TİSK İşveren Dergisi, Temmuz 2003, s.9; **ARSEVEN** Faik, Yeni İş Kanununun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı, TİSK İşveren Dergisi, C:42, S:7, Nisan 2004, s.15; **BATUR** Erhan, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelişmeler, TİSK İşveren Dergisi, C:42, S:7, Nisan 2004, s.13.

<sup>193</sup> **SÜZEK**, s.349.

## II. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği

### 1-Genel Olarak

İşverenin hukuki sorumluluğunun niteliği Türk Hukukunda tartışmalı bir konudur. Bununla ilgili hukuk sistemimizde çeşitli görüşler benimsenmiştir. Benimsenen görüşleri incelemeden önce sorumluluk kavramı üzerinde durmayı ve bu kavramı ana hatlarıyla tanımlamayı uygun görüyoruz. Buna göre değişik anlamlarda kullanılan sorumluluk en geniş anlamıyla, bir kimsenin hukuka aykırı fiil veya borç ilişkisine aykırı davranışı sonucu ortaya çıkan zararı tazmin etme yükümlülüğüdür. Bu sorumluluk kavramı hem sözleşme dışı hem de sözleşmeden doğan sorumluluk hallerini kapsamaktadır. Nitekim BK. m.41 hükmüne göre, failin hukuka aykırı fiilinden doğan zararı, BK. m.55 ve devamı maddelerine göre, istihdam edenin, hayvan tutucusunun veya bina ve diğer yapı eseri sahibinin başkalarına verilen zararı tazmin yükümlülükleri, sözleşme dışı sorumluluğa; BK. m.96 hükmüne göre, borçlunun sözleşmeden doğan borçlarını gereği gibi ifa etmemesi sonucu alacaklının uğradığı zararı tazmin yükümlülüğü ise sözleşme sorumluluğuna örnek teşkil etmektedir.

Öğretide ve Yargıtay içtihatlarında işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun hukuksal niteliği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. İşverenin sorumluluğu konusunda öğretide görüşleri genel olarak, kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk ekseninde ikiye bölünmüş durumda olup, ortak görüşlerin de farklı noktalardan hareket ettikleri görülmektedir<sup>194</sup>.

### 2- Kusursuz Sorumluluk Görüşü

19. yüzyılın sonlarına doğru, endüstrinin gelişmesi sonucu gittikçe artan iş kazalarından ancak kusuru bulunduğu takdirde işvereni sorumlu tutmak artık pek tatmin edici olmuyordu. Çünkü o zamanda liberal ekonomik ve ferdiyetçi düşünce sorumluluk için mutlaka kusur aramakta idi. Bu güçlük daha sonra ortaya atılan “mesleki risk”, “tehlike sorumluluğu” gibi kusursuz sorumluluk öğretileri sayesinde aşılmıştır<sup>195</sup>.

İşçinin uğradığı zararlardan Sosyal Sigortalar Kurumunca (şimdiki Sosyal Güvenlik Kurumu) karşılanmayan bölüm için işverenin kusuru önem arz etmektedir<sup>196</sup>. Hukuk sistemi işverenin sorumluluğunu kusursuz sorumluluk ilkesine dayandırmaktadır. İşveren bu sistemde gerek kendisinin gerekse 3. şahısların kusurları bakımından sorumlu tutulmakta, bunlardan kaynaklanan tüm zararları ödemek zorunda bırakılmaktadır. Kazada zarar gören işçinin

<sup>194</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.992.

<sup>195</sup> TUNCAY / EKMEKÇİ, s.11.

<sup>196</sup> Y21HD., 26.2.2004, 899/1629, İstanbul Barosu Dergisi, Mayıs-Haziran 2005/3i.

kusuru ise, o olayla sınırlı olmak şartıyla kendisine bağlanmakta, meydana gelen zararın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan kısmından, kusur oranının dışında kalan bölümünü talep etme hakkına sahip olabilmektedir. İşveren istihdam eden sıfatıyla diğer işçilerinin kusuru sebebiyle iş kazası sonucu işçinin uğradığı ölüm ve maluliyetten de sorumludur<sup>197</sup>.

Öğretide işverenin, işçinin iş kazası ve meslek hastalığından dolayı sorumluluğunun kusursuz sorumluluk niteliğinde olduğunu savunan yazarların bir kısmı bunu “kanunl boşluğu doldurma” yöntemine, bir kısmı “hakkaniyet” esasına, diğer bir kısmı ise “tehlike yaratma” ilkesine dayandırmaktadır<sup>198</sup>. Buradan anlaşılan sonuca göre kusursuz sorumluluğu savunan yazarların ileri sürdükleri gerekçeler arasında tam bir görüş birliği yoktur.

Yargıtay da yerleşmiş içtihadı ile işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu risk esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak kabul etmektedir<sup>199 200</sup>. Bir kararına göre: “Risk nazariyesi olarak nitelendirilen ve kabul edilen bu görüş çerçevesinde, vücut gücüyle topluma yararlı işler sağlama amacıyla bulunan kişiler korunur. Burada işverenin iş kazalarından sorumluluğu, akdi bir sorumluluk olarak....tehlike (risk) nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluğu da içerir. Zira işveren iş sözleşmesiyle, işçisini iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı taahhüt ettiği gibi, önlemesi mümkün olmayan tehlikelerden doğacak zararları da taahhüt etmiş sayılır”<sup>201 202</sup>. Yargıtay 1980 yılından itibaren tehlike ilkesine dayanan kusursuz sorumluluğu açıkça ifade eden kararlar vermeye başlamıştır<sup>203</sup>.

---

<sup>197</sup> İNCİROĞLU, s.94.

<sup>198</sup> KAPLAN, Sorumluluk, s.71.

<sup>199</sup> SÜZEK, s.352. Karar için bkz. 126.dn.

<sup>200</sup> ÇENBERCİ Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.710vd.; EREN Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, s.41-81 vd.

<sup>201</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 126; İBD., 2007/5, s.2088.

<sup>202</sup> Y9HD., 4.7.1985, 4294/7382, YKD., Eylül 1986, s.1329; YHGK., 26.6.1981, 9-1949/535, İKİD., Ekim 1981, s.609; Bununla beraber yüksek mahkemenin kusur sorumluluğunu esas aldığı şu karara bkz., Y21HD.,14.2.2002, 287/1058, AKIN Levent, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları Açısından Yargıtayın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi, Ankara 2004, s.91.

<sup>203</sup> “İşveren iş sözleşmesiyle, işçisini iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı yüklediği gibi, çağın gelişmiş teknolojisinin yarattığı, fakat önlenmesi olanaksız tehlikelerden doğacak zararları da yüklenmiş sayılır. Üçüncü kişinin davranışı sonucu doğan tehlikeleri de bu tehlike kavramı içinde düşünmek gerekir”. Y9HD., 29.12.1981, 11-282/15904, İNCİROĞLU, s.94; “Olayda davalı işverene atfı kabil bir hususun veya kaçınılmazlık halinin bulunup bulunmadığı saptanmalı, işverenin kusursuz tehlike sorumluluğu dikkate alınarak sonuca varılmalıdır” denmiştir. YHGK., 28.10.1983, 9-929/1044, İNCİROĞLU, s.94.

### 3- Kusur Sorumluluğu Görüşü

İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunu, kusur sorumluluğu olarak niteleyen görüşler esas itibariyle, işverenin sorumluluğunu, BK. m.96 ve m.332 hükümlerine dayandırmaktadırlar<sup>204</sup>. Bu sorumluluk türüne göre “kusur”, sorumluluğun kurucu unsurudur. Kusur sorumluluğu esasına göre tazminat yükümlülüğünün varlığı için zararı meydana getiren fiilde failin kusurunun bulunması temel şarttır. Haksız fiilden doğan sorumluluğu tanımlayan BK. m.41. hükmü tamamen kusurun varlığı ilkesine dayanmaktadır<sup>205</sup>. Bu sorumluluk türünde kusur olmadan sorumluluk da olmaz ilkesi geçerlidir<sup>206</sup>. Bu ilkenin bertaraf edilerek bunun yerine kusursuz sorumluluk ilkesinin getirilebilmesi için bu hususun mutlaka kanunda özel olarak öngörülmüş bulunması gerekir. İş Kanununun 77. maddesi böyle bir kusursuz sorumluluk getirmediği gibi esasen bu hüküm sorumluluk tesis edici nitelikte de değildir<sup>207</sup>. Bu görüş doğrultusunda öğretilerde kusur sorumluluğu görüşünün de tartışmalı olduğu açıktır. Yargıtay’ın konuya ilişkin ilk kararlarındaki görüşü kusur sorumluluğu yönünde olup başlangıçta haksız fiil sorumluluğu kabul ederken daha sonra sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk esasını benimsemiş ve nihayet kusur sorumluluğundan ayrılarak tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluğu kabul etmiştir<sup>208</sup>.

### 4- Kusurun Objektifleştirilmesi

Hukuk sistemimizde işveren sadece kast veya ağır kusurundan değil her türlü kusurundan sorumludur (BK. m.98/1). İşveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusunda hafif kusurundan dahi sorumlu tutulur. İşverenin kusurunun ağırlığı tazminatın takdirinde önem taşır (BK. m.43).

Kusurun belirlenmesinde objektif bir ölçünün kullanılması, bu ölçünün mutlak, değişmez, bütün haller ve herkes için aynı olacağı anlamına gelmez. Kusurun objektifleştirilmesinde herkesten aynı davranış değil, aynı şartlar altında bulunan herkesten

<sup>204</sup> OĞUZMAN Kemal, “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHF. Mecmuası 1969, C:34, S:1-4, s.337-339; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.992.

<sup>205</sup> EREN, Borçlar Hukuku, s.448; ÖZTÜRKLER Cemal, Ölüm ve Bedeni Zarar Hallerinde Maddi Tazminatın Hesaplanması Teknikleri, Ankara 2003, s.26; KAPLAN, Sorumluluk, s.56; GÜLER, Fatma Berfu, İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Kasım 1997, s.349-361; EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.272-273.

<sup>206</sup> KESKİN O. Kadri, Taksirle Ölüme ve Yaralanmaya Sebep Olma, Ankara 1994, s.449.

<sup>207</sup> SÜZEK, s.353.

<sup>208</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.995.

aynı hareket tarzı beklenir. O halde, işveren kişisel özellik ve niteliklerini, örneğin ekonomik bakımdan güçsüz durumda bulunduğunu, bilgisizliğini, tecrübesizliğini veya benzer işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması konusunda kötü alışkanlıkların ve uygulamaların yerleşmiş olduğunu ileri süremez. Objektif kusurda ölçüt, ne işverenin kişisel durumu ne de diğer işverenlerin fiilen ortaya koydukları davranış biçimi değil, aynı kategorideki dürüst, makul ve dikkatli bir işveren modelinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında göstermesi gereken davranış tarzıdır<sup>209</sup>. Tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemler işverenin kusurunu objektifleştiren ölçütler olarak değerlendirilmelidir. Öyle ki “gözetme borcunun kodifikasyonu” olarak nitelendirilebilecek bu hükümlere uyulmaması işverenin bizatihi kusurlu davranışı olarak kabul edilir ve onun kusurlu olduğunu gösterir<sup>210</sup>.

Yukarıda da belirtildiği şekilde işverenin kusursuz sorumluluğunu pozitif hukukumuz açısından savunmak bize göre mümkün olmadığından, kusur sorumluluğu sistemi içinde kalarak, objektif kusur ölçütünün uygulanması suretiyle işverenin iş güvenliği önlemlerini alma borcu genişletilebilir. Kuşkusuz kusurun objektif açıdan değerlendirilmesiyle bir ölçüde kusursuz sorumluluk prensibine yaklaşılmaktadır. Ancak kusursuz sorumlulukta kusurun objektifleştirilmesini birbirine karıştırmamak gerekir. Kusursuz sorumlulukta, sorumluluğun doğması için işverenin kusuru aranmaz. İşverenin işletmesi ile zarar arasında illiyet bağının varlığı yeterlidir<sup>211</sup>. Yani işveren kusursuzluğunu ispatlasa da –illiyet bağı kesilmiş olmadıkça- sorumluluktan kurtulamaz<sup>212</sup>. Oysaki kusurun objektifleştirilmesinde sorumluluk için kusurun varlığı aranır. Bu sorumluluk türünde sorumluluk, işverenin kusurlu davranışıyla objektif bir işveren modeline göre davranması gerektiğinden başka türlü hareket etmesi halinde ortaya çıkar.

##### **5- Sözleşmeden Kaynaklanan Sorumluluk ile Haksız Fiil Sorumluluğunun Yarışması**

İş kazasına uğrayan işçinin işverene açacağı tazminat davası kural olarak hem sözleşmeye aykırılık hem de haksız fiil hükümlerine dayandırılır. Başka bir deyişle burada hakların yarışması söz konusudur. İş güvenliği önlemlerini almayan işveren iş sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemiş olacağından sözleşmeye aykırı davranmış

<sup>209</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s.245-246.

<sup>210</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s.250.

<sup>211</sup> İBD., 2007/5, s.2084; SÜZEK, s.357.

<sup>212</sup> EREN Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8.Baskı, İstanbul 2003, s.531.

sayılır. Bu nedenle bu konuda işverenin sorumluluğu her şeyden önce bir sözleşme sorumluluğudur<sup>213</sup>. Öte yandan, yukarıda da özetlediğimiz gibi işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasından doğan zararın tazmini davasının haksız fiil sorumluluğuna dayandırılması da mümkündür. Çünkü işverenin bu davranışı kişi varlıklarını doğrudan doğruya korumayı amaçlayan (iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin) emredici davranış kurallarının ihlali anlamına gelir. Bu itibarla söz konusu normların ihlali aynı zamanda bir haksız fiil oluşturur. Yani diyebiliriz ki, işçilerin iş kazası tazminatları taleplerinde sözleşme sorumluluğu ile haksız fiil sorumluluğundan doğan dava hakları yarışır<sup>214</sup>. İşçi zararın tazmini için dilerse sözleşme sorumluluğuna dilerse haksız fiil sorumluluğu hükümlerine dayanabilir.

İşçinin sözleşme sorumluluğuna ilişkin hükümlere başvurması kural olarak daha yararlıdır<sup>215</sup>. Çünkü işçi haksız fiil hükümlerine dayandığı takdirde işverenin kusurunu ispat etmek zorunda kalacaktır (BK. m.41). Buna karşılık, sözleşmeden doğan sorumlulukta Borçlar Kanununun 96. maddesi gereğince kusursuzluğunu ispat yükü işverene aittir. Bunun gibi, işçi davasını sözleşme sorumluluğu esasına dayandırdığı takdirde, dava bir yıllık haksız fiil zamanaşımına (BK. m.60) değil, Borçlar Kanununun 125. maddesi gereğince on yıllık zamanaşımına tabi olacaktır. Bu nedenlerle, sözleşme sorumluluğu hükümlerine dayanmaktan açık bir feragat olmadıkça, davanın hakim tarafından sözleşmeye aykırılığa dayanan bir tazminat davası sayılması menfaatler durumuna ve işçinin korunması esasına daha uygun düşer<sup>216</sup>.

### III. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Sınırı ve Çerçevesi

İş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan kişinin sigortalı olması halinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca kendisine gerekli sağlık yardımları (SSGSSK. m.63) yapılır, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri bağlanır (SSGSSK. m.18-19). Aynı şekilde, sigortalının bu nedenler sonucunda ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanır (SSGSSK. m.32 vd.). Ancak bu yardım ve ödenekler götürü nitelik taşıdıklarından çoğu kez zarara uğrayan işçi veya hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamazlar. Bunun gibi, Sosyal Güvenlik Kurumunca zarara uğrayan işçinin veya

---

<sup>213</sup> SÜZEK, s.358.

<sup>214</sup> AKIN Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, s.94.

<sup>215</sup> GENÇLER Ayhan, İş Sağlığı ve İş Güvenliği alanında mevzuatımızda bulunan düzenlemelerden doğan yükümlülükler, HESME Eğitim Treni Paneller Serisi, 24 Mayıs 2002, s.11 vd.

<sup>216</sup> SÜZEK, s. 358; AKIN, Maddi Tazminat, s.94-95; İNCİROĞLU, s.93.

desteğinden yoksun kalanların manevi zararlarını karşılayacak herhangi bir ödeme de yapılmaz<sup>217</sup>.

İş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatında, sigortalı veya hak sahiplerinin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sağlanan haklar dışında kalan zararlarını işverenden isteyip istemeyecekleri konusunda ise bir düzenleme mevcut değildir. Genel hükümlere göre işçinin veya ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların sosyal sigorta tarafından karşılanmayan zararları için işverene başvurabilecekleri hem öğreti<sup>218</sup> hem de Yargıtay içtihatları tarafından kabul edilmiştir<sup>219</sup>.

İşçinin iş kazasından doğan zararlarını bazı durumlarda işveren doğrudan doğruya ödemek zorunda kalabilir<sup>220</sup>. Bu durumlar özetle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun kapsamı dışında kalan (SSGSSK. m.6) iş sözleşmesiyle çalışanlara kurumca herhangi bir ödeme yapılamayacağından tüm zararların tazmini için işverene başvurulabilir. Hemen belirtmek gerekir ki, işçinin zarara uğramasının ardından meydana gelen mağduriyeti, özellikle de mal varlığında meydana gelen zararı herhangi bir şekilde giderilmiş ise artık bir zarardan bahsetmek mümkün olmayacaktır<sup>221</sup>. Aynı şekilde SSGSSK. m.97'ye göre iş kazaları ve meslek hastalıkları dolayısıyla hak kazanılan gelir ve aylıkların, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren beş yıl içinde istenmezse zamanaşımına uğrayacağı kurala bağlanmıştır. Buna karşılık işverenin gözetme borcuna aykırılıktan doğan zamanaşımı süresi on yıldır. Yasal süresinde Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmayan kişi on yıllık zamanaşımı süresi içinde zararın tümünü işverenden isteyebilir<sup>222</sup>.

#### **IV. İlliyyet Bağının Bulunması Zorunluluğu**

##### **1-Genel Olarak**

İşverenin hukuki sorumluluğunun, diğer deyimle tazmin borcunun doğumunun şartları, her şeyden önce bir kazanın olması, bu kazanın bir iş kazası niteliği taşıması<sup>223</sup>,

---

<sup>217</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.99; SÜZEK, s.350.

<sup>218</sup> EREN, s.79-80; SÜZEK, İş Güvenliği, s.193-194; ÇELİK, s.168.

<sup>219</sup> Y9HD., 22.12.1994, 13957/18339, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1995, s.26.

<sup>220</sup> SÜZEK, s.351.

<sup>221</sup> İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşçi-İşverenin Görev ve Sorumlulukları, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara, Temmuz 2001, s.45.

<sup>222</sup> SÜZEK, s.351.

<sup>223</sup> BOSTANCI Yalçın, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu-İş, 2005/8, s.63.

işverenin kusurlu olması, bunun sonucunda bedensel veya ruhsal bir zararın ya da ölümün ortaya çıkması ve uygun illiyet bağının bulunmasıdır<sup>224</sup>.

Uygun illiyet bağı; olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran sebeple sonuç arasındaki bağlantıyı ifade eder<sup>225</sup> <sup>226</sup>. Anılan kural çerçevesinde işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için, çalışanın uğradığı zararın, ortaya çıkan kazanın uygun bir sonucu olması gerekir<sup>227</sup>. Aksi halde kazaya uğrayan sigortalının işverenden tazminat isteyebilmesi mümkün değildir.

## **2- İlliyet Bağının İşverenin Sorumluluğunun Sosyal Güvenlik Kurumunun Sorumluluğundan Ayrılmasındaki Önemi**

Bireysel iş hukuku açısından işverenin sorumluluğunu doğuran iş kazası kavramı ile Sosyal Sigortalar Kanununa göre iş kazası kavramının farkını belirleyen husus her iki durumda illiyet bağının farklı biçimde ortaya çıkmasıdır.

Kazanın SSGSSK. m.13 de sayılan hallerden birinde gerçekleşmiş olması bu Kanun açısından iş kazasının varlığı yeterlidir. Örneğin, kaza sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelmişse Sosyal Güvenlik Kurumunun yükümlülüklerinin doğması açısından illiyet bağı gerçekleşmiş sayılır. İlliyet bağının oluşması için başka bir şart, kazanın yapılan işle ilgisinin bulunması aranmaz<sup>228</sup>.

Buna karşılık işverenin, iş kazasından hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için meydana gelen kaza ile yapılan iş arasında bir uygun illiyet bağının bulunması gerekir<sup>229</sup>.

<sup>224</sup> Resul Aslanköylü'ye göre, bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için olayla sigortalının zarar görmesi arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **ASLANKÖYLÜ** Resul, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, Ankara 2003, s.207.

<sup>225</sup> **EREN**, s.10; **ULUSAN**, Gözetme Borcu, s.73.

<sup>226</sup> Yargıtayın kökleşmiş uygulamasına göre bir olay, hayattaki genel deneylere ve olayların tabii akışına göre diğer bir olayı meydana getirmeye elverişli bulunur; diğer bir deyimle olayın ortaya çıkması görünüşte söz konusu diğer bir olayın meydana gelmiş olmasıyla kolaylaşmış bulunursa ilk olay, uygun sebep sonuç ölçüsüne göre ikincisinin nedeni sayılmaktadır. YGHK., 24.6.1964, 508/4-181; Y4HD., 13.9.1988, 4147/7408; Y4HD., 15.3.1993, 1991-11451/1993-2534, YKD., Ağustos 1993, s.1169.

<sup>227</sup> **AKIN**, Değerlendirme, s.96; **TEKİNAY** S.Sulhi /**AKMAN** Sermet/**BURCUOĞLU** Haluk/**ALTOP** Atilla, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7.Baskı, İstanbul 1993, s.567.

<sup>228</sup> **UŞAN** M.Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009, s.176.

<sup>229</sup> Yargıtay vermiş olduğu bir kararda "Özel arabasını kullanarak, görev yerine girmeden önce ailesiyle vedalaşmaya gitmekte olan işçinin uğradığı kaza iş kazası sayılmaz. Çünkü işverenin eylemi ile zararlandırıcı olay arasında herhangi bir sebep sonuç bağlantısı yoktur". Y9HD., 15.10.1991, 7939/13115, **TAŞKENT** Savaş, İş Kazası Kavramı, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C:2, İstanbul 2001; Aynı yön. bkz.



Olayın SSGSSK. m.13 hükmü anlamında bir iş kazası sayılması her durumda işverenin sorumlu tutulması için yeterli değildir. Bunun için kaza ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağının bulunması yani kazanın yapılan işle bağlantılı olması gerekir<sup>230</sup>. Sigortalıyı işyerinde bulunduğu sırada bedence zarara uğratan her olay SSGSSK anlamında iş kazası sayılarak sosyal sigorta yardımları yapıldığı halde kaza işçinin gördüğü işle ilişkili değilse işveren sigortaca karşılanmayan zararı tazminle yükümlü tutulmaz<sup>231</sup>. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda “işyerinde başka bir sigortalının kullandığı gelberi aletinın sapının sigortalının kafasına çarpması sonucu kazanın meydana geldiği saptanmıştır. Yargıtay, maddi olayın bu şekilde gerçekleşmiş olması durumunda iş kazasının mevcut olmayacağına hükmetmiştir. Çünkü kaza olayı ile iş ve işyeri arasında illiyet bağı bulunmamaktadır”<sup>232</sup>.

### 3- İlliyet Bağının Kesilmesi

Özel hukukta sözleşme ilişkilerinde veya haksız fiillerde borçlunun ya da failin sorumluluğunu belirlerken fiil ile sonuç arasında bulunması gereken uygun illiyet bağı kurulamaz ya da kesilir ise, borçlu ya da fail sonuçtan sorumlu tutulamaz<sup>233</sup>. Yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının kurulabildiği hallerde söz konusu olan işverenin sorumluluğu, anılan illiyet bağı kesildiği takdirde ortadan kalkar.

Uygun illiyet bağını kesen nedenler, kazaya uğrayan işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru veya mücbir sebep gibi nedenlerdir. Bu gibi durumlar ortaya çıktığı takdirde işçinin veya hak sahiplerinin işverene tazminat davaları açma olanakları yoktur<sup>234</sup>. Dolayısıyla işçi, şartları varsa yalnız sigorta yardımlarından yararlanır. İşverene maddi tazminat davası açamaz<sup>235</sup>.

---

Y10HD., 26.11.1990, 7943/9851, **GÜZEL** Ali, Yargıtayın 1990 Yılı Kararları Değerlendirilmesi, İstanbul 1992, s.178.

<sup>230</sup> **UŞAN**, Sosyal Güvenlik, s.174; **BAŞTERZİ** Süleyman, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003, s.289-292.

<sup>231</sup> **SÜZEK**, s.361; **SÜZEK**, İş Güvenliği, s.224.

<sup>232</sup> Y10HD., 26.11.1990, 7943/9851, **GÜZEL**, Yargıtayın 1990 Yılı, s.178.

<sup>233</sup> **TUNCAY** A. Can, Kurumu İşverene Rücu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu, MESS Sicil Aralık 2006, Karar İnceleme, s.187.

<sup>234</sup> **SÜZEK**, s. 362; **EREN**, s.515; **İNCİROĞLU**, s.97.

<sup>235</sup> Y21HD., 19.12.2002 tarihli bir kararında “...davacıların murisi, görevli olarak gönderildiği şantiyeden, dönüşte bindiği vasıtanın karşıdan gelen kamyon ile çarpışması sonucu ölür. Ceza mahkemesinden kusur raporu gereği karşıdan gelen kamyon sürücüsünün %100 kusurlu olduğu saptanmıştır. Bilindiği üzere bu tür olaylarda, 3. şahsın %100 kusurlu olması halinde, işveren kusuru açısından illiyetin kesileceğinden, işverenin sorumlu tutulması düşünülemez”. **AKIN**, Değerlendirme, s.98.

## V.Maddi Tazminat

### 1. Maddi Tazminatın Kapsamı

İşverene yükletilecek hukuki sorumluluğun başında maddi tazminat talebi gelir<sup>236</sup>. Maddi tazminat, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç veya yeterince alınmaması, yani işverenin, işçiyi gözetme borcuna aykırı bir tutum sergilemesi sonucu işçide meydana gelen her türlü kayıptır<sup>237</sup>. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin uğradığı bedensel veya ruhsal zararlar nedeniyle malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermeyi amaçlayan maddi tazminat hakkında İş Kanununda bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>238</sup>. Bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminata da bedensel zararlar sonuçlanan tüm sorumluluk hallerinde söz konusu olan Borçlar Kanununun 46. maddesinin 1. fıkrasına göre: “Cismani bir zarara duçar olan kimse, külliyen veya kısmen çalışmaya muktedir olmamasından ve ilerde iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir”. Görüldüğü gibi BK. m.46/1 zarara uğrayan işçinin çalışma gücünün azalması veya tümüyle ortadan kalkmasından ya da ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararları ile bu nedenle yaptığı tüm masrafların karşılanmasını öngörmektedir<sup>239</sup>. Sorumluluk hukuku açısından cismani yani bedensel zarar, bir kimsenin bedenini veya ruhen uğradığı zararlardır. Bir organın kopması, yaralanması, görme, işitme duyularının azalması veya kaybedilmesi, fiziksel görünümde değişiklik olması, güzelliğın ihlali gibi zararlar cismani zarar kavramına girer<sup>240</sup>. İşverenin işçisini koruma borcuna aykırı hareket etmesi sonucunda zarar doğuran bir fiili durum ile karşılaşan işçi, BK. m.46/f.1 gereğince, işverenin sadece uğradığı cismani zararı için tedavi giderlerinin karşılanmasını değil, aynı zamanda ileride iktisaden karşılaşabileceğı mağduriyetinden doğabilecek zarar ve ziyanın masraflarını da isteyebilmek imkanına sahip bulunmaktadır<sup>241</sup>.

<sup>236</sup> DEMİR Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, İzmir 2005, s.133.

<sup>237</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2111; KESKİN, s.435; UYGUR Turgut, Borçlar Kanunu, Genel Hükümler, C:1, Ankara 1990, s.549; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.995.

<sup>238</sup> SÜZEK, s.364; KILIÇ, s.173.

<sup>239</sup> GÜNAY Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu, Ankara 1998, C:2, s.1895; AKIN, Maddi Tazminat, s.103; AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2112; UÇAKHAN S.Güleç, Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması, 3.Baskı, Ankara 1994, s.263. SÜZEK, s.365; İNCİROĞLU, s.102.

<sup>240</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.103-104; KAPLAN, Sorumluluk, s.105.

<sup>241</sup> GENÇLER Ayhan, İş Sağlığı ve İş Güvenliğı Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler, İş Sağlığı ve Güvenliğı Dergisi, Temmuz-Ağustos 2002, S:8, s.13-19.

## A) Çalışma Gücünün Kaybından Doğan Zararlar

Çalışma gücü, zarar görenin iş gücünün, yani beden ve fikir gücünün, gelir getirici şekilde kullanılması demektir. Burada asıl olan kazanç kaybı veya azalması değil, kazanma gücünün, yani çalışma gücünün kaybı veya azalmasıdır<sup>242</sup>. Böyle bir durumda, İş Kanunu m.77’de öngörülen şartların ne derece uygulandığı önem arz eder<sup>243</sup>. Bedensel yaralanma, çalışma gücünün geçici veya devamlı, kısmen veya tamamen kaybına sebebiyet verebilir. Bu nedenle ortaya çıkan zararın ödenmesi gerekir. Çalışma gücü çalışma kabiliyetinin fayda ve kazanç getirici şekilde kullanılmasıdır. Yaralanma neticesinde çalışma gücünün kaybı veya azalması kazaya uğrayanın ekonomik durumunda olumsuz etkiler meydana getirir.

Maddi tazminata yol açacak bedensel zarar, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda örneğin, bir organın kopması, kırılması, yaralanması veya görme ya da işitme duyularının azalması yahut yitirilmesi, kalp krizi<sup>244</sup> geçirilmesi biçiminde ortaya çıkabilir<sup>245</sup>. Aynı şekilde anatomik yapıda bir değişiklik söz konusu olmaksızın iş kazası sonucu ruhsal durumun bozulması, psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkması da beden bütünlüğünün ihlali sayılır<sup>246</sup>. Eğer maddi tazminata ilişkin hüküm anında iş kazasına uğrayan işçi tamamen iyileşmişse ve ileriye dönük olarak çalışma gücünün kaybı söz konusu değilse, çalışma gücünün kaybı hali hazır ve gerçek zarar olarak belirlenir. Yani kazaya uğrayan işçi, beden bütünlüğündeki zarar ortadan kalkmış olsa bile bu döneme kadar uğradığı menfaat kayıplarının karşılanmasını isteyebilir<sup>247</sup>.

---

<sup>242</sup> **EREN**, s.713.

<sup>243</sup> Y21HD., 15.3.2005, 1063/2426, “Dava nitelikçe iş kazası sonucu meslekte kazanma gücünü kaybeden işçinin tazminat talebine ilişkindir. Bilirkişiler, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü şartları gözönünde tutarak kusuru tespit etmelidir. Özellikle, inandırıcı güç ve nitelikte olmayan 77. maddenin öngördüğü şartları içermeyen ağırlıklı kusurun İşverende olduğunu gözardı eden kusur raporlarını hükme dayanak almak suretiyle yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve kanuna aykırıdır”. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (3.9.2008).

<sup>244</sup> Yargıtay konuyla ilgili bir kararında: “Sigortalının işyerinde çalışmakta iken kalp krizi geçirerek ölümü 506 sayılı Kanun anlamında iş kazası sayılması gerekir”. YHGK., 13.10.2004, 21-529/527, **İNCİROĞLU**, s.149.

<sup>245</sup> **SÜZEK**, s.365; **EREN**, s.713 vd.

<sup>246</sup> **EKMEKÇİ Ömer**, “Özel Hukukta Vücut Bütünlüğünün İhlali ve Ölüm Hallerinde Maddi Zarar Hesabının Unsurları” Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısında Sunulan Tebliğ, İstanbul 1996, s.92.

<sup>247</sup> Yargıtay konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında: “Davacının iş kazası sonucunda yaralanıp yaklaşık olarak beş ay kadar tedavi gördüğüne ve çalışmadığına göre bu süreye ilişkin kazanç kayıpları konusunda hiçbir inceleme yapılmaksızın sadece tedavi sonunda maluliyetinin bulunmadığı görüşüyle maddi tazminata

Hüküm anında çalışma gücü kaybı sürmekte ise, zarara uğrayanın çalışma gücündeki azalmayı, gelecekteki ve muhtemel zarar olarak hesaplama zorunluluğu vardır<sup>248</sup>. Bu durumda zarar verici olayın bütün özellikleri göz önünde tutularak zarar takdir edilir. Bunun için de önce cismani zararın türü hekim bilirkişilere tespit ettirmek ve sonra cismani zararın, zarar görenin hayat ilişkilerine, özellikle mesleğine ne gibi bir etki yaptığını, yani mesleğindeki kazanma gücünü ne ölçüde azalttığını araştırmak gerekir. Zarar görenin intibak kabiliyeti, yaşı, zekası göz önünde tutularak, mesleğini değiştirip değiştiremeyeceği de değerlendirilip, zarar görenin geliri esas alınarak uğradığı zarar belirlenir. Ayrıca zarar görenin muhtemel yaşama ve çalışma süresi de göz önünde tutulmalıdır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonrasında geçici iş göremezliğe düşen işçinin içinde bulunabileceği son durum, çalışmasını aynen sürdürebilmesine rağmen bunu sağlıklı dönemine göre geçici bir süre daha zor yapabilmesidir. Böyle bir durumda iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi, çalışmasını aynen sürdürebildiği için kazanç kaybına uğramaz<sup>249</sup>. Ancak Yargıtay, efor kaybı olarak değerlendirdiği bu gibi durumlarda da işçilerin tazminat talep edebileceklerini kabul etmektedir<sup>250</sup>.

### **B) Ekonomik Geleceğin Kaybından Doğan Zararlar**

Borçlar Kanunu m.46'ya göre, kazaya uğrayan kimsenin iktisadi geleceğinin sarsılması nedeniyle uğradığı zararın da, zarardan sorumlu olan kimse tarafından karşılanacağı hükme bağlanmıştır<sup>251</sup>. Bu durum özellikle kazaya uğrayan kimsenin fiziki görünümünde büyük değişikliklere maruz kalması, felç olması, akıl kaybı, sinir sistemlerinde zayıflık gibi psikolojik rahatsızlıklarda önem arz eder. Kazaya uğrayan işçi çalışma gücünü tam olarak kullanamaması nedeniyle gelecekte bir takım iktisadi güçlüklerle karşılaşabilir<sup>252</sup>. Örneğin, geçirdiği iş kazası neticesinde ömür boyu saçsız kalacak olan bir genç kız, evlenme

---

hükmedilmemesi usule ve kanuna aykırı bulunmuştur". Y10HD., 4.7.1975, 2351/4290, **ÇENBERCİ**, Şerh, s.1105.

<sup>248</sup> **ULUSAN**, Gözetme Borcu, s.145.

<sup>249</sup> **AKIN**, Maddi Tazminat, s.169; **KILIÇ**, s.177.

<sup>250</sup> Yargıtaya göre de: "Davacının eski görevde kalsa dahi, bu görevi yaparken olaydan önce sarf ettiği beden gücüne göre kaybı oranında daha fazla bir güç harcayarak eski işini yürütebilmesinin söz konusu olduğu durumlarda da tazminat istemeye hakkı vardır". YHGK., 3.5.1974, 972-2165/480, **KARAHASAN** Mustafa Reşit, Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat- Manevi Tazminat, İstanbul 1996, s.155; Aynı doğrultuda; Y9HD., 4.12.1975, 4429/6403, İş ve Hukuk Dergisi, Aralık 1976, s.19; Y4HD., 19.4.1982, 3059/3938, YKD., Aralık 1982, s.1646.

<sup>251</sup> Y4HD., 29.9.1977, 7403/8952, YKD., Mart 1979, s.339.

<sup>252</sup> **EKMEKÇİ**, Maddi Zarar, s.95; **EREN**, s.717.

şansını yitirebileceği gibi, fiziki görünümünün önem arz ettiği bir işe de giremeyeceğinden ekonomik geleceği ihlal edilmiş olacaktır<sup>253</sup>.

Hemen belirtilmelidir ki, ekonomik geleceğin sarsılması nedeni ile BK. m.46 gereğince maddi tazminata hükmediliyor olması manevi tazminat istenmesine engel oluşturmaz<sup>254</sup>.

İşçinin ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararı, ekonomik geleceği sarsılmasaydı sağlayacağı gelire, mevcut fizik durumuyla gelecekte elde edebileceği kazanç arasındaki farkın belirlenmesiyle hesaplanır. Ancak bu her zaman kolaylıkla hesaplanamayacağından ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zarar Borçlar Kanununun 42. maddesinin 2. fıkrasına göre belirlenir. Bu hüküm uyarınca zararın gerçek miktarını ispat etmek mümkün olmadığı takdirde hakim durumun gereklerini göz önünde tutarak zarar miktarını kararlaştırır<sup>255</sup>. Ne var ki, Borçlar Kanununun 46. maddesinin açık düzenlemesine karşın uygulamada iş kazası tazminatlarında ekonomik geleceğin sarsılmasından dolayı ayrı bir zarar kalemine yer verilmemektedir<sup>256</sup>. Söz konusu zarar ya hiç dikkate alınmamakta ya da genel tazminat içinde eritilmektedir. Oysa bu zarar iş kazasının neden olduğu ayrı bir zarar kalemidir ve işçinin iş göremezliği nedeniyle yoksun kaldığı kazançlardan tümüyle farklıdır<sup>257</sup>.

### C) Tedavi Masrafları

Tedavi masraflarına, kazaya uğrayan kimsenin iyileşmesi için geçici veya devam eden bütün tıbbi muayene ve hekim tedavi ücretleri, tıbbi konsültasyon ücreti, hasta nakil ücreti, hastane ücreti, geçici ve devamlı olan bakım ve bekleme ücreti, banyolar, doktor reçeteleri, hastanın beslenme ücreti, tekerlekli sandalye, koltuk değneği, protez ücreti gibi ücretler dahildir. O halde sadece harcanan masraflar değil, iyileşmesi mümkün olmayan bir bedensel yaralanma durumunda hastanın daha kötü bir duruma düşmemesi için gerekli olan bütün

<sup>253</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.173; ULUSAN, Gözetme Borcu, s.146.

<sup>254</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s. 174; İBD., 2007/5, s.2090.

<sup>255</sup> TANDOĞAN Haluk, Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri C:II, B:3, Ankara 1987, s.293.

<sup>256</sup> Uygulamadaki bu durum Yargıtay tarafından da desteklenmiştir. İlgili kararında Yargıtayın ileri sürdüğü gerekçe şu şekilde ifade edilmiştir: “.uygulamada, çalışma gücünden yoksun kalma nedenine dayalı zararlar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararı birbirinden ayırma her zaman kolay olmaz; bu takdirde her iki nedenden doğan zarar tek bir kalem halinde tayin olunmalıdır.”. Y4HD., 18.9.1979, 5480/9818, AKIN, Maddi Tazminat, s.176.

<sup>257</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.176; SÜZEK, s.365.

masraflar, örneğin, şiddetli beyin sarsıntılarında zemin katında bir ev veya asansör masrafları gibi masraflar da söz konusudur<sup>258</sup>.

Bu masrafların istenebileceği BK. m.46 da belirtilmemiş olmakla birlikte “bütün masraflar” deyimini kullanıldığından tedavi masraflarının tümü istenebilir. Nitekim Yargıtay da maddede yer alan bütün masraflar deyiminin çok kapsamlı olduğunu, zarar görenin kurtulması, sağlığının ve çalışma gücünün geri gelmesi vs. için yapılan, yapılması gerekli olan bütün giderlerin zarar tutarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulacağını kabul etmiştir<sup>259</sup>.

## 2. Maddi Tazminatın Belirlenmesi

### A) Genel Esaslar

Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığından iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan ve bu suretle bedensel ve ruhsal bütünlüğünün ihlali sonucu malvarlığında zarar oluşan işçi işverene karşı maddi tazminat talebinde bulunabilir<sup>260</sup>.

Maddi tazminat talebinin dayanağı BK. m.46/f. 1 hükmü olup buna göre “cismani bir zarara duçar olan kimse külliyen veya kısmen çalışmaya muktedir olmamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir”.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu maddi tazminatın hesabında kaza veya hastalık meydana gelmemiş olsaydı işçi hangi maddi durumda olacak idiyse o durumun sağlanması amaçlanır<sup>261</sup>. Bunun için de iş kazası tarihi ile yaşam süresinin bitim tarihine kadar olan zaman içinde, uygun neden sonuç bağı çerçevesinde bu kaza nedeniyle malvarlığındaki her türlü gelir kaybı hesaplanarak işçiye ödenir<sup>262</sup>.

<sup>258</sup> **KAPLAN**, Sorumluluk, s.107.

<sup>259</sup> Y15HD., 13.5.1975, 2639/2571, **KARAHASAN R.Mustafa**, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku C:II, Ankara 1989, s.89.

<sup>260</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.995; **AKIN**, Maddi Tazminat, s.103.

<sup>261</sup> “Tazminatın saptanmasında ise; zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, iş görmezlik ve karşılık kusur oranları, Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerektiği tartışmasızdır. Öte yandan tazminat miktarı; işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu yönü ise söz götürmez...”. Y21HD., 3.5.2007, 18008/7460, Legal İSGHD., 17/2008, s.282.

<sup>262</sup> **SÜZEK**, s.366.

## B) Meslekte Kazanma Gücü Kaybı

Meslekte kazanma gücünün yitilmesi konusunda Türk mevzuatında bir tanım yapılmamıştır<sup>263</sup>. Ancak genel olarak uygulamada, iş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin bu hali mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olduğunda veya zorlaştırdığında meslekte kazanma gücünün kaybından söz edilir<sup>264</sup>. İş kazasından doğan maddi zararın hesaplanabilmesi için her şeyden önce işçinin meslekte kazanma gücü kaybının diğer deyimle maluliyet oranının belirlenmesi gerekir<sup>265</sup>. Meslekte kazanma gücü kaybı, “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği”ne göre belirlenir. Böylece işçinin tam iş görebilir durumda iken elde edebildiği kazancın sakatlanma sonucunda ne oranda azalmış olacağı ortaya çıkar. Örneğin, masa başında çizim yapan teknik ressamın ayağını kaybetmesi onun çalışma gücünde çok az bir kayba yol açarken, bir posta dağıtıcısının artık mesleğini icra edemez hale gelmesine neden olan böyle durumlarda tıbbi sağlık kurulu raporundaki mütalaanın, sadece tıbbi ve teorik olarak sakatlığın tespiti ile yetinmemesi, ayrıca bu sakatlığın yaralının hayatını ve mesleğini ne şekilde etkileyeceğinin de belirtmesi gerekir.

## C) İş Görebilme Çağının ve Yaşam Süresinin Belirlenmesi

Kazaya uğrayan işçinin iş görebilme çağının sonuna kadar çalışabileceği, kazanın sonucunda uğradığı iş göremezliğin belli oranda ya da tümüyle buna engel olduğu kabul edilmektedir<sup>266</sup>. Çalışma gücünün tamamen veya kısmen kaybı nedeniyle uğranılan zararın tespitinde, zarar gören yaralının zarar görmeseydi ne kadar süre çalışabileceğinin ve gelir elde edebileceğinin belirlenmesi gerekir<sup>267</sup>. Yani iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin iş görebilme çağı ile bu süre sona erdikten sonra muhtemel yaşam süresinin

<sup>263</sup> Meslekte kazanma gücü kaybı konusunda geniş bilgi için bkz. Akın Levent, Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara 2007, s.175 vd.

<sup>264</sup> UŞAN, Sosyal Güvenlik; s.201; AKIN, Maddi Tazminat, s.107.

<sup>265</sup> Yargıtay’ın konuyla ilgili bir kararı şu şekildedir: “Mahkemenin açıklanan zarar ve tazminatın hesaplanması yönteminde, işçinin yaşı ve oluşan meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre, ileride çalışıp yaşlılık aylığına hak kazanması üstün olasılık içinde bulunduğu, bu nedenle zarar hesabında pasif dönemde elde edeceği kazançların dahil edilmediği gerekçesine dayalı hesap, bilirkişi raporunu esas alarak yazılı şekilde karar vermesi usul ve kanuna aykırıdır”. Y21HD., 9.2.2006, 11283/969, İNCİROĞLU, s.207.

<sup>266</sup> Bu yönde bir karar için bkz. Y15HD., 7.4.1975, 437/1913, UÇAKHAN, s.287.

<sup>267</sup> KAPLAN, Sorumluluk, s.112.

bilinmesi de tazminatın belirlenmesi de önem taşır<sup>268</sup>. Zira işçilerin hayatlarının sonuna kadar çalışabilecekleri kabul edilemez<sup>269</sup>. 506 sayılı Kanunda, 4447 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra erkeklerin emeklilik yaşı (m. 60/A, a) Yargıtayın iş kazası tazminatları açısından benimsediği iş görebilme çağı ile aynı düzeye ulaşmıştır<sup>270</sup>. Son olarak da 5510 sayılı Kanunla (m.28) erkeklerin emeklilik yaşı 60 olarak kabul edilmiştir.

#### D) Ücretin Belirlenmesi

Kazaya uğrayan işçinin çalışmaması sebebiyle uğradığı maddi zararın en önemli kısmını, mahrum kaldığı ücret oluşturur. Konuyla ilgili Yargıtayın vermiş olduğu bir kararda “Zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan işçinin tazminatına esas olmak üzere günlük ücreti işverenin işyeri kayıtlarından tespit edilmek yerine, davacının ihtarnamesinde sözü edilen ücretin nazara alınması isabetli değildir”<sup>271</sup>. Dolayısıyla bu zararın belirlenebilmesi için işçinin ücretinin tespitine ihtiyaç duyulur. Kazanç kaybından dolayı ortaya çıkan maddi zararların hesaplanması için gerekli olan bu ücret kural olarak işçinin kaza tarihinde yürütmekte olduğu işten aldığı ücrettir<sup>272</sup>. Aynı şekilde zararın tespitinde sadece kaza anında gelirden meydana gelen kayıp değil, genel olarak gelir elde etme gücünün kaybını dikkate almak gerekir. Yani iş kazası tazminatlarının hesabında dikkate alınacak ücretleri bilinen ve bilinmeyen ücretler olmak üzere ikiye ayırmak gerekir. Bu durumda zarara uğrayanın sadece zararın meydana geldiği tarihteki geliri değil, zarara uğramasaydı ne kadar zaman muhtemelen çalışabilecek idiyse bu sürede mal varlığına girecek geliri de dikkate almak gerekir. Aynı şekilde işçinin kazaya uğramasaydı çalışabilmesinin mümkün olduğu sürede maaşındaki artış, ikramiye, prim, elbise, ayakkabı gibi işverence ödenen ek gelirler de

<sup>268</sup> Y10HD., 3.3.1975, 817/1126 sayılı karara göre Yargıtay işçinin iş görebilme çağını kural olarak 60 yaş olarak kabul etmiştir. **SÜZEK**, s.367.

<sup>269</sup> Konuya ilişkin Yargıtay, iş görebilirlik çağının işçinin olağan biçimde işinde çalışabilme gücünün devam süresi olduğunu, bu sürenin doğal olarak yaşam süresinden daha kısa olacağını, insanın hayatının sonuna kadar çalışamayacağını belirtmiştir. Aynı kararda ayrıca, iş görebilirlik çağının kural olarak 60 yaşına kadar süreceğini, istisnai bir uygulama için güçlü dayanaklar gösterilmesi gerekeceği görüşlerine de yer verilmiştir. YHGK., 24.3.1976, 1974-9-660/1976-1157, YKD., Mayıs 1977, s.607.

<sup>270</sup> **AKIN**, Maddi Tazminat, s.120.

<sup>271</sup> Y21HD., 26.2.2003, 2885/3535, **KARAKAŞ** İsa, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İhtilafları Yolları, Ankara 2006, s.163.

<sup>272</sup> **AKIN**, Maddi Tazminat, s.125.



uğranılan zarar miktarının tespitinde göz önünde bulundurulur. Yani burada hesaplamaya alınacak ücret işçinin geniş anlamda ücretidir<sup>273</sup>.

### **E) Tarafların Kusur Durumunun ve Hakkaniyetin Tazminata Etkisi**

Maddi tazminat hesaplanırken iş kazasının oluşumundaki tarafların kusur oranlarının da saptanması gerekir. Uygulamada kusur oranları bilirkişi raporları ile yüzde üzerinden belirlenmektedir<sup>274</sup>. İş kazası olaylarının çoğunluğunda hem işverenin hem işçinin kusuru bulunduğu görülmektedir. Borçlar Kanununun 44. maddesine göre “mutazarrır olan taraf zarara razı olduğu yahut kendisinin fiili zararın ihdasında veya zararın tezayüdüne yardım ettiği ve zararı yapan şahsın hal ve mevkiini ağırlaştırdığı takdirde hakim, zarar ve ziyan miktarını tenkis yahut zarar ve ziyan hükmünden sarfınazar edebilir”. Bu nedenle, Borçlar Kanununun bu maddesi uyarınca iş kazasının oluşumunda işçinin müterafık kusuru oranında maddi tazminattan indirim yapılır<sup>275</sup>.

Borçlar Kanununun 43. maddesi hakime durumun gereklerine ve kusur durumuna göre tazminatın belirlenmesi yetkisi tanımaktadır. Gerçekten, adı geçen maddeye göre “hakim, hal ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre tazminatın suretini ve şümulünün derecesini tayin eyler”. İş kazasından doğan maddi tazminat her ne kadar belirli ilkelere ve matematiksel esaslara göre hesaplanıyorsa da, yargı organı belirli durumlarda BK. m.43’e dayanarak tazminatın belirlenmesinde takdir hakkını kullanmakta, hakkaniyet indirimi olarak adlandırılan bir uygulamaya giderek hesaplanan tazminat miktarından belirli bir miktarda indirim yapmaktadır<sup>276</sup>.

Sonuç olarak diyebiliriz ki maddi tazminat bir zenginleştirme aracı olmamalı ve aynı zamanda işçiler açısından da özendirici olmamalıdır. Bu nedenle bir taraf lehine tazminata hükmedilirken diğer tarafın da ekonomik yönden ticari hayattan silinmesine neden olacak

<sup>273</sup> KILIÇ, s.184; AKIN, Maddi Tazminat, s.126.

<sup>274</sup> Y21HD., 18.11.2003, 7895/9525 sayılı bir kararına göre: “İşyerinin niteliğine göre işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünün (şimdi yönetmelik) ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması 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 oranını hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptamak gerekir”. Legal İSGHD., Temmuz-Eylül 2004, s.1105-1107.

<sup>275</sup> Y9HD., 14.10.1994, 8838/14147, İş ve Hukuk Dergisi, Nisan-Mayıs 1995, s.26.

<sup>276</sup> İBD., 2007/5, s.2091; SÜZEK, s.369.

boyutlara ulaşmasını önleyerek karar verilmelidir<sup>277,278</sup>. Dolayısıyla tarafların ekonomik ve sosyal durumları araştırılmalı, zararı ödemekle yükümlü işverenin iş hacmi, işletmesinin büyüklüğü, kaç işçi çalıştırdığı saptanmalı, tazminatın sonuçlarına katlanıp katlanamayacağı yönünde ön bilgiler toplanmalıdır. Bu durumda hakim toplayacağı kanıtlar sonucu gerektiğinde BK' un 43. maddesinin kendisine verdiği yetkiyi kullanmak suretiyle, hakkaniyete uygun indirim yoluna gitmeli ve tazminat belirlemenin gerçekçi niteliğini ortaya koymalıdır<sup>279</sup>.

## VI. Manevi Tazminat

### 1. Hukuki Dayanağı

Manevi tazminat, zarar görenin kişilik haklarında iradesi dışında meydana gelen manevi zararların giderilmesinin tazmin ve telafi edilmesidir<sup>280</sup>. Yani iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçi bedensel veya ruhsal bir zarara uğrarsa maddi tazminat yanında şartları varsa manevi tazminat da isteyebilir<sup>281</sup>. Aynı şekilde işçinin ölümü veya belirli şartların varlığı halinde yakınları da bu tazminatı talep edebilirler<sup>282</sup>. Manevi tazminatı talep hakkı Borçlar Kanununun 47. maddesinde düzenlenmiştir<sup>283</sup>. Bu maddeye göre: “Hakim hususi halleri dikkate alarak cismani zarara düşer olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir”.

---

<sup>277</sup> ÇELİK, s.169; SÜZEK, s.371.

<sup>278</sup> Yargıtay'ın bir kararına göre: “Maddi tazminatın, hiçbir zaman zenginleştirme aracı olmadığı ve özendirici nitelik göstermemesi gereği gözardı edilmemeli ve bu arada sözü edilen tazminatın bir tarafın zararını karşılarken, diğer tarafın ekonomik ve ticari hayattan silinmesini gerektirecek boyutlara ulaşması önlenmelidir. bu bakımdan BK' un 43. maddesinden kaynaklanan yetki kullanılarak hakkaniyete uygun bir indirim yapılmalıdır”. Y21HD., 4.3.2008, 22495/3479, [www.hukukturk.com](http://www.hukukturk.com) (23.11.2008).

<sup>279</sup> Y21HD., 17.3.1998, 815/1867, YKD., Şubat 1999, s. 229-230. Aynı karar için bkz. İşveren Dergisi, Mart 1999, s.15.

<sup>280</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.135; EREN, s.745; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.655; KILIÇOĞLU Ahmet, Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği, Ankara Barosu Dergisi, 1984, S:1, s.15; ERTAŞ Şeref, Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği ve Miktarının Tespiti, Postacıoğlu'na Armağan, İstanbul 1990, s.65.

<sup>281</sup> GÜNAY, s.1897; AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2113; SÜZEK, s.386; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.999.

<sup>282</sup> KAPLAN-SENYEN, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s. 155; ÇELİK, s.172.

<sup>283</sup> ÇENBERCİ, Şerh, s. 1022; SÜZEK, s.386; AKIN Levent, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 1996 Yılında Sunulan Tebliğ, İstanbul 1996, s. 44; EREN, s.746, DEMİR, s.134.

Yargıtayın bir İctihadı Birleştirme Kararına göre, manevi tazminata hükmedilebilmesi için zarar ile eylem arasında illiyet bağı, eylemin hukuka aykırı olması ve işçinin cismani zarara uğraması şartlarının varlığı aranmalıdır<sup>284</sup>.

Manevi tazminatla, iş kazasına uğrayan işçinin çekmiş olduğu bedensel veya ruhsal acı, elem ve ıstırap ödenecek tazminatla bir ölçüde dengelenmeye çalışılır. Her ne kadar bu acı ve elem maddi zarar gibi parayla ölçülmesi olanaksızsa da, söz konusu tazminatla işçinin ıstırabının kısmen de olsa hafifletilmesi, bir ölçüde manevi açıdan tatmin edilmesi amaçlanır. Aynı şekilde işçinin iş kazası sonucunda ölümü halinde, yakınlarının uğradığı acı ve ıstırap bu tazminatla giderilmeye çalışılır<sup>285</sup>. Manevi tazminat genelde yalnızca bir miktar paradan ibarettir fakat duruma göre bunun yanında veya yerine hükmün ilanı gibi başka bir tazmin şekli de öngörülebilir.

## 2. Manevi Tazminatın Şartları

Manevi tazminatın talep edilebilmesi için kusur unsuru bir yana bırakılırsa, haksız fiillere veya sözleşmeye aykırılığa ilişkin genel şartların gerçekleşmiş bulunması gerekir. Başka bir deyimle, işçinin manevi bir zarara uğraması yani bedensel veya ruhsal bütünlüğünün zarara uğraması ya da ölümü, beden bütünlüğünün ihlali ile manevi zarar arasında illiyet bağının varlığı ve hukuka aykırılık şartlarının bulunması zorunludur. Belirtilen bu şartlar haksız fiillerin genel unsurlarıyla ilgili olduğundan burada üzerinde durulmamıştır. Buna karşılık, iş kazası nedeniyle manevi tazminat talebinde kusur unsuru özel bir önem arz etmektedir<sup>286</sup>.

Yukarıda belirttiğimiz gibi Borçlar Kanununun 47. maddesi hükmüne göre; kazaya uğrayan işçi ya da yakınları lehine manevi tazminata hükmedilebilmesi için özel (husus) hallerin bulunması gerekir. Görüldüğü gibi, BK. m.47'de manevi tazminatın talep edilebilmesi için kusurdan söz edilmemiş, buna karşılık ölçüt olarak özel hallerin varlığı

---

<sup>284</sup> YİBK., 22.6.1966, 7/7 RG. 28 Temmuz 1966. İBK' daki şartlar göz önüne alındığında, başka bir galeride meydana gelen grizu patlaması sonucu çalıştığı galeride bedensel ve ruhsal herhangi bir zarara maruz kalmayan işçi duyduğu acı ve üzüntünün giderilmesi için manevi tazminat davası açamaz. Y21HD., 28.1.1997, 6807/375, YKD., Temmuz 1997, s.1133-1134; buna karşılık, başka bir karara göre, iş kazasından kaynaklanan ameliyat nedeniyle uzun bir süre raporlu kalan davacının üzüntü ve elem duyacağı söz götürmeyeceğinden, uygun bir tazminata hükmedilmelidir. Y21HD., 1.7.2004, 6268/6501, Legal İSGHD, 2004/4, s.1513-1514.

<sup>285</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2113; SÜZEK, s.386.

<sup>286</sup> SÜZEK, s.390; KILIÇ, s.209.

aranmıştır. Ancak özel hallerin bulunup bulunmadığı her olay için hakim tarafından ayrı ayrı değerlendirilecektir<sup>287</sup>.

Borçlar Kanununun 47. maddesinde belirtilen özel haller arasında her şeyden önce işverenin kusurlu bulunması yer alır<sup>288</sup>. Başka bir deyişle, işveren iş güvenliği önlemlerinin alınmasında kusurlu ise işçi veya yakınları manevi tazminat talep edebileceklerdir<sup>289</sup>.

Yargıtayın konuyla ilgili bir kararında: “Dava, iş kazası sonucu beden tamlığı bozulan işçinin duymuş olduğu acı ve üzüntünün giderilmesi istemine ilişkindir. Bu yönüyle, davanın yasal dayanağı belirgin olarak Borçlar Kanununun 47. ve 26.6.1966 gün 7/7 sayılı İBK.’dır. Anılan maddeye ve İçtihadı Birleştirme Kararına göre, manevi tazminata hükmedilebilmesi için, 1. zarar ile eylem arasında illiyet bağı, 2. eylemin hukuka aykırı olması, 3. işçinin cismani zarara uğraması gerekmektedir”<sup>290</sup>.

### 3. Manevi Tazminat İsteyebilecek Kişiler

#### A) İş Kazası Ölümle Sonuçlanmamışsa

İş kazası veya meslek hastalığı işçinin bedensel zararına yol açmış ve ölümle sonuçlanmamışsa manevi tazminat isteme hakkı kural olarak zarara uğrayan işçiye aittir. Cismani zarara uğrayan işçinin işverenden manevi tazminat alabilmesi için özellikle olayın iş kazası veya meslek hastalığı hukuki niteliği taşıması yeterlidir, işçinin maluliyeti gerekmez<sup>291</sup>. Maddi tazminat ise bedende görülecek iş göremezliğe, bir anlamda maluliyete<sup>292</sup> endekslenmiştir. Maluliyet sıfır ise maddi tazminat talep edilemez. Ancak maluliyetin sıfır olması halinde manevi tazminata hükmedilebilir. Zira manevi zararın kapsamında iç bütünlüğünün bozulması esastır<sup>293</sup>. Manevi tazminata hükmedilebilmesi için, eylem ile zarar arasında illiyet bağı<sup>294</sup>, eylemin hukuka aykırı olması ve işçinin cismani zarara uğramasının

<sup>287</sup> SÜZEK, s.354.

<sup>288</sup> AKIN, Destek, s.44; TEKİNAY/ AKMAN / BURCUOĞLU /ALTOP, s.878-879.

<sup>289</sup> KILIÇOĞLU, İş Kanunu, s.1002.

<sup>290</sup> Y21HD., 14.12.1995, 7761/7528, KARAKAŞ, s.172.

<sup>291</sup> ÇELİK, s.171; DEMİR, s.134-135.

<sup>292</sup> Y21HD., 5.2.2007, 19857/1345, “Maluliyet nedeniyle açılan tazminat taleplerinde öncelikle zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası niteliğinde olup olmadığı, sigortalının sürekli iş göremezlik oranı ve bu orana göre Kurum tarafından bağlanan peşin sermaye değerinin, hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeksizin araştırılıp saptanması gerekir”. İNCİROĞLU, s.226.

<sup>293</sup> KILIÇOĞLU Mustafa, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1997, s.156.

<sup>294</sup> Y21HD., 22.5.2007, 4504/8407, “Davacı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan manevi tazminatın ödetilmesi talebinde bulunulmuştur. Tehlike sorumluluğu bir sonuç sorumluluğu da değildir. Zarar işyeri

şartları aranmalıdır<sup>295</sup>. Ancak uğradığı kazada tam kusurlu olduğu tespit edilen işçi manevi tazminat isteyemez<sup>296</sup>.

İş kazası, beden bütünlüğü zarara uğrayan işçinin yakınlarında bir bunalım veya şok yaratmışsa, diğer deyişle bu kaza onların ruhsal sağlığını bozacak ağırlıkta ise sözü edilen kişilerin doğrudan doğruya beden bütünlüğü zarara uğramış olur. Bu kişiler Borçlar Kanununun 47. maddesinde düzenlenen normun koruma amacı içinde yer alırlar ve bir kişinin uğradığı zararın yansımaları yoluyla değil, kendi ruhsal bütünlüklerinin nedeniyle doğrudan doğruya zarara uğramış olurlar. Başka bir anlatımla, fiil ile uygun illiyet bağı ve ihlal edilen normun koruma amacı içinde bulunmaları nedeniyle işverenden manevi tazminat isteyebilirler<sup>297</sup>. Fakat ileri sürdükleri zararlarını ispat edemezlerse bu durumda tazminat alamazlar<sup>298</sup>.

---

şartlarından veya işletmeye özgü tehlikeden doğmamış ve araya giren başka bir nedenden meydana gelmiş ise bu durumda işveren zarardan sorumlu tutulmamalıdır."Başka bir anlatımla, işyeri şartlarından doğan tehlike ile zarar arasında uygun illiyet bağı yoksa işverenin sorumluluğu da yoktur. İliyet bağının kesilmesi genelde üç durumda söz konusu olabilir. Bunlar mücbir sebep, 3. kişinin veya zarara uğrayanın ağır kusurlarının bulunmasıdır. Dava konusu olayda ise, illiyet bağını kesen durum söz konusu değildir. Hal böyle olunca da işverenin çalıştırdığı işçilerin toplam %30 kusurlarının yanı sıra %50 oranındaki aksi tesadüften de risk nazariyesi gereğince sorumlu olacağı açıktır. Aksi tesadüf nedeniyle işverenin sorumluluğu, Borçlar Kanunu'nun 43. maddesini göz önünde tutularak hakkaniyet ölçüsünde saptanmalıdır". [www.kazancı.com](http://www.kazancı.com) ( 1.9.2008).

<sup>295</sup> ÇELİK, s.171; KUDAT Arkin, Cismani Kazalardan Doğan Zarar Nasıl Değerlendirilir?, Ankara 1975, s.126; İNCİROĞLU, s.135; DEMİR, s.135.

<sup>296</sup> Zarara uğrayan işçinin tam (%100) kusurlu olması durumunda manevi tazminat talebinin reddi gerekir. Y21HD., 30.1.1997, 351/472, KILIÇOĞLU Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s.1002.

<sup>297</sup> YHGK.,'nun 23.9.1987 tarihli bir kararına göre: "Olayda bir iş kazası sonucu davacının kocası %99 oranında iş gücünü ve erkeklik gücünün tamamını kaybetmiştir. Evlilik birliğinin doğal sonuçlarında birisi bu iş kazası ile ortadan kalkmış bulunmaktadır. Manevi tazminata yol açan sözü edilen olayın davacı üzerinde yansıma suretiyle değil, doğrudan doğruya sonuçlar doğuracak nitelikte bulunduğu kabulü gerekir". SÜZEK, s.387. Aynı yönde karar için bkz. Y21HD., 27.10.2004, 8116/9009, Legal İSGHD, 2005/8, s.1808-1810; Aynı karar için bkz. [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net) (5.12.2008).

<sup>298</sup> Y19HD., 29.3.1993, 6901/2250, "BK.'nun 47. maddesi cismani zarara uğrayan kimsenin ancak ölümü halinde ailesine manevi tazminat verilebileceğini düzenlemiş ise de, çocuklarının ağır yaralanması nedeniyle anne ve babanın da manevi tazminat isteyebileceği kabul edilmelidir. Ancak bunun içinde davacı anne ve babanın duyulan acı ve üzüntüyle ruhsal açıdan beden bütünlüğü bozulmak suretiyle bayılma, şok, sürekli fenalık geçirme gibi manevi zarar gördüklerini ileri sürmüş ve kanıtlamış olmaları gerekir. Davada davacı anne ve babanın yukarıda açıklandığı şekilde iddiada bulunup, kanıtlamadıklarına göre mahkemece bu davacılar yararına manevi tazminata hükmedilmiş olması isabetsizdir". KESKİN, s.483.

## B) İş Kazası Ölümle Sonuçlanmışsa

İş kazası ölümle sonuçlanmışsa ortaya çıkan manevi tazminatın normatif dayanağı Borçlar Kanununun 47. maddesidir. İşçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaşamını yitirirse, yakınları Borçlar Kanununun 47. maddesi gereğince manevi tazminat talep etme hakkına sahiptirler<sup>299</sup>. Her ne kadar adı geçen maddede “ölünün ailesine” manevi tazminat ödeneceğinden söz ediliyorsa da öğretide oybirliği ile bundan ölüm nedeniyle içten bir acı ve ıstırap duyan yakınlarının anlaşılması gerektiği kabul edilmektedir<sup>300</sup>. Yargıtaya göre de: “Burada önemli olan aile hukuku çerçevesinde yakınlık değil duygusal yakınlıktır. Böyle olunca da uzak ya da yakın hısımlık bağları yerine, ölenle çok yakın ve içtenlik taşıyan bir bağlılığın varlığı aranır”<sup>301</sup>. O halde, işçinin iş kazası sonucu ölümünde manevi tazminat isteyebilecekler her somut olayda o olayın özelliğine göre belirlenir. Bu nedenle, arada yakın kan bağı bulunsa bile aradaki ilişkiler soğuk ve gevşemiş ise manevi tazminata hükmedilemez. Buna karşılık, herhangi bir akrabalık söz konusu olmasa da, ölen işçi ile örneğin nişanlı, evlatlık veya diğer yakınları duydukları manevi üzüntünün karşılığını dava edebilirler<sup>302</sup>.

Bu itibarla manevi tazminat alacaklısı ile işçinin mirasçısı veya onun desteğinden yoksun kalanlar ayrı kavramlardır. Mirasçılar içinde ölen işçi ile yukarıda belirtilen yakınlığı kurmamış olanlar manevi tazminat isteğinde bulunamazlar.

İş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi işverenden manevi tazminat almamış ancak daha sonra başka bir nedenle ölmüşse, işçi sağlığında manevi tazminat isteme iradesini açıklamış olmadıkça, mirasçılar ölenin doğmuş fakat kullanmamış bu kişiye bağlı tazminat hakkını dava konusu yapamazlar. Buna karşılık, işçi sağlığında manevi tazminat isteme iradesini açıklamışsa, örneğin, davayı açmak için avukata vekalet vermişse veya davayı açmışsa, söz konusu hak kişiye sıkı suretle bağlı olmaktan çıkar, mameleki bir nitelik kazanarak bir alacak hakkına dönüşür. Bu durumda mirasçıların kendi şahıslarından doğan bir dava açma hakkı değil, miras bırakan işçiden kendilerine geçen bir hak söz konusudur<sup>303,304</sup>.

<sup>299</sup> SÜZEK, s.388; KILIÇ, s.206; EREN, s.755; KESKİN, s.481.

<sup>300</sup> ULUSAN, Gözetme Borcu, s.188; KARAHASAN, Manevi Tazminat, s.90.

<sup>301</sup> Y4HD., 5.3.1979, 9973/2900, ULUSAN, Gözetme Borcu, s.192-193.

<sup>302</sup> ÇENBERCİ, Şerh, s.1025; Aynı yönde SÜZEK, s.389.

<sup>303</sup> SÜZEK, s.390; TANDOĞAN, s.334-355.

<sup>304</sup> Y21HD., 25.12.2003, 4530/6420, Legal İSGHD., Ekim-Aralık 2004, s.1516.

Yukarıda belirtilen durumdan farklı biçimde iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçi sağlığında işverenden manevi tazminat almış, ancak daha sonra bu kaza veya meslek hastalığı nedeniyle yaşamını yitirmiş olabilir. Bu durumda işçinin sağlığında işverenden manevi tazminat almış olması, kaza ile ölüm arasında illiyet bağının bulunması şartıyla yakınlarının da manevi tazminat istemelerine engel değildir<sup>305</sup>. Çünkü her iki tazminat talebinin gerekçesi farklıdır. İşçi uğradığı manevi zararı, hak sahipleri ise yakınlarının ölümü dolayısıyla uğradıkları acı ve ıstırap, ruhsal sağlıklarının bozulması nedeniyle tazminat istemektedirler<sup>306</sup>.

#### 4. Manevi Tazminatın Takdiri

Maddi tazminat taleplerinde maddi zararı mümkün olduğu kadar gerçeğe yakın bir şekilde saptayabilmek için bir takım matematiksel formüllere başvurulduğu halde manevi tazminat isteklerinde dayanılabilecek hesap yöntemleri yoktur. Bir iş kazası veya meslek hastalığında acı ve ıstırap çeken işçinin ya da yakınlarının manevi zararını tayin edecek nesnel ölçütler bulunmamaktadır. Hakim Medeni Kanununun 4. maddesi çerçevesinde ve Borçlar Kanununun 47. maddesi uyarınca özel halleri değerlendirerek takdir hakkını kullanmak suretiyle tazminat miktarını belirleyecektir<sup>307</sup>.

Hakim, manevi tazminat miktarını belirlerken Borçlar Kanununun 43 ve 44. maddelerini, başka bir ifade ile işverenin hafif veya ağır kusurlu ya da kusursuz oluşunu ve işçinin müterafık kusurunu göz önünde tutar<sup>308</sup>. İşverenin kusurlu olması halinde de yukarıda

<sup>305</sup> **GEREK** Nüvit, Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ocak 1988, s.33.

<sup>306</sup> **SÜZEK**, s.390; **AKIN**, Destek, s.47-48.

<sup>307</sup> **SÜZEK**, s.392; **KILIÇ**, s.211.

<sup>308</sup> Y21HD., 21.6.2007, 8889/9947, “Davacı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. İşverenin tazminattan sorumlu tutulması giderek, tazminat miktarının belirlenmesinde, İş Kanunu'nun 77. maddesinin ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün öngördüğü önlemlerin işyerinde olup olmadığının saptanması ile mümkündür. Bu yön ise, başka bir anlatımla, işverenin kusurlu olup olmadığı, varsa kusur oranı, uzman bilirkişiler tarafından düzenlenecek kusur raporu ile tespit edileceği yönü tartışmasıdır. Oysa, mahkemenin, hakimlik mesleğinin gerektirdiği genel ve hukuki bilgi ile çözümlenmesi mümkün olmayan, özel ve teknik bilgiyi gerektiren konuda bilirkişiye gitmeden bilirkişi yerine geçerek sorunu çözümlendiği açık-seçiktir”. [www.kazancı.com](http://www.kazancı.com) (1.9.2008).

belirtildiği gibi diğer şartlar varsa yine manevi tazminata hükmedilebilir<sup>309</sup>. Ancak Yargıtaya göre bu tazminattan BK. m.43 uyarınca hakkaniyetin gerektirdiği ölçüde bir indirim gereklidir<sup>310</sup>.

İş kazasının oluşumunda kusurun tamamı işçiye aitse işçi ve yakınları lehine manevi tazminata karar verilemez<sup>311</sup>. Çünkü bu durumda uygun illiyet bağı kesildiği gibi hiç kimse kendi kusuruna dayanarak bir hak ileri süremez. Aynı şekilde işçinin kusuru işverenin kusuruna oranla çok daha ağır ise yine manevi tazminat talebinin reddedilmesi gerekir. Yargıtayın aksi yönde kararı da mevcuttur<sup>312</sup>. Manevi tazminat iş kazasından doğan acı ve elemi kısmen de olsa hafifletilmesi için yapılan bir ödeme olduğundan, tazminatın bu amacı karşılayacak miktarda olması gerekir. Bu nedenle Yargıtaya göre çok düşük bir miktarda tazminata hükmedilemeyeceği gibi, sosyal ve ekonomik durum göz önünde tutularak takdir edilmesi gereken manevi tazminatın mağduru bir zenginleştirme aracı haline dönüştürülmesinden de kaçınılmak gerekir<sup>313</sup>. Son olarak belirtmek gerekir ki, maddi ve manevi tazminat davaları için tüm bu saydıklarımız belirli bir zamanaşımı süresi içinde kullanılmalıdır. Bu zamanaşımı süresi BK. m.125 gereğince haksız fiilin meydana geldiği tarihten itibaren on yıldır<sup>314</sup>.

---

<sup>309</sup> Y21HD., 9.10.2003, 7488/7806, “İş Kanununun 77. maddesince öngörülen şartlara uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında uzman bilirkişilerce verilen kusur raporu olmadan manevi tazminatın takdirine gidilemez”. İBD., 2004/3, s.1369-1371.

<sup>310</sup> Y21HD., 6.6.2002, 4569/5399, AKIN, Değerlendirme, s.134.

<sup>311</sup> Y21HD., 27.4.1995, 2143/1921, YKD., Ağustos 1995, s.1281.

<sup>312</sup> Y19HD., 27.4.1993, 6766/3220, “Davacı cismani zarara uğramış olup BK.’nun 47. maddesi hükmünce olayın özelliğinde gözetilmek suretiyle davacı için münasip bir manevi tazminata karar verilmesi gerekir. Davacının zengin olması veya olayın unsurunun daha ağırlıklı bulunması manevi tazminat talebini engellemez. Esasen manevi tazminat bir zenginleşme aracı da değildir. Bu durumda mahkemenin gerek kusur dağılımı, gerekse de tarafların ekonomik ve sosyal durumları ve olayın meydana gelişinde özel haller ile davacının yaralanmadan ve tedavi süresince duyduğu elem ve teessürü göz önünde tutarak ve adaletten uygun bir manevi tazminatın takdiri gerekir”. KESKİN, s.483.

<sup>313</sup> SÜZEK, s.394; KILIÇ, s.193.

<sup>314</sup> Yargıtay’ın bir kararına göre: “Sürekli iş göremezlik nedeniyle uğranılan maddi ve manevi tazminat davalarında; zamanaşımı süresi, Borçlar Kanunu’nun 125. maddesi gereğince, haksız fiilin meydana geldiği tarihten itibaren 10 yıldır”. Y21HD., 17.5.2005, 3848/5142, İNCİROĞLU, s.199.



## VII. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

### 1. Hukuki Dayanağı

Kural olarak, haksız fiil sonucu uğranılan zararın ödetilmesini talep hakkı, doğrudan zarar görene aittir. Fakat bunun yanı sıra işverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucu iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçinin ölümü halinde, işçinin desteğinden yoksun kalanlar da bu tazminatı isteyebilirler<sup>315</sup>. Borçlar Kanunu m.332/2'e göre iş sahibini koruma ve gözetme borcuna aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların, bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur. Görüldüğü gibi kanun koyucu işçinin ölümü halinde yardımdan yoksun kalanların sözleşmeye aykırılık nedeniyle maddi tazminat talep edebileceklerini açıkça belirtmişlerdir<sup>316</sup>. Hemen belirtmek gerekir ki mirasçılarının mirası reddetmeleri de bu tazminatı istemelerine engel değildir<sup>317</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen işçinin, muhtemel yaşam süresi içinde çalışarak sağlayabileceği kazancından ayırmak suretiyle desteğinden yoksun kalanlara yapabileceği yardım tutarının bu kişilere peşin olarak ve toptan ödenmesidir. Hemen belirtmek gerekir ki Yargıtay da bir kararında destekten yoksun kalma tazminatını bu şekilde tanımlamıştır<sup>318</sup>. Bu tazminatın amacı, işçi yaşamış olsaydı yardım ettiği kimselere yapabileceği yardımların sağlanmasıdır<sup>319</sup>.

### 2. Destek ve Desteklenen Kavramları

Destek, hukuki bir ilişki değil fiili bir durumu ifade eder<sup>320</sup>. Ayrıca ne hısımlığa, ne de kanunun nafaka hakkındaki hükümlerine dayanır. O halde bir kişiye sadece kanunen yardım etmek zorunda olan değil, geçimini sağlamak amacıyla yardım eden, ölüm olmasaydı gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse “destek” sayılır. Destek, yardıma muhtaç

<sup>315</sup> AKIN, Destek, s.48; AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2113; ULUSAN, Gözetme Borcu, s.159.

<sup>316</sup> GÖKYAYLA K. Emre, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İzmir 2004, s.54; SÜMER, s.159.

<sup>317</sup> YHGK., 18.4.2007, 222/222; “Destekten yoksun kalma tazminatı niteliği itibari ile bağımsız bir hak olduğundan, mirasın reddedilmiş olması bu tazminatın talep edilmesine engel değildir”. [www.hukukturk.com](http://www.hukukturk.com) (1.12.2008).

<sup>318</sup> Y4HD., 30.5.1965, 11420/488, KARAHASAN, Sorumluluk, s.84.

<sup>319</sup> ÇENBERCİ, Şerh, s.1039; DEMİR, s.135.

<sup>320</sup> Y4DH., 25.9.2001, 3996/8484, YKD., Şubat 2002, s.198.

kişiyeye düzenli bir şekilde fiilen bakan veya ileride ona bakması muhtemel olan kimsedir<sup>321</sup>. Destek kavramının önemli bir unsuru da “bakmak”tır. Bir başkasına bakmak onun normal yaşam ihtiyaçlarını devamlı ve az çok düzenli bir şekilde gidermek için yardımlarda bulunmaktır. Yukarıda da değindiğimiz gibi, işçinin geçindirmekle yükümlü olduğu herkes hak sahibi olabilir. Ancak bakım düzenli ve devamlı olmalıdır<sup>322</sup>.

Destek kavramını, gerçek destek, farazi destek ve kanuni destek olarak üçe ayırmak da mümkündür. Buna göre, Gerçek Destek: Ölüm anında, başkasına fiilen ve düzenli olarak bakan kimseye denir<sup>323</sup>. Gerçek destek, yaptığı düzenli ve devamlı yardımlarla, bakılan kimsenin bir taraftan geçimine katkıda bulunurken, diğer taraftan onun zarurete düşmesini engeller<sup>324</sup>. Farazi Destek: Ölüm anında, destek ile destek gören arasında bakım ilişkisinin bulunması zorunlu değildir. Ölmeydi, ileride başkasına bakması kuvvetle muhtemel olan kişiyeye farazi destek denir<sup>325</sup>. Bir başka ifadeyle, ölünceye kadar herhangi bir yardımda bulunmamakla birlikte, ileride bakım gücüne kavuşarak, fiilen ve düzenli olarak başkalarına bakması, hayatın olağan akışına göre normal olan kimse de destek sayılır<sup>326</sup>. Kanuni Destek: Başkalarına kanunen bakmakla yükümlü olan bir kişi, örneğin çocuklarına yardımla mükellef olan baba, sağlığında, çocuklarına hiçbir yardımda bulunmasa bile, yine de destek sayılır. O zaman diyebiliriz ki, sadece eşler, çocuklar veya ana ve babalar değil yukarıda belirttiğimiz özellikleri taşıyan kardeşler, nişanlılar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar, vb. fiili destek ilişkisinin varlığı halinde destekten yoksun kalma tazminatının alacaklısı olabilirler<sup>327</sup>.

### 3. Bakım Gücü ve Bakım İhtiyacı

Ölenin yardımından mahrum kalanların, tazminat talep edebilmeleri için, ölenin kendisine baktığı ve bakım gücüne sahip olduğunu ispat etmesi gerekir<sup>328</sup>. Eğer ölen kimse yani destek, nafaka yükümlüsü ise tazminat talep edebilmek için ölenin kendisine fiilen

<sup>321</sup> **KAPLAN**, Sorumluluk, s.126; **GÖKYAYLA**, Destek, s.98; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.997.

<sup>322</sup> **KILIÇOĞLU**, İş Kanunu, s.967; **DEMİR**, s.136.

<sup>323</sup> **TANDOĞAN** Haluk, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961, s.300; **UÇAKHAN**, s.439; **EREN**, s.722.

<sup>324</sup> **GÖKYAYLA**, Destek, s.100; **TANDOĞAN**, Mesuliyet, s.300.

<sup>325</sup> **EREN**, s.724; **KAPLAN**, Sorumluluk, s.128; **UÇAKHAN**, s.439.

<sup>326</sup> **YHGK.**, 21.4.1982, 4-1528/412, **YKD.**, Ağustos 1982, s.1076.

<sup>327</sup> **SÜZEK**, s.379; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.998.

<sup>328</sup> Yargıtayın bir kararına göre: “Mevcut deliller uyarınca davacılar ölen çocuklarının kendilerine destek olduklarını kanıtlamadıkları için destekten yoksunluk tazminatı alamazlar, maddi tazminat yönünden davanın reddi gerekir”. **Y21HD.**, 16.5.2003, 7075/6974, **KARAKAŞ**, s.285.

bakmakta olduğu şartına gerek yoktur. Bu durum zararın kapsamını tayin bakımından önemlidir. Ancak ölen ile destekten yoksun olduğunu iddia eden işçi arasında hukuki bakım yükümlülüğü yoksa, davacı ölenin bakım gücüne sahip olduğunu kendisinin de bakım ihtiyacı içerisinde bulunduğunu ve ölenin kendisine bakmakta olduğunu veya ileride bakacağını da ispat edecektir<sup>329</sup>.

Bakma özel bir amaca yönelir. Yardım gören kişinin normal yaşama ihtiyaçlarının gidermek haricindeki amaçlarla yapılan yardımlar, Borçlar Kanunu'nun 45/II hükmüne göre yardım sayılmaz<sup>330</sup>. Örneğin, bir kişiye sırf borçlarını ödemesi için düzenli olarak para verilmesi<sup>331</sup>, bir başkasına mesleki ve bilimsel araştırmalar yapması için masraflarının karşılanması, hediyeler ve hibeler vermesi, bakma unsurlarına dahil değildir<sup>332</sup>. Örneğin, bazı yazarlar, bu tip hediyelerde, bakım niteliğinin bulunmadığı gerekçesiyle, hediyein mahiyeti ne olursa olsun, destekten yoksun kalmanın söz konusu olmayacağını ileri sürmektedirler<sup>333</sup>. Bununla birlikte Yargıtay bir kararında, destekten yoksun kalanın, desteğin mutad olarak verdiği hediyelerden mahrum kalmasını da zarar olarak nitelendirmektedir<sup>334</sup>. Yargıtay başka bir kararında ise, süreklilik arz edecek şekilde, bayramlar gibi belli zamanlarda hediyeler verilmesi imkanının ortadan kalkmasının, tazminat hakkı vereceği hükme bağlanmıştır<sup>335</sup>. Kanaatimizce, bu konuda Yargıtayın görüşü isabetli değildir. Zira, her ne kadar hediye verilmesi de sosyal hayatın bir parçası ise de, hediye bir kimsenin yaşama ihtiyaçlarından olmadığı için, destekten yoksun kalma zararının da kapsamında değildir. Ancak hediye verilmesinin temelinde, destek görene yardım etme saiki yatıyorsa, bu takdirde, bakım unsurunun kapsamına hediyeler de dahil olur.

Bakım ihtiyacı içerisinde olan kimse, destek tarafından kendine yardım yapılan ve ileride yardım yapılması muhtemel olan kimsedir. Örneğin, evlilik dışı çocuk veya işçinin ölümünden sonra doğan çocuk da hak sahibidir.

---

<sup>329</sup> **KAPLAN**, Sorumluluk, s.130.

<sup>330</sup> **TANDOĞAN**, Mesuliyet, s.300; **TEKİNAY**, Destek, s.19.

<sup>331</sup> **TEKİNAY/ AKMAN / BURCUOĞLU /ALTOP**, s.621.

<sup>332</sup> **GÖKYAYLA**, Destek, s.103; Y4HD., 5.3.1981, 906/2634, YKD., Eylül 1981, s.1119.

<sup>333</sup> **SEZER** Ahmet Necdet, Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanmasında Göz Önünde Tutulacak Eserler, YHD., Eylül 1980, s.1229-1269.

<sup>334</sup> Y11HD., 6.12.1974, 3301/3477, YKD., Mart 1976, s.346-349; Y4HD., 20.3.1986, 1585/2553, YKD., Temmuz 1986, s.959.

<sup>335</sup> Y19HD., 28.10.1994, 2797/10138, İzmir Barosu Dergisi, Nisan 1995, s.167.

Bakım ihtiyacında olan kimse, yardım olmaksızın sosyal seviyesine uygun hayatını sürdüremeyecek durumda olmalıdır. Yardımdan maksat, o kimsenin lüks bir hayat sürmesi değildir. Zira burada desteğin ölümü halinde, o zamana kadarki hayat seviyesini sürdürmesinin tehlikeye düşmesi söz konusudur. Ayrıca bakım ihtiyacında olandan yaşam tarzını belirli bir şekilde değiştirmesi de talep edilemez. Örneğin, ölen işçinin karısından şimdiye kadar yapmadığı bir mesleği yapması beklenemez

#### 4. Bakım Süresi

Destekten yoksun kalma tazminatı bir yandan desteğin bakım gücüne, diğer yandan destekleyenlerin bakım ihtiyacına bağlı olduğundan<sup>336</sup>, bu gücün veya ihtiyacın ortadan kalkması desteğin sona ermesini gerektirir. O halde, tazminatın belirlenmesinde bunların muhtemel devam sürelerinin başka bir ifadeyle başlangıç ve sona erme zamanlarının saptanması zorunludur. Desteklenenlerin bakım ihtiyacının yani zarar süresinin başlangıcı işçinin ölüm tarihidir. Desteğin bakım gücü ile desteklenenin bakım ihtiyacından hangisi daha önce sona erecekse, bakım süresi açısından o süre esas alınmalıdır<sup>337</sup>.

Her şeyden önce, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaşamını yitirmeyip hayatta kalsaydı, işçinin daha ne kadar bir süre desteklenenlere yardımcı olacağı belirlenmesi gerekir. İşçinin destek sağlayacağı varsayılan destek süresi, ölüm olayı gerçekleşmeseydi onun muhtemel yaşam süresidir. Fakat bu konu hakkında farklı görüşler de mevcuttur<sup>338</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında sadece işçinin iş görebilme çağının sonu olan 60 yaşının sonuna kadar olan aktif dönem<sup>339</sup> kazançları değil, bu süreden sonra yaşlılık aylığı alacağı pasif dönemde göz önünde tutulur.

Yine, işçinin ölümü halinde yardım göreceği olan dul kalan eşin tekrar evlenme şansı veya evlenmesi de yardım süresine etki eder. Bu durumda kadının yaşı, sağlığı, çocuk sayısı,

<sup>336</sup> EREN, s.726; TANDOĞAN, Mesuliyet, s.305.

<sup>337</sup> GÖKYAYLA, Destek, s.105; SÜZEK, s.380; KILIÇ, s.198.

<sup>338</sup> Destek süresinin tespitinde desteğin yaşama süresi değil, çalışma süresi dikkate alınır. KAPLAN, Sorumluluk, s.132; EKMEKÇİ, Maddi Zarar, s.111.

<sup>339</sup> “Bu yönde aktif dönemden amaçlanan “iş görebilirlik çağıdır”. Yani, sigortalının, olağan olarak işinde çalışabilme gücünün devam süresidir ki, bu da Yargıtay’ca benimsenen görüşe göre, kural olarak 60 yaşa kadar sürer. Sosyal Güvenlik Kanunlarında, sosyal amaç ve istihdam politikaları gözetilerek değişik yaşlar ile tanınan emeklilik yaşının, aktif dönem sonu olarak ele alınması uygun değildir”. Y10HD., 30.1.2005, 11515/355, İNCİROĞLU, s.160.

karakteri, yaşam durumu, ekonomik durumu dikkate alınır. Ayrıca kadının tekrar evlenme arzusunun olup olmadığı da önemlidir. Ölen kadın işçi ise aynı şekilde erkeğin kişisel durumuna göre evlenme şansı araştırılmalıdır. Sağ kalan nişanlının da evlenme şansı yüksektir. Destekten yardım görenin işe girmesi veya mali durumunun düzelmesi de süreyi etkiler<sup>340</sup>.

## **5. Zararın ve Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Tespiti**

### **A) Desteğin Geliri**

Desteğin gelirin belirlenmesi için, maaş bordroları<sup>341</sup>, beyannameleri ve bunlara benzer evraklarının bilirkişi tarafından incelenerek net gelirin bulunması gerekir. Ancak net gelirin hepsi yardım görene tahsis edilmez; işçi ölmeseydi yardımından faydalananlara yapacağı yardım tutarı hesaplanarak, net gelirden indirilir. Yargıtayın da ifade ettiği gibi ileriye dönük bir maddi zararın hesabı söz konusu olduğundan, son asgari ücret, kanuni kesintiler yönünden getirilen yeni yasal düzenlemelerin de dikkate alınması gerekir<sup>342</sup>. Zira bu tür davalarda her ne kadar ihtimal ve farazi kurallara göre hareket edilmesi gerekirse de, bir takım maddi olgulara dayanarak gerçeğe en yakın halin saptanması gerekir. Örneğin, toplu iş sözleşmesi gibi maddi olgular dikkate alınmalıdır. Dikkate alınacak ücret, sadece çıplak ücret olmayıp, bu ücrete kanunlardan ve sözleşmelerden doğan bütün işçilik haklarının da dahil olması gerektiği düşünülerek, zarar ve tazminatın miktarı anılan esaslar çerçevesinde tarafların sosyal ve mali durumlarından başka fiyat eğilimlerinin genel gidişi de etkilidir<sup>343</sup>.

Diğer taraftan, ölen işçinin gelirin tespitinde, öldüğü günde çalışma gücünün sağlık durumunun, yaşı ve mesleğinin dikkate alınması gerekir. Öldüğü gün %26 çalışma gücü olan bir işçinin gelirin de düşük olması normaldir<sup>344</sup>.

### **B) Yardım Miktarı**

Yardım miktarının tespitinde, ölen işçinin, ölüm anına kadar yaptığı yardım miktarı esas alınır ve gelecekte gerçekleşebilecek değişikliklere göre ayarlama yapılır. Eğer önceki

<sup>340</sup> **KAPLAN**, Sorumluluk, s.133.

<sup>341</sup> Yargıtay bir kararında, imzalı bordrolara bile ihtiyatla yaklaştığı görülmektedir. Bkz. Y9HD., 3.10.2000, 8614/12105, Çimento İşveren, Ocak 2001, s.51.

<sup>342</sup> **EREN**, s.725; Y9HD., 9.11.1981, 10264/13871, **KAPLAN**, Sorumluluk, s.131.

<sup>343</sup> Desteğin Geliri ve Gelir'in Tespiti hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **GÖKYAYLA**, Destek, s.142 vd.

<sup>344</sup> YHGK., 25.5.1984, 301/619, **KAPLAN**, Sorumluluk, s.132.

yardıma aynı veya bir hizmete ilişkin ise para olarak değeri tespit edilir. Yardımdan yoksun kalanların “eş, nişanlı, çocuklar veya anne baba” olması halinde yardım miktarının tespiti güçtür. Bu gibi durumlarda önce ölen kişinin gelir durumu tespit edilir bundan ölenin o zamana kadar ödediği veya gelecekte ödeyeceği kısım indirilir<sup>345</sup>. Yardım edilen kimsenin tek başına yaşayan bir kimse olması haline dikkat edilmeli, zira yalnız yaşayan dul bir kadın veya erkeğin masraflarının bir aile içerisinde yaşayanlara göre daha yüksek olacağı açıktır. Örneğin, ölen işçinin dul olan annesine yaptığı ve ileride muhtemelen yapacağı yardımın miktarının belirlenmesinde bu husus dikkate alınmalıdır. Aynı şekilde fabrika işçilerinin gelirlerinin yarısı veya büyük ailelerde gelirlerinin üçte ikisi ailelerine harcanmaktadır. Zira bu durum bütün işçiler için aynıdır. Gelir küçüldükçe ailelere ayrılan kısım büyümektedir<sup>346</sup>.

### **C) Zarardan Yapılacak İndirimler**

Destekten yoksun kalma tazminatı haksız fiil sonunda uğranılan zararlardan olup, doğrudan doğruya destekten yoksun kalanların kişiliklerinde doğan bir haktır. Ölen kimseden geçen bir hak olmadığı için, miras ile de bir ilgisi yoktur<sup>347</sup>.

Zarardan yapılacak indirimler, sağ kalan eşin evlenme şansı, sigorta tazminatları, ana babanın ölen çocukları için ölüm hadisesi olmasaydı yapmaları gerekli gider ve buna benzer masraflar ve miras geliridir<sup>348</sup>. Diğer taraftan iş kazası neticesinde ölen işçinin ortak kusuru söz konusu ise, BK. m.44/1'e göre indirim yapılır.

## **6. Tazminat Talep Edebilecek Kişiler**

### **A) Destekten Yoksun Kalan Eş**

Destekten yoksun kalanların bakım ihtiyacının ne zaman sona ereceği bu tazminatı talep edebilecek olanlar açısından olayın özelliklerine göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir<sup>349</sup>. Eşini yitiren kadının bakım ihtiyacı kural olarak yaşamının sonuna kadar sürmekle birlikte bazı durumlarda bu ihtiyaç daha önce de sona erebilir. Dul kadın evlenmek veya bir işe girmek suretiyle bakım ihtiyacından kurtulabilir. Evlenme, tazminat davasının sona ermesinden önce gerçekleşmişse, işçinin ölüm günü ile eşinin evlenme günü arasında bir

<sup>345</sup> TANDOĞAN, Mesuliyet, s.304; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.629.

<sup>346</sup> KAPLAN, Sorumluluk, s.132.

<sup>347</sup> TEKİNAY, Destek, s.66.

<sup>348</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s. 2117; Y9HD., 18.6.1981, 6519/8868, KAPLAN, Sorumluluk, s.134.

<sup>349</sup> SÜZEK, s.380; ÇENBERCİ, Şerh, s.1048.

tazminat takdir edilir. Ancak ikinci evlilik kadına ölen desteği zamanındaki desteği sağlayamıyorsa, ölen işçinin sağladığı yardım ile evlenilen kimsenin sağlayacağı yardım arasındaki fark tazminat olarak saptanır<sup>350</sup>.

Eşini yitiren kadın hüküm tarihinde henüz evlenmemişse, ilerde evlenme şansının bulunup bulunmadığı göz önünde tutulur ve belirlenen zarardan evlenme olasılığı oranında indirim yapılır<sup>351</sup>. Evlenme olasılığının bulunup bulunmadığı belirlenirken, dul kadının yaşı, çocuklarının sayısı, fiziki görünüşü, karakteri, sağlığı, sosyal durumu, yaşadığı ortam, yeniden evlenme arzusu olup olmadığı gibi hususlar hakim tarafından dikkate alınır<sup>352</sup>. Eşini yitiren kadın esasen bir işte çalışmakta ise veya ölüm olayından sonra gelir sağlayacak bir iş tutmuşsa ve elde ettiği gelir sağlığında kocasının kendisine ayırdığından daha az değilse tazminat gerekmez<sup>353</sup>.

Sağ kalan eş erkekse, bu durumda da destekten yoksunluk zararı onun bakım ihtiyacının devam süresi ile sınırlıdır. Kuşkusuz bakım ihtiyacı söz konusu değilse tazminat ödenmez veya tazminattan o oranda indirim yapılır. Uygulamada eşini kaybeden erkeğin evlenme olasılığı, olayların büyük çoğunluğunda eşini kaybeden kadına oranla daha yüksek olarak belirlenmektedir<sup>354</sup>.

Nişanlı için de tıpkı eş için olduğu gibi nişanlının evlenme olasılığı göz önünde bulundurulmakta ve buna göre belirli bir miktar indirim yapılmaktadır. Nişanlının evlenme olasılığının daha yüksek olduğu için daha yüksek bir oran belirlenmekte ve bu nedenle nişanlının tazminatında evlenme indirimi daha fazla olmaktadır<sup>355</sup>.

## **B) Destekten Yoksun Kalan Nikahsız Eş**

İş hukuku öğretisinde ve yargı kararlarında, işçinin iş kazası sonucu ölümünde nikahsız eşin de destekten yoksun kalma tazminatı isteyebileceği kabul edilmektedir. Kuşkusuz bunun için söz konusu ilişkinin geçici nitelikte olmaması, tarafların arasında manevi açıdan güçlü bir ilişkinin, düzenli ve devamlı olarak ortak bir yaşam sürdürme ve

---

<sup>350</sup> SÜZEK, s.380.

<sup>351</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. SERATLI Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003, s.97 vd.

<sup>352</sup> Y9HD., 24.6.1986, 4741/6587, Tühis Dergisi, Eylül-Ekim 1986, s.12; Y9HD., 28.10.1986, 8690/9626, YKD., Ocak 1988, s.49.

<sup>353</sup> SÜZEK, s.381.

<sup>354</sup> SERATLI, Destekten Yoksun Kalma, s.192; ULUSAN, Gözetme Borcu, s.174; SÜZEK, s.381.

<sup>355</sup> SÜZEK, s.381.

birbirine destek olma kararlılığının bulunması gerekir<sup>356</sup>. Yargıtay'a göre de; "Gerçekten toplumumuzda kanun dışı nitelendirilen, gayri resmi evliliklerin bulunduğu sosyal bir gerçektir. Medeni kanun uyarınca, evlilik bağı kurulmasa bile karı koca diye birleşen, bu amaç ve duygu ile yaşamlarını sürdüren kadınlar için bakım yükümlülüğünü yerine getiren erkeğin destek sayılması gerektiği, öğretide ve Yargıtay'ın yerleşmiş uygulamaları ile kabul edilmiş bir olgu olduğu gibi, Dairemizin uygulamaları da bu yöndedir". BK'nun 45. maddesinde de belirtildiği gibi "destek" hukuki bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu içerir"<sup>357</sup>.

### **C) Destekten Yoksun Kalan Çocuklar**

İşçinin ölümü ile destekten yoksun kalan çocukların bakım süresi, kendi olanakları ile geçimlerini sağlayıncaya kadar geçecek zamandır. Gerçi, çocukların 18 yaşını tamamlamasına kadar destek yardımı isteyebilecekleri kural olarak kabul edilir<sup>358</sup>. Fakat yine de, bakım gereksiniminin sona ermesi için belirli bir yaştan söz edilemez. Her olayda o olayın özel şartlarına göre farklı değerlendirme yapılması kaçınılmazdır. Örneğin, çocuk sakat ve malul ise bu desteğin ömür boyu süreceği; yüksek öğrenime devam ediyorsa ya da böyle bir durum pek muhtemel görülüyorsa, desteğin öğreniminin sonuna kadar devam edeceği tartışmasızdır. Fakat bu öğrenim görme yaşının da bir üst sınırı vardır. Bu üst sınır 25 yaştır ve bu sınır çerçevesinde çocuğun hangi yaşa kadar destekten yoksun kalma tazminatı alacağına hakim karar verir. Bunun gibi erkek çocuğun askerlik ödevi sırasında da desteğinden bir miktar yardım görmesi toplumumuzun şartları çerçevesinde kaçınılmazdır<sup>359</sup>.

### **D) Destekten Yoksun Kalan Ana, Baba ve Kardeşler**

Ana ve baba, geçimlerini sağlayamadıkları için ölen işçi kendilerine destekte bulunuyor idiyse, durum ve şartlardan aksi anlaşılmadıkça, yaşamlarının sonuna kadar bakım ihtiyacının devam edeceği kabul edilmelidir<sup>360</sup>. Hatta desteğin sağlığında iş sahibi olan ve gelir elde eden ana ve babanın ileri yaşlarda çalışma güçlerini ve kazançlarını yitirmeleri sonucu bakım ihtiyacı duyabilecekleri olasılığı da göz önünde tutulmalıdır<sup>361</sup>.

<sup>356</sup> ULUSAN, Gözetme Borcu, s.166.

<sup>357</sup> GÜNAY, s.1895; Y21HD., 11.10.2001, 6819/6640, SÜZEK, s.382.

<sup>358</sup> Y10HD., 18.5.1992, 3242/5706, AKIN, Destek, s.50.

<sup>359</sup> ULUSAN, Gözetme Borcu, s.174; SÜZEK, s.383; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.998.

<sup>360</sup> ULUSAN, Gözetme Borcu, s.175; SÜZEK, s.384.

<sup>361</sup> SÜZEK, s.384; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.999.



Kardeşler arasında ölüm olayın gerçekleşmesinden önceki dönemde fiili bir bakım ilişkisi kurulmuşsa sağ kalan eş de işverenden destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilir. Bu durumda nafaka yükümlülüğünün doğumundan farklı olarak ölen kardeşin refah içinde bulunması (MK. m.364/2) şartı aranmaz<sup>362</sup>.

## Ş 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İDARİ SORUMLULUĞU

### I. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılığın yaptırımını pek çok şekilde ortaya çıkabilir. Bu yaptırım; hukuki nitelikte olabileceği gibi<sup>363</sup>, idari veya cezai nitelikte de olabilir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonuna ilişkin hükümlere aykırılık halinde hukuki yaptırımlar ancak dolaylı olarak söz konusu olur. Gerçekten; örneğin, işçinin iş kazası sonucu ölümü halinde işverenin kusur durumu tespit edilirken, eğitim verme yükümünü yerine getirip getirmediği, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kararlarına uyup uymadığı göz önünde bulundurulur. Ancak bunlar dolaylı olarak ortaya çıkabilecek yaptırımlardır.

İş sağlığı ve güvenliği organizasyonuna ilişkin hükümlerin yerine getirilmemesinin doğrudan yaptırımını ise idari veya cezai nitelikte ortaya çıkar. Nitekim çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izleyen ve denetleyen Devlet bunlara uyulmasını sağlamak üzere idari ve cezai yaptırımları da öngörmüştür<sup>364</sup>. Bunlar İş K.. m.105’de düzenlenen idari para cezası yaptırımları<sup>365</sup> ve ileride değineceğimiz cezai yaptırımlardır.

Çalışma hayatımızın idari para cezalarının uygulanması konusunda iyi bir geçmişe sahip olduğu söylenemez. Gerçekten; idari para cezalarına itiraz süresinin hak arama özgürlüğünü ihlal edecek nitelikte kısa olması<sup>366</sup>, itirazlarda iş mahkemelerinin dışındaki mahkemelerin görevli kılınması, itirazın cezanın yerine getirmesini durdurmaması, itiraz üzerine verilen kararın kesin olması hep çalışma hayatının sorunlu konuları olmuştur<sup>367</sup>. Bununla birlikte, isabetli olarak bu konuda önemli bir adım atılarak, 1 Haziran 2005 tarihinde

<sup>362</sup> SERATLI, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s.117.

<sup>363</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s. 281.

<sup>364</sup> SÜZEK, İş Hukuku Yaptırımları, İş Hukuku Dergisi, C: 3, S: 2, Nisan-Haziran 1993, s. 172.

<sup>365</sup> EKMEKÇİ, İş Sağlığı, s. 164.

<sup>366</sup> GÜLAN Aydın, İdari Para Cezalarına Karşı İş Kanunu’nun Düzenlediği Yargısal Yol, MESS Mercek Dergisi, Ocak 2004, s. 63.

<sup>367</sup> EKMEKÇİ, İş Sağlığı, s. 164.

5326 sayılı Kabahatler Kanunu yürürlüğe konulmuştur<sup>368</sup>. Nitekim Ülkemizde idari para cezalarına uygulanacak hükümleri düzenleyen ayrı bir kanun bulunmamaktaydı<sup>369</sup>. Kabahatler Kanunu, toplum düzenini, genel ahlakı, genel sağlığı, çevreyi ve ekonomik düzeni korumak amacıyla; kabahatlere ilişkin genel ilkeleri, kabahatler karşılığında uygulanabilecek olan idari yaptırımların türleri ve sonuçlarını, kabahatler dolayısıyla karar alma sürecini, idari yaptırıma ilişkin kararlara karşı kanun yolunu ve idari yaptırım kararlarının yerine getirilmesine ilişkin esasları düzenleyerek kural olarak tüm idari para cezalarının uygulanmasını ortak esaslara bağlamıştır<sup>370</sup>.

## II. İdari Yaptırımların Çeşitleri

### 1- İdari Para Cezaları

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki idari yaptırımları birbirinden ayırmak ve açıklığa kavuşturmak için öncelikle iş güvenliği müfettişinin denetim esnasında işyerindeki tehlikenin niteliğine göre alacağı hukuki tavrı belirlemek gerekir. İşyerindeki tehlike yaşamsal nitelikte ise iş güvenliği müfettişi ilgili komisyonu toplantıya çağırarak işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımlarını harekete geçirmek durumundadır. İşyerinde tehlike yaşamsal nitelikte olmayıp yakın bir tehlike özelliği taşıyorsa müfettişin işyerine tehlikenin giderilmesi için bir süre tanıma hakkı olmayıp derhal idari para cezası sürecini başlatması gerekir (İ.T.T. m.22/3). Tehlike ne yaşamsal ne de yakın bir nitelik taşıyorsa, müfettişe takdir yetkisi tanınmıştır. Müfettiş işyerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından genel durumunu ve özelliklerini değerlendirerek ya eksiklerinin giderilmesi için uygun bir süre verir ya da idari para cezasının uygulanması talebiyle bölge müdürlüğüne başvurur (İ.T.T. m.22/3)<sup>371</sup>.

İşverenin yukarıda belirtilen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere aykırı davranması halinde uygulanacak idari para cezaları İş Kanununun 104. ve 105. maddelerinde yer almıştır<sup>372</sup>. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamasını idari para cezasına bağlayan en genel kural İş Kanununun 105. maddesinin 1. fıkrasında öngörülmüştür. Adı geçen hükme göre: “Bu kanunun 78. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen tüzük ve

<sup>368</sup> ŞAHLANAN Fevzi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler. MESS Sicil, Mart 2006, s.5.

<sup>369</sup> MAHMUTOĞLU F. Selami, Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi ve Düzene Aykırılık Hukukunda Yaptırım Rejimi, İstanbul 1985, s. 117.

<sup>370</sup> EKMEKÇİ, İş Sağlığı, s. 164.

<sup>371</sup> SÜZEK, İşçi Sağlığı, s. 47; KILIÇ, s. 148.

<sup>372</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.980; AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.201.

yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için para cezası verilir. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için hükmedilen ceza parası aynen uygulanır”.

İş Kanununun 105. maddesinin 1. fıkrası gereğince iş güvenliği müfettişi tarafından işyerinde kaç iş sağlığı ve güvenliği eksikliği saptanırsa söz konusu miktar bu sayıyla çarpılacaktır. Müfettiş işyerini bir ay sonra tekrar denetleyecek yine eksiklik sayısına göre idari para cezası uygulayacaktır. İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği eksiklikleri tüketilinceye kadar denetimler her ay yinelenmelidir. Uygulamada denetime her ay gidilmemekte, uzunca bir zaman sonra gidilerek (örneğin altı ay) ilk yaptırım uygulamasından bu yana kaç eksiklik kalmışsa toplam olarak idari para cezası kesilmektedir. Böyle bir uygulamanın kanuna aykırı olduğu söylenemez, ancak iş sağlığı ve güvenliği amaçlarına da uygun düştüğü de söylenemez. Kanunun amacı sadece önlemleri almayan işyerlerine ceza vermek değil, bu işyerlerini devamlı denetleyerek önlemlerin alınmasını sağlamaktır. Ceza ancak bu amaca hizmet eden bir araçtır<sup>373</sup>. Sadece ödenecek idari para cezası değil müfettişin her ay geleceğini bilmek de işveren ve işveren vekilleri için caydırıcı etki yapar. Müfettişin bu konuda yapacağı uyarılar idari para cezası kadar önem taşır<sup>374</sup>.

İş Kanununun 105. maddesinin 1. fıkrasında öngörülen ve yukarıda belirttiğimiz yaptırımlardan başka İş K.. m.104 ve 105’de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer idari para cezaları yer almıştır. İş Kanununun 104. maddesinde, çocukları ve gençleri çalıştırma yasağına aykırı hareket eden, küçüklerin ve kadınların yeraltında ve su altında çalıştırma yasağını ihlal eden, gece çalıştırma yasağına aykırı hareket eden, gece çalıştırma yasağına aykırı davranan, kadınlara doğum izni ve ücretsiz izin vermeyen, yine İş Kanununun 105. maddesinde ise, işyerinde gereken her türlü iş güvenliği önlemlerini almayan, denetim ve eğitim görevini yerine getirmeyen, kurma izni ve işletme belgesi almadan işyeri açan, faaliyeti durdurulan veya kapatılan işyerini izinsiz açan, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ilişkin hükümlere aykırı davranan, işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma ve iş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüklerini yerine getirmeyen, ağır ve tehlikeli işlerde yaş şartlarına uymadan, sağlık

---

<sup>373</sup> SERATLI, İş Sağlığı, s.202.

<sup>374</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s. 328.

raporu almadan işçi çalıştıran, gebe ve çocuk emziren kadınlara ilişkin hükümlere aykırı hareket eden işveren veya işveren vekilleri hakkında idari para cezaları öngörülmüştür<sup>375</sup>.

İdari para cezalarına ilişkin gerek Kabahatler Kanununa kadar ve gerekse de bundan sonraki dönemde çıkarılan 5728 sayılı Kanuna kadar, idari para cezalarına, itiraz edilecek makam ve cezaya itirazın süresi birtakım değişikliklere uğramıştır. Bizde burada geçen her bir süreci kısaca baştan sona doğru anlatarak konunun daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunmaya çalışacağız.

### **A) İş Kanunu Çerçevesindeki Dönem**

1.6.2005' de yürürlüğe giren Kabahatler Kanunu'na dek geçen evrede İş Kanununun idari para cezalarına karşı öngördüğü kanun yolu şöyleydi;

4857 sayılı İş K.. m.108 hükmü incelendiğinde görülür ki, ilgili işyeri bakımından yetkili Bölge Müdürünce veya duruma göre İŞKUR İl Müdürünce verilen idari para cezaları verildiği anda kesin bir ceza olmayıp buna itiraz mümkündür<sup>376</sup>. İtirazın, ilgilinin savunma imkanından yeterince yararlanmasını engelleyecek şekilde 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre ilgisine tebliğinden itibaren en geç 7 gün içinde yapılması gerekiyordu (İş K.. m.108/2, c.3). Görüldüğü gibi burada itiraz çok kısa bir süreye sıkıştırılmıştır<sup>377</sup>.

İtirazların yöneltileceği makam ise; 1475 sayılı İş Kanununda idari para cezalarına itiraz mercii sulh ceza mahkemesi olarak gösterilmişken, 4857 sayılı İş Kanununda itiraz mercii olarak idare mahkemesi belirlenmişti<sup>378</sup>.

### **B) Kabahatler Kanunu Çerçevesindeki Dönem**

Kabahatler Kanunu, 30.3.2005 tarihinde çıkarılarak, 1.6.2005 tarihinden itibaren yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır. Kabahati suç olmaktan çıkarılma eğiliminin bir sonucu olarak, hem genel olarak kabahat ve idari yaptırımlara yer verilmiş, hem de bir idari işlem niteliğine rağmen idari para cezası ile mülkiyetin kamuya geçirilmesi cezalarına karşı adli yargı görevli kılınmıştır (Kab.K. m.2 vd., 27-29).

<sup>375</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.980; SERATLI, İş Sağlığı, s. 209.

<sup>376</sup> AKYİĞİT Ercan, İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, MESS Sicil, Mart 2008, s.177

<sup>377</sup> GÜLAN, Yargısal Yol, s.62; SERATLI, İş Sağlığı, s.211.

<sup>378</sup> AKYİĞİT Ercan, İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri, MESS Sicil, Haziran 2006, s.23; AKYİĞİT Ercan, İdari Para Cezaları Bakımından İş K. 108'deki Kanun Yolu Hala Yürürlüktedir. Legal YKİ, Temmuz 2007, s.159.

Kabahatler Kanunu idari para cezası kararlarına karşı İş Kanunu'ndakinden farklı bir yargısal yol düzenlemişti ve bu yüzden İş Kanunu kapsamındaki idari para cezalarına karşı hangi kanun hükmünün uygulanacağı problemi yaşanmaya başlamıştı. Kabahatler Kanunu, İş K.. m.108/2 yi zımnen kaldırmış gözüküyor fakat kanunen henüz yürürlükten kalkmamıştı. Buna göre; 1.6.2005'ten önce verilmiş idari para cezası kararlarına karşı idare mahkemesinde iptal davası açılmışsa, buna Kabahatler Kanunu uygulanmayacak, dava İş K.. m.108 uyarınca idare mahkemesinde görülecek ve sonuçlandırılacaktı. 1.6.2005 tarihinden önce verilen idari para cezalarına karşı henüz iptal davası açılmamışsa ve dava açma süresi geçmemişse Kanunun yürürlüğe girdiği 1.6.2005'ten itibaren 15 gün içinde Kab.K. m.27'ye göre sulh ceza mahkemesine başvurulabilecekti (Kab.K. Geç. m.3).

Kanımızca, Kanunun bu haliyle İş K.. m.108/2 henüz yürürlükte olduğundan, idari para cezalarına karşı öngörülen kanun yolu olarak idare mahkemesinde itiraz yolu geçerliliğini sürdürüyordu. Fakat bu durum 5728 sayılı Kanun yürürlüğe girdiğinde nihayet son bulacaktı.

### **C) 5728 Sayılı Kanun Çerçevesindeki Dönem**

Kanun koyucu 23.1.2008'de "Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" adını taşıyan devasa boyutlu bir kanunu kabul etmiştir. Kanun kendi hükmü gereğince Resmi Gazete'de yayımlandığı gün olan 8.2.2008'den itibaren yürürlüğe girmiş bulunmaktadır<sup>379</sup>.

Kanun hükümleri incelendiğinde Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve İş K. m.107<sup>380</sup> ve konumuzla ilgili İş K.. m.108 de ciddi değişikliklere gidildiği görülür. İş Kanunundaki idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yolu ile ilgili olarak İş K.. m.108/2 hükmünün yürürlükten kaldırıldığı açıkça hükme bağlanmıştır. Böylece 8.2.2008'den itibaren artık İş K.. m.108/2 hükmü yürürlükte değildir. Buna göre idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yolu olarak sadece 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 19.12.2006 tarih ve 5560 sayılı Kanunla değişik hükümleri çerçevesinde duruma göre sulh ceza veya ağır ceza

<sup>379</sup> Resmi Gazete, 8.2.2008, No:26781.

<sup>380</sup> İş K.. m.107'deki değişiklik; daha önce "para cezası" olarak geçen yaptırımın "idari para cezası" olarak düzeltilmesi ve idari para cezası miktarının "ikibin YTL'den sekizbin TL'ye" çıkarılması olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca YTL yerine artık TL kullanılmaktadır.

mahkemesinde<sup>381</sup> gündeme gelebilecek “başvuru” (Kab.K. m.27) ve “itiraz” (Kab.K. m.29) kanun yollarının uygulanması gerekecektir<sup>382</sup>.

## 2-İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması

İş güvenliği önlemlerinin alınmamasının en önemli yaptırımlarından biri, işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasıdır. 4857 sayılı Kanun işin durdurulması veya işyerinin kapatılması konusunda 1475 sayılı Kanundan ve Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan tasarıdan oldukça farklı bir düzenleme getirmiş bulunmaktadır. Gerçekten, 1475 sayılı Kanuna göre işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasına konu olabilecek işyerleri, kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerleri idi<sup>383</sup>.

14.6.1989 tarihli ve 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun, kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerlerinin kapsamını daraltmıştır. Buna göre, kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerleri sadece, birinci sınıf gayri sıhhi müesseseler, yakıcı, patlayıcı ve tehlikeli maddelerle çalışılan işyerleri, oksijen, LPG dolum depoları, bunlara ait dağıtım merkezleri, perakende satış yerleri, taş ocakları, akaryakıt istasyonları ve benzeri işyerleridir (m. 2/a-b).

4857 sayılı İş Kanunu, isabetli olarak, durdurma veya kapatma kararının alınabilmesi için işyerinin kurma izni ve işletme belgesine sahip olması şartından vazgeçmektedir. O halde, bu izni ve belgeyi almak zorunda olsun olmasın bütün işyerlerinde işin tamamen veya kısmen durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımını uygulanabilecektir<sup>384</sup>.

İşin durdurulmasının veya işyerinin kapatılmasının ilk şartı işyerinde işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir hususun saptanmasıdır<sup>385</sup>. Yaşamsal tehlike arz etmeyen iş güvenliği eksiklikleri nedeniyle bu yola gidilemez. Bu yaptırımın uygulanabilmesi için örneğin makine koruyucusunun bulunmaması, eskimiş buhar kazanının her an patlayabilecek durumda olması, metan gazının yüksekliği dolayısıyla grizu patlaması olasılığının bulunması gibi işçilerin yaşamına mal olabilecek önemli bir iş güvenliği tehlikesinin varlığı gerekir<sup>386</sup>.

<sup>381</sup> SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 3.Baskı, Konya 2009, s.346.

<sup>382</sup> AKYİĞİT Ercan, İş Yasası’ndaki İdari Para Cezalarında Son Durum, MESS Sicil, Eylül 2008, s.156.

<sup>383</sup> SOYER Polat, 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, TÜRK-İŞ, 12-13 Temmuz, Kuru Otel/ Bolu 2003, s. 34.

<sup>384</sup> ARSEVEN, s. 15; SOYER,4857 Sayılı, s. 34.

<sup>385</sup> ÇELİK, s.164; SERATLI, İş Sağlığı, s.206.

<sup>386</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2103.

Aynı şekilde işçiye işi bırakma olanağı sağlayan İş K.. m.83/1' deki düzenlemeden farklı olarak işin durdurulması veya kapatılması yaptırımının uygulanabilmesi için tehlikenin aynı zamanda “acil” olması gerekli değildir. Bu nedenle acil nitelikte bulunmayan ancak pnömokonyoz, silikoz veya kurşuna maruziyet gibi uzun dönemde yaşamsal tehlike yaratan mesleki risklerin varlığı halinde de işin durdurulması yoluna gidilebilir<sup>387</sup>.

İşin durdurulmasının veya işyerinin kapatılmasının diğer şartı bu yaptırımın uygulanmasına üç taraflı bir komisyonun karar vermesidir. İş Kanununun 79. maddesinin 1. fıkrası ve Yönetmeliğin 5. maddesi uyarınca işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına iki iş güvenliği müfettişi, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile bölge müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon karar verir. Komisyona katılacak müfettişlerden biri işin durdurulmasını veya işyerinin kapatılmasını teklif eden müfettiştir. Komisyonun işçi ve işveren temsilcilerinin nasıl seçileceği ve görev süreleri Yönetmeliğin 5. maddesinin 3 ve 4. fıkraları ile 6. maddesinde gösterilmiştir. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekreteryar işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür<sup>388</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği denetimi yapan müfettiş, işyerinde yaşamsal bir tehlikenin varlığını raporunda belirtirse, bölge müdürü komisyonu yazılı olarak toplantıya çağırır. Bölge müdürü ve müfettişlerin toplantıya katılması zorunludur. İşçi ve işveren temsilcilerinin toplantıya katılmaması komisyonun toplanmasını ve karar almasını engellemez. Kararlar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde, başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır<sup>389,390</sup>.

### 3-İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması

İş Kanununun 79. maddesinin 6. fıkrası gereğince “Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur”. Aynı şekilde Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin 8. maddesine göre de “Bu Yönetmelikte belirtilen şartlara aykırı olarak, ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve

<sup>387</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s. 284.

<sup>388</sup> ÇELİK, s.164; BOSTANCI, İş Sağlığı, s.77; SERATLI, İş Sağlığı, s.207.

<sup>389</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.978; AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2104.

<sup>390</sup> İşçilerin hayatı için tehlikeli bir durumun varlığında gündeme gelebilecek işin durdurulması/işyerinin kapatılması olgusunun komisyonca oylanması, aslında bir diğer boyutuyla işçi sağlığının hatta hayatının dahi oylandığıdır. Oy çokluğunun demokratik bir görünüm arz ettiği akla gelebilir de, işçi sağlığının/hayatının oylama konusu olmasını anlamak mümkün gözükmemektedir. AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2104.

genç işçi çalıştırıldığıнын veya çalışan işçinin sağlık durumu itibariyle böyle bir işte çalıştırılmamasının gerektiğinin tespiti halinde, bu işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaktan alıkonur”<sup>391</sup>. Yaş, cinsiyet ve sağlık durumları nedeniyle çalıştırılmaması gereken işçiler yukarıda belirtilmişti. İş Müfettişleri denetimleri sırasında işyerlerinde bu durumda olan kişileri saptadıklarında, bunların çalışmalarını engellemek durumundadırlar<sup>392</sup>.

Daha önce görüldüğü şekilde, gerek öğreti gerek yargı kararları tarafından söz konusu işçilerin iş sözleşmelerinin o zamana kadar geçerli bir sözleşmenin tüm hukuki sonuçlarını doğuracağı kabul edilmektedir. Bunun gibi, işçinin yaşına, cinsiyetine veya sağlık durumuna uygun olmayan bir işte çalıştırılması, iş sözleşmesinin tamamını değil Borçlar Kanununun 20. maddesinin 2. fıkrasında yer alan kısmi geçersizlik kuralına uygun olarak işçinin sadece bu şekilde çalıştırılmasına ilişkin hükmünü geçersiz kılar. Çünkü sözleşmenin tümünü geçersiz saymak diğer deyişle iş sözleşmesinin sona erdiğini ileri sürmek, iş mevzuatının işçiyi koruyucu nitelikteki söz konusu hükümlerin amacına ters düşer. Gerçekten, işçinin iş sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla getirilmiş kurallar onun işini kaybetmesi sonucunu doğurmamalıdır<sup>393</sup>.

## § 6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN CEZAI SORUMLULUĞU

### I.Genel Olarak

İşverenlerin işyerlerinde gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini almaları gerekmektedir. Bu yükümlülüğe aykırılık sonucu ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıkları, işverenlerin hukuki sorumluluğu yanında cezai sorumluluklarına da sebep olmaktadır. Türk Ceza Kanununa göre iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda bir işçinin ölmesi ya da yaralanması, taksirli ölüme ve yaralanmaya sebep olma suçlarına neden olmaktadır. Söz konusu suçlar için hapis cezaları öngörülmüştür. Bu cezalar, yaralanmalarda 3 aydan 1 yıla kadar, ölümlerde ise 2 yıldan 6 yıla kadar hapis olarak belirlenmiştir. Ancak işverenin kusur durumu ve zarar gören işçi sayısı, söz konusu hapis cezalarını çok yukarılara çekebilmektedir. Her ne kadar anılan suçların ilk kez gerçekleşmeleri halinde işverenlerin alacakları cezaların hürriyeti bağlayıcı olmaması büyük ölçüde sağlanabiliyor olsa da, tekrarı halinde önemli hapis cezaları ile karşılaşılma ihtimali doğmaktadır<sup>394</sup>.

<sup>391</sup> ÇELİK, s.164; BOSTANCI, İş Sağlığı, s. 79; SERATLI, İş Sağlığı, s.208

<sup>392</sup> KAPLAN-SENYEN, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s. 157.

<sup>393</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s. 185.

<sup>394</sup> AKIN Levent, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, Tisk Akademi, C:3, 2008/1, s.210.



## II.Taksirle Yaralama

TCK. m.89 da “Taksirle Yaralama”dan bahsetmektedir. Bu durumda da yine Ceza Kanunu açısından uygulanacak yaptırım şöyledir; “Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır” (TCK. m.89/1).

Madde metninin gerekçesinde ise taksirle yaralama suçu tanımlanmıştır. “Genel Hükümler” başlıklı Birinci Kitapta yer alan taksire ilişkin hükümler, bu suç açısından da geçerlidir. Yaralama kavramının içeriği bakımından, kasten yaralama suçuna ilişkin gerekçeye bakılmalıdır. Maddenin iki ve üçüncü fıkralarında taksirle yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaşmış halleri düzenlenmiştir. Bu hususlarla ilgili açıklamalar için, kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaşmış hallerine ilişkin madde gerekçesine bakılmalıdır. Dördüncü fıkrada, birden fazla kişinin yaralanmasına neden olunması halinde, verilecek cezanın alt ve üst sınırı belirlenmiştir.

Açılımlar kısmında ise; başkasının vücuduna acı vermeye veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına taksirle neden olan kişi cezalandırılır. Kasten yaralama ile aradaki farkın suçun manevi unsuruna ilişkin olduğu açıktır<sup>395</sup>. Neticenin yaralama olarak gerçekleşmesi ise öldürme fiili ile arasındaki farkı ortaya koyar. Diğer bir deyişle taksirle öldürme ve yaralama arasındaki fark netice bakımındandır<sup>396</sup>. Öte yandan bilinçli taksirin varlığı halinde failin cezası ağırlaştırılır (TCK. m.22/3) ve fiil şikayete bağlı olmaktan çıkar(TCK. m.89/5)<sup>397</sup>. Ancak ister bilinçli ister bilinçsiz olsun taksirle yaralama her durumda

<sup>395</sup> “...sağlık ocağında görevli hemşire ve ebe olan sanıkların vücuda enjeksiyon biçimi farklı olan kızamık aşısı yerine gerekli dikkat ve özeni göstermeyerek kızamık suyu ile sulandırılmış verem aşısı yapmaları nedeniyle bebeklerden ...’nin bir yıl süreyle gözlem altında tutulmalarına yol açma ve kolunda iltihaplı ceviz büyüklüğünde şişlik oluşturma eylemlerinin özel hüküm niteliğindeki taksirle yaralama suçuna uyması. .” .Y4CD., 2.5.2006, 18181/10269, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (9.4.2008).

<sup>396</sup> **ÖZBEK** Veli Özer, Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı, C: 2, Ankara 2008, s. 491; **SOSYASLAN** Doğan, Ceza Hukuku Özel Hükümler, 5.Baskı, Ankara 2005, s.123; **TEZCAN** Durmuş/**ERDEM** Mustafa/**ÖNOK** Murat, Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, 5.Baskı, Ankara 2007, s.181 vd.

<sup>397</sup> “Olayın oluşu, sanığın savunmaları, mağdur ve tanık beyanları, sanık hakkında düzenlenen adli raporun içeriğine göre, olay günü sevk ve idaresindeki araçla almış olduğu 124 promil alkolün etkisi ile şerit ihlali yaparak mağdurların bulunduğu motosiklete çarpan sanığın eyleminde bilinçli taksir şartlarının gerçekleştiği, bilinçli taksir halinde suçun kovuşturulmasının şikayete bağlı olmayacağı gözetilmeden yazılı şekilde şikayetten vazgeçme nedeniyle kamu davasının düşürülmesine karar verilmesi...”Y9CD., 20.2.2007, 6469/1218, YKD., Nisan 2007, s. 281.

uzlaşmalık suçlar arasındadır (CMK. m.253/1). Şikayete bağlı olup olmadığı bu açıdan önemsizdir.

Taksirle yaralamanın nitelikli halleri ağırlatıcı sebepler bakımından kasten yarala suçuna ilişkin TCK. m.87/1 ve 2 ile aynıdır. Böylece netice sebebiyle ağırlaşan hallere kısmen de olsa taksirle yaralama suçları bakımından da yer verilmiştir. Konuyla ilgili yukarıda yapılan açıklamalar burası için de geçerlidir<sup>398</sup>.

Ancak Kanun, TCK. m.86/3’de yer alan ağırlatıcı sebepler ile TCK. m.87/4’de yer alan ölüm neticesinin gerçekleşmesi ağırlatıcı sebebi ve TCK. m.86/2’de yer alan hafifletici sebebe taksirle yaralama suçu bakımından yer vermemiştir. Kanımızca söz konusu hallerin taksirle yaralama suçu bakımından da gerçekleşmesi olasıdır. Gerçekten taksirle yaralanan bir kişi ölmüş olabileceği gibi yaralamanın basit bir tıbbi müdahale ile giderilebilecek ölçüde hafif olması da olasıdır. Taksirle yaralanan kişi ölmüşse taksirle öldürmeden cezalandırılacağı için sorun bulunmaz. Ancak taksirle yaralamanın basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek ölçüde hafif olmasına sonuç bağlanmaması yerinde olmamıştır. Bu halde artık TCK. m.89/1’in uygulanması dışında bir seçenek yoktur. Zira cezalar kanunda açıkça yazılı olmadığı sürece eskitilemez (TCK. m.61/9).

Öte yandan TCK. m.89/4 “Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur” şeklinde taksirle yaralamaya özgü bir niteliği hal öngörmüştür. O halde fail taksirli hareketiyle iki veya daha fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa cezası ağırlştırılır. Ancak ölümün de meydana gelmesi durumunda TCK. m.85/2’nin uygulanacağı hatırlatılmalıdır<sup>399</sup>. Konuyla ilgili Yargıtay kararları ise özetle şöyledir: “...Sanığın başıboş bıraktığı 3 köpeğinin sokakta bisiklete binen 9 yaşındaki mağdura saldırarak ısırarak suretiyle yaralanmasına yol açması şeklinde gerçekleşen eylemin 5237 sayılı TCK’nın 89/1. maddesinde düzenlenen taksirle yaralama suçunu oluşturacağı gözetilmeden hüküm kurulması yanlıştır”<sup>400</sup>. Başka bir kararda ise “Sanığın güzergahı üzerindeki gireceği yolu kaçırıp, yanlış yola saptıktan sonra ilerideki bir noktadan kaçırdığı yola girmek üzere bölünmüş yolun ters istikametten seyri sırasında, nizami olarak kendi şeridinden gelen araçla çarpışması şeklinde gelişen olayda bilinçli taksirin gözetilmemesi, aleyhe temyiz olmadığından bozma nedeni yapılmamıştır. Yerinde görülmeyen sair itirazların reddine, ancak; sanığın sürücü belgesinin onaylı sureti getirilip,

<sup>398</sup> ÖZBEK, s. 492; TEZCAN/ERDEM/ÖNOK, s.181 vd.

<sup>399</sup> ÖZBEK, s. 492; TEZCAN/ERDEM/ÖNOK, s.209; AKIN, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.223.

<sup>400</sup> Y2CD., 8.3.2007, 10108/3506, [www.adalet.org](http://www.adalet.org) (9.4.2008).

suç tarihinde geçerli olup olmadığı araştırılmadan geri alınmasına karar verilmesi hatalıdır”<sup>401</sup>.

### III.Taksirle Öldürme

TCK. m.85 hükmü “Taksirle Öldürme”den bahsetmektedir. Bu durumda Ceza Kanunu bakımından uygulanacak yaptırımı şu şekilde anlatabiliriz: Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa, kişi iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Failin bilinçli taksir içinde hareket etmiş olması durumunda ceza üçte birden yarısına kadar artırılır. İfade edilmelidir ki, söz konusu fiillere ilişkin yaptırımların alt ve üst sınırlar arasındaki farkın oldukça yüksek olması cezaların belirli olması ilkesi bakımından sakınca ortaya çıkarabilecek niteliktedir. Yine bu düzenlemenin hakim alt ve üst sınırlar arasında ceza belirlerken keyfi hareket etmesine elverişli olduğuna dikkat çekilmelidir<sup>402</sup>.

Öte yandan yaptırımların belirlenmesi bakımından ETCK. m.455’de olduğu gibi TCK. bakımından cezanın 1/8 oranında indirilmesi hükmüne yer verilmediği hatırlatılmalıdır. Böyle olunca failin ve mağdurun kusurlarının “8” üzerinden belirlenerek bu oranlarda failin cezasının indirilmesi mümkün olmayacaktır<sup>403</sup>. Failin kusuru somut olayın özelliklerine göre mağdurdan bağımsız olarak belirlenip değerlendirilecek ve yaptırım buna göre belirlenecektir<sup>404</sup>. Daha sonra bu cezadan kusur oranında bir indirim yapılmayacaktır. Taksir dolayısıyla kusurun belirlenmesi normatif bir değerlendirmeye mümkün olmakla birlikte, somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlal edilip edilmediğinin belirlenmesi

<sup>401</sup> Y9CD., 1.11.2006, 5292/5611, [www.adalet.org](http://www.adalet.org) (9.4.2008).

<sup>402</sup> ÖZBEK, s. 384; SOYASLAN, s.119 vd.; TEZCAN/ERDEM/ÖNOK, s.172 vd.

<sup>403</sup> AKIN, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.214; TEZCAN/ERDEM/ÖNOK, s.178.

<sup>404</sup> “2918 sayılı Kanununun 84. maddesinde belirlenen manevraları düzenleyen genel şartlara uymakta asli kusurlu olan sanığın 5237 sayılı TCK’nın 22. maddesinde açıklanan dikkat ve özen yükümlülüğünü ağırlıklı olarak ihlal ettiği anlaşılmakla, aynı kanununun 22/4. maddesi uyarınca kusurun ağırlığı ve diğer sebepleri de göz önünde bulundurularak alt ve üst sınırlar arasında bir cezaya hükmedilmesi gerekirken bu hususla tartışılıp değerlendirilmeden asgari haddi ceza tayini...”. Y9CD., 24.5.2006, 1311/2779, ARTUNÇ Mustafa, Taksirle insan Öldürme Suçu, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Yıl: 2, S: 9, Mayıs 2007, s.91.

açısından bilirkişi incelemesi yaptırılabilir<sup>405</sup>. Mağdurun kusuru sadece alt ve üst sınır arasında cezanın belirlenmesinde bir kriter olarak değerlendirilebilir<sup>406</sup>.

TCK. m.53/1 anlamında belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma güvenlik tedbiri taksirle öldürme suçu bakımından uygulanmaz. Zira söz konusu yaptırım sadece kasten işlenmiş suçtan dolayı verilen hapis cezasına mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak ön görülmüştür. Bununla birlikte TCK. m.53/5 taksirli suçlar bakımından da belli hak yoksunlukları getirmiş bulunmaktadır. Buna göre; belli bir meslek veya sanatın ya da trafik düzeninin, gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla işlenen taksirli suçtan mahkûmiyet halinde, üç aydan az ve üç yıldan fazla olmamak üzere, bu meslek veya sanatın icrasının yasaklanmasına ya da sürücü belgesinin geri alınmasına karar verilebilir. yasaklama ve geri alma hükmün kesinleşmesiyle yürürlüğe girer ve süre cezanın tümüyle infazından itibaren işlemeye başlar<sup>407</sup>.

Öte yandan taksirle öldürme sonucu hükmolunan hapis cezası uzun süreli de olsa bu ceza diğer şartların varlığı halinde adli para cezasına çevrilebilir. Ancak bilinçli taksirin varlığı buna engeldir (TCK. m.50/4). Öte yandan hapis cezasının para cezasına çevrilmesi durumunda ertelenmesi mümkün değildir. Fiilin taksirli olması bu konuda bir önem arz etmez. Diğer şartlarında varlığı halinde taksirle öldürmeden dolayı iki yıla kadar olan hapis cezası ertelenebilir. Bu süre fiili işlediği sırada on sekiz yaşını doldurmamış veya altmış beş yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından üç yıldır<sup>408</sup>.

---

<sup>405</sup> Gereğede bu konuya ilişkin şu örnekler verilmiştir: “..ölümle sonuçlanan bir ameliyat sırasında hastaya yapılan tıbbi müdahalenin tekniğine uygun olarak yapılmış olup olmadığının belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesine gerek bulunduğu muhakkaktır. Keza, ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan bir trafik kazasında, sürücülerin trafik kurallarına uyup uymadıklarının, hangi trafik kuralının ne suretle ihlal edildiğinin, trafiğe çıkarılan aracın teknik bakımdan herhangi bir arızasının olup olmadığının belirlenmesi açısından da bilirkişi incelemesi yapılabilir...”. AKIN, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.215.

<sup>406</sup> ÖZBEK, s.384; SOYASLAN, s.119; TEZCAN/ERDEM/ÖNOK, s.178.

<sup>407</sup> TEZCAN/ERDEM/ÖNOK, s.178 vd; AKIN, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.213 vd.

<sup>408</sup> ÖZBEK, s.384.

## SONUÇ

İnsanın doğayla savaşı sonucu başlayan, ilk aletin yapımı ile gelişen ve toprağı ekip biçmek, madenleri çıkarıp işlemek, iplik eğirip dokumak şeklinde süren çalışma yaşamı insanlık tarihinin uzunca bir dönemi boyunca çok büyük değişikliklere uğramamıştır. Çalışma şart ve yöntemlerine ilişkin köklü değişimler, ekonomik ve toplumsal düzeni de derin bir biçimde etkileyip yeni bir yapı kazandıran teknik gelişmelerle başlamıştır. Endüstride yeni teknik metotların uygulanması, alet ve makinelerin çoğalması, karmaşıklaşması, ayrıca işverenlerin üretimi artırma ve mümkün olduğunca ucuza mal etme çabaları, sağlıksız çalışma koşullarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dolayısıyla tüm bu etkenler, iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına yol açmıştır.

İş kazası ve meslek hastalıklarının artması endişe verici duruma geldiğinde kamu düzenini ve işçilerin güvenliklerini sağlamak amacıyla devlet müdahale etmek zorunda kalmıştır. İlk düzenlemeler daha çok riskin sonuçlarını gidermeye ve işçilerin zararlarını ortadan kaldırmaya yönelik olmuştur. Ancak bu tedbirlerin yeterli olmadığı anlaşılınca riskin ortaya çıkmasını önlemeye yönelik çalışmalar hız kazanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla birçok ülkede geniş kapsamlı, sürekli değişen ve gelişen teknolojiye ve günün gereksinimlerine uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği hukukunun oluşmasına yol açmıştır. Bu gelişmeler uluslar arası ve ulusal kuruluşların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunlardan en önemlileri Uluslar Arası Çalışma Teşkilatı (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) dür. Her iki kuruluşta çalışma hayatına ilişkin bir takım prensipler ve standartlar getirmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından ülkemizin gelmiş olduğu noktayı değerlendirdiğimizde, özellikle son yıllarda yapılan düzenlemelerle iyi bir durumda olduğumuz kanaatindeyiz. Ülkemiz batıda büyük mücadelelere neden olan sanayi devrimini yaşamadan, çalışma hayatında birçok sosyal ve ekonomik hakları kabul etmiş ve uygular hale gelmiştir.

4857 sayılı İş Kanununa kadar işçi sağlığı ve iş güvenliği olarak ifade edilen kavram, bu kanunla hukuk terminolojisine “iş sağlığı ve güvenliği” olarak girmiştir. İşçi sağlığı kavramının, iş sağlığı olarak değiştirilmesindeki amaç işyerinde meydana gelebilecek iş kazasının işyeri çevresinde yaşayanlara da zarar verebileceği endişesindedir.

Çalışmamızda ülkemizin sosyal sorunları arasında yer alan iş sağlığı ve güvenliği konusu mevzuatın işverenlere yüklediği yükümlülükler açısından incelenmeye çalışılmıştır.

Mevzuatımız iş sağlığı ve güvenliği dar anlamda ele almakta ve düzenlemektedir. Zira, mevzuatımızın zaman zaman yetersiz kalmasının temel sebebi de gelişmelere yetişememesindedir. İş Kanununun 77. maddesi iş sağlığı ve güvenliği konusunun en önemli maddesidir. Bu madde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlem alma yükümlülüğünü, sınırları olmayan geniş ve mutlak bir nitelikte düzenlemiştir. Çağımız teknolojisindeki hızlı ilerlemeler endüstride kullanılan yöntemlerin çok çabuk değişmesine ve gelişmesine neden olmaktadır. Bu gelişme neticesinde yeni riskler ortaya çıkmaktadır. Kuşkusuz bu değime yönelik alınacak her önlemi kanunla düzenlemek mümkün değildir. Kanun koyucu iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli her türlü önlemi almak ifadesiyle işvereni işyerinde bilimin, tekniğin ve tecrübenin getirdiği her türlü önlemi almakla yükümlü olmuştur.

Şüphesiz, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak sadece işverenlerin görevleri değildir. Bu önemli konuda başta devlet olmak üzere işçilere, sendikalara da görevler düşmektedir. Her kesimin kendi üzerine düşen görevi en iyi şekilde yerine getirmesiyle uygulanacak iş güvenliği önlemleri önemli amaçların gerçekleşmesine hizmet edecektir. İşyerlerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması, güvenli çalışma koşullarının sağlanması, işçilerin sağlığının ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin geleceğinin korunması, işverenin kazalardan doğan maliyetlerinin düşürülmesi, üretimin kesintisiz devamının sağlanması iş gücü veriminde ve toplam verimde artışlarla kalkınmaya yardımcı olunması bu amaçların başında gelmektedir. Bu amaçlara ulaşmak işverenlerin çalışma belirtilen konulara özenle eğilmeleriyle mümkün olabilecektir. Aksi halde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuatında bir anlamı kalmayacaktır.

İş Kanunumuzda işveren yanında çalışan geçici işçiye karşı da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini kendisinde çalıştığı süreyle sınırlı olmak üzere yerine getirmekle yükümlüdür. Yine işveren işyerinde çalıştırdığı başka işverenlerin işçilerine karşı da alt işveren ile birlikte sorumludur. Bunların dışında İş Kanunumuz işvereni işyerindeki çırak ve stajyerler içinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü tutmuştur. İşverenlere yönelik sözü edilen yükümlülükler oldukça yerindedir.

İş Kanununda düzenlenen önemli bir yenilik, işverenlere işçileri eğitime ve denetleme yükümlülüğü getirilmiş olmasıdır. İşverenler sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı için bu

önlemlere uyma, tehlikeleri bilme ve tekniğin getirdiği yenilikler konusunda işçileri eğitmek zorundadırlar. Yine işverenler işçilerin sağlığı korumak için malzeme vermekle kalmayıp, bunların kullanılması sağlamak, kullanıp kullanmadıklarını sürekli ve etkin bir şekilde denetlemek zorundadır.

Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği kurulları yönetime katılma modeline uygun bir biçimde kanunla oluşturulması zorunlu tutulan müesseselerden biridir. 1475 sayılı İş Kanununa göre, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, görev ve yetkilerini düzenleyen “işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü” bu kurulları daha çok danışma organı olarak düzenlerken, 4857 sayılı İş Kanunu bu kurulların yetkilerini güçlendirmiş ve daha dinamik bir yapı kazandırmıştır. Ancak kurul üyelerinin işverenin işçisi durumunda olmaları bu kurulların objektif kararlar alabileceği kuşkularını da yapısında taşımaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde öngörülen işyeri hekimleri ile 82. maddesinde hükme bağlanan iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlarla ilgili maddeler 15.08.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla tek madde halinde düzenlenmiştir. Özellikle, önemli yeniliklerden biri olan işverenlerin işyerlerinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman bulundurma zorunluluğu oldukça isabetli bir hükümdür. Gerek dünyada gerekse ülkemizde kullanıma yeni giren kimyasal maddeler ve yeni teknolojiler ve bunların karmaşık yapılarının kullanımı ve hangi sorunlarla ve ne gibi tehlikelerle karşılaşılacağı konularında işçilerin bilgilendirilmeleri gerekir. Bu düzenlemeyle iş sağlığı ve güvenliği konusunda eksiklik giderilerek önemli bir ihtiyaç karşılanmıştır.

Küçük işyerleri açısından, daha donanımlı ortak sağlık birimleri kurulabileceği gibi, bu konuda işverenler arasında gerçek anlamda bir işbirliğinin sağlanması mümkün olabilecektir. Zira işyeri sağlık birimi oluşturmakla ve işyeri hekimi istihdam etmekle yükümlü bulunan işverenlerin birlikte daha donanımlı, daha gelişmiş fiziki özelliklere, daha fazla ekipman ve personele sahip bir ortak sağlık birimi oluşturmalarının son derece yararlı olacağı açıktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı açısından da İş Kanununda birkaç madde ile sınırlandırıp, diğer bütün hususların ayrı ayrı yönetmeliklerde düzenlenmesinden, iş sağlığı ve güvenliği alanında ayrı bir mevzuat düzenlemek daha yararlı ve düzenli olacaktır.

## KAYNAKÇA

- AKIN Levent** :Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 1996 Yılında Sunulan Tebliğ, İstanbul 1996.
- AKIN Levent,** :İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001.
- AKIN Levent,** :İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, Tisk Akademi, C:3, 2008/1.
- AKIN Levent,** İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi, AÜHFD 2005, C:54, S:1.
- AKIN Levent,** :İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları Açısından Yargıtayın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi, Ankara 2004
- AKIN Levent,** :Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara 2007.
- AKTAY Nizamettin/  
ARICI Kadir/  
KAPLAN-SENYEN E.Tuncay:** İş Hukuku, Ankara 2006.
- AKYİĞİT Ercan,** :İdari Para Cezaları Bakımından İş K. 108'deki Kanun Yolu Hala Yürürlüktedir. Legal YKİ, Temmuz 2007.
- AKYİĞİT Ercan,** :İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri, MESS Sicil, Haziran 2006.
- AKYİĞİT Ercan,** :İş Hukuku, Ankara 2006.
- AKYİĞİT Ercan,** :İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara 2008, C.2.
- AKYİĞİT Ercan,** :İş Kanunı'ndaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, MESS Sicil, Mart 2008.
- AKYİĞİT Ercan,** :İş Kanunı'ndaki İdari Para Cezalarında Son Durum, MESS Sicil, Eylül 2008.
- ALPAR Bülent,** :Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yapısı, Çalışmaları ve Denetimi, Kamu-İş (İş Hukuku ve İktisat Dergisi), Ocak 1999, C:4, S:4.
- ALPAR M. Bülent,** :İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, C: 7 S: 2, Ankara 2003.
- ARICI Kadir,** :İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999.



- ARSEVEN Faik**, :Yeni İş Kanununun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı, İşveren, C:42, S:7, Nisan 2004.
- ARTUNÇ Mustafa**, :Taksirle insan Öldürme Suçu, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Yıl: 2, S: 9, Mayıs 2007.
- ASLANKÖYLÜ Resul**, :Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, Ankara 2003.
- BAŞTERZİ Süleyman**, :Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003.
- BATUR Erhan**, :İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelişmeler, TİSK İşveren Dergisi, C:42, S:7, Nisan 2004.
- BAYRAM Fuat**, :Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımızda Hakim Olan İlkeler, Legal İHSGHD, 2005/7.
- BENOKAN Ömer**, :İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Eğitim, [www.messegitim.com.tr](http://www.messegitim.com.tr) (5.12.2008).
- BOSTANCI Yalçın**, :Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu-İş, 2005/8.
- CENTEL Tankut**, :Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982.
- CENTEL Tankut**, :İş Hukuku, C.I, İstanbul 1994.
- CENTEL Tankut**, :İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, İstanbul 1997.
- CILGA Ertan**, :İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem, MESS Mercek, S:34, Nisan 2004.
- ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler Ankara 1993/30,
- ÇELİK Nuri**, :İş Hukuku Dersleri, 21.Baskı, İstanbul 2008.
- DEMİR Fevzi**, :İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, İzmir 2005.
- DEMİRCİOĞLU Murat**, :Sorularla Yeni İş Kanunusu, İstanbul 2003.
- DEMİRCİOĞLU Murat**, :Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997.
- DEMİRCİOĞLU Murat/**
- CENTEL Tankut**, :İş Hukuku, 12.Baskı, İstanbul 2007.
- EKİN Nusret**, :Endüstri İlişkileri, 5.Baskı, İstanbul 1989.
- EKMEKÇİ Ömer**, :“Özel Hukukta Vücut Bütünlüğünün İhlali ve Ölüm Hallerinde Maddi Zarar Hesabının Unsurları” Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısında Sunulan Tebliğ, İstanbul 1996.

- EKMEKÇİ Ömer,** :4857 Sayılı İş Kanunu'nda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, Yeni İş Kanunsı, İstanbul 2003.
- EREN Fikret,** :Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8.Baskı, İstanbul 2003.
- EREN Fikret,** :Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.II B.5, İstanbul 1994.
- EREN Fikret,** :Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974.
- ERKUL İhsan,** :Sosyal Politika Dersleri, Eskişehir 1988.
- ERTAŞ Şeref,** :Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği ve Miktarının Tespiti, Postacıoğlu'na Armağan, İstanbul 1990.
- EYRENCİ Öner/  
TAŞKENT Savaş/  
ULUCAN Devrim,** :Bireysel İş Hukuku, 3.Baskı, İstanbul 2006.
- FİŞEK Gürhan,** :Çok Bilimli Eksende İş Sağlığı ve Güvenliği, AÜSBFD, (T. GÜNEŞ'e Armağan), Haziran/Aralık 1995.
- GENÇLER Ayhan,** :İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Uygulamaların Tarihsel Gelişimi, [www. parisbus. tr](http://www.parisbus.tr) (18.10.2007).
- GENÇLER Ayhan,** :İş Sağlığı ve İş Güvenliği alanında mevzuatımızda bulunan düzenlemelerden doğan yükümlülükler, HESME Eğitim Treni Paneller Serisi, 24 Mayıs 2002.
- GENÇLER Ayhan,** :İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Temmuz-Ağustos 2002, S:8.
- GEREK Nüvit,** :Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ocak 1988.
- GÖKYAYLA K. Emre,** :Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İzmir 2004.
- GÜLAN Aydın,** :İdari Para Cezalarına Karşı İş Kanunu'nun Düzenlediği Yargısal Yol, MESS Mercek Dergisi, Ocak 2004.
- GÜLER, Fatma Berfu,** :İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Kasım 1997.
- GÜNAY Cevdet İlhan,** :Şerhli İş Kanunu, Ankara 1998, C:2.
- GÜVEN Ercan/  
AYDIN Ufuk,** :Bireysel İş Hukuku, 2.Baskı, Eskişehir 2007.
- GÜZEL Ali,** :“Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Türk Tabipler Birliği, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, 24 Mayıs 2003, Ankara.

- GÜZEL Ali,** :Yargıtayın 1990 Yılı Kararları Değerlendirilmesi, İstanbul 1992, s.178.
- İNCİROĞLU Lütü,** :İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 2.Baskı, İstanbul 2008.
- İZVEREN Adil,** :Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1968.
- KAÇMAZ Haydar,** :İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin İşverenin İşçinin Görev ve Sorumlulukları (TMMOB, II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı 02-03 Mayıs 2003, Adana.
- KAPLAN E. Tuncay,** :İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992.
- KARAHASAN Mustafa Reşit,** :Sorumluluk ve Tazminat Hukuku 1989, C:2.
- KARAHASAN Mustafa Reşit,** :Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat- Manevi Tazminat, İstanbul 1996.
- KARAKAŞ İsa,** :İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İhtilafları Yolları, Ankara 2006.
- KESER Hakan,** :İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkilerine Yansımaları, Legal İHSGHD 2006, S:9.
- KESKİN O. Kadri,** :Taksirle Ölüme ve Yaralanmaya Sebep Olma, Ankara 1994.
- KILIÇ Leyla,** :İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006.
- KILIÇOĞLU Ahmet,** :Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği, Ankara Barosu Dergisi, 1984, S:1.
- KILIÇOĞLU Mustafa,** :İş Kanunu Şerhi, Ankara 1999.
- KILIÇOĞLU Mustafa,** :Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1997.
- KUDAT Arkın,** :Cismani Kazalardan Doğan Zarar Nasıl Değerlendirilir?, Ankara 1975.
- MAHMUTOĞLU F. Selami,** :Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi ve Düzene Aykırılık Hukukunda Yaptırım Rejimi, İstanbul 1985.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi,** :Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme) Ankara 1995.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi,** :İş Hukuku, Ankara 2008.
- OĞUZMAN Kemal,** :“İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHF. Mecmuası 1969, C:34, S:1-4.
- ÖZBEK Veli Özer,** :Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı, C: 2, Ankara 2008.
- ÖZDEMİR Namık Kemal,** :İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları Şubat 2004.

- ÖZTÜRKLER** Cemal, :Ölüm ve Bedeni Zarar Hallerinde Maddi Tazminatın Hesaplanması Teknikleri, Ankara 2003.
- REİSOĞLU** Seza :Hizmet Akdi,Ankara 1968
- PİYAL** Bülent, :Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları, 28 Nisan-1 Mayıs İstanbul 2004.
- SABUNCU** H. Hilmi, :İş Sağlığı ve Güvenliğine Evrensel Yaklaşım, Legal İHSGHD, 2005/5.
- SELEK** Cihan, :İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19,S.1-2,Ağustos-Kasım 2004.
- SERATLI** Gaye Burcu, :4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Legal İHSGHD, 2005/7.
- SERATLI** Gaye Burcu, :İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003.
- SERATLI** Gaye Burcu, :4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş sağlığı Ve Güvenliği, AÜHFD, 2004, S.2.
- SEZER** Ahmet Necdet, :Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanmasında Göz Önünde Tutulacak Eserler, YHD., Eylül 1980.
- SOSYASLAN** Doğan, :Ceza Hukuku Özel Hükümler, 5.Baskı, Ankara 2005.
- SOYER** Polat, :4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, TÜRK-İŞ, 12-13 Temmuz, Kuru Otel/ Bolu 2003.
- SÜMER** Haluk Hadi, :İş Hukuku Uygulamaları, 3.Baskı, Konya 2009.
- SÜMER** Haluk Hadi, :İş Hukuku, 14. Bası, Konya 2008.
- SÜZEK** Sarper, :İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985.
- SÜZEK** Sarper, :İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2008.
- SÜZEK** Sarper, :İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri Ankara 2000.
- SÜZEK** Sarper, :İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İSGHD, S:6, Nisan-Mayıs-Haziran 2005.
- ŞAHLANAN** Fevzi, :İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler. MESS Sicil, Mart 2006.
- ŞAKAR** Müjdat, :İş Hukuku Uygulaması, 5.Baskı, İstanbul 2003.

- ŞARDAN** Serdar, :Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Getirilen Değişiklik, Çimento İşveren Dergisi, S. 1, C. 18, Ocak 2004.
- TANDOĞAN** Haluk, :Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri C:II, B:3, Ankara 1987.
- TANDOĞAN** Haluk, :Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961.
- TAŞKENT** Savaş, :İş Kazası Kavramı, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C:2, İstanbul 2001.
- TEKİNAY** S.Sulhi/  
**AKMAN** Sermet/  
**BURCUOĞLU** Haluk  
/ALTOP Atilla., :Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7.Baskı, İstanbul 1993.
- TEZCAN** Durmuş/  
**ERDEM** Mustafa/  
**ÖNOK** Murat, :Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, 5.Baskı, Ankara 2007.
- TUNA** Orhan/  
**YALÇINTAŞ** Nevzat, :Sosyal Siyaset, İstanbul 1981.
- TULUKÇU** N.Binnur : İşverenin Hizmet Sözleşmesi Yapma Serbestisinin Sınırları,Konya 2000
- TUNCAY** A. Can, :“Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İşveren Dergisi, Temmuz 2003.
- TUNCAY** A. Can, :Kurumu İşverene Rücu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu, MESS Sicil, Aralık 2006.
- TUNCAY** A. Can, :Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, TİSK İşveren Dergisi, Temmuz 2003.
- TUNCAY** A.Can/  
**EKMEKÇİ** Ömer, :Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları, İstanbul 2008.
- TUNÇOMAĞ** Kenan, :Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5.Baskı, İstanbul 1990.
- TURAN** Kamil, :İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1990.
- TURAN** Kamil, :Milletlerarası Sendikal Hareketler, A.İ.T.A Yayını, Ankara 1979.
- UÇAKHAN** S.Güleç, :Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması, 3.Baskı, Ankara 1994.

- ULUSAN İhsan,** :Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.
- UŞAN M.Fatih,** :İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, C:1, Ankara 2006.
- UŞAN M.Fatih,** :Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009.
- UYGUR Turgut,** :Borçlar Kanunu, Genel Hükümler, C:1, Ankara 1990.
- YAZICI Erdinç,** :Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi, Ankara 1996.
- YILMAZ Gürbüz,** :İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi,[www.isguvenligi.net](http://www.isguvenligi.net)(15.10.2007).