

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

**İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN
DOĞAN SORUMLULUĞU**

Yüksek Lisans Tezi

Ersan KUZGUN

**Tez Danışmanı
YRD. DOÇ. DR. VELİ KARAGÖZ**

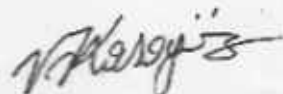
Erzincan 2010

TEZ KABUL TUTANAĞI

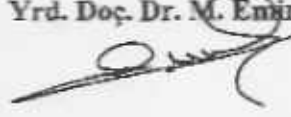
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu çalışma, Özel Hukuk Anabilim Dalında jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak Kabul edilmiştir.

Danışman / Jüri


Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ

Jüri


Yrd. Doç. Dr. M. Emin RUHİ

Jüri


Yrd. Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

Yukarıdaki imzalar, adı geçen öğretim üyelerine aittir. ... / ... / ...

Enstitü Müdürü

ÖZET

İş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşmasında; üretim teknolojisi, üretim araçları, işyerlerindeki fiziksel ve kimyasal etmenler ile üretimde kullanılan ham ve yardımcı maddelerin yanında ekonomik, sosyolojik, psikolojik, fizyolojik ve ergonomik birçok etken rol oynamaktadır. Üretim sürecinin bu karmaşık yapısı, özellikle Sanayi Devrimi sonrası hızla artan teknolojik gelişmeler sonucunda daha da yoğunlaşmıştır. Hızlı ve kontrolsüz sanayileşme süreci ve üretimin giderek yoğunlaşması, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile çevre kirliliği gibi sorunların da, önemli boyutlara ulaşmasına neden olmuştur. Ülkemizde yaklaşık 150 yıllık bir geçmişe sahip olan iş sağlığı ve iş güvenliği sorunu, gündemdeki yerini korumakta olup, her yıl meydana gelen yüz binlerce iş kazası, binlerce ölüm ve yaralanma ile büyük maddi kayıplara neden olmaktadır.

İşyerlerinde, sağlık ve güvenlik uygulamalarının sorumluluğu işveren ve işçilere aittir. Meydana gelen iş kazalarının ya da meslek hastalıklarının sonuçları, gerek maddi ve gerekse de manevi yönden, işçi ve işveren tarafından paylaşılmaktadır. Hukuk sistemimiz içerisinde birçok kanun, tüzük ve yönetmelik, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler getirmektedir. Söz konusu yasal düzenlemeler; işverenlere işçisini gözetme, olası iş risklerine karşı işçisini bilinçlendirme ve eğitme görevi; işçilere de işyerinde alınan sağlık ve güvenlik önlemlerine riayet etme görevi yüklemektedir.

Ayrıca, iş kazaları ve meslek hastalıklarının; işçi ve işveren yanında, üçüncü kişi, kurum ve kuruluşlar açısından da, ayrıntılı hukuksal boyutları bulunmaktadır. Bu çalışmada da; genel olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda gündeme gelen ve işverene ilişkin olan yasal yaptırımlar üzerinde durulmuştur. Bu çerçevede de iş kazaları ve meslek hastalıkları; genel anlamda 5237 Sosyal Sigortalar Kanunu ve Bireysel İş Hukuku açısından incelenmiş ve bu olaylar sonucunda ortaya çıkan hukuki, cezai ve idari yaptırımlar ile maddi ve manevi tazminatlar değerlendirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş Kazası, Meslek Hastalığı, İş Hukuku, İşveren Sorumlulukları, Tazminatlar.

ABSTRACT

Beside the production Technologies, production means, physical and chemical factors in the work places together with the raw materials and auxiliary products, economical, sociological, psychological, physiological and ergonomic factors playing an important role on the occurrence of the occupational accidents and on the occupational illnesses. These occurrences are gained intensity due to the complexity of the production process, especially fast developing technological evaluations following the industrial revolution. Trough the increasing intensity of fast and uncontrolled industrialization process and the production become main reason the occupational accidents and illnesses and environmental pollution reached to important dimensions. Problematic of occupational safety and health which has 150 years downward in our country, is guarding its place in the agenda and occurrence of hundred thousand of occupational accidents, thousands of dead, and injuries causing great economical losses.

Responsibilities on the health and safety applications in working places are belonging to the employer and employees. Results of the occupational accidents and or the occupational illnesses are shared by the employer and employees by means of economy and moral. Many laws, regulations and corporate records in our Legal System bring legal regularization according to the employee's health and safety. Subjected legal regularizations; imposing to the employees to comply health and safety precautions have been taken in the work place and imposing to employer to train and awareness against the wok risks and surveillance duty.

Beside the employee and employer there are detailed legal dimensions in terms of institutions, associations and third party. This study urged on the legal sanctions related to the employer coming up to the agenda at the result of the occupational accidents and occupational illnesses in general. Within this framework occupational accidents and illnesses have been studied within the Social Security Law Number 5237 and Individual Labor Law and Emerged legal, punitive and administrative sanctions together with the economical and moral indemnities resulted at the end of these events are evaluated.

Key Words: Occupational Accidents, Occupational Illnesses, Labor Law, Responsibilities of the Employer, Indemnities.

İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN SORUMLULUĞU

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
KISALTMALAR.....	xi
TABLO LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI

A.İŞ KAZASI KAVRAMI.....	9
1.İş Kazası Kavramının Tanımı.....	10
2.İş Kazası Kavramının Unsurları.....	18
a.İşçi Unsuru.....	19
aa.Bir İşin Yapılması.....	19
ab.Yapılan İşin Hizmet Akdine Dayanması.....	20
ac.Yapılan İşin Ücret Karşılığı Olması.....	21
b.Kaza Kavramı.....	21
ba.Dıştan Gelen Bir Tehlike.....	22

bb.İstenmeyen Olay.....	23
bc.Ani ve Çok Kısa Zaman Aralığında Olması.....	23
c.Uygun Nedensellik Bağı.....	24
ca.Genel Açıklama Çerçevesinde Uygun Nedensellik Bağı.....	26
cb.İşçinin İşi İle Kaza Arasındaki Bağlantı.....	28
cc.Kaza İle Zarar Arasındaki Bağlantı.....	32
cd.Nedensellik (İllyet) Bağının Kesilmesi.....	33
cda.Mücbir Sebep.....	33
cdb.Zarar Görenin Kusuru.....	37
cdc.Üçüncü Kişilerin Kusuru.....	40
B.MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI.....	43
1.Meslek Hastalığı Kavramının Tanımı.....	43
2.Meslek Hastalığı Kavramının Unsurları.....	49
a.İşçi Unsuru.....	49
b.Hastalık Unsuru.....	50
b.a.Dış Etken.....	50
b.b.Zaman İçerisinde Oluşma.....	50
b.b.a.Tekerrür (Yineleme).....	51
b.b.b.Yavaşlık (Tedricilik).....	51
b.b.c.Vücut Bütünlüğünün İhlali ya da Ölüm.....	51
b.b.d.Uygun Nedensellik Bağı.....	53

İKİNCİ BÖLÜM

SORUMLULUK KAVRAMI VE SORUMLULUK İLKELERİ

A.Sorumluluk Kavramının Değerlendirilmesi.....	57
1.Genel Açıklama Çerçevesinde Sorumluluk Kavramı.....	57
2.Kaynağı Açısından Hukuki Sorumluluk.....	58
3.Zararın Giderimi Açısından Hukuki Sorumluluk.....	58
a.“Den” Sorumluluk.....	58
b.“İle” Sorumluluk.....	58
B.Sorumluluk İlkeleri.....	60
1.Genel Açıklama Çerçevesinde Sorumluluk İlkeleri.....	60
2.Kusur İlkesi.....	61
a.Genel Açıklama.....	61
b.Kusurun Çeşitleri.....	63
ba.Kast.....	64
bb.İhmal.....	65
c.Kusursuz – Objektif Sorumluluk İlkesi.....	68
ca.Tehlike İlkesi.....	71
cb.Hakkaniyet Sorumluluğu.....	76
cc.Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi.....	78

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİNDE VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN SORUMLULUĞU

A.Türk Hukuk Sistemindeki Tarihsel Gelişim Süreci.....	81
1.Çeşitli Kanunlardaki Düzenlemeler.....	84
a.Maden Hukuku.....	84
b.Deniz Hukuku.....	88
c.Basın Hukuku.....	89
2.Borçlar Kanunu'ndaki Düzenlemeler.....	90
3.Umumi Hıfzıssıhha Kanunundaki Düzenlemeler.....	91
4.İş Kanunları'ndaki Düzenlemeler.....	91
a.3008 Sayılı Kanundaki Düzenlemeler.....	91
b.931 Sayılı Kanundaki Düzenlemeler.....	93
c.1475 Sayılı Kanundaki Düzenlemeler.....	95
5.Sosyal Sigortalar Kanunundaki Düzenlemeler.....	95
a.4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunundaki Düzenlemeler.....	95
b.506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki Düzenlemeler.....	98
B.Karşılaştırılmalı Hukukta Kavramın ve Tarihsel Gelişim Sürecinin İncelenmesi.....	102
1.Fransız Hukuku.....	102

2.Alman Hukuku.....	104
3.İsviçre Hukuku.....	105

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN SORUMLULUĞUNUN TÜRLERİ

A.İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu...	109
1.İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Karşısındaki Sorumluluğu.....	110
a.Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu Hakkı.....	110
b.Sosyal Sigortalar Kurumuna Bildirilmeyen İşçinin İş Kazası Geçirmesi.....	116
c.Sosyal Sigortalar Kurumuna Karşı Yasal Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Kurum Karşısındaki Durumu.....	117
ca.Sigortalıyı Kuruma Bildirmemek.....	117
cb.Sigortalıya İlk Yardımını Yapmamak.....	118
cc.İş Kazası ve Meslek Hastalığını Yasal Süre İçerisinde Kuruma Bildirmemek.....	118
cd.Üçüncü Kişilerin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu.....	121
ce.Doğru Bilgi Verme Yükümlülüğü.....	122

2.İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle 4857 Sayılı İş Kanunu ve 818 Sayılı Borçlar Kanunu Karşısındaki Sorumluluğu.....	123
a.İşverenin Kusura Dayanan Sorumluluğu.....	129
b.İşverenin Akdi Sorumluluğu.....	130
c.İşverenin Kusursuz Sorumluluğu.....	131
d. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Sınırı.....	133
3.İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Maddi ve Manevi Tazminat Sorumluluğu.....	134
a.Maddi Tazminat Davası.....	138
aa.İşgöremezlik Tazminatı.....	140
ab.Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	142
b.Manevi Tazminat Davası.....	143
B.İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Ceza Hukuku Alanındaki Sorumluluğu.....	146
1.İş Teftişi Sonucunda Cezai Sorumluluğun Ortaya Çıkması.....	149
2.İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucunda Cezai Sorumluluğun Ortaya Çıkması.....	150
C.İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İdari Sorumluluğu.....	151
1.İdari Para Cezaları.....	151
2.İşin Durdurulması ya da İşyerinin Kapatılması.....	156
3.İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması.....	160

D.İşyerinde İş Kazası Meydana Geldiğinde İşveren Tarafından Yapılması	
Gereken İşlemler.....	161
E.Yargıtay'ın İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin	
Sorumluluğuna İlişkin Görüşleri ve Gelişmeler.....	162
F.İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğuna İlişkin	
Genel Değerlendirmeler.....	173
SONUÇ.....	176
EK – I.....	182
EK – II.....	184
EK – III.....	190
KAYNAKLAR.....	197

KISATMALAR

AB: Avrupa Birliği

A.Ü.: Ankara Üniversitesi

ÇEİS: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

EUROSTAT: Statistical Office of the European Communities

HESME: Health Environment and Safety Management in Enterprises

ILO: International Labour Organization

İBK: İctihadı Birleştirme Kararı

İSG: İşçi Sağlığı ve Güvenliği

MPM: Milli Prodüktivite Merkezi

OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment System.

PTT: Posta Telgraf Telefon İdaresi

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SME: Small and Medium Sized Enterprise

SSK: Sosyal Sigortalar Kurumu

T.C.: Türkiye Cumhuriyeti

TCK: Türk Ceza Kanunu

TDK: Türk Dil Kurumu

TİK: Türkiye İş Kurumu

TİS: Toplu İş Sözleşmesi

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TL: Türk Lirası

TSE: Türk Standartları Enstitüsü

TÜHİS: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası

VUK: Vergi Usul Kanunu

YHD: Yargıtay Hukuk Dairesi

YHGK: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

YTL: Yeni Türk Lirası

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Yıllara Göre Meydana Gelen İş Kazaları ve İş Kazaları Sonucu

Ölümler (2004 – 2007)..... 5

Tablo 2: Potansiyel Tehlikeler Sonucu Ortaya Çıkabilecek Meslek Hastalıkları..... 52

Tablo 3: 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları (TL)... 225

Tablo 4: 10 Haziran 2003 Tarihinde Yürürlüğe Giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nda

Yer Alan İdari Para Cezaları (YTL)..... 231

GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıklarının, insan yaşamına ve ekonomik yapıya önemli kayıplar verdiği bilinmektedir. Bu zararların ortadan kaldırılabilmesi ya da en azından azaltılabilmesi amacıyla, çalışma yaşamına ilişkin esasların, evrensel değerler şeklinde uygulanabilmesi yönünde faaliyetlerde bulunan ILO'nun (International Labour Organization – Uluslararası Çalışma Örgütü), işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında kabul ettiği sözleşme ve tavsiyelerde beş temel ilke bulunmaktadır. Bu ilkeler;¹

- Önleme,
- Koruma,
- Uyarılama,
- Geliştirme ve
- Hafifletme'dir.

Bunları sağlamaya yönelik kullanılacak araçlar ise, ILO'da şu şekilde değerlendirilmektedir:²

- Düzenleme,
- Standartlaştırma,
- Denetim,
- Teknik Araştırma,
- Tıbbi Araştırma,
- Psikolojik Araştırma,
- İstatistikî Araştırma,
- Öğretim,
- Eğitim,
- İkna ve
- Sigorta

(1) Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Piyal, Bülent, "155 ve 161 Sayılı ILO Sözleşmeleri", http://www.sigmacenter.com.tr/kutuphane/155_161_ilo.pdf, Son Erişim: 15.02.2010, s. 10.

(2) Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Piyal, a.g.e., s. 10.

Bu yöndeki önlemlerin oluşturulmasındaki temel amaç, bireyin huzurunun ve dolaylı olarak da mutluluğunun sağlanmasıdır. Bu çerçevede, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle, bireylerin mesleki alandaki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmalarını sağlanarak, onların daha sağlıklı gelişmeleri için olumlu ortamın yaratılması temel hedefdir. Bu bağlamda da işçi sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gerekli sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği daha çok, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir.³

Anayasamızın 49. Maddesi'nin ikinci fıkrasında da yer alan; “Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek ve çalışma hayatını geliştirmek için; çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır” hükmüyle de, çalışanların sağlık ve güvenliğini de içerecek biçimde çalışma hayatı tüm yönleriyle teminat altına alınmıştır.

Anayasamızda yer alan çalışanların korunmasına ilişkin bu hükümler, emredici hukuk kuralı statüsünde olup, ayrıntıları ve yaptırımları özel kanunlarla düzenlenmiştir. Bu kanunlara örnek olarak; İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gibi kanunları göstermek mümkündür. Söz konusu kanunların yanı sıra, ülkemizde birçok tüzük ve yönetmelik de yürürlükte bulunmaktadır.

Bu bağlamda Anayasal hükümler, çalışma hayatında iş gücünün korunmasına ilişkin sorumluluğun sadece işveren ve işçilere ait olmadığını ve Devlet tarafından da paylaşıldığını göstermektedir. Ancak Devlet'in bu sorumluluğu, sadece işyeri denetimi, yasaya aykırılıkların ve eksikliklerin giderilmesi için ikazda bulunma ve ikazlara uymayan işyerleri hakkında kapatma ya da para cezası gibi yaptırımları uygulamakla sınırlı olduğu da bir başka gerçekliktir. Bu bakımdan, işyerinde sağlık ve güvenlik uygulamalarının asıl sorumluluğu, netice itibarıyla işveren ve işçilere aittir. Yani, meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalıklarının sonuçları, gerek maddi ve gerekse manevi yönden, işçi ve işveren tarafından paylaşılmaktadır/paylaşılacaktır.

(3) Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 2001, s. 51 vd.

Bununla birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği, işin yapılmasından dolayı oluşabilecek olan tehlikelerin ortadan kaldırılmasını ya da zararların azaltılması için uygun yöntemlerin araştırılmasını ve bu çerçevede oluşturulan kurallar bütünü oluşturmaktadır.⁴ Bu nedenle, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki faaliyetler de, şu başlıklar altında toplanabilir;⁵

- 1) Çalışanın sağlığının, güvenliğinin ve çalışma kapasitesinin korunması,
- 2) İşin ve çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli çalışmaya uygun hale getirilmesi
- 3) Sağlığının ve güvenliğinin korunması.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bağlamında, iş sağlığı ve güvenliğinde esas amaç; çalışanların sağlığına risk oluşturan hususların önceden belirlenerek, gereken önlemlerin alınması, rahat ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanması ve böylece çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarının korunmasıdır. Esasen, sosyal hukuk devletinin temel işlevi de, çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, çalışanların güvenlik, sağlık ve refahını sağlamak ve geliştirmektir. Ancak tüm bunlara rağmen bilinmektedir ki, bugün dünyada olduğu gibi ülkemizde de, iş kazaları ve meslek hastalıkları önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır ve haricinde de; serbest piyasa ekonomisinin yaygınlaşması, rekabetin artması, sağlıkta koruyucu politikaların ve devletin çalışma ilişkilerine emekten yana müdahale etmesinde yansız kalmasının sonucu olarak, bu alanda sorunlar daha da derinleşmektedir.

Mesela; Avrupa Birliği'nde her yıl 8.900 kişi, işiyle ilgili kaza sonucu; 142.400 çalışan da, işi ile ilgili hastalıklarından dolayı ölmektedir.⁶ ILO'nun rakamları göz önüne alındığında, AB'de her 3,5 dakikada bir, işle ilgili nedenlerden dolayı bir kişinin hayatını kaybettiği; her 4,5 saniyede bir ise, Avrupalı bir çalışanın, en az 3 gün işgünü kaybına

(4) Gençler, Ayhan, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – "İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HESME) Eğitim Treni Panelleri" – Çorlu Tebliği, 22 Mayıs 2002, s. 3 – 4.

(5) Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Piyal, a.g.e., s.11.

(6) Bu rakam, EUROSTAT – 2005 rakamlarına göre, kayıtlı ekonomik sektörlerdeki 27 AB üyesi ülkedeki iş gücünün, % 87'sini kapsamaktadır. Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Schmiemann, Manfred, EUROSTAT – Statistics in Focus, "SME's were the Main Drivers of Economic Growth Between 2004 and 2006", 71/2009.

neden olan bir kazaya uğradığı tahmin edilmektedir.

Gelişmiş ülkeler, bu durum karşısında yasal önlemlerle, toplumsal eğitim ve bilinçlendirme ile sorunun çözümüne önemli katkıda bulmuşlar ve bu yolda önemli yol almışlardır. Bizim gibi sanayileşmesini tamamlayamamış, önlem alma ve denetleme sistemlerinin gelişmediği ülkelerde ise, bu tür girişimler ne yazık ki istenilen düzeyde gerçekleşmemektedir. Bu nedenle de, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının, ülkemizde giderek artmakta olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Mesela, ülkemizde yaklaşık 25 milyon kişi çalışmaktadır. Bunun yaklaşık 9,5 milyonu sosyal güvenlik kapsamında aktif olarak çalışan işçidir. Geri kalanı, kayıt dışı sektörde düşük ücret ve sosyal güvenlik yoksun çalışmaktadır. 2007 yılı SSK İstatistikleri'ne bakıldığında da; 80.602 iş kazası, 1208 meslek hastalığı vakası yaşandığı ve 1956 kişinin sakat kaldığı ve 1044 kişinin de yaşamını yitirdiği görülmektedir.⁷ Bu genel tablo içerisinde, en çarpıcı olumsuzluklardan birinin de inşaat sektöründe yaşandığını belirtmek gerekirse; en çok iş kazasının, metal ve metalden eşya imalat sektöründe yaşanması (% 17,147) ve bu kazalar sonucu 61 işçinin ölmesi söz konusu olmuştur. Mesela; Tuzla Tersanesi'nde iş kazaları nedeniyle hayatını kaybeden işçi sayısı son zamanlarda öylesine artmıştır ki, tersane ölümle birlikte anılır bir hale gelmiştir. Bu nedenle de, özellikle 2007 ve 2008 yılının ilk aylarının, ülkemizde iş kazalarının yoğun olarak yaşandığını ve konuşulduğu bir dönem olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu yüzden de, yine özellikle bu dönemde İş Kanunu'nda ve ilgili bazı kanunlarda da değişiklikler yapılması kaçınılmaz hale gelmiştir.

Bir başka açıdan bakıldığında da, bir diğer uçta maliyetin yer aldığı görülmektedir. Mesela 2007 yılında, 1.934.980 gün geçici iş görmezlik vakası oluşmuştur ve iş kazalarından kaynaklanan sürekli iş görmezlik ve ölümlerin maliyeti ise, yılda (asgari ücretin işverene maliyetine göre) 561,6 milyon TL olarak belirlenmiştir.⁸ İşte bu nedendir ki, iş kazalarının oluşmasını önleyecek önlemlerin alınması, daha ekonomik olacak ve ekonomik yapının zarar görmesini de engelleyecektir.

(7) Tan, Oktay, İşyerlerinde, Neden İşçi Sağlığı ve Güvenliği ve Neden Eğitim Gereklidir?, Yıldız Teknik Üniversitesi Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Programı Notları, İstanbul, 2003, s. 2.

(8) Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Tan, a.g.e., s. 2 – 3.

Netice itibariyle de bilinmektedir ki, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yaptığı denetimlerin de ortaya koyduğu saptamalar çerçevesinde, en büyük eksiklik ve kusurun, işyerlerinde % 82,92 gibi büyük bir oranda, gerek işverenin ve gerekse de işçilerin eğitimsizliğinden kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan da, çalışanları korumada ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada güçlük çekilmesinin altında eğitim eksikliği yatmaktadır denilebilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kayıtlarına göre; ülkemizde sigortalı her bir işçinin iş kazası nedeniyle ölüm riski ortalama 0,5 iken, Avrupa'da bu oran 0,1'dir. Bu bağlamda da görülmektedir ki, ülkemizde çalışanların hizmet öncesi ve hizmet içindeki iş güvenliğindeki eğitim eksikliği o derece bilinçsiz bir seviyededir ki, çalışanların ve işverenlerin iş güvenliği eğitim çalışmalarını gereksiz görerek yadırgadıkları bilinmektedir.

Aşağıda Tablo 1'de, ülkemiz adına "Yıllara Göre Meydana Gelen İş Kazaları ve İş Kazaları Sonucu Ölümler (2004 – 2007)" verilmiştir.

Tablo 1: Yıllara Göre Meydana Gelen İş Kazaları ve İş Kazaları Sonucu Ölümler
(2004 – 2007)

Yıllar	İş Kazası	İş Kazası Sonucu Ölüm
2004	93.830	841
2005	73.923	1.072
2006	79.027	1.592
2007	80.602	1.043

(Kaynak: Kurt, Resul, "İş Kazası ve Meslek Hastalığının Tanımı, Unsurları ve Bildirim Süreleri", Sosyal Güvenlik Uzmanı Sitesi, http://www.resulkurt.com/artikel.php?artikel_id=1619., Son Erişim: 15.09.2009)

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile kişiler kısmen ya da bütünüyle çalışamaz hale gelmekte ve gelir kesilmesi/azalması ve gider artışlarına uğrayarak, "muhtaçlık riski" ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İş kazaları ve meslek hastalıkları, çalıştıranlar bakımından ise; işgücü kayıpları, iş durmasından ya aksamasından kaynaklanan kayıplara yol açtığı gibi, bir dizi hukuki ve cezai takibata uğramak ve ceza ve/veya tazminat ödemek riskini de beraberinde getirmektedir.

Bu bağlamda, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi içerisinde de, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası, uluslararası standartlara uygun bir şekilde ve kanunla tanzim edilmiştir. İşçiler bakımından bu husus, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda tanzim edilmiştir. Memurlar ve esnaf – sanatkârlar ile diğer bağımsız çalışanlar bakımından ise bu sigorta dalı, ayrı bir dal olarak düzenlenmemiştir. Ancak bu ihtiyaç, 5434 ve 1479 Sayılı Kanunlarla, “Malullük Sigortası” içerisinde ihtiyacı kısmen karşılanmıştır.⁹

Sonuç olarak, işverenin işyerinde yeterli tedbiri almaması sonucunda işçinin sakatlığa uğraması, meslek hastalığına yakalanması ya da ölmesi durumunda, genel hükümler yolu ile zarara uğrayan kişi veya yakınlarının maddi ve manevi tazminat talebinde bulunarak, zararlarının giderilmesini istemeleri mümkündür. Ancak, Kanun ve Tüzüklerin işverene yüklemiş olduğu yükümlülükler rağmen, işverenin işin niteliğinden doğan ya da hakkaniyet gereği yerine getirmesi gereken borca aykırı davranması durumunda, işverenin sorumluluğunun nasıl olacağı konusunda farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu anlamda da, meydana gelebilecek olayda işverenin sorumluluğu, kusur sorumluluğu esasına mı, yoksa kusursuz sorumluluk hallerinden birisini mi oluşturduğu yönündeki tartışmalar, doktrinde de uygulamada da hala devam etmektedir.

Bununla birlikte, işçinin iş ilişkisi ile bağlı olduğu işverenin işyerinde, yeterli tedbirleri almamasından dolayı zarar görmesi durumunda, işverenin sorumluluğunun kaynağı özel yasalarda bulunmaktadır. Özel yasa durumunda bulunan Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından, işverenin kuruma olan sorumluluğu doğrudan hüküm altına alınmıştır. İşverenin, işçisine ya da yakınlarına olan sorumluluğu kaynağını, genel nitelikte olan Borçlar Kanunu'nda bulunmaktadır. Diğer taraftan, işverenin ya da yetkili olan kimselerin gerekli tedbirleri almamalarından dolayı iş kazası veya meslek hastalığı oluşmuş ise; bu durumda da, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun kusurluluğa ilişkin düzenlenmiş 21., 22. ve 23. Madde hükümleri devreye girecek ve tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu taksirle ölüme ya da yaralanmaya yol açma suçunu da oluşturarak, hapis ve para cezaları uygulanabilmesine neden olabilecektir.

(9) Arıcı, Kadir, İşverenlerin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortasından Doğan Sorumlulukları Yeniden Ele Alınmalıdır, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi – İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ders Notları, Ankara, 2004, s. 5.

İşte böylesi önemli bir konu üzerinde hazırlayacağımız çalışmamızda da; Birinci Bölüm çerçevesinde, öncelikli olarak “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Kavramları” üzerinde değerlendirmelerde bulunulacaktır. Bu değerlendirmeler çerçevesinde de, “İş Kazası” ve “Meslek Hastalıkları” kavramlarının tanımlamalarına ve unsurlarının ele alınmasına yer verilecektir.

Çalışmamızın İkinci Bölümü’nde de, çalışmamızın ana konusunu teşkil eden “İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları” konusunda daha net belirlemelerde/anlatımlarda bulunulabilmesi adına, öncelikle “Sorumluluk Kavramı ve Sorumluluk İlkeleri” üzerinde belirlemelerde/anlatımlarda bulunulacaktır. Bu bağlamda da bölüm içerisinde, “Sorumluluk Kavramının Değerlendirilmesi”, “Kaynağı Açısından Hukuki Sorumluluk” ve “Zararın Giderimi Açısından Hukuki Sorumluluk” başlıkları altında açıklamalarda bulunulacaktır. Aynı bölüm içerisinde, “Sorumluluk İlkeleri” çerçevesinde de, “Kusur İlkesi” çerçevesinde yapılacak anlatımlarla, bir sonraki bölüm için söz konusu edilecek “işveren sorumluluğu” daha da netleştirilmeye çalışılacaktır.

Çalışmamızın Üçüncü Bölümü’nde de, “Tarihsel gelişim Sürecinde ve Karşılaştırmalı Hukukta İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu” başlığı altında; öncelikli olarak “Türk Hukuk Sistemindeki Tarihsel Gelişim Süreci” ve “Maden Hukuku”, “Deniz Hukuku” ve “Basın Hukuku” bağlamında, çeşitli kanunlardaki düzenlemeler üzerinde durulacaktır. “Borçlar Kanunundaki Düzenlemeler”, “İş Kanunundaki Düzenlemeler” ve “Sosyal Sigortalar Kanunundaki Düzenlemeler” de, yine bu bölüm içerisinde ele alınacak ve değerlendirilecek alt başlıklar arasında yer almaktadır. Bu bölümde son olarak da, “Karşılaştırılmalı Hukukta Kavramın ve Tarihsel Gelişim Sürecinin İncelenmesi” üzerinde açıklamalarda bulunulacaktır.

Çalışmamızın Dördüncü Bölümü’nde de, çalışmamızın ana konusunu teşkil eden “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları” başlığı altında; öncelikli olarak “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumlulukları” üzerinde belirlemelerde/değerlendirmelerde bulunulacaktır. Bu başlık altında; “İşverenin 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık

Sigortası Kanunu Karşısındaki Sorumluluğu”, “Sosyal Sigortalar Kanununun İşverene Rücu Hakkı”, “İşverenin 4857 Sayılı İş Kanunu ve 818 Sayılı Borçlar Kanunu Karşısındaki Sorumluluğu”, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Maddi ve Manevi Tazminat Sorumluluğu” alt başlıkları üzerinde anlatımlarda bulunulacaktır.

İşverenin hukuki anlamdaki sorumluluklarına ilişkin anlatımlarımızdan sonra da, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Ceza Hukuku Alanındaki Sorumluluğu” ve “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İdari Sorumluluğu” üzerinde durulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI

A. İŞ KAZASI KAVRAMI

İş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşmasında; üretim teknolojisi, üretim araçları, işyerlerindeki fiziksel ve kimyasal etmenler ile üretimde kullanılan ham ve yardımcı maddelerin yanında ekonomik, sosyolojik, psikolojik, fizyolojik ve ergonomik birçok etken rol oynamaktadır. Üretim sürecinin bu karmaşık yapısı, özellikle Sanayi Devrimi sonrası hızla artan teknolojik gelişmeler sonucunda daha da yoğunlaşmıştır denilebilir. Hızlı ve kontrolsüz sanayileşme süreci ve üretimin giderek yoğunlaşması, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile çevre kirliliği gibi sorunların, önemli boyutlara ulaşmasına neden olmuştur. Ülkemizde yaklaşık 150 yıllık bir geçmişe sahip olan “iş sağlığı ve iş güvenliği sorunu” gündemdeki yerini korumakta olup; her yıl meydana gelen yüz binlerce iş kazası, binlerce ölüm ve yaralanma ile büyük maddi kayıplara neden olmaktadır. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarının; işçi, işveren, üçüncü kişi, kurum ve kuruluşlar açısından ayrıntılı hukuksal boyutları da bulunmaktadır. Bu anlamda iş kazaları ve meslek hastalıkları, SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu) ve Bireysel İş Hukuku açısından da incelenmesi ve bu olaylar sonucunda ortaya çıkan idari ve cezai yaptırımlar ile maddi ve manevi tazminatlarla değerlendirilmesi gereken bir yapı arz etmektedir.

Tüm bunların yanında iş kazalarının, çekilen acı ve sıkıntıların yanı sıra; işçi, işveren, işletme ve ülke ekonomisine de göz ardı edilmemesi gereken büyük maliyetleri bulunmaktadır. Bu nedenle de, iş kazalarının oluşmasını önleyecek güvenlik önlemlerinin alınmasına her zaman öncelik verilmesi gerekliliği söz konusudur. Unutulmamalıdır ki, önlemek ödemekten daha ucuz ve insancıl bir davranıştır. Bu bağlamda da bilinmektedir ki, günümüzdeki bilimsel ve teknolojik gelişmelerin yarattığı olanaklar kullanılarak, işyerlerindeki tehlike ve risklerin giderilmesi, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturularak iş kazalarının önlenmesi mümkün olabilecektir.

Bu nokta itibariyle yapılması gerekenlerin neler olduğunu daha doğru bir şekilde saptayabilmek adına, mutlaka ki öncelikle “İş Kazası ve Meslek Hastalığı” kavramlarının

tanımlanması ve unsurlarının değerlendirilmesi gerektiğinden; çalışmamızın bu aşamasında da bu çerçevede, öncelikle bu kavramların ve kavramlara ilişkin süreçlerin/unsurların değerlendirilmesi söz konusu olacaktır.

1. İŞ KAZASI KAVRAMININ TANIMI

“Kaza” kavramı; can ya da mal kaybına / zararına neden olan kötü olay ve nerede, nasıl ve ne zaman olacağı belli olmayan fiziki ve/veya psişik bir olay olarak tanımlanabilmektedir.¹⁰ Bu çerçevede “iş kazası” kavramı da, kazanın tamamen çalışma yaşamından doğan halini oluşturmakta olup, mesleki risklerin başında gelen bir durum olarak değerlendirilmektedir.¹¹ İş güvenliği açısından bir olayın iş kazası olarak tanımlanabilmesi için, her şeyden önce olayın işyeri ve istihdamla bağlantılı olması gerekmektedir.¹² Doktrinde iş kazası; sigortalının işverenin emir ve talimatlarında bulunduğu esnada, çalıştığı iş ya da işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence veya ruhça zarara uğratan olay olarak tanımlanmaktadır.¹³

Bu çerçevede, hangi olayların iş kazası olduğu hangilerinin olmadığı hususunda yapılan tartışmalar değerlendirilince, bu kavramın iki ayrı yaklaşımla incelenmesinin uygun olacağı görüşü ağırlık kazanmaktadır denilebilir:

- Teknik Açıdan İş Kazası Kavramı ve
- Hukuksal Açıdan İş Kazası Kavramı

➤ TEKNİK AÇIDAN İŞ KAZASI KAVRAMI

İş kazası kavramını teknik açıdan inceleyen araştırmacılardan bazıları, kavramı geniş anlamda değerlendirmişlerdir. Bu gruptaki araştırmacıların kavramla ilgili tanımlarından bazıları aşağıda sunulmuştur;¹⁴

(10) Emiroğlu, Cemil, Çalışma Ortamında Kazalar ve Mesleki İlk Yardım, Türk – İş Yayınları, Ankara, 2001, s. 23.

(11) Karakaş, İsa, SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009, s. 13.

(12) Kaynak, Tuğray; Adal, Zeki; Ataay, İsmail; Uyargil, Cavide; Sadullah, Ömer; Acar, A. Cevat; Özçelik, Oya; Dündar, Gönen ve Uluhan, Reha, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No: 276, İstanbul, 1998, s. 397.

(13) Seratlı, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2003, s. 29.

(14) Müngen, Uğur, İş Güvenliği Kurs Notları, İstanbul Üniversitesi İnşaat Fakültesi Yapı İşletmesi Anabilim Dalı Kurs Notları, İstanbul, Mayıs 2009, s. 22.

- İş kazası; önceden planlanmamış ve kontrol altına alınamamış olan, çevresinde sakıncalar yaratabilecek olaylardır. İş güvenliği tekniği açısından olayın, çevredeki canlı veya cansızlara zarar getirmesi olasılığı söz konusudur.
- İş kazası; olaylar zincirinde beklenmedik ve hatalı bir davranış ya da teknik bir arıza nedeniyle ortaya çıkan, sonucunda her zaman bir sakatlanma, ölüm ya da tahrip görülme bile, belirli bir faaliyetin tamamlanmasını engelleyen bir olaydır.
- İş kazası; kişilere ve/veya eşyaya zarar verdiği için işletmedeki faaliyetin durmasına ya da kesintiye uğramasına neden olan, istenmeyen ani bir olaydır.

Sadece kişilere zarar veren olayların iş kazası sayılabileceği görüşünü savunan araştırmacılardan bazıları, iş kazası ile ilgili olarak, ilginç bir açıklama örneği olarak “dik duran domino taşları” modelini kullandıkları görülmektedir. Bu modele göre, “kaza zinciri” faktörleri şöyle sıralanabilmektedir;¹⁵

- Doğa koşulları (doğal yapı),
- Kişisel eksiklikler,
- Güvensiz durum ve davranışlar,
- Kaza ve
- Zarar (ölüm, yaralanma).

➤ HUKUKSAL AÇIDAN İŞ KAZASI KAVRAMI

Hukuk sisteminde iş kazası tanımlanırken, çalışanın korunması amacıyla, işle ilişkili olan ve çalışana zarar veren olayların, iş kazası kapsamına alınmasına çalışıldığı görülmektedir. Bu çerçevede Türk Hukuku’nda, iş kazasının tanımlanması konusunda 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nu, 01.10.2008 tarihinde kabul edilmiş ve tüm hükümleriyle birlikte yürürlüğe girmiştir.

5510 Sayılı Kanun’unun 4. maddesinde kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması

(15) Gamgam, Zehra, Şeker Sanayinde Meydana Gelen İş Kazalarının Önlenmesinde Koruyucu Malzeme Kullanımının Önemi, Şeker – İş Yayınları, Ankara, 1991, s. 3.

bakımından (tam) sigortalı sayılanlar, kısmen sigortalı kabul edilenler, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından sigortalı sayılanlar tek tek sayılmış ve bu kişiler hakkında 5510 Sayılı Kanun'un iş kazasına ilişkin hükümler uygulanacaktır.

10.07.1953 Tarihli ve 6132 Sayılı At Yarışları Hakkında Kanun'a tabi jokey ve antrenörler hakkında 5510 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi'nin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler uygulanır.

SGK açısından iş kazasının tanımı da şu şekilde yapılmaktadır;

“İş Kazası;

5510 Sayılı Kanun'un **4/1 – a** kapsamında çalışan sigortalının;

- İşyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- Görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatına tabi olup olmadığına bakılmaksızın yine bu mevzuatta belirtilen sürelerde çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş – gelişi sırasında;

4/1 – b Kapsamında Çalışan Sigortalının İşe;

- İşyerinde bulunduğu sırada,
- Yürütülmekte olan iş nedeniyle,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen ya da sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaylardır.”

İş kazasına tabi sigortalılar dışındaki diğer sigortalılar ile sigortalı sayılmayanlara, iş kazası hükümleri uygulanması söz konusu değildir.

Yargıtay'ın da, çeşitli dairelerince alınan ya da Hukuk Genel Kurulu'nca verilen kararlarda da, iş kazasına ilişkin tanımlamalar yapıldığını görmek mümkündür. Bu yönde,

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 1997/7353 E., 1997/7596 K. Sayılı kararına göre; Zararlandırıcı sigorta olayının, iş kazası sayılması için; sigorta olayına maruz kalan kişinin, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 2. Maddesi anlamında sigortalı olması ve sigorta olayının, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11/A maddesinde sayılı sınırlı olarak belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşulunu aramıştır.¹⁶ Başka bir anlatımla, sigorta olayının, iş kazası sayılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi zorunludur.

Tüm bunların yanında, literatürde “iş kazası” kavramının, farklı farklı da olsa, özde aynı temel öğeleri içerecek tarzda tanımlandığını görmek mümkündür. Bu anlamda, Prof. Dr. İlhan Ulusan'a göre “iş kazası”; “işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada ve onun için ifa ettiği işten dolayı ya da bu iş dolayısıyla, dış bir nedenle ve birdenbire meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu bir kazadır” şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁷ Halid Kemal Elbir iş kazasını; “sebebi ne olursa olsun, doğrudan doğruya yapılan işten ya da bu iş dolayısıyla meydana gelen kaza” olarak tanımlamaktadır.¹⁸ Kenan Tunçomağ da iş kazasını; birdenbire ya da hiç değilse kısa bir zaman parçası içerisinde meydana gelmiş zarar verici olay” olarak nitelirmektedir.¹⁹

Cumhur Sinan Özdemir de, “Soru ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik Reformu” adlı kitabında, “iş kazası” kavramını maddeleyerek şu şekilde tanımlamaktadır:²⁰

“İş Kazası;

- a) Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada;
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa, yürütmekte olduğu iş nedeniyle;
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda;

(16) Karakaş, a.g.e., s. 22 – 23.

(17) Ulusan, İlhan, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 1990, s. 71.

(18) Elbir, Halid Kemal, Sosyal Güvenlik Hukuku Notları, Fasikül 1, İstanbul, 1979/1980 Ders Yılı, s. 41.

(19) Tunçomağ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Beta Yayınevi, İstanbul, 1990, s. 311.

(20) Özdemir, Cumhur Sinan, Soru ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik Reformu – Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulama Rehberi – 600 Soru – Cevap, Adalet Yayınevi, Ankara, 2008, s. 22.

- d) Sosyal Sigortalar Kanunu 4/a Maddesi kapsamında; emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda;
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla, işin yapıldığı yere gidiş – geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen ya da sonradan bedenen veya ruhen özre uğratan olaylardır.”

İş Kanunu’nda ve Borçlar Kanunu’nda, iş kazasının tanımı konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Borçlar Kanunu sadece, “Hizmet Akdi”ne ayrılan bölümde iş kazası ile ilgili olarak, sadece “tedbirler ve mesai mahalleri” başlıklı düzenlemesinde işvereni, işçinin çalışma ya da işi dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı tedbir almakla yükümlü kılmış ve işverenin, tedbir alma yükümüne aykırılık sonucu ölen sigortalının yakınlarına karşı sorumluluğunun da, sözleşmeden doğan sorumluluk niteliğinde olduğunu belirtmiştir. Bu hal ve durumları, ayrıntılı olarak şu şekilde değerlendirmek mümkündür;²¹

- **Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen her türlü kaza, iş kazası sayılmaktadır:** Bu kapsamda, dinlenme süresi içerisinde dahi olsa, işçiyi zarara uğratan her olay, işyerinde olmak koşuluyla, iş kazası olarak değerlendirilmekte ve SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu) tarafından gerekli yardımlar yapılmaktadır. Örneğin; işçinin işyerinde intihar etmesi olayı ya da bir hasmı tarafından işyerinde tabanca ile vurulması olayı veya ücretli izinli olduğu bir sırada işçinin, arkadaşlarını ziyaret amacıyla geldiği işyerinde ayağının kayarak düşmesi sonucunda bacağının kırılması olayı, iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin 01/07/2004 tarih ve 2004/6433-6503 E.K sayılı ilamında özetle;²² “Zararlandırııcı, sigorta olayının davacılar murisi ile işyerinde diğer işçi arasında çıkan kavga sonrasında meydana geldiği, sigorta olayının işyerinde meydana gelmesi halinde, bu olayın iş kazası sayılması yasal zorunluluk olduğu ve bu zararlandırııcı olay bir iş kazası sayılması”gerektiği ifade edilmiştir. İş kanunu kapsamında olay iş yerinde meydana geldiğinden iş kazası olarak kabul edilmesi yerinde bir karardır,ancak bireysel iş hukuku anlamında oluşan zarardan işverenin sorumlu olup olmadığı her olayın özelliğine göre

(21) Özdemir, Cumhuriyet Sinan, a.g.e., s. 22.

(22) Yılmaz, Gürbüz, “İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar”, Mühendis ve Makine Dergisi, Cilt: 46, Sayı: 453, s. 4 – 5.

değerlendirilmelidir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 05.07.2004 tarih ve 2004/44565-6425 E.K sayılı ilamında özetle;“ İntihar eyleminin, eğer işyerinde gerçekleşmişse, olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile, intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen, 506 Sayılı Yasa'nın 110. Maddesi açıklığı gereği, olay yine de iş kazası sayılması gerektiği,ancak bu durumda, olaylarla iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunmayacağı için, işveren ve onun halefi olanlar Kurum'a karşı sorumlu tutulamayacağı” ifade edilmiştir. Yargıtay'ın ilgili kararı isabetli olup sigortalının kendi kusuru ile eylem gerçekleştiğinden illiyet bağı kesilmiş olup sigortalının murisleri ancak SGK'ya başvurabilirler,işverenin karşılanmayan zarardan sorumluluğu yoktur.

• **İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelen her türlü kaza, iş kazası kabul edilmektedir:**²³ Belirleyici unsur, kazanın iş görülürken meydana gelmesidir. Bu anlamda kaza olayı, işyeri dışında da gerçekleşebilir. Kazanın oluş şeklinin ve nedeninin önemi bulunmamaktadır. İşçi, işveren tarafından yürütülen iş dolayısıyla kazaya uğradığında, bu olay SSK Mevzuatı açısından, iş kazası sayılır ve kazaya uğrayan işçiye gerekli yardımlar yapılır. Örneğin; oto tamirhanesinde çalışan bir işçinin, yolda kalan müşterinin arabasını tamir ederken, işyeri dışında bir kazaya maruz kalması olayı ya da kereste fabrikasında çalışan bir işçinin, elinin daire testere tezgâhında kesilmesi olayı veya bir fabrikada elektrikçi olarak çalışan bir işçinin, meydana gelen bir arızayı giderme işi sırasında elektrik akımına kapılması olayı, iş kazasıdır.

• **Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen her türlü kaza, iş kazası olarak kabul edilmektedir:**²⁴ Bu anlamda, başka bir yer kriteri, herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmamaktadır. İşyeri dışındaki çok yakın bir yer kadar, başka bir ülke de anılan kriter çerçevesinde değerlendirilebilmektedir. Görevlendirilen işçinin, bu sırada uğradığı kazanın iş kazası sayılabilmesi için, kaza anında görevlendirildiği işle ilgileniyor olması da şart değildir. Mesela kişi, görevli bulunduğu zaman boyunca; tiyatroya, konsere, lokantaya

(23) Yılmaz, Gürbüz, a.g.e., s. 4 – 5.

(24) Karakaş, İsa, İş Kazası – Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2006, s. 41.

gidebilir ve ayrıldığı işyerine dönünceye kadar, normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla, boş zamanlar da dâhil, tüm risklere karşı sigortalı kabul edilmektedir. Bu noktada aranan temel unsur, “işverence görevlendirme” olduğundan, bu tür bir otorite ilişkisinin bulunmadığı olayları ise, iş kazası saymak mümkün değildir.

Örneğin; iş kazası nedeniyle hastaneye kaldırılan ve burada tedavi edildikten sonra taburcu edilip evine gönderilen sigortalının, yolda uğradığı trafik kazası, iş kazası kabul edilmemektedir. Ancak, işveren tarafından görevlendirildiği zaman içerisinde ya da işveren otoritesi altında bulunduğu sırada meydana gelen her tür kaza iş kazası sayılmaktadır. Bu doğrultuda mesela; işçinin çalıştığı işyerinin, bulunduğu şehirden başka bir şehirde bulunan şubesi ya da satış mağazasına, hesapları kontrol için gönderildiği süreçte, yolda uğradığı trafik kazası olayı veya başka bir ülkedeki fuara katılmak üzere işverence gönderilen işçinin uçağının düşmesi sonucu ölmesi olayı iş kazasıdır.

• **Emzikli kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen herhangi bir kaza, iş kazası kabul edilmektedir:**²⁵ 4857 Sayılı İş Yasası'nın 74. Maddesi'ne göre; “Kadın işçilere, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için, günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürelerde meydana gelen kaza olayları da, iş kazası sayılmakta ve SSK tarafından gerekli yardımlar yapılmaktadır. Kazanın işyerinde ya da bağlantılı bir yerde olması şart değildir. Örneğin; kadın işçinin emzirme süresi içerisinde, evinde çocuğunu emzirip işyerine geri dönerken, yoldan karşıya geçtiği sırada uğradığı trafik kazası olayı ya da çocuğuna süt vermeye giderken düşüp kolunu kırması olayı, iş kazasıdır.

• **Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla, işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen kazalar, iş kazası sayılmakta ve SSK tarafından gerekli yardımlar yapılmaktadır:**²⁶ ILO'nun 121 No'lu tavsiye kararında; çalışanların, işleriyle ikamet ettikleri, yemek yedikleri ve ücretlerini aldıkları yerler arasındaki doğrudan yollar üzerinde uğradıkları kazaların, iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Olayın iş kazası olması için, hizmetin işverence

(25) Karakaş, İş Kazası – Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları, s. 46.

(26) Karakaş, İsa ve Hançer, Bekir, Tüm Yönleriyle Açıklamalı – Gereğeli, Sorulu – Cevaplı Sosyal Güvenlik Reformu, THK Basımevi, Ankara, 2006, s. 18 vd.

sağlanması gereklidir. Bu anlamda, işine kendi olanakları ile giden işçinin uğradığı kaza, iş kazası değildir. Örneğin; işçi, servis aracına binmek için, işverence belirlenen yerde beklediği sırada, üçüncü bir şahsın eylemi ile yaralanması olayı ya da işçinin servis aracından inerken düşmesi olayı, iş kazasıdır.

Avrupa Birliği bünyesinde görev yapan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Marek Maszewski'ye göre de;²⁷

“Bir çalışanın;

- İş gezisi sırasında (mağdurun faaliyetinin, görevlerinin yerine getirilmesiyle alakalı olması kaydıyla),
- Sivil savunma eğitimi sırasında,
- İşverene ait mekânda faaliyet gösteren işçi sendikaları tarafından istenen görevlerin yerine getirilmesi sırasında kaza geçirmesi, tazminat bakımından, “iş kazası” olarak değerlendirilir.”

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı da, 1944 Tarihli bir tavsiye kararında iş kazasını; “işçilerin iradesi ve suç sayılan bir kusuru olmaksızın, yapılan işten ileri gelen ve geçici ya da sürekli iş göremezlik veya ölümlü sonuçlanan travma yahut hastalık hali” olarak tanımlamaktadır.²⁸

Dünya Sağlık Teşkilatı tarafından iş kazası; “önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına” neden olan bir olay olarak tanımlanırken; ILO tarafından ise; “belli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay olarak tanımlanmıştır”.²⁹

Sonuç itibarıyla de; Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilen olayın, “iş kazası” sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerektiğinde Kurum'un denetim ve

(27)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Maszewski, Marek, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında İşverenlerin Yasal Sorumlulukları: Eğilim ve En İyi Uygulamalar”, Avrupa Birliği (AB) Müktesebatı Uluslararası Semineri, Bursa, 04 – 05 Mart 2009.

(28)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Bilik, Erol, “Milletlerarası Çalışma Teşkilatı”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 23, s. 60.

(29)Gençler, a.g.e., s. 5.

kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından ya da T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, yazılı olarak bildirilen hususların, gerçeğe uymadığı ve olayın “iş kazası” olmadığı anlaşılırsa, Kurum tarafından, bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren, gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan tahsil edilir.³⁰

Görüldüğü üzere, “iş kazası” kavramının tanımlanmasında, farklı yaklaşımlar söz konusudur. Bu yaklaşımların çok ve çeşitli olması da, kavram üzerindeki tartışmalardan ve uzmanlar arasındaki görüş ayrılıklarından anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, çalışma hayatında iş kazalarının; işçi, işveren, sigorta kurumları ve diğer bazı kuruluşları ilgilendiren hukuksal sorunlara neden olması ve bu arada, işçinin korunması ana kuralı, iş kazası anlamının genişlemesine neden olmuş ve tanımını güçleştirmiştir.

2. İŞ KAZASI KAVRAMININ UNSURLARI

16.06.2006 Tarih ve 26200 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 08.05.2008 Tarih ve 26870 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5754 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’a göre, kısa vadeli sigorta kolları 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren yürürlüğe girmiştir. Kanun’un 4. Maddesi’nin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi ile 5. Maddesi’nin (a), (b), (c), (e) ve (g) bentleri ile getirilen hak ve yükümlülüklerine ilişkin usul ve esasları belirleyen Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ise, 28.08.2008 Tarih ve 26981 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 01.10.2008 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Diğer taraftan Kanun ve Yönetmeliğe dair Tebliğ, 28.09.2008 Tarih ve 27011 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Bir olayın, mevzuatı çerçevesinde iş kazası sayılabilmesi için aşağıda değerlendirilen unsurları içermesi gerekmektedir.

(30) Özdemir, a.g.e., s. 23.

a. İŞÇİ UNSURU

Meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için, her şeyden önce iş kazasına uğrayan kişinin, İş Kanunu'nun 1. Maddesi bağlamındaki şartlar kapsamında, "işçi" olması gerekmektedir. Yani iş kazası ancak, söz konusu kanun ve madde bağlamında "işçi" kabul edilebilecek için söz konusu olduğunda, işverenin sorumlu tutulabileceği bir yapı arz etmektedir. Bu anlamda, İş Kanunu'nun 1. Maddesi, işçinin tanımlanması ile başlamaktadır. Madde'nin ilk fıkrasına göre; "Bir hizmet akdine dayanarak, herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi denir". Bu tanım incelendiğinde de görülmektedir ki, bir kişinin işçi sayılabilmesi için,³¹

- Söz konusu kişi tarafından bir işin yapılması,
- Yaptığı işin hizmet akdine dayanması ve
- Yapılan işin belli bir ücret karşılığında yapılıyor olması gerekmektedir.

Avrupa Birliği Müktesebatı'nda da, işçi ve işveren arasındaki hukuki bağı açıklamak üzere, "iş sözleşmesi" ve/veya "iş ilişkisi" deyimleri kullanılmaktadır. Bu bağlamda, işçi ve işveren tanımlarını bu çerçevede de ele almak doğru olacaktır. Müktesebat'ta, işçi ve işveren niteliğinin kazanılmasında, iş sözleşmesine göre çalışmanın varlığına bakılacağı vurgulanmıştır. Madde 8'e göre de; "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" olarak tanımlanmıştır.³²

aa. BİR İŞİN YAPILMASI

İşçi, işverene iş yapmakla yükümlü kişidir. Bu çerçevede işin yapılması, iktisadi yönden ele alınması gereken bir süreçtir. Neticesinde de bu işin ya da çalışmanın; bedenen ya da fikren veya bedenen ve fikren yapılıyor olması, önem arz etmemektedir. Buna göre; torna atölyesinde çalışan sigortalının elini torna makinesine kaptırması, tarlasında çalışan sigortalının ilaçlama yaparken zehirlenmesi, tarlasında çalışan sigortalının traktörü devirerek yaralanması, beyaz eşya tamir bakım servis işyerinde çalışan sigortalının

(31)Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009, s. 41 vd.

(32)Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), "Çağdaş İş Kanunu – 10 Haziran 2003 Tarih ve 24134 Sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanarak Yürürlüğe Giren 4857 Sayılı İş Kanun", <http://www.tisk.org.tr/iskanunu.asp?s=10>, Son Erişim: 15.09.2009.

buzdolabı tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi sonucunda yaralanması gibi olaylar, işlerin yürütümü sırasında ve çalışma konusunda meydana geldiğinden, iş kazası sayılması gerekmektedir.³³

Bu anlamda, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. Maddesi'nin birinci fıkrasının (a) bendine göre de, sigortalı sayılanlar bakımından;

“işverenleri tarafından yürütülmekte bulunduğu iş” ifadesiyle, sigortalının işyerinde ya da işyeri dışında meydana gelen kazanın işverenin görevlendirmesi veya işin niteliği gereği yapıldığı sırada karşılaşılabileceği kaza riskine karşı teminat altına alınmaktadır

ab. YAPILAN İŞİN HİZMET AKDİNE DAYANMASI

Yapılan işin hizmet akdine dayanması, her şeyden önce ortada serbest irade ile kabul edilmiş hukuki bir borç ilişkisinin olmasını gerektirmektedir. Bu niteliğiyle; esirlere, cezaevindeki tutuklu ve hükümlülere yaptırılan iş, serbest iradeye dayanmadığından, bu kişilerin “işçi” olarak kabul edilmeleri söz konusu olamaz. Ancak yine de bu bağlamda hizmet akdinin, mutlaka özel sektör işçileri ile işverenleri arasında söz konusu olabileceği düşünülmemelidir. Çünkü neticesinde bilinmektedir ki, kamu kesiminde de aynı ilişki içerisinde bulunan ve hizmet akdine dayanarak çalışan memurlar haricinde, işçilerin de bulunması söz konusudur.³⁴

Bir hizmet akdine dayanarak bir ya da birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sigortalı sayılırlar. SSK Mevzuatı'na göre, işçiler işe alınmaları ile kendiliğinden sigortalı olurlar. Bu kimselerin kuruma bildirilmemeleri, sigortalı olmalarına engel oluşturmaz. Kazalanan sigortalının, sigorta yardımlarına hak kazanabilmesi için, yaş ya da prim ödemiş olma koşulu bulunmamaktadır. Bu nedenle, SGK'ya bildirilmemiş ve sigorta primi yatırılmamış işçiler de, sigortalı işçiler gibi iş kazası olayının SGK'ya intikal etmesi ile her türlü sağlık yardımlarından ve iş göremezlik durumunda gerekli ödeneklerden yararlanabilir.³⁵

(33)Kurt, a.g.e., s. 43.

(34)Tuncay, A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Betaş Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 75

(35)Yılmaz, a.g.e., s. 5 – 6.

ac. YAPILAN İŞİN ÜCRET KARŞILIĞI OLMASI

İşçi, yaptığı iş karşılığında belirli bir ücret alan kişidir. İşçinin, belirli bir ücret karşılığında çalışan kişi olduğu, İş Kanunu'nun 1. Maddesi'nde de belirtilmektedir. Her ne kadar eski İş Kanunu'nda, bu nokta açıkça belirtilmemiş ise de; ücretin, hizmet akdinin esas unsuru olduğu, özellikle Borçlar Kanunu'nun 313. Maddesi'nde düzenlenmiş ve kabul edilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ne göre de; kural olarak her hizmet, bir ücreti gerektirmektedir ve bu çerçevede de işçinin, sonradan da olsa ücretini isteme hakkı bulunmaktadır.³⁶ Ancak Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre de; ahlaki bir görev olarak ya da hatır için yapılan bir hizmet, ücreti gerektirmeyecek ve böyle bir ilişki de, hizmet akdi bağlamında değerlendirilmeyecektir.³⁷

b. KAZA KAVRAMI

Türk Dil Kurumu'nun Türkçe Sözlüğü'nde "kaza"; "can ya da mal kaybına neden olan kötü olay" şeklinde tanımlanmıştır.³⁸ Bu anlamda kaza, kişinin istemi dışında dış bir etkenin varlığı ile gerçekleşir ve şahısların zarara uğramasıdır. Ancak eşyanın zarara uğraması iş kazası sayılmamaktadır.³⁹

Borçlar Hukuku'nda da "kaza"; "borcun ihlaline kaçınılmaz bir tarzda sebebiyet veren ve akit yapılırken öngörülemeyen bir olaydır".⁴⁰ İş Hukuku bağlamında da "kaza"; kavramın tanımında belirlenen/verilen öğelerden meydana gelmiş olup, bu çerçevede de Borçlar Hukuku'nda söz konusu edilen "kaza" tanımlamasından daha geniştir.

(36)Yargıtay 9. Hukuk Dairesi – 13.09.1968 Tarih ve 5080/10450 Sayılı Karar; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi – 31.05.1985 Tarih ve 5223/6053 Sayılı Karar; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(37)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 07.06.1977 Tarih ve 3789 Sayılı Karar; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(38)Türk Dil Kurumu (TDK) Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr/TR/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAAF6AA849816B2EF05A79F75456518CA>., Son Erişim: 15.09.2009.

(39)Emiroğlu, a.g.e., s. 23.

(40)Tunçomağ, Kenan, Türk İş Hukuku, Cilt I: Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, Beta Yayınevi, İstanbul, 1976, s. 815 vd.

Ulusan'a göre de "kaza"; "kazaya uğrayanın organik yapısına yabancı olan dış bir etken sonucunda meydana gelen olaydır".⁴¹ Bu çerçevede de, mesela; işçinin çalıştığı işte elektrik çarpması vakası yaşaması, patlamaya maruz kalması ya da yüksek bir yerden düşmesi, bu şekilde dış etmenden kaynaklanan olaylar arasında değerlendirilebilmektedir. Yani sonuçta, işçinin kendi bedensel yapısından doğan olaylar/durumlar kaza kapsamı içerisinde yer almamaktadır.

Sonuç itibariyle de sigortalının, iş kazası sonucunda sigorta yardımlarına hak kazanabilmesi için, hemen ya da sonradan bir zarara uğraması gereklidir. Söz konusu zarar kapsamına, gelir kaybının yanı sıra, vücut bütünlüğünde ve ruhta ortaya çıkan zararlarla, ölüme girmektedir. Vücut bütünlüğünde gerçekleşen çok küçük zararlar, SSK'nın sağlık yardımlarını harekete geçirmeye yeterli olsa da, parasal yardımlara olanak vermemektedir. Haricinde, kazaya uğrayan işçinin, zararının vücut yüzeyinden görülmesi şart değildir. Bu anlamda, vücut içerisinde gerçekleşen kanama ve kırılmalar da, zarar olarak değerlendirilmektedir.⁴²

ba. DIŞTAN GELEN BİR TEHLİKE

Zarara neden olan etken, çalışanın bünyesel rahatsızlığı değil, dışarıdan gelen bir olay olmalıdır. İşverenin sorumluluğunu gerektirecek iş kazalarında, dışsallık unsurunu sağlayan; üçüncü kişinin, işverenin, kazalanan işçinin ya da işyeri ortamındaki araç, gereç ve makinelerin etkileridir. SSK anlamında, iş kazası için gerekli/zorunlu bir unsur olmayan "istenilmeyen olay", Bireysel İş Hukuku anlamında, iş kazası için gerekli/zorunlu bir unsurdur. İşçinin ya da üçüncü kişinin isteyerek meydana getirdiği zararlar da, Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılmamaktadır ve işverenin sorumluluğunu doğurmaz. Örneğin; işçinin işyerinde intihar etmesi olayı ya da işyerinde bir düşmanı tarafından vurulması olayı, SSK Mevzuatı açısından, olay işyerinde gerçekleştiği için iş kazası sayılırken, Bireysel İş Hukuku açısından, iş kazası sayılmamaktadır ve bu durumda da, işverenin sorumluluğu aranmaz.⁴³

(41)Ulusan, a.g.e., s. 72.

(42)Eren, Fikret, Borçlar Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008, s. 5.

(43)Yılmaz, a.g.e., s. 5.

bb. İSTENMEYEN OLAY

Olayın kaza olarak nitelendirilebilmesi için, dıştan gelen etkenin, işçi tarafından istenmemiş ya da arzu edilmemiş olması gerekliliği söz konusudur.⁴⁴ Mesela Alman Hukuku'nda, işçinin yasaklara aykırı ve kasti fiilleri içeren davranışları sonucu bir kazaya uğraması durumu, iş kazası kapsamında değerlendirilmemiştir. İngiliz Hukuku'nda da, intihar olayı, yani “kast”, iş kazası kapsamı dışında tutulmuştur.

Bununla birlikte doktrinde yer alan Mustafa Çenberci gibi bazı yazarlar da, SSK'nın 116. Maddesi'ne dayanarak, işin içerisinde kast dahi olsa, sonucun iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadırlar.⁴⁵ Ancak sonuç itibariyle, Can Tuncay'ın belirttiği gibi söz konusu madde, iş kazasının oluşuyla ilgili değildir ve insani bir temel bağlamında, para yardımını engelleyen, ancak sağlık yardımını destekleyen bir madde olarak ele alınmalı ve değerlendirilmelidir.⁴⁶

bc. ANİ VE ÇOK KISA ZAMAN ARALIĞINDA OLMASI

Olayın kaza olarak kabul edilebilmesi için, zararı meydana getiren olayın, aniden ya da çok kısa bir zaman aralığında ortaya çıkması gerekmektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde de, iş kazasını meslek hastalığından ayıran en önemli unsurda, onun ani bir olay sonucu meydana gelmesidir.⁴⁷

Diğer taraftan, “ani olay” tanımlamasının, çok daha dar kapsamlı olarak ele alınmasını gerektiğini söylemek mümkündür. Yani “ani olay” kavramı/nitelemesi ile kast edilen; başlangıcı ve sonu belirli olan ve bir defalık oluşa sahip durumlar anlaşılmalıdır. Mesela söz konusu olay, gaz zehirlenmesi gibi, birkaç saate varan bir zaman aralığında meydana gelebilir. Ama önemli olan, burada söz konusu olan zaman aralığından daha çok, olayın bir defada vuku bulmuş olmasıdır. Bir defada vuku bulmada, tekerrür etme ya da tedricen vaki olma kavramlarının karşılığı olarak literatürde yer almaktadır. Bu durumda da anilik; yalnız başına bir zarara ya da hastalığa yol açmayan ve olağan kabul edilen ve

(44)Yılmaz, a.g.e., s. 6 – 7.

(45)Çenberci, Mustafa, İş Hukuku Şerhi, Sevinç Matbaası, Ankara, 1972, s. 198.

(46)Tuncay, A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, İstanbul, 1999, s. 150.

(47)Ulusan, a.g.e., s. 72.

zarar verici olmayan tekerrür edici küçük tehlikelerin karşıtı bir anlamı ifade etmektedir.

Buna karşılık kurşun zehirlenmesi, iş kazası değil, meslek hastalığı olarak kabul edilen bir durumdur. Yani; işçinin kurşun zehirlenmesinden doğan zararı, etkinin bir seferde ortaya çıkmasından değil de, uzun bir süre maruz kalınmasından kaynaklanmakta ise, bu durum işçinin konumunu, iş kazasında çıkarır ve meslek hastalığı kategorisine sokar.⁴⁸

Meslek hastalığı ile ilgili ayrıntılı anlatımlara, çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde yer verilecektir.

c. UYGUN NEDENSELLİK BAĞI

Genel anlamda “nedensellik (illiyet) bağı”, iki olay arasındaki neden – sonuç ilişkisinden ibarettir. Yani bir olay, diğer bir olayın doğmasını tetiklemişse, onun nedeni olarak değerlendirilir.⁴⁹ Genel hayat tecrübesine ve olayların olağan akışına göre; bir zarar, belli bir fiilin uygun ve normal bir sonucu gibi karşılanıyorsa, bu iki husus arasında, hukuki bir illiyet gerçekleşmesi söz konusu olur.⁵⁰

Bir olayın, SSK Mevzuatı açısından iş kazası olabilmesi ve böylelikle çalışanların sigorta yardımlarına hak kazanabilmeleri, öncelikle kaza ile meydana gelen zarar arasında, “uygun illiyet bağı (neden – sonuç ilişkisi)” olmasını gerektirmektedir. Ancak, gerçekleşen kazanın neden olduğu ilk zararın nihai zarar ile bir bağlantısının olmaması halinde, kazayla zarar arasındaki uygun illiyet bağı kesilebilir.⁵¹ Örneğin; iş kazası sonucu kolu kırılan bir işçinin kaldırıldığı hastanede böbrek yetmezliğinden ölmesi olayında, iş kazası ile gerçekleşen ölüm arasında uygun illiyet bağı olmadığından, böyle bir durumda SGK kusurlu işverene, ancak ölüm anına kadar yaptığı sigorta yardımları için rücu davası açabilir.

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi de, 14.01. 1982 Tarih ve E – 1981/12393 ve K – 1982/393

(48)Uluslan, a.g.e., s. 74.

(49)Tekinay, Selahattin Sulhi; Akman, Sermet; Burcuoğlu, Haluk ve Altop, Atilla, Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1993, s. 762.

(49)Tekinay, Akman, Burcuoğlu, Atilla, a.g.e., s. 771 – 772.

(50)Yılmaz, a.g.e., s. 7.

Sayıli Kararları'nda, "illiyet bağı" ile ilgili olarak Şu hŐkmi vermiştir;⁵² "Öz bir anlatımla, zarar ve eylem arasında illiyet (nedensellik) bağı demek; o zararın, söz konusu eylemin bir sonucu olarak ortaya çıkması ya da doğmuş bulunması demektir. Böyle bir bağıın varlığı, mantıksal kurallarla belirmiŐ ise de, mantık kuralları içerisinde, illiyet bağıının kesin ve belirgin görüldüğü her olayda, eylemciyi eylemin bütün sonuçlarından sorumlu tutmak, her zaman adalet duygusuna uygun düşmeyebilir.

Bu nedenle de, sorumluluğun var olduğunu kabul edebilmek için, öğretilerde ve Türk – İsviçre uygulamasında da kabul edildiğı gibi, eylemin nitelikleri itibariyle, olayların doğal ve alıŐılmış (mutat) akışına, hayat denemelerine (tecrübelerine) ve objektif olasılığa (ihtimale) göre meydana gelmiş zarar türünden bir zararı doğurmaya elverişli (Salih) bulunması gerekmektedir. Eğer sonuç, hayatın doğal akışına ve hayat denemelerine göre belirlenemeyecek bir nitelikte ise, eylemle sonuç arasında mantıksal açıdan bir nedensellik (illiyet) bulursa dahi, eylemi iŐleyen, bu anormal ve illiyete uygun düşmeyen sonuçtan dolayı sorumlu tutulamaz".

Bu nokta itibariyle, illiyet bağı çerçevesinde, "uygun illiyet" ve "mantıki illiyet" kavramlarının da tanımlanması gerekmektedir. Kavramları, Şu örnek çerçevesinde açıklamak mümkündür; "(A) adlı bir Şahsın, uçağa binmek için, havaalanına gitmek adına yola çıktığını düşünelim. Havaalanına gitmek için bindiğı özel arabasının da, başka bir araca çarpması sonucu kaza yaptığını ve bu nedenle de, Şahsın uçağa yetiŐemediğini varsayalım. Daha sonrasında yetiŐbildiğı ve bindiğı bir başka uçak ise, kaza yapmış ve uçak düşmüş olsa, arada "mantıki illiyet" bağı vardır diye düşünülebilir. Çünkü araba kazası, uçağın kaçırılmasına neden olmuş ve Şahıs da bu nedenle, bir sonraki uçağa binmek durumunda kalmıştır."

Ancak aynı örnekte, olaylar arasında uygun illiyet" bağıının varlığından söz edilemeyecektir. Çünkü uygun illiyet bağı çerçevesinde ve hayatın olağan akışı bağlamında, arabanın kaza yapması ile uçağın düşmesi arasında direkt bir bağlantı bulunması söz konusu olmamıştır. Ama genel hayat tecrübesi çerçevesinde ve olayların olağan akışı doğrultusunda ortaya çıkan zararların kapsam içerisinde ele alınması gerektiğı

(52) Yargıtay Kararları Dergisi, Sayı: 4, Yıl: 1982, s. 490 – 491.

düşünüldüğünde, önemli olanın da “uygun illiyet” bağı olduğu daha iyi anlaşılacaktır.

Bu anlamda, işçini geçirdiği her kaza, mutlaka ki iş kazası olarak kabul edilemeyecektir. Öncelikle işçinin gördüğü iş ile zarar verici olay arasında, uygun bir nedensellik (illiyet) bağı bulunmalıdır. Aynı zamanda, kaza ile zarar arasında da böylesi bir ilişkinin bulunması zorunluluğu mevcuttur.⁵³ Çalışmamızın bundan sonraki anlatımlarında da, bu ilişkiler üzerindeki nedensellik (illiyet) bağı üzerinde değerlendirmelerde bulunulacaktır.

Sonuç olarak, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Öğretim Görevlisi Nuri Erişgin’e göre de; “Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, insanlar tarafından henüz bilinmeyen ve bilgisi elde edilememiş yeni olgular yaratmaktadır.⁵⁴ Bu ise, illiyet bağının uygunluğunun saptanmasında, bilgilerimizin kullanılamaması sonucunu doğuracaktır. Daha açık ifade edilecek olursa; ihtimal hesapları, istatistikler, Büyük Sayılar Kanunu hep insan bilgisinin, bir olayı ya da olaydan çıkan bir sorunu aydınlatmak ya da sınamak için kullandığı araçlardır. Ama bütün bunlar, yaşanmış olaylar hakkında belirli ölçüler kullanarak bilgi verir ve sonuçları gösterirler. Şu halde, uygun illiyet bağının kabulü halinde, ihtimaliyet hesabından sonuç çıkartılabilmesi için, sorumluluk olgusunun tekrarlanan bir olgu olması ve tekrarlanan bu sorumluluk olgusunun daha önce gerçekleşen örneklerinde de benzeri sonuçların, zararların doğmuş olması gerekmektedir”.

ca. GENEL AÇIKLAMA ÇERÇEVESİNDE UYGUN NEDENSELLİK BAĞI

Gerçekleşen olayın, Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılması ve işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için, çalışanın uğradığı zararın, ortaya çıkan kazanın uygun bir sonucu olması gerekir. Sadece kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının (neden – sonuç ilişkisi) bulunması, işverenin sorumluluğu için yeterli değildir. Kazanın ayrıca, işverenin yürüttüğü iş ile de uygun illiyet bağı içerisinde bulunması da gerekmektedir.

Kaza ile illiyet bağı içinde bulunması gereken unsur, işçinin işi, yapılan iş ya da

(53)Uluslan, a.g.e., s. 73.

(54)Erişgin, Nuri, “Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 2003, Sayı: 38, s. 142.

işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma ödevine aykırı hareketidir. İş kazası sonucu ortaya çıkan zararın, işverenin yürüttüğü işle uygun illiyet bağı içerisinde bulunması halinde işveren, işçinin uğradığı zararı karşılamak zorundadır. Bu çerçevede de, uygun illiyet bağının varlığı için, dört karine (ipucu – belirti) gereklidir. Oluşan bir iş kazasında, bu dört karineden birine rastlanılıyorsa, uygun illiyet bağının bulunduğu kabul edilir. Bu karineler aşağıdaki şekilde değerlendirilebilir,⁵⁵

- **KARİNE 1:** İşveren tarafından yürütülen işin yapımı sırasında gerçekleşen kazaların, işle ilgili olduğu kabul edilmektedir. Yani, işçinin çalışma sırasında, işini yaparken bir kazaya uğraması durumunda, kaza ile iş arasında uygun illiyet bağının bulunduğu ve dolayısıyla da, olayın Bireysel İş Hukuku anlamında, iş kazası olduğu kanısına varılır.
- **KARİNE 2:** Oluşan iş kazası, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlüğüne aykırı davranışından kaynaklanmışsa, gerçekleşen zarardan işveren sorumlu tutulabilir. Yani, işyerinde yasa, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen sağlık ve güvenlik önlemleri ile teknolojik gelişmelerin gerektirdiği önlemler alınmamışsa ve bu nedenle bir kaza meydana gelmişse, bu olay Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılmakta ve işverenin sorumluluğu aranmaktadır.
- **KARİNE 3:** Çalışanların uğradıkları kazaların, işle olan ilgisinin kurulabilmesi için yararlanılabilecek belirtilerden biri de, olayın iş süresi içerisinde gerçekleşmesidir. Bu anlamda, işverence görevli olarak gönderilen işçinin, yolda geçirdiği süre de, iş süresine dâhildir. Bu nedenle de, yolculuk sırasında uğradığı kaza işle ilgili kabul edilerek, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi ve tazminat davası açılması mümkündür.
- **KARİNE 4:** Yürütülen işin yarattığı tehlikeyi ifade etmektedir. İşçinin uğradığı kaza, işverenin yürüttüğü işin doğrudan ya da dolaylı olarak yarattığı tehlikenin sonucu ise, olayın işle uygun illiyet bağı içerisinde olduğu kabul edilir.

Oluşan bir iş kazasında, söz konusu yukarıda belirtilen karinelere (belirtilerden)

(55)Yılmaz, a.g.e., s. 7 – 8.

birine rastlanmasa da, kazanın işverenin işiyle olan ilgisi tespit edilebiliyorsa, işveren yine sorumlu tutulabilir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. Maddesi de, iş kazasını; sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş ve nedensellik (illiyet) bağımlı iş kazasının bir unsuru konumuna sokmuştur. O halde, bir kaza olayının varlığı yeterli değildir; bu olay ile sigortalının uğramış bulunduğu bedensel ya da ruhsal zarar arasında bir ilişkinin bulunması; başka bir ifadeyle, “neden” ile “sonuç” arasında bir bağ varlığı gereklidir. Dolayısıyla da, işçinin geçirmiş olduğu her kaza iş kazası sayılmayacaktır. Bu nedendir ki, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. Maddesi'ne göre de, bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi, illiyet bağımlının bulunmasına bağlı olacaktır.

İşveren açısından hukuksal boyut kazanan iş kazasının ve illiyet bağımlının belirlenmesinde temel yasal dayanakları; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77. Maddesi, 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. Maddesi ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 4 Maddesi oluşturmaktadır. Anılan kanun ve tüzüklerin diğer Maddeleri'nde de, iş kazaları ile ilgili çeşitli düzenlemeler bulunmakla birlikte, işveren ile kazaya maruz kalan işçi arasındaki ilişkileri belirleyen ve işverenin görev ve sorumluluklarını ortaya koyan kanun ve tüzük maddeleridir denilebilir.

Sonuç olarak, iş kazasının işletmeye özgü bir olaydan doğmadığı durumlarda, işverenin kusursuz sorumluluğundan söz edilemez. İş kazasından, işverenin sorumlu olması için tehlike, yukarıda açıklandığı üzere sorumluluğu kapsamında da, işverenin işinin yürütümü ile iş kazası arasında illiyet (neden – sonuç) bağımlının kurulabilmesi gereklidir. Aksi halde, adalet ve hakkaniyet duygularını incitici durumların ortaya çıkması söz konusu olacaktır.

cb. İŞÇİNİN İŞİ İLE KAZA ARASINDAKİ BAĞLANTI

Meydana gelen kazanın, iş kazası kabul edilebilmesi için; kazanın, görülen iş ile “uygun nedensellik bağı” içerisinde bulunması gerekmektedir. Yani, olayların normal akışına ve genel hayat deneyimlerine göre meydana gelen kaza, işçinin gördüğü işin

doğrudan ya da dolaylı sonucu olarak ortaya çıkmış olmalıdır.⁵⁶ Daha açık bir anlatımla; işçi, işin gereği olan mesleki etkinlik içerisinde bulunmasaydı, maruz kalmayacağı bir kazanın söz konusu olması gerekmektedir. Örneğin; makine başında çalışan işçinin, o makine elinin kesilmesi ya da o makinede çalışmıyor olsaydı, elinin kesilmeyecek olması durumu gibi.

Bunun gibi, elektrik arızasını gidermekle görevli teknisyenin, cereyana kapılması tarzı durumlarda, işçinin gördüğü iş ile kaza arasındaki bağlantı çok kuvvetlidir. Sözü edilen ilişkiler de, bizi uygun nedensellik bağına götürmektedir.⁵⁷ Bu bağlamda da öğretilerde; “olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran sebebe “uygun neden”, bu nedenle sonuç arasındaki bağa da “uygun nedensellik bağı” adı verilmektedir.”⁵⁸

Bireysel İş Hukuku anlamında, iş kazasının oluşumundaki son ve önemli unsur, işverenin sorumluluğunu doğuran kazanın, işçiyi maddi bir zarara uğratmasıdır. Anılan zararlar, iş kazası sonucunda işçinin uğramış olduğu çalışma gücü kaybının ortaya çıkardığı zararlardır. SGK anlamında, iş kazasında kurumca sağlanan yardımların karşılamaya çalıştığı zarar, yalnız sigortalının sağlık harcamaları ve kazanç kaybına ilişkindir. Buna karşılık, Bireysel İş Hukuku anlamındaki iş kazasının oluşturduğu maddi zarara, iş kazası sonucu işçinin uğramış olduğu bedensel, ruhsal zararlar ile gelir kayıpları dışında, ileride doğacağı tahmin edilen çeşitli zarar kalemleri de dâhil edilir. Bu nedenle, iş kazası sonucunda acı çeken, çalışma gücünde kayıp meydana gelen işçinin, Bireysel İş Hukuku kapsamında, işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır.

İş kazasında uygun nedensellik bağına, kazanın niteliği gereği zararı doğuran neden uygun olduğu ve onun uygun bir sonucu olarak görüldüğü durumlarda bulunmaktadır. Dolayısıyla da uygun nedensellik bağı, her olayda, o olayın koşullarına ve özelliklerine

(57)Ulusan, a.g.e., s. 73.

(58)Tekinay, Akman, Burcuoğlu, Altop, a.g.e., s. 771 – 775.

göre, ayrı ayrı ele alınıp araştırılmalıdır. Bu araştırmalarla ilgili olarak, mutlaka ki kesin formüllerden bahsetmek olası olmayacaktır.

İşveren tarafından, işi gereği bir başka yere gönderilen işçinin, trafik kazasına uğraması da, iş kazası olarak kabul edilmektedir. Ancak işçi, iş için dahi olsa işyerinden başka bir yerdeyse ve burada bir kavgaya karışıp yaşamını yitirmişse, bu durumun iş kazası olarak nitelendirilmesi söz konusu değildir.⁵⁹ İşçinin, işi ile kaza arasındaki bağlantı ya da işçinin, işveren otoritesi altında bulunması konusuyula ilgili olarak, işe getirilip götürülme sırasında meydana gelen kazalarla ilgili bazı hususların da, daha fazla açıklanmasına ihtiyaç söz konusudur. Trafik iş kazasına ilişkin özet Yargı Kararları aşağıdaki gibi değerlendirilebilir;⁶⁰

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 2002/9602-10299 E.K Sayılı ilamında özetle;”olayın trafik kazası mı, yoksa trafik – iş kazası mı olduğu araştırılıp, irdelenerek açıkça ortaya konulduktan sonra, şayet trafik kazası niteliğinde ise, 69. Madde şartlarının, trafik – iş kazası niteliğinde ise 24. Madde şartlarının mevcut olup olmadığı göz önünde bulundurularak sonucuna göre karar verilmesi gerektiği” ifade edilmiştir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 1995 tarihli bir kararında özetle;” Ehliyetsiz olarak kullandığı motosikletle kusurlu bir şekilde, bir başka araca çarparak yaralana sigortalının olayının, iş kazası olmayıp hastalık sigortası kolunu ilgilendirdiğinden ve Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı kasdi ya da kasdi suç sayılır eylemleri kapsamadığından, geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanamayacağı” ifade edilmiştir.

İllyet bağının belirlenmesinde, genellikle “işverenin otoritesi altında bulunma” ölçütüne başvurulmaktadır. İşçi, işverenin emir ve talimat (otoritesi) altında bulunduğu bir sırada kazaya uğramışsa, illiyet bağı da gerçekleşmiş demektir. Dolayısıyla da uğranılan kaza, iş kazası olarak kabul edilmelidir. İşverenin otoritesi altında bulunma ölçütü, olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesini, tek başına kolaylaştıran bir ölçüttür. Ancak bununla

(59)Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 09.04.1964 Tarih ve E – 508 ve K – 482 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(60)Karakas, a.g.e., s. 30 – 31.

birlikte, her olayda ve genel olarak uygulanabilecek bir ölçüt olduğunu söylemek de mümkün değildir.⁶¹ Bu nedendir ki, sıklıkla üzerinde durulduğu gibi, genellemeler yapılması yerine, her olayın kendi boyutuyla ele alınması ve bu çerçevede değerlendirilmesi en doğru yaklaşım olacaktır.⁶²

Sonuç itibariyle Yargıtay da uygulamalarında, iş kazasının belirlenmesine yönelik ölçütlerle ilgili olarak, olabildiğince esnek davranmaktadır. Bu bağlamda, SGK uygulamaları açısından herhangi bir olayla ilgili olmaksızın işyerinde geçirdiği bir kalp krizi ya da başka bir hastalık nedeniyle vefat eden sigortalının ölümünün iş kazası olarak kabulüne imkân bulunmamaktayken; işyerinde tartışma neticesinde kalbinin durmasının tartışma sonucu olduğu doktor raporu ile belgelenen sigortalının geçirdiği kalp krizi, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 13.10.2004 Tarih E. 2004/21 – 529, K. 2004/527 Sayılı Kararı'nda "iş kazası" olduğu yönünde hükme bağlanmıştır.⁶³

İntihar eylemi de, eğer işyerinde gerçekleşmiş ise, olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile, intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen iş kazası sayılmaktadır. İşçinin kendi canına kasten kıymış olması, bu durumu değiştirmemektedir. Nitekim SGK'nın 23.12.2008 Tarih ve 2008/108 Sayılı Genelgesi'nde, sigortalının işyerinde intihar etmesinin örnek babında iş kazası sayılacağı açıkça belirtilmiştir.

Yargıtay kararlarında da, sigortalının işyerinde intihar etmesi iş kazası kabul edilmiştir ki, Yargıtay kararları bu yönde istikrar kazanmıştır denilebilir. Aşağıda konu ile ilgili örnek bir ilama yer verilmiştir;⁶⁴

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 05.07.2004 tarih ve 2004/4465-6425 E.K sayılı ilamında özetle;"506 Sayılı Yasa'nın 11/A – a maddesi'nde tarif edildiği üzere, sigorta olayına neden olan intihar eyleminin ikametine ayrılan ve işverenin eklentisi konumunda bulunan, bu nedenle de işyerinden sayılan işçi yatakhaneğinde, diğer bir anlatımla

(61)Güzel, Ali; Okur, Ali Rıza ve Caniklioğlu, Nurşen, 5510 Sayılı Kanuna Göre Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009, s. 183.

(62)Güzel; Okur ve Caniklioğlu, a.g.e., s. 183.

(63)Çolak, Mahmut, "Kalp Krizi Bir İş Kazası mıdır?", Yaklaşım Dergisi, Temmuz 2005, Sayı: 151, s. 169 – 171.

(64)Karakas, a.g.e., s. 181 – 182.

sigortalının “işyerinde bulunduğu sırada” meydana geldiğinden ve iş kazası olduğunda kuşku bulunmadığı” ifade edilmiştir. İş kanunu kapsamında intihar olayı işyerinde meydana geldiğinden iş kazası sayılmakta ise de bireysel iş hukuku anlamında işçinin eylemi ile nedensellik bağı kesildiğinden aşan zarardan işverenin sorumluluğu söz konusu değildir.

cc. KAZA İLE ZARAR ARASINDAKİ BAĞLANTI

İlliyet bağı ile ilgili olarak karşımıza çıkan bir diğer sorun da, “klasik illiyet bağı” sorunudur. Bu anlamda, olayın iş kazası sayılabilmesi için, zararın söz konusu kaza sonucunda ortaya çıkması gerekmektedir. Yani bu noktada da, iş kazası ile zarar arasında illiyet bağının, “uygun illiyet bağı” çerçevesinde olması şarttır.⁶⁵ Örneğin; işyerinde çalışırken güneş çarpması sonucu hastaneye kaldırılan işçi, hastanede tedavi görürken, iyileştiği düşünülürken kalp krizi geçirir ve ölürse, ölüm olayı iş kazası çerçevesinde değerlendirilemez.⁶⁶ Bunun gibi, göğsüne bağladığı ip dolayısıyla göğsünde şişlik meydana gelen, fakat aylar sonrasında kronik kalp yetmezliğinden ölen madenci de, iş kazası sonucu ölmüş olarak kabul edilmez.

Olayın kaza olarak nitelendirilebilmesi ya da kabul edilebilmesi için, meydana gelen kazanın, işçinin vücut bütünlüğüne yönelik bir zarara yol açması gerekmektedir. Neticesinde de vücut bütünlüğünün ihlali, sadece bedensel anlamda değil, ruhsal anlamda da söz konusu olabilir. Zarar, sürekli ya da geçici olabileceği gibi, ölüm olayı şeklinde de kendisini gösterebilir. Bu arızalar yaralanma, sakatlanma, kırık – çıkık, yanık, körlük, sağırlık gibi dış organlarda meydana gelebileceği gibi; iç kanama ve/veya beyin sarsıntısı gibi, iç organlarda meydana gelen bedeni arızalar şeklinde de olabilir. Aynı zamanda; sinir bozuklukları, hafıza kaybı, akıl sağlığının bozulması gibi psikolojik süreçlerde, iş kazası kapsamında yer almaktadır. Bununla birlikte, Alman ve Fransız Hukuku’nda, bu çerçevedeki psikolojik bozuklukların, iş kazası kapsamı içerisinde ele alınmadığını görmek söz konusudur.⁶⁷

(65)Tunçomağ, *Türk İş Hukuku*, s. 357.

(66)Tuncay, a.g.e., s. 152.

(67)Tuncay, a.g.e., s. 152.

Sonradan ilave edilen takma organ ve ortopedik araçlarla gelen zararlarda, beden bütünlüğünün ihlali olarak değerlendirilmelidir. Bunlar haricinde, malvarlığının zarar görmesine neden olan durumların ise, bu bağlam dışında ele alınması gerekmektedir.⁶⁸ Uğranılan zararların, belirli bir talebi gerektirecek nitelikte olması da, söz konusu edilebilecek bir başka unsurdur. Haricinde günlük iş hayatı içerisinde ve rutin olarak ortaya çıkan ufak tefek yara berelerin, yanık ve sıyrıkların da, iş kazası olarak kabul edilmediğini söylemek mümkündür.

cd. NEDENSELLİK (İLLİYET) BAĞININ KESİLMESİ

İşverenin yürüttüğü iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının kurulabildiği hallerde, varlığından söz edilebilen işverenin sorumluluğu, anılan illiyet bağının sağlanamadığı ya da kesildiği hallerde ortadan kalkmaktadır. Bunun sonucu olarak işveren, ölen işçinin ve üçüncü kişilerin kusuru sonucu uğranılan zararın tazmininden sorumlu tutulamaz.

İşverenin kusursuz sorumluluk hallerinde dahi, uygun illiyet bağının gerçekleşmesi ve Bu bağın kesilmemiş olması gerekir. İşverenin sorumluluğunu ortadan kaldıran ve uygun illiyet bağını kesen nedenler aşağıda değerlendirilmiştir.

cda. MÜCBİR SEBEP

“Mücbir sebep” hukukta; bir sorumluluğun yerine getirilmesini kısmen ya da tamamen, geçici veya daimi surette engelleyen, bu niteliği dolayısıyla sorumluluğu kaldıran ya da yerine getirilmesini ve vadesini geciktiren veya sorumluluğun niteliğini değiştiren, kişinin önceden beklemediği ve tahmin edemeyeceği, beklese ve tahmin etse bile engelleyemeyeceği, dıştan gelen olağanüstü nitelikte bir olay, olgu ya da durum olarak tanımlanmaktadır.⁶⁹ Bu engel; doğal afetler (deprem, sel, seylâp, kasırga vb.), sosyal patlamalar (büyük çaplı isyan çıkması, genel grev vb.), hastalık, tutukluluk, mevzuat tarafından getirilen yasaklamalar, büyük ekonomik krizler gibi değişik şekillerde ortaya çıkabilmektedir.

(68) Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 317.

(69) Serath, Gaye Burcu, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Yıl: 2007, Cilt: 53, Sayı: 2, s. 210 vd.

Mücbir sebebi oluşturan olay, doğal ya da hukuki olabileceği gibi, insana bağlı olan beşeri bir olay da olabilir.⁷⁰ Çünkü bazı beşeri kuvvetler, doğa olaylarından daha fazla etki gösterebilmektedir. Örneğin; nükleer enerjinin doğuşu ve kullanımı gibi. Ancak bununla birlikte, yine Fikret Eren'in de belirttiği gibi, her doğa olayı da, mücbir sebep kapsamında değerlendirilmemeli ve işin niteliğine göre değerlendirmelerde bulunulmalıdır.⁷¹

Mücbir sebep halinde, kişi ile meydana gelen sonuç arasındaki nedensellik bağının ortadan kalkmasında ve iradesi dışında meydana gelen sonuç sebebiyle kişiye yüklenebilecek hiçbir kusurun bulunmadığından söz edilir. Ancak haricinde, mücbir sebeplerin meydana gelmesinde sorumlu durumdaki kişilerin, mevcut bilgi ve imkânlarla göre gereken tedbirleri alıp almadıkları hususu, olayın mücbir sebep sayılıp sayılmaması ve kişileri sorumlu tutmak bakımından özellikle araştırılması gereken bir yöndür.

İş kazaları anlamında mücbir sebep; sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında oluşan kesin ve kaçınılmaz olarak olayın meydana gelmesini etkileyen ve o an için karşı konulması mümkün olmayan olaylar olarak tanımlanmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken bir husus, işverenin kendi kusuru ile işçisinin mücbir sebep teşkil eden olaya maruz bırakmasıdır ki, bu halde mücbir sebepten işveren istifade edemeyecektir. Mücbir sebebin unsurlarını; mücbir sebep teşkil eden olay, haricilik, bir davranış normunun ya da borcun ihlali, illiyet bağı, kaçınılmazlık ve öngörülmezlik oluşturmaktadır. Bu anlamda mücbir sebebin en önemli unsurlarından birisi de, kaçınılmazlık unsurudur. Mücbir sebebi teşkil eden olay, kaçınılmaz bir şekilde bir davranış olmaması için alabilecekleri tüm önlemleri aldıktan sonra, işin doğası gereği kendiliğinden ya da doğa güçleri gibi beklenmeyen etkiler sebebi ile ortaya çıkan bir takım olumsuzlukların bulunması gerekmektedir. Kısacası, kaçınılmazlık işin doğasından kaynaklanmaktadır.

Mesela; mücbir sebebin en önemli niteliklerinden birisi; olayın, yapılmakta ya da görülmekte olan faaliyet ve işletme yapısına yabancı olmasıdır. Eğer olay; kazan patlaması ya da elektrik kontağı gibi, işletme içi bir nedenden meydana gelmişse, bu hususlar mücbir sebep çerçevesinde değerlendirilemeyecektir. Yani temelde, harici ya da dış bir etmen

(70)Mücbir sebebi doğuran olayların niteliği ve ayrıntıları için bakınız: Eren, a.g.e., s. 177 vd.

(71)Eren, a.g.e., s. 178.

nedeniyle, işletme içi kazaların meydana gelmesi söz konusu olmalıdır. Örneğin; deprem nedeniyle elektrik sisteminde meydana gelen problem ve sonuçta çıkan yangında da, çeşitli iş kazaların yaşanması gibi. Bu gibi durumlarda, illiyet bağı kesilmiş olacaktır. Çünkü olayın asıl sebebi, mücbir sebebi oluşturan harici bir olay, yani depremdir. Fakat bu gibi, harici ya da dâhili olayların, kendi içerisinde de ayrıntılı olarak değerlendirilmesi gerekliliği söz konusudur. Mesela; işyeri deprem bölgesinde ya da sel felaketine maruz kalabilecek bir bölgede kurulmuş ise, söz konusu tesisin ya da işletmenin, bu etkenlere uygun ve dayanıklı olarak inşa edilmiş olması gereklidir. Aksi takdirde, deprem ya da sel felaketi sonucunda, işyerinin duvarının yıkılması ile bu duvarın altında kalan ve yaralanan ya da ölen işçinin durumunun, iş kazası sayılması ve bu gibi durumlarda da, mücbir sebebin uygulama alanı bulamaması söz konusu olmalıdır. Zaten bu aşamada da, “kaçınılmazlık olgusu” karşımıza çıkacaktır.

Mücbir sebebin oluşturduğu sonucun, öngörülemez ve kaçınılmaz bir nitelik taşıması gerekliliği konusunda, Fikret Eren şunları söylemektedir; “Hadise neticesinde, borcun ifa edilmemesinden, mutlak suretle kaçınılmalıdır. Yani kaçınılmazlık burada, sadece borçlu bakımından değil, aşırı derecede masraflı tedbirler alınmış ve tekniğin bütün imkânları kullanılmış olsa dahi, herhangi bir kimse için, hadise neticesinde borcun ihlali kaçınılmayacak nitelikte olmalıdır”.⁷²

Yargıtay’ın, kaçınılmazlıkla ilgili verdiği Kararları da, ikili bir ayırım yaparak incelemek gerekir;⁷³

Bunlardan ilki; kazanın işçi ve işverenin kusuru olmaksızın, yalnız kaçınılmaz olaydan kaynaklandığı hallerdir. Böyle durumlarda işveren, hiçbir kusuru olmadığı halde, iş kazasının tüm sonuçlarına işçinin katlanmaması için kısmen sorumlu tutulmuştur. İşverenin buradaki sorumluluğu sınırsız bir sorumluluk değildir. Diğer bir deyişle, işçinin uğradığı zararın tümü, kusursuz bir şekilde işverene yüklenmez. Ödenecek tazminattan, 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun 43. Maddesi’ne göre, hakkaniyete uygun indirim yapılır. Bu indirimin belirli bir ölçüsü bulunmamakla birlikte, kaçınılmazlığın ağırlıklı bölümünün

(72)Eren, a.g.e., s. 136 – 137.

(73)Seratlı, a.g.e., s. 211 vd.

işverene yükletilmesine özen gösterirler.

Kaçınılmazlıkla ilgili kararların ikinci grubu; oluşumunda taraflardan birinin ya da her ikisinin kusurlu olduğu iş kazalarıyla ilgilidir. Bu kazalarda kaçınılmaz olay, kazanın tek sebebi değildir ve tarafların kusurları ile birlikte, zararın oluşumuna katkı sağlamaktadır. İşveren, bu gibi olaylarda da oluşan zarardan sorumlu tutulur. Ancak kaza işçinin kusuru ile kaçınılmaz olayın bir araya gelmesinden kaynaklanmış ise, işverenin kusursuz sorumluluk miktarından, hakkaniyet gereği bir indirim yapılır. Fakat kusurlu olduğu hallerde işveren, 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 43. Maddesi'nde de düzenlenen hakkaniyet indiriminden yararlanamaz.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 26.02.2004 tarih ve 2004/899-1629 E.K sayılı ilamında özetle;“Bir olayın tamamen kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin saptanması halinde hâkimin, işverenin sorumluluğunu, Borçlar Kanunu'nun 43. Maddesi'nin göz önünde tutarak hakkaniyet ölçüsünde saptamalı” gerektiği ifade edilmiştir. İlgili Yargıtay kararı işveren karşısında güçsüz olan işçiyi koruması ve bunun yanında işveren aleyhine hükmedilecek tazminatta indirim yapılması açısından adalete uygun düşen bir yaklaşımdır.

Borçlar Hukuku'nda, yukarıda da incelediğimiz gibi, “Kaçınılmazlık İlkesi” mücbir sebep unsurları içerisinde değerlendirilmiştir. İş Hukuku'nda ise “Kaçınılmazlık İlkesi”, daha geniş bir anlamda değerlendirilmiş ve iş kazalarında işverenin, meydana gelen zarar ile arasındaki illiyet bağımlı kesen sebeplerden birisi olarak değerlendirilmiştir. Ancak yine de Borçlar Hukuku'nda ve İş Hukuku'nda “Kaçınılmazlık İlkesi”, aynı hukuki işleve sahip demek yanlış olmayacaktır. Bu işlev ise; “Kaçınılmazlık İlkesi”nin bulunması halinde, iş kazası ve meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet bağımlı kesilmesidir.

Kazalanan işçinin ve üçüncü kişinin kusurunun, illiyet bağımlı kestiği hallerde olduğu gibi, mücbir sebep nedeniyle meydana gelen kazada da, işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir. Bu husus, sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında oluşan kesin ve kaçınılmaz olarak olayın meydana gelmesini etkileyen ve o an için karşı konulması mümkün olmayan olayları içermektedir. Burada dikkat edilmesi gereken bir husus, işverenin kendi kusuru ile işçisinin mücbir sebep teşkil eden olaya maruz bırakmasıdır ki, bu halde mücbir sebepten işveren istifade edemeyecektir.

cdb. ZARAR GÖRENİN KUSURU

İlliyet bağımlı kesen bir diğere sebep de, zarar görenin kusurudur. Bu çerçevede zarar görenin kusuru, illiyet bağımlı kesmemiş ve diğere sebeplerle birlikte, sadece zararlı sonucun doğmasına katkıda bulunmuşsa, bu durumda da “ortak sebep ya da ortak illiyet” niteliğinden söz etmek olası olacaktır. Böylesi bir durumda da, sorumluluktan tamamen kurtulmak değil, ancak tazminatta indirim yapılması mümkün olabilecektir.⁷⁴

Zarar görenin kusuru dolayısıyla aradaki illiyet bağımlı kesilebilmesi için, bu davranışın ya da kusurun, zararlı sonucu doğurmaya elverişli olması gerekir. Yani zarar görenin kusurlu davranışı, yoğunluğu itibariyle, zararlı sonucun uygun sebebi haline gelmiş ve zarar verenin sorumlu olduğu olayı, ikinci plana itmiş olmalıdır.

Uygun illiyet bağı ve bunun kesilmesi, iki aşamalı bir süreç çerçevesinde gerçekleşir;⁷⁵

- **Birinci Aşama:** Sorumlu tutulacak şahsın davranışı ya da sorumluluğun bağlandığı objektif vakanın, mahiyeti itibariyle, gerçekleşen türden bir zararı meydana getirmeye elverişli olup olmadığı araştırılmalıdır.
- **İkinci Aşama:** Eğer birinci aşamadaki araştırma sonucu müspet olursa, ikinci aşamada, ortaya çıkan yeni sebepler dikkate alınır ve bunların, illiyet bağımlı kesmeye elverişli olup olmadıkları incelenir. Eğer bu aşamada da, söz konusu olan sebeplerin illiyet bağımlı kesmede yeterli oldukları tespit edilirse, birinci aşamada var olan sorumluluk da ortadan kaldırılacaktır.

İş kazasının gerçekleşmesinde, işçinin ağır kusuru varsa, uygun illiyet bağı kesilir ve işverenin sorumluluğu aranmaz. Örneğin; işçinin, işyerinde intihar etmesi halinde, olayın işyerinde gerçekleşmesi nedeniyle SGK anlamında iş kazası sayılsa bile, işle olan uygun illiyet bağı, işçinin kastı ile kesilmiş olduğundan, Bireysel İş Hukuku anlamında, iş kazası sayılmaz. Borçlar Kanunu'nun 44. Maddesi'ne göre de; yoğunlukları uygun illiyet bağımlı

(74)Eren, a.g.e., s. 187.

(75)Eren, a.g.e., s. 188 – 190.

kesebilecek düzeyde bulunmayan kusur dereceleri ise, yalnız işverence ödenecek maddi tazminattan indirim nedeni olabilir.⁷⁶ Çünkü neticede illiyet bağıni kesen, bu sebepten zarar gören işçinin bizzat kendi davranışdır. Bu durumda da, işçinin kusuru, illiyet bağıni tam kesmiş ise, ağır kusurdan söz edilebilir. İşçi, işin ifası sırasında kendisinden beklenen en temel basit ve mutad özeni göstermemiş ise, onun bu davranışı işverenin sorumluluğunun kalkmasına neden olabilmektedir. İşçinin kusurlu davranışının, illiyet bağıni tam kesmediği hallerde de, ortak illiyetten bahsedilerek, müterafik kusur ve tazminat indirimi konuları gündeme gelecektir.

Aslında zarar verenin kusuru, teknik anlamdaki bir kusur olarak kabul edilemez. Zira teknik anlamda söz konusu edilebilecek bir kusur, şahsa zarar veren ve hukuk düzenince kınanan bir davranış ya da başka bir ifadeyle, davranışın niteliğidir. Hâlbuki zarar verenin kusurunda, zararın başka bir şahsa değil, kişinin kendisine verilmesi söz konusu olmaktadır.⁷⁷ Bu çerçevede, doktrinde kabul edilen genel bir tanıma göre de; “aynı şartlar altında, makul bir insanın, kendi menfaati icabı, zarara uğramamak adına kaçınacağı ya da kaçınması gereken bir davranış tarzının niteliğine, “zarar görenin kusuru” adı verilmektedir”.⁷⁸ Elbette bu kusur da, klasik kusur kavramında olduğu gibi, kast ve ihmal olarak kendisini ortaya koymaktadır. Haricinde bilinmektedir ki, kast hareketinin içerisinde, bilme ve sonucu isteme yatmaktadır. İhmal ise, bir insanın, normalde göstermek durumunda olduğu özeni göstermemesi sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bu durumda da, kast davranışında olduğu gibi, sonuç istenmemekte, ama sonucun ortaya çıkmasını engellemek adına da, gerekli dikkat ve özen gösterilmemektedir.⁷⁹

Yine doktrinde ihmal, ağır ve hafif ihmal olarak iki bölümde incelenebilmektedir;⁸⁰

- **Ağır İhmal:** Her makul insanın, aynı şartlar altında, gerekli ve aşikâr saydığı, en basit tedbirlerin bile alınmamış olduğu ve zorunlu dikkatin gösterilmemiş olduğu durumu ifade etmektedir.

(76)Yılmaz, a.g.e., s. 8.

(77)Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s. 312.

(78)Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s. 312.

(79)Eren, a.g.e., s. 191.

(80)Eren, a.g.e., s. 191.

- **Hafif İhmal:** Ancak dikkatli ve tedbirli kimselerin gösterebileceği özenin sarf edilmemiş olması sonucunda ortaya çıkan durum olarak tanımlanmaktadır.

Kast, ağır ihmal ve hafif ihmal arasındaki ayrımların doğru bir şekilde ortaya konulabilmesi, bunların illiyet bağına kesme gücünü de daha net anlayabilmemizi sağlayacaktır. Neticesinde bu hususun da, doktrinde tartışıldığını söylemek mümkündür ve kast ve ağır ihmalin, illiyet bağına keseceğinden şüphe edilmemesini gerektiğini söylemek mümkündür. Ancak hafif ihmal, detaylı bir incelemeye tabi tutulmalı ve ilk sorumluluğu ikinci olana atabilecek bir niteliği sahip olup olmadığı araştırılmalıdır. Çünkü neticede aslı olan, illiyet bağına kesen etkenlerin sıkı şartlara tabi tutulması olduğundan, özellikle işverenin sorumluluğu açısından, hafif ihmalin kural olarak illiyet bağına kesemeyeceği söylenebilir. Yeter ki hafif ihmalin, asıl olayı ikinci plana attığı isnat edilmemiş olsun.

Zarar görenin kusuru konusunda, doktrinde tartışılan bir başka konuda, zarar görenin temyiz gücüne sahip olmadan aynı davranışlarda bulunmasıdır. Acaba bu durum, temyiz gücüne sahip olan kişinin, illiyet bağına kesebilecek nitelikteki hareketi ile temyiz gücüne sahip olmayanın, aynı nitelikteki hareketi eşit tutulabilecek midir? Bu konuda bazı yazarlar, bu konuda harekete önem verilmesi gerektiğini savunmakta ve önemli olanın, hareketin illiyet bağına kesmeye yeter nitelikte olup olmadığı konusu olduğunu belirtmektedirler. Bu çerçevede de, hareketi yapan ister temyiz gücüne sahip olsun, ister olmasın, hareket objektif esaslara göre illiyet bağına kesecek nitelikte ise, bu yeterli görülmelidir, denilmektedir.⁸¹

Doktrindeki ikinci görüş ise ki, bu görüşün daha kabul edilebilir olduğunu söylemek mutlaka ki doğru olacaktır, zarar görenin kusuru, ancak bu kişinin temyiz gücüne sahip olduğu hallerde söz konusu olabilmelidir. Bu anlamda, temyiz gücü ile kusur kavramı arasında, çok yakın bir bağlantı olduğunu da söylemek mümkün olacaktır. Medeni Kanun'un 13. Maddesi'nde de, bu bağlantının açıkçası görülebilmesi söz konusudur; "Yaşının küçüklüğü yüzünden veya akıl hastalığı, akıl zayıflığı, sarhoşluk ya da bunlara

(81)Eren, a.g.e., s. 194 – 195.

benzer sebeplerden biriyle akla uygun biçimde davranma yeteneğinden yoksun olmayan herkes, bu Kanun'a göre ayırt etme gücüne sahiptir".

Bu bağlamda söylenebilir ki; irade, temyiz kudretinin önemli unsurudur. Yani, iradenin olmadığı ya da eksik olduğu bir yerde, temyiz kudretinden bahsedilebilmesi de olası olmayacaktır. Kusur da bir anlamda, şahıstaki irade eksikliği olarak tanımlanabildiğine göre, zarar görenin kusurundan bahsedebilmek için, onun temyiz gücüne sahip olması gerektiğini söylemek mümkündür. Zaten sonuçta, zarar verenin kusurunun bu denli geniş bir çerçevede algılanması, illiyet bağıını kesen sebeplerin niteliğine de uymayacaktır. Çünkü bunlar, öncesinde de belirtildiği gibi, sınırlı sayıda ve dar yorumlamaya açık yaklaşımlardır. Ama tüm bu sebeplerin, indirim sebebi olarak kabul edilmesi gereken özellikleri taşıdığı da göz ardı etmemek gereklidir. Yani sonuçta, elbette ki kusurun varlığı, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilecektir.⁸²

cdc. ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN KUSURU

İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu ortadan kaldıran sebeplerin bir diğeri de, üçüncü kişinin yaptığı kusurlu davranış nedeniyle, uygun illiyet bağıının kesilmesidir. Üçüncü kişi, işverenin bir başka işçisi ya da işverenle bağlantısı olmayan diğeri bir şahıs olabilir. Üçüncü kişilerin davranışlarının, uygun illiyet bağıını kesebilmesi ve işvereni sorumluluktan kurtarabilmesi için, belirli bir yoğunluğa ulaşması gerekmektedir. Örneğin; işverene ait bir araç içinde seyreden işçi, karşı yönden gelen bir araç ile çarpışma sonucu sakatlanmıştır. Kazanın oluşmasında, karşı yönden gelen bir başka aracın, % 100 oranında kusurlu bulunması nedeniyle, sakatlanma ile yürütülen iş (eylem) arasındaki illiyet bağı kesildiğinden, işveren kazadan sorumlu tutulamamaktadır.⁸³ Ancak bazı işletmeler açısından, bu işletmelerin arz ettiği tehlikelerin çok büyük olması dolayısıyla, üçüncü şahsın kusurunun, hiçbir zaman illiyet bağıını kesecek kadar uygun olduğu kabul edilmemektedir. Mesela; atom enerjisi üreten tesislerde ya da uçak işletmelerinde, durum

(82)Eren, a.g.e., s. 198.

(83)Yılmaz, a.g.e., s. 8.

bu şekilde kabul edilmektedir. Yine İsviçre Hukuku'nda, Hava Taşıt Araçlarına İlişkin Kanun'un 64/2 – b Maddesi'nde; üçüncü şahsın kusurlu davranışının, illiyet bağına kesmeyeceği/kesemeyeceği açık olarak hükme bağlanmıştır.⁸⁴

Demek ki bu durumda, hava korsanlarının uçağı düşürmesi ya da yolculara yönelik birtakım zarar verici eylemlerde bulunmaları, Bu kanun çerçevesinde, havayolu şirketinin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Yani bu anlamda üçüncü kişinin kusurunda da, zarar görenin kusuru durumunda olduğu gibi, kusurun kast ve ihmal olarak iki şekilde incelenmesi söz konusu olacaktır.

Yargıtay da, iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin tehlike sorumluluğunda, üçüncü kişinin ağır sorumluluğunun, illiyet bağına keseceğini belirtmiştir ve şu hükmü vermiştir; “Zira kusurlu olmadığı gibi, kendisinden beklenilene, gereği gibi yerine getirmiş bir işvereni, işyeri ya da işletmesiyle uzaktan yakından ilgisi bulunmayan üçüncü kişinin eyleminden uzaklaşarak, mücbir sebepten dolayı kusurlu bulmak, adalet ve hakkaniyet duygularını incitecektir”.⁸⁵

Söz konusu olayda kaza, işverenin sosyal yardım amacıyla taşıdığı işçileri taşıyan araca, karşıdan gelen ve hatalı solama nedeniyle % 100 kusurlu bulunan bir başka aracın çarpması sonucu oluşmuş ve miras bırakan işçinin ölümü üzerine de, mirasçılarının tazminat istemiyle dava açmışlardır. Yüksek Mahkememiz de; kazanın, tamamen üçüncü kişinin kusurlu davranışı nedeniyle gerçekleşmiş olması sonucu, nedensellik (illiyet) bağına kesildiği ve işvereni, kazadan sorumlu tutmanın mümkün olamayacağı hükmüne varmıştır.⁸⁶

Uluslararası hukukta da bazı yazarlar, üçüncü kişinin hareketini esas alarak, üçüncü kişilerin kusursuz olmaları durumunda bile, illiyet bağına kesilebileceğini belirtmektedirler. Bu görüşe savunanlara göre; üçüncü kişinin hareketi, illiyet bağına kesilecek nitelikte ise, bu hareketin kusurlu olup olmadığı önemli değildir.⁸⁷

(84) Eren, a.g.e., s. 202 – 203.

(85) Yargıtay Kararları Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 5, s. 598, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 18.03.1987 Tarih ve E – 1986/ 9 – 222 ve K – 1987/203 Sayılı Kararı.

(86) Ulusan, a.g.e., s. 79.

(87) Eren, a.g.e., s. 205.

Bu bağlamda, Fikret Eren'in de belirttiği gibi, temyiz gücüne sahip olmayan bir üçüncü kişinin illiyet bağına kesip kesemeyeceği, hukuki değer yönünden ve sorumluluk açısından da tartışılması gereken bir noktadır. Bu anlamda da söylenebilir ki; üçüncü kişinin kusursuz hareketi gibi, hafif ihmali de, illiyet bağına kesmek adına yeterli olmamalıdır. Yargıtay'ın, biraz önceki anlatımlarımızda da yer verdiğimiz gibi, “ağır kusur” değerlendirmesinde yer verdikleri de, bu anlayışı doğrular nitelikte kabul edilebilir. Yani, üçüncü kişinin kusursuz bir hareketi varsa, bu aşamada zarar gören lehine olmak üzere, illiyet bağına kesilmesinden değil de, “ortak illiyet bağı”ndan söz edilmelidir.

Bu durumda da, zarar gören üçüncü kişi ya da zarar verene veya her ikisine birlikte dava açılabilmesi de söz konusu olabilecektir. Ancak bu noktada, üçüncü kişi için, şu kıstasın göz önünde bulundurulması faydalı olacaktır; Üçüncü kişi normal koşullar altında doğrudan zarar veren olsaydı, hakkaniyet gereği kusursuz dahi olsa sorumlu olabiliyorsa, sorumluluğu da esas kabul edilebilmelidir. Yani önemli olan, belirtilen şekilde bir sorumluluğun gerçekleşmiş olması olmalıdır. Yoksa önemli olan, bu kişinin zarar veren ya da üçüncü kişi olması değildir.

Bunun haricinde, üçüncü şahsın hareketi, Borçlar Kanunu Madde 54/II niteliğinde ise, yani kendi kusuru sonucu temyiz gücünü kaybetmiş ve daha sonrasında kusursuz dahi olsa, hareketi gerçekleştirmişse, sorumlu addedilmelidir. Elbette ki bu noktada da, hareketin illiyet bağına kesecek ağırlığa sahip olması şartı aranmalıdır. Kusursuz sorumluluk hallerinde de, zarar verenin munzam kusuru varsa, üçüncü şahsın kusuru ne kadar ağır olursa olsun, hiçbir zaman illiyet bağı kesilmeyecektir. Üçüncü şahsın otoritesi altında bulunan kişilerde, illiyet bağına kesecek nitelikte harekette bulunmuşlarsa, üçüncü kişinin yine de sorumlu olması söz konusu olacaktır.⁸⁸

(88) Eren, a.g.e., s. 207.

B. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

1. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMININ TANIMI

“Meslek hastalığı” kavramının tanımı da, iş kazası kavramının tanımlanmasında olduğu gibi, ne İş Kanunu’nda ne de Borçlar Kanunu’nda özel olarak yapılmış değildir. Sadece 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 77’de, konuyla ilgili olarak şöyle denilmektedir;

“İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.”

Borçlar Kanunu’nun 332. Maddesi’nde de, “meslek hastalığı” ile ilgili olarak kabul edilebilecek ifadeler söz konusuysa da, tam bir tanımlama yapıldığından bahsetmek olası değildir.

Meslek hastalığı; sigortalının, çalıştığı ya da yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici ya da sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürsüzlük halidir.⁸⁹ Dünya Sağlık Örgütü tarafından da “meslek hastalığı” ise; “Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre, tekrarlanan bir sebeple ya da bir işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık,

(89) Özdemir, a.g.e., s. 23.

sakatlık veya ruhi arıza halleri”, olarak tanımlanmaktadır.

Sigortalının, çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun tespiti de şu şekilde yapılmalıdır;⁹⁰

- a) Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından, usulüne uygun olarak düzenlenen “Sağlık Kurulu Raporu” ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi;
- b) Kurum tarafından gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi ve sonucun, Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.
- c) Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkmış ve sigortalı olarak çalışılan işten kaynaklanmış ise; sigortalının, bu Kanun’da sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, Kurum tarafından belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması gerekmektedir. Bu nedenle de bu durumdaki kişilerin, gerekli belgelerle Kurum’a müracaat etmeleri şarttır.
- d) Herhangi bir meslek hastalığının, klinik bulgularla ve/veya laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa dahi, söz konusu hastalık, Kurum’un ya da ilgilinin başvurusu üzerine, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu’nun onayı ile “meslek hastalığı” kabul edilebilmektedir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 14. Maddesi’nde de, “Meslek Hastalığının Tanımı, Bildirilmesi ve Soruşturulması” ile ilgili ifade şu şekildedir;

“Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllülük halleridir.

Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;

(90) Özdemir, a.g.e., s. 24.

a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak

düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi,

b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi,

sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.”

Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanun’la sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kurum’a müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurum’un veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu’nun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.

Meslek hastalığının 4. Madde’nin birinci fıkrasının;

a) (a) ve (c) bentleri ile 5. Madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından,

b) (b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kurum’a bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya 4. Madde’nin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rüçü edilir.

Meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli soruşturmalar, Kurum'un denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yaptırılabilir. Hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nca karara bağlanır.

Türkiye'de, maalesef meslek hastalıklarının kayıtları tutulmadığı için, bu hastalıklar SSK istatistiklerine de girememektedir. Bu anlamda da veriler, gerçek durumu göstermekten oldukça uzaktır. Kayıt dışı istihdam düşünüldüğünde de, durumun daha da endişe verici olduğunu görmek mümkün olabilir.

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde, meslek hastalıkları şu beş ana grupta sınıflandırılmıştır;⁹¹

- **A Grubu:** Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları;
- **B Grubu:** Mesleki deri hastalıkları;
- **C Grubu:** Pnömokonyozlar ve diğer meslek solunum sistemi hastalıkları;
- **D Grubu:** Mesleki bulaşıcı hastalıklar ve
- **E Grubu:** Fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları.

Meslek hastalığına neden olabilecek kaynaklar da 6 grupta sınıflandırılmaktadır;⁹²

- Madensel cisimlerden oluşanlar;
- Organik cisimlerden oluşanlar;
- Fizik ve mekanik etkenlerden oluşanlar;
- Tozlardan oluşanlar;
- Bakterilerden oluşanlar ve
- Örgütün psiko-sosyal ortamı

(91) Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü, 26.05.1972 Tarih ve 7/4496 Sayılı Karar, 22.06.1972 Tarih ve 14223 Sayılı Resmi Gazete.

(92) Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü, 26.05.1972 Tarih ve 7/4496 Sayılı Karar, 22.06.1972 Tarih ve 14223 Sayılı Resmi Gazete.

Meslek hastalıklarının ortaya çıkması, işyerinde kullanılan ecza maddeleriyle ve işlenen hammadde ile doğrudan ilgilidir. Aşağıdaki tabloda, potansiyel tehlikeler sonucu ortaya çıkabilecek meslek hastalıkları sınıflandırılmıştır.

Tablo 2: Potansiyel Tehlikeler Sonucu Ortaya Çıkabilecek Meslek Hastalıkları

Potansiyel Tehlikeler	Ortaya Çıkabilecek Hastalıklar
Arsenik	Akciğer ve Lenf Kanseri
Asbest	Akciğer ve Diğer Organ Kanseri
Benzen	Lösemi – Anemi
Kömür Tozu	Karaciğer Hastalıkları
Biklorametileret	Akciğer Kanseri
Kok fırını ifrazatı	Akciğer ve Böbrek Kanseri
Pamuk tozu	Kronik Bronşit, Amfizemi
Kurşun	Çeşitli Böbrek Hastalıkları
Radyasyon	Troid, Kemik ve Ciğer Kanseri, genetik Hastalıklar, Düşükler
Vinil klorit	Karaciğer ve Beyin Kanseri

(Kaynak: Sabuncuoğlu, Zeyyat, İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s. 259)

Diğer taraftan, meslek hastalığının varlığının kabul edilebilmesi için, onun mesleki faaliyetlerden doğması da, tek başına yeterli kabul edilmemektedir. Ayrıca söz konusu hastalığın, kural olarak Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'ndeki, "meslek hastalıkları" listesinde adının bulunması orada belirtilen süre içerisinde ortaya çıkmış olması da gerekmektedir. Bu anlamda, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 63. Maddesi, ancak istisnai olarak, meslek hastalıkları listesinde yer almayan, ancak görülen iş ve görev nedeniyle ortaya çıktığı kesin olarak saptanan bazı enfeksiyon hastalıklarını da, meslek hastalığı olarak kabul etmiştir. Fakat bu husustaki teşhisin, laboratuvar deneyleriyle de doğrulanması ve desteklenmesi ihtiyacı söz konusudur.⁹³

(93) Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı, s. 315.

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 65/II. fıkrası da; eğer liste dışındaki bir hastalığın, meslek hastalığı olarak kabul edilip edilmemesi üzerinde bir uyuşmazlık çıkarsa, bunu karara bağlayacak olan organ, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu olmalıdır demektedir. Bu Kurul'un kararlarına itiraz yolunun açık olmadığı da, Sosyal Sigortalar Kanunu'nda ya da tüzüklerde belirtilmiş değildir.

Konu ile ilgili Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 27.11.1990 tarih 1990/12108-12453 E.K sayılı ilamında özetle;⁹⁴ "506 Sayılı Kanun'un 11. Maddesi'nde tespit edilmiş hastalıklar dışında, herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerine çıkabilecek uyuşmazlıkların, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nca karara bağlanması gerektiği, bu itibarla; davacıda tespit edilen hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı hususunda, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu aracılığı ile inceleme yaptırılarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerektiği" ifade edilmiştir.

Uluslararası hukukta da, "meslek hastalığı" ile ilgili olarak farklı tanımlamaların yapılmaya çalışıldığını görmek mümkündür. Mesela İsviçre Hukuku'nda, Hastalık ve Kaza Sigortası Kanunu'nda meslek hastalıkları; sigortaya tabi bir işletmede, bir maddenin yalnız başına ya da ağır basan etkisiyle meydana gelen ve tecrübelerle göre, bu maddenin üretiminin ya da kullanımının sebebiyet verdiği bilinen bazı hastalıklar olarak tanımlanmıştır. Bu hastalıkların da, ya belirli maddelerin tesiriyle ortaya çıkması ya da belirli işlerle ilgili olarak oluşması gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bu maddelerin ve işlerin de neler olduğu, Meslek Hastalıkları Hakkında Tüzük de listelenmiştir.⁹⁵

Can Tuncay'a göre de "meslek hastalığı"; "yürütülen işin niteliği ya da şartları gereği tekrarlanan bir nedenle, sigortalının bedensel ya da ruhsal yönden, geçici ya da sürekli olarak hastalanması veya sakatlanması halidir".⁹⁶

İş Hukuku açısından, işverenin sorumluluğunu da dikkate alarak Ulusan, "meslek hastalığını" şu şekilde tanımlamaktadır; "İşçinin, işverenin emir ve talimatı altında

(94) "Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları – İctihat Bölümü", http://www.hukuki.net/ictihat/9012108_9h.asp, Son Erişim: 05.09.2010.

(95) Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı, s. 314.

(96) Tuncay, a.g.e., s. 153.

çalışmakta iken, işin niteliğine ve yürütüm koşullarına göre tekrarlanan, bir dış etkenle ortaya çıkan ve genellikle, meslekle ilintili olan bedeni ya da ruhi arıza halidir”.⁹⁷

Güzel ve Okur’a göre de “meslek hastalığı”; “işçinin, işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında çalışmakta iken, işin niteliğine ve yürütüm şartlarına göre, tekrarlanması nedeniyle maruz kalınan bedeni ve/veya ruhi arıza” olarak tanımlanmaktadır.⁹⁸ Çenberci’ye göre de “meslek hastalığı”; “mesleksel nitelikteki nedenlerin sonucu olarak, sigortalıda meydana gelmiş olan bedensel ve ruhsal aksama durumudur”.⁹⁹

Bu tanımlamaların dışında doktrinde, farklı birtakım başka tanımlamaların olması söz konusu ise de, neticesinde bu tanımlamalarda da benzer unsurların temel alındığını söylemek mümkündür.

2. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMININ UNSURLARI

a. İŞÇİ UNSURU

Bir hastalığın, “meslek hastalığı” olarak kabul edilebilmesi için, her şeyden önce bu hastalığa yakalanan kişinin, İş Kanunı Madde 1 çerçevesinde, “işçi” olması gerekmektedir.¹⁰⁰ Meslek hastalığına yakalanan kişinin, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun yardımlarından yararlanabilmesi için, iş kazasında olduğu gibi 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 2’de belirtilen şu kapsam içerisinde yer alması gerekir; “Bu Kanun; sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasından yararlanacak kişileri, işverenleri, sağlık hizmeti sunucularını, bu Kanunun uygulanması bakımından gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları kapsar”.

İşverenin sorumluluğu ve kapsam açısından bakıldığında da, hastalığa yakalanan kişinin “işçi” olması gerekliliğinden bahsedildiği görülmektedir. Bu nedenle de, ancak İş Kanunu Madde 1 anlamında “işçi” olanların yakalandıkları hastalıklar nedeniyle işverenin sorumlu

(97)Ulusan, a.g.e., s. 80 – 81.

(98)Güzel ve Okur, a.g.e., s. 185.

(99)Çenberci, a.g.e., s. 202.

(100) İş Kanunu Madde 1 çerçevesinde “işçi” tanımlaması ve unsurları ile ilgili açıklamalar, daha önce “İş Kazası” ile ilgili anlatımlarımızda verildiğinden, burada ayrıntılı olarak açıklamada bulunulmayacaktır.

tutulabileceği bilinmektedir. İşçinin sigortalı olup olmamasının, işverenin sorumluluğu açısından herhangi bir şey değiştirmeyeceği de ayrı bir husustur. Bu anlamda işçinin sigortalı olup olmaması, Kurum yardımlarından yararlanması açısından önem taşımaktadır.¹⁰¹

b. HASTALIK UNSURU

Meslek hastalığının en temel unsuru, mutlaka ki hastalıktır. Bu kavram, meslek hastalığı olgusundaki maddi yönü nitelemek adına kullanılmaktadır. Bu maddi zarar da, bedenen ya da ruhen arıza yaşama şeklinde kendisini göstermektedir. Bununla birlikte, işçinin vücut bütünlüğünün, meslek hastalığı çerçevesinde zarara uğradığının kabul edilebilmesi için, ayrıca birtakım nitelikleri de taşıması gerekmektedir.¹⁰²

ba. DIŞ ETKEN

Burada söz edilen “dış etken” nitelemesi ile kast edilen; “belirli kişi ya da grupların, yaptıkları iş nedeniyle, başka kişilere oranla, çok daha yüksek derecede karşı karşıya kaldıkları özel etkenlerdir”.¹⁰³

Meslek hastalığında da, iş kazasında olduğu gibi, işçinin vücudunda bir dış etkenden meydana gelen bir arıza söz konusu olmalıdır. Örneğin; ülser hastalığının sebebi dâhildir ve bu hastalıkta, iş ile ilgili herhangi bir dış etkenin etkili olması söz konusu olamaz. Bunun yanında pnömokonyoz hastalığı, iş şartları içerisinde ve taş ve kömür tozlarının teneffüs edilmesi ve/veya yutulması sonucu oluşmaktadır. Harici unsur içeren etkilerden doğan bu arıza, bir meslek hastalığı olarak nitelendirilmektedir. İşte meslek hastalığının da, bu gibi dış etkenler sonucunda oluşması gerekmektedir.

bb. ZAMAN İÇERİSİNDE OLUŞMA

Meslek hastalığının en belirgin özelliklerinden birisi de, zaman içerisinde oluşmasıdır. İş kazası kavramının tanımlanmasında da belirtildiği gibi, iş kazası ile meslek hastalığını ayıran en önemli özelliklerden birisi, meslek hastalığının zaman içerisinde oluşmasıdır.

(101) İnciroğlu, Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008.

(102) Uluhan, a.g.e., s. 81.

(103) Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı, s. 314.

Örneğin; işyerinde çalışan bir işçinin, bir cismin kulağına çarpması sonucu sağır olması, meslek hastalığı değil iş kazadır. Çünkü bu olay, dıştan gelen ani bir olayın sonucunda meydana gelmiştir. Oysa aşırı gürültünün etkisiyle meydana gelen sağırlık, meslek hastalığıdır.¹⁰⁴ Bu anlamda meslek hastalığı; tekerrür (yineleme) ve yavaşlık (tedricilik) üzerinde şekillenmektedir denilebilir. Çalışmamızın bu bölümünde, meslek hastalığının oluşmasına neden olan bu kavramlar/süreçler üzerinde açıklamada bulunulacaktır.¹⁰⁵

bba. TEKERRÜR (YİNELEME)

İş kazasından farklı olarak meslek hastalığını doğuran dış etken, tekrarlanmalı ya da tekerrür etmelidir. Bundan amaç, dış etkenin belirli bir zaman aralığı içerisinde yoğunlaşarak meydana gelmiş olmasıdır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. Maddesi de, meslek hastalığını tarif ederken, “tekrarlanan bir sebeple” ibaresini kullanmış ve bu noktayı da, özellikle belirtmiştir. Örneğin; sağlık tedbirlerinin alınmaması sonucu, işçinin tozlu havayı yıllara teneffüs etmesi sonucunda, pnömokonyoz meydana gelmesinde, işçi işi ile ilgili her eylemde tozlu havanın zararlı etkisiyle karşı karşıya kalması etkili olmaktadır.

bbb. YAVAŞLIK (TEDRİCİLİK)

Meslek hastalığı, yavaş yavaş oluşmaktadır. Bu öge de, meslek hastalığını iş kazasından ayıran bir öge olarak kabul edilmektedir. Bu anlamda, meslek hastalığını oluşturan dış etken, yavaş yavaş ve vücutta, kendisini giderek ağırlaştırılan bir etki ile ortaya koymaktadır. Mesela; zehirli bir madde ile çalışmak durumunda/zorunluluğunda olan bir işçinin, bu madde dolayısıyla birdenbire zehirlenmesi iş kazasıdır. Ancak bu zehirlenme, devamlı temas halinde olunması nedeniyle, işçinin kan tablosunda belirli bir süre sonra bozukluk ortaya çıkmasına neden olmuşsa, bu durumda da meslek hastalığından söz edilmelidir.¹⁰⁶

bbc. VÜCUT BÜTÜNLÜĞÜNÜN İHLALİ YA DA ÖLÜM

Meslek hastalığının da işçide, iş kazasında olduğu gibi, bedeni ya da bir zarara veya

(104)Ulus, a.g.e., s. 81 – 82.

(105)Ulus, a.g.e., s. 81.

(106) Ulus, a.g.e., s. 82.

ölüme sebebiyet vermesi gerektiği bilinmektedir. Neticesinde bu hastalığın, geçici ya da sürekli olması da önemli değildir. Yeter ki bu hastalık, belirli bir yardımı gerektirecek derecede ve önemde olabilsin.¹⁰⁷ Bununla birlikte Ulusan, geçici hastalıkların, meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi gerektiğinden bahsetmektedir. Çünkü Ulusan'a göre, meslek hastalığının en önemli özelliği, devamlı ilerleyen ve tedavisi mümkün olsa bile, bünyede uzun süre rahatsızlık ortaya çıkarmasıdır.¹⁰⁸

Uğranılan zararın geçici ya da sürekli olabileceği hususu, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 14'te de açıkça yer almaktadır. Mesela, meslek hastalığının tanımını yapan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 14'te ölümden söz edilmemiştir. Fakat aynı Kanun'un 20. Maddesi'nde, "sigortalının ölümünde hak sahiplerine gelir bağlanması" hükmünden bahsedilerek, meslek hastalığına bağlı ölümlerde, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından, hak sahiplerine gelir bağlanacağı ifade edilmektedir.¹⁰⁹ Buradan da anlaşılmaktadır ki, meslek hastalığından söz edilirken, bedensel ve ruhsal zararların yanında meslek hastalığı sonucunda oluşan ölümün de birlikte zikredilmesi gerekmektedir. Ama bu ölüm, iş kazasında bazen hemen meydana geldiği halde, meslek hastalığında, hastalığın ilerlemesi sonucu oluşmaktadır.¹¹⁰

Haricinde bilindiği gibi meslek hastalığı; göze perde inmesi (katarakt) gibi bedensel olabileceği gibi, direkt bedensel etki çerçevesinde olmadığından dışarıdan gözlenemeyecek olan psikolojik süreçlere ilişkin de gerçekleşebilir. Bununla birlikte, Tunçomağ'ın da belirttiği gibi, Türk Hukuku'nda, meslek hastalığı yüzünden takma organ ya da ortopedik aracı zarara uğrayan işçiye de aynı hakların tanınması mutlaka ki oldukça gereklidir.¹¹¹ Elbette işçinin uğradığı zarar, sadece mal varlığına yönelik ise, bu durumda meslek hastalığı nedeniyle uğranılan zararların karşılanması yönelik hakların söz konusu olması

(107)Tuncay, a.g.e., s. 156.

(108) Ulusan, a.g.e., s. 82.

(109)Güzel ve Okur, a.g.e., s. 186.

(110) Üçışık, a.g.e., s. 113.

(111) Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı, s. 317.

mümkün olamayacaktır.¹¹²

bbd. UYGUN NEDENSELLİK BAĞI

İşyerinde oluşan, bedensel ya da ruhsal veya ölümlü sonuçlanan arızanın, meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için, bütün bu üzerinde durulan unsurların yanında, bir de iş ile uygun nedensellik bağı içerisinde bulunması gerekmektedir. Bu anlamda Ulusan'ın da belirttiği gibi; işçinin, eğer o işte çalışmamış olsaydı, bu meslek hastalığına tutulmayacak bulunması gerekmektedir.¹¹³

Bu anlamda meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak, tümüyle mesleksi bir nitelik taşımaktadır. Yani iş kazasının, çalışmaya işle direkt ilgili olarak ortaya çıkma zorunluluğu bulunmamasına rağmen; meslek hastalığının, yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkması zorunludur. Bir başka ifadeyle, meslek hastalığı belirli bir mesleği ifası sonucu, o mesleğin nitelik ve yürütüm şartlarını doğuran bir sakatlık ya da hastalık halidir. Bu niteliği ile de meslek hastalığı, işçinin çalıştığı işyerinin şartları ve durumuyla ilgili olarak da ortaya çıkabilir.¹¹⁴

Yargıtay da birçok kararında, meslek hastalığı ile işçinin zararı arasında, bir nedensellik (illiyet) bağının bulunması gerektiğini belirtmiştir. Mesela Yargıtay 10. Hukuk Dairesi bir Kararı'nda; "ayağına diken batması olayı ile ayağın kesilmesine neden olan kangren olayı arasında, davalıların sorumluluklarını gerektirecek nitelikte uygun neden – sonuç bağı bulunup bulunmadığını araştırmış; bu konuda toplanan mütalaa, rapor ve sair belgelerden oluşan kesinlikle anlaşılmadığı hallerde, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu ya da Adli Tıp Kurumu'ndan mütalaa alınmadan, davanın kabul edilmesi isabetli olmayacaktır" demiştir.¹¹⁵

Çenberci de, meslek hastalığı açısından nedensellik (illiyet) bağı sorununa değinirken; bu durumun, bir yandan hastalığın özünde kaynaklanan sonuçlardan ileri geldiğini, diğer

(112)Tuncay, a.g.e, s. 152.

(113) Ulusan, a.g.e, s. 82.

(114)Tuncay, a.g.e., s. 153.

(115) Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 09.07.1977 Tarih ve 5468/791 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

yandan da, işyeri ve çalışma koşullarıyla bağlantıyı ifade ettiğini belirtmiştir.¹¹⁶ Aslında illiyet bağı sorunu, iş kazasında olduğu gibi, meslek hastalığında da oldukça önemli bir noktayı ifade etmektedir. Çünkü 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. Maddesi'nin (b) fıkrasında da, hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır denilmektedir. Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü çıkartılmış ve anılan tüzüğün 64. Maddesi meslek hastalıklarını ve hastalığı meydana getiren zararlı öğeleri gruplarına göre listelemesi de neticesinde bu kapsam doğrultusundadır.

Kural olarak, işçinin yaptığı iş ile meslek hastalığı arasında nedensellik (illiyet) bağı, hastalığın isminin, Tüzük Ek'indeki listede yer alması halinde gerçekleşmiş olacaktır denilebilir. Bir başka ifadeyle, Tüzük Ek'indeki listede yer alan hastalıklardan bir tanesi işçide görüldüğü zaman, bu hastalığın, görülen işin niteliğinden ya da yürütüm koşullarından kaynaklandığı sabit olacaktır. Bu durumda da işçiden, hastalığının meslek hastalığı olup olmadığını ispatlaması istenmeyecektir.¹¹⁷

Tüzük Ek'indeki listede yer almayan bir hastalığın işçide görülmesi durumunda ise, hastalığın meslek hastalığı olduğunu, işin niteliği ve yürütüm koşullarından kaynaklandığını kanıtlaması işçiye düşmektedir. Çünkü 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. Maddesi'nde bu duruma değinilmiştir ve hastalık listesi dışında herhangi bir hastalığı meslek hastalığı sayılıp sayılmamasından söz edilmektedir. Bu gibi durumlarda da, sigortalıya Kurum tarafından gerekli yardımın yapılabilmesi için de, liste dışındaki hastalıkların meslek hastalığı olup olmadığını, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu saptayacaktır.¹¹⁸

Hastalık ile görülen iş arasındaki nedensellik (illiyet) bağı, işin o hastalığa neden olup

(116)Çenberci, a.g.e., s. 204.

(117)Tuncay, a.g.e., s. 153.

(118) Mülga 506 Sayılı SSK – Madde 11/son.

olmadığının yanı sıra, hastalığa yol açma ve hastalığın meydana gelme süresinin gerçekleşip gerçekleşmediği yönlerinin de, göz önüne alınmasını zorunlu kılmaktadır.¹¹⁹

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü, her hastalık için belirli bir ortaya çıkma süresi saptamıştır. Bu süreye, “yükümlülük süresi” adı verilmektedir. İşte bir hastalığın, meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için de; hastalığın, sözü edilen bu yükümlülük süresi içerisinde ortaya çıkması gerekmektedir. Örneğin; ülkemizde önemli bir meslek hastalığı olarak görülen pnömokonyoz hastalığının ortaya çıkması için, işçinin bu hastalığa yol açacak nitelik ve yoğunluktaki işlerde en az üç yıl çalışmış olması gerekmektedir. Eğer hastalık bu süreden önce ortaya çıkmışsa, ilke olarak meslek hastalığı olarak kabul edilmeyecektir. Yani işçide bu hastalık aynı zamanda, işçi işten ayrılmış dahi olsa, Tüzük’te öngörülen süre içerisinde ortaya çıkmış olması şarttır.¹²⁰

Süre ile ilgili önemli bir husus da, tüzüğün 63. Maddesi’ne, 1979 yılında eklenen bir hükümlerle getirilmiştir. Bu hükme göre; “listede gösterilen işten, fiilen ayrılma tarihi ile meslek hastalığının ortaya çıkışı arasındaki azami süre aşılmış olsa da, herhangi bir meslek hastalığının, klinik bulgularla ve laboratuvar sonuçlarıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelemesiyle kanıtlandığı hallerde, söz konusu hastalığın Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu’nun onayı ile meslek hastalığı sayılabileceği” öngörülmüştür.¹²¹ Yargıtay da meslek hastalığı konusunda, işten ayrılma ile hastalığın ortaya çıkışındaki azami süreyi belirten yükümlülük süresinin, işverenlerin işçi karşısındaki sorumluluğu açısından da uygulanabilirliğini kabul etmektedir. Bu anlamda, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi bir kararında, bu durumu şöyle ortaya koymaktadır:¹²² “Tıbbi ve kesin bilgileri içermesi yönünden, meslek hastalıklarından dolayı işverenlerin sorumluluğu, Mülga 506 Sayılı Kanun’un 18. Maddesi ve Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü’nün 64 ve 65. Maddeleri’nde, göndermede bulunulan listelerde, açıkça belirlenen yükümlülük süresinin, geçmemiş olması koşuluna bağlıdır. Gerçi anılan hükümler, SSK ve bu tüzüğün uygulanmasına ilişkindir. Ne var ki bu esaslar, Kanun tarafından tanınmış tıbbi

(119)Ulusan, a.g.e., s. 83.

(120)Ulusan, a.g.e., s. 84.

(121)Üçışık, a.g.e., s. 118.

(122) Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 30.09.1997 Tarih ve E – 3406 ve K – 5856 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

gerçekler anlamına geldikleri için, bu tür davalar için dahi geçerlidir. Bu anlamda, yükümlülük süresi geçtikten sonra oluşacak hastalıktan, kural olarak işveren sorumlu tutulamaz.”

Fakat belirtmekte yarar vardır ki, bu süreler kural olarak, meslek hastalıkları hususunda, yine de işvereni bağlamaktadır. Bunun haricinde, Kanun’da belirtilen süreler geçtikten sonra dahi, önceki anlatımlarımızda da üzerinde durulduğu üzere, klinik bulgularla ve laboratuvar bulgularıyla, meydana gelen hastalığın meslek hastalığı olduğu ortaya konulabilir ya da ispatlanabiliyor ve Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu bu hususu onaylıyorsa, söz konusu hastalığın, işverenin sorumluluğu açısından dahi, meslek hastalığı sayılması gerekmektedir. Hatta bu bulgular sabit olmakla birlikte, Kurul menfi yönde karar vermişse, yine de işverenin sorumluluğu açısından, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları’nın, 28.06.1978 Tarih ve E – 6 ve K – 4 Sayılı Kararı doğrultusunda, işverenin sorumluluğunun tesisi ve hastalığın, meslek hastalığı sayılabilmesi için, mahkemeye başvurulabilmelidir.

İKİNCİ BÖLÜM

SORUMLULUK KAVRAMI VE SORUMLULUK İLKELERİ

A. SORUMLULUK KAVRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ

1. GENEL AÇIKLAMA ÇERÇEVESİNDE SORUMLULUK KAVRAMI

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu doğan zararların sorumluluğu ve bu sorumlulukların dayandıkları hukuki temellerin değerlendirilebilmesi adına, öncelikli olarak “sorumluluk” kavramı üzerinde değerlendirmelerde bulunmak doğru olacaktır. Bu çerçevede “sorumluluk” kavramı, genel olarak tanımlanacak olursa; “Bir kişinin, bir başkasına verdiği zararları gidermeyi kendisine ödev bilmesi” olarak tanımlanabilir.¹²³

Hukuk terminolojisinde yer almasının ötesinde “sorumluluk” kavramı, günlük yaşamda da sıkça kullanılan kavramlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede de kavramın; “Üstlenilen işin ya da görevin, gereklerini bilmek ve bu gerekleri yerine getirmek ya da bu gereklere uygun hareket etmek durumu ya da zorunluluğu” anlamında kullanıldığını görmek mümkündür. Yine aynı doğrultu da “sorumluluk”; “Yapılan işte öz konusu başarısızlıkların, yapılanların ya da yapılmayanların sonuçlarına katlanma gereği” olarak da tanımlanabilmektedir.¹²⁴

Çalışma çerçevesinde söz konusu edilecek “sorumluluk” adına ise esas olan, “sorumluluk” kavramının hukuk literatüründe nasıl tanımlandığı ve anlaşılması gerektiğidir. Ancak görülmektedir ki, hukuksal bakış açısı söz konusu olduğunda, üzerinde uzlaşılabilen tam ve net bir tanımla karşılaşmak mümkün olamamaktadır. Bu anlamda kavramın hukuksal tanımlamalarıyla ilgili olarak ilk söyleyebileceğimiz, söz konusu tanımlamaların, günlük dildeki kullanımın dışında tanımlamalar olduğudur. Neticesinde de bu durum, mutlaka ki hukuk gibi özel bir alanın kapsadığı günlük yaşam dışındaki değerlendirmelerden ve tanımlamalardan kaynaklanmaktadır denilebilir.

Bu bağlamda çalışmada bu aşamada, hukuk literatürü çerçevesinde ve hukuki bakış açısıyla, “sorumluluk” kavramının temel anlamları üzerinde, şu iki başlık altında

(123)Eren, a.g.e., s. 1 – 3.

(124)Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, a.g.e., s. 23 – 24.

değerlendirmelerde bulunulacaktır: “Kaynağı Açısından Hukuki Sorumluluk” ve “Zararın Giderimi Açısından Hukuki Sorumluluk”.

2. KAYNAĞI AÇISINDAN HUKUKİ SORUMLULUK

Kaynağı açısından hukuki sorumluluk; “Bir zararın giderilmesi ile ilgili, tüm sözleşmeye dayanan ya da sözleşme dışında kalan yükümlülükleri” ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.¹²⁵ Bu çerçevede; işverenin, çalıştırdığı işçilerin zararlarından doğan sorumluluğu ya da bir hekimin, hastasının uğradığı zararlardan ötürü söz konusu olabilecek sorumlulukları da, bu kapsamda yer almaktadır. Kaynağı açısından hukuki sorumluluk, bir başka bakış açısıyla da, “Sözleşme’nin icrasından doğan sorumluluklar dışarıda tutulmak üzere, sadece sözleşme dışında yer alan yükümlülükleri, yani “haksız fiil” sorumluluklarını” ifade etmek anlamında kullanılmaktadır.

3. ZARARIN GİDERİMİ AÇISINDAN HUKUKİ SORUMLULUK

a. “DEN” SORUMLULUK

Zararın giderimi açısından “den” sorumluluk; taraflar arasındaki bir borç ilişkisinin zedelenmesi sonucunda doğan zararların karşılanması yükümlülüğünü içermektedir. Borç ilişkisinin zedelenmesi, borcun tam olarak ya da gereği gibi yerine getirilmemiş olmasını ifade etmek için kullanılmaktadır.

Borçlar Kanunu Madde 55’e göre; “istihdam edenin sorumluluğu”, bu sorumluluk çerçevesinde ele alınmalıdır.¹²⁶ Bu bağlamda, tazmin sorumluluğunun kaynağı sözleşme olabileceği gibi; haksız fiil, kaynağı belli olmayan para kazanımı ya da vekâletsiz iş görme olabilir. Bu nedenledir ki; ister akit dışı olsun, isterse akdi bir sorumluluk olsun, sorumluluğun karşılığı tazmin ya da öngörülen paranın ödenmesi olmalıdır. Söz konusu olan tazminin ödenmesine dayanan bu sorumluluk türüne de doktrinde, “den” ya da “dan” sorumluluk adı verilmektedir.

b. “İLE” SORUMLULUK

Zararın giderimi açısından söz konusu edilebilecek bir diğer sorumluluk da, “ile”

(125)Gürsoy, Kemal Tahir, “İşverenin Sorumluluğu”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı: 38, s. 192.

(126)Eren, a.g.e., s. 31.

sorumluluktur. “İle” sorumluluk; borçlunun malvarlığına, alacaklının yetkili organ aracılığıyla el koyabilme hakkı ya da gücü şeklinde tanımlanabilmektedir. Bu çerçevede “ile” sorumluluk bağlamında söz konusu olan hukuki sorumluluk, günlük dilde kullanılan anlamından oldukça farklı bir anlamda karşımıza çıkmaktadır. Neticesinde de, kavramı günlük dildeki kullanımdan ayıran sorumluluk tanımı da, “ile” sorumluluk kavramı ile gündeme gelmektedir. Çünkü “ile” sorumluluk, “cebri icra yaptırımı” şeklinde kendisini ortaya koymaktadır. Açık bir şekilde tanımlanacak olursa “ile” sorumluluk; “Alacaklının, alacağını alabilmek adına borçluya cebri icra uygulayabildiği ve borçlunun da, bunun dışında hareket edemediği ya da katlanmak durumunda olduğu icradır”.¹²⁷

İşverenin, iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun, daha çok “den” ya da “dan” sorumluluk olduğu, bir önceki başlığımız altında verilmişti. Yani işveren, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda işçinin uğradığı zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Ancak bu yükümlülüğün, işveren tarafından yerine getirilmemesi durumunda, yani işçinin zararının tazmin edilmemesi gibi bir durum söz konusu olduğunda; bu durumda devreye sorumluluğun ikinci anlamı girecek ve işverenin malvarlığına, devletin cebri icra kanalıyla el konulması yoluna gidilecektir. Bu çerçevede de sorumluluğun bu ikinci yönü, işverenin sorumluluğu adına, farklı bir durumu ifade etmektedir.

“İle” sorumluluğun, bir tazmin yükümlülüğü ile yani oluşan zararın belirli bir miktar parayla giderilmeye çalışılmasına dayandığının belirtilmesinden sonra, üzerinde durulması gereken bir başka nokta da, işverenin hangi esaslar çerçevesinde ve hangi oranda sorumlu olacağı sorununun çözümlenmesi olmalıdır. Bu noktada mutlaka ki, sorumluluk ilkelerinin değerlendirilmesi doğrultusunda çözümlenebilecektir. Sorumluluk ilkeleri, sorumluluk kavramının sınırlarının daha iyi çizilmesini sağlayabileceği gibi, tazminat konusuna ilişkin belirlemelerde bulunabilmek adına da yol gösterici olacaktır. Bu bağlamda çalışmanın bu aşamasında, “Sorumluluk İlkesi” genel başlığı çerçevesinde değerlendirmelerde bulunulacaktır.

(127)Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, a.g.e., s. 24 vd.

B. SORUMLULUK İLKELERİ

1. GENEL AÇIKLAMA ÇERÇEVESİNDE SORUMLULUK İLKELERİ

İnsanoğlunun, bir devlet yapılanması altında yaşamaya başlamadığı dönemlerde,

bireyler arasında söz konusu olan husumetlerin de, mutlaka ki bir “sorumluluk ilkesi” çerçevesinde çözümlenmesi mümkün değildi. Bu noktada, bireyler arasındaki sorunlar, bir “öç alma” duygusuyla hareket edilmesi suretiyle çözümlenmeye çalışılmaktaydı ki, aslında bu yaklaşım, sorunların çözümlenmesine değil, bilakis büyümesine ya da çok boyutlu bir hal almasına neden olmaktaydı. Çünkü neticesinde “öç alma” duygusu, doğrudan doğruya zarar verenin ya da zarar verdiği düşünülenin, aynı ya da benzer bir zarara uğratılması anlayışına dayanmaktaydı ve bugünkü değerlendirmelerimizle “adil ve doğru” bulmadığımız bu yaklaşım, “devlet” otoritesinin, insanlık tarihinde hâkim olmaya başlamasıyla son bulmuştur denilebilir.

Neticede, cezalandırma yetkisi devlet otoritesi altında ele alınmaya başlamış, toplumsal yaşamla birlikte yerini, “Kusur İlkesi”ne bırakmıştır.¹²⁸ Hukuk öğretisinde, asıl olanın “Kusur İlkesi” olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü kusurlu olan kimsenin, yaptığı ya da yapmadığı eylemlerin sonuçlarına ya da bu sonuçların doğurduğu zararlara katlanması, doğal hukuka olduğu kadar, pozitif hukuka da uygun bir durum olarak nitelendirilebilir. Ancak tüm bunlara rağmen, özellikle bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hız kazanmasıyla, “Kusur İlkesi”nin yetersiz kalmaya başlaması söz konusu olmuştur.¹²⁹ Böylece, “Kusursuzluk – Objektif Sorumluluk İlkesi” olarak nitelendirilen ve zarar veren kişiyi, kusursuz dahi olsa sorumlu tutan yeni sorumluluk anlayışlarının ya da ilkelerinin ortaya çıkması söz konusu olmuştur.¹³⁰ Bu anlamda, özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte gündeme gelen farklı sorumluluk anlayışları, “Kusursuz – Objektif Sorumluluk İlkesi”nin

(128)Deutsch, Erwin, “Sorumluluk Hukukunun Temel İlkeleri: Temyiz Kudreti, Hukuka Aykırılık, Kusur ve Tehlike Sorumluluğu”, Çeviren: Ertaş, Şeref, Ege Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 2, s. 245 – 259.

(129)Teknolojik gelişmelerin, “Kusur İlkesi”nin yetersiz bırakması ile ilgili olarak, şu noktanın belirtilmesi gerekir; “Kusur İlkesi”, esas itibarıyla “Tehlike İlkesi”ne bağlı bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır. “Tehlike İlkesi” başlığı altında değerlendirmelerde de bulunacağı üzere, teknolojik gelişmelerin doğurduğu ya da doğurması muhtemel tehlikeler, göz ardı edilmemelidir. Mutlaka ki “Kusur İlkesi”nin dayandığı diğer birtakım ilkelere de söz etmek olasıdır. Ancak konumuz çerçevesinde, yani işverenin sorumluluğu bağlamında, diğer sorumluluk ilkelerinin, ilkeye göre tali kaldığı söylenebilir.

(130) Deutsch, a.g.e., s. 245 vd.

kaçınılmaz olarak oluşmasını sağlamıştır.

Başlangıç itibariyle, “Kusur İlkesi”nin bir istisnası olarak ortaya çıkan “Kusursuz – Objektif Sorumluluk İlkesi”, özde birbirlerinden farklı ve tazmin hesaplamaları da farklı usullere dayanan ilkelere dir. Ancak uygulamada hesaplamalar, “Kusur İlkesi”ne bağlı olarak yapılmaktadır. Yaşadığımız çağ olan 21. yüzyılda da, artık hayatımızın vazgeçilmez unsurları haline gelen teknolojik araçlar; otomobiller, otomasyon teknolojileri, cep telefonları, bilgisayarlar, internet, nükleer enerji santralleri, fabrikalar, beton yığınları ve düzensiz kentleşme vb., temelinde tehlike unsurunu barındırması dolayısıyla, bugün “Objektif Sorumluluk İlkesi” bağlamında ele alınmalarını zorunlu kılmaktadır.

Türk Hukuk doktrininde de “Sorumluluk İlkeleri”nin, ikili bir ayrıma tabi tutulduklarını görmek söz konusudur; Öncelikle “Kusur İlkesi” ele alınmakta ve açıklanmakta; ardından da, “Kusursuz – Objektif Sorumluluk İlkesi” çerçevesinde değerlendirmelerde ve anlatımlarda bulunmaktadır. Bu bakış açısı haricinde, “Sorumluluk İlkeleri”nin dört başlık altında incelendiğini görmek de mümkündür. Aslında bu bakış açısında da, farklı temellerin gündeme getirilmiş olması yanında, “Kusursuz – Objektif Sorumluluk İlkesi”nin alt başlığı içerisinde yer alan başlıkların, ayrı temel başlıklar olarak ele alınmış olması söz konusudur.¹³¹

Bu nokta itibariyle çalışmada, Türk Hukuku temelinde değerlendirmelerde bulunulacak ve “Sorumluluk İlkeleri”, öncelikli olarak “Kusur İlkesi” ve “Kusursuz – Objektif Sorumluluk İlkesi” başlıkları altında değerlendirilecektir. Sonraki anlatımlarımızda, “Kusursuz – Objektif Sorumluluk İlkesi”nin alt başlıkları ele alınması şeklinde yapılacaktır.

2. KUSUR İLKESİ

a. GENEL AÇIKLAMA

“Kusur İlkesi”, sorumluluğu gerektiren en eski ve en temel sorumluluk ilkesi olarak karşımıza çıkmaktadır. “Kusur İlkesi”ne göre; “Bir zararın başkası tarafından giderilmesini sağlamak, ancak zarar söz konusu kişinin eyleminden doğmuş ise mümkün olabilir.”¹³² Eğer

(131)Ulusan, a.g.e., s. 64 vd.

(132)Ulusan, a.g.e., s. 64.

zarar, söz konusu kişinin eyleminden kaynaklanmamış ise, bu kişiden zararın tazminini istemek ya da sonuçlarına katlanmasını beklemek mümkün olamaz". "Kusur İlkesi"ne göre, sorumluluğun ortaya çıkabilmesi için, ortada "kusur" olarak nitelendirilebilecek bir durumun varlığı şarttır. Yani, kusur yoksa sorumluluk da yoktur ve sorumluluk, kusurdan başka bir ilkeye ya da gerekçeye dayandırılmaz.

Türk Ceza Adalet Sistemi'nde de, zararlardan doğan sorumlulukların kusura dayandırılması, adalete uygun bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, bir kimseyi sonuçlarını öngöremeyeceği ya da önleyemeyeceği zararlardan ötürü sorumlu kabul etmek ya da tazminat ödemeye mahkûm etmek, adil olmayacaktır. Bu nedenle "Kusur İlkesi", her ne kadar sınırları genişleyen bir sorumluluk ilkesi olma özelliğine sahip olsa da, Türk Hukuk Sistemi'nde, hala en temel sorumluluk ilkesi olma niteliğine sahiptir denilebilir. Mesela; "haksız fiil" sorumluluğunu düzenleyen Borçlar Kanunu Madde 41 ve diğer Maddeler ve "borçların ifa edilmemesinin sonuçlarını düzenleyen" Borçlar Kanunu Madde 96 ve diğer Maddeler, "Kusur İlkesi"nin ana ilke olarak ele almışlardır ki, bu durum, söz konusu ilkenin uygulama alanının genişlemesini sağlamıştır.¹³³

Borçlar Kanunu'nun, "Haksız Muameleden Doğan Borçlar" genel başlığı ve "Genel İlkeler – Sorumluluk İlkeleri" alt başlığı altında yer alan 41. Madde'de; "Gerek kasten, gerek ihmal ve teseyyüb (kayıtsızlık) ya da tedbirsizlik ile haksız bir surette, diğer bir kimseye zarar ıka eden şahıs, o zararı tazmine mecburdur" denilmektedir.¹³⁴ Bu şekilde de, "Kusur İlkesi"nin iki önemli subjektif iradi ögesi, "kast ve ihmal" ortaya konulmuş olmaktadır. Her ne kadar söz konusu Madde'de, "kast ve "ihmal" yanında, "teseyyüb ve tedbirsizlik" üzerinde durulmaktaysa da, bu kavramlar aynı anlamda değerlendirilebilecek ve ele alınabilecek kavramlardır.

Yine Borçlar Kanunu'nun, "Borçların Ödenmemesinin Neticeleri" ana başlığı ve "Borcun İfa Edilmemesi – Borçlunun Sorumluluğu" alt başlığı altında yer alan 96. Madde'de; "Alacaklı, hakkını kısmen veya tamamen istifade edemediği takdirde, borçlu kendisine hiçbir kusurun isnat edilemeyeceğini ispat etmedikçe, bundan mütevellit zararı

(133)Aydınlı, İbrahim, "İstihdam Edenin Sorumluluğu", Kamu – İş Dergisi, Yıl: 2003, Cilt: 7, Sayı: 2, s. 1 – 26.

(134)Balkar, Kemal Galip, "İdari Fiillerle Özel Hukuk Fiillerinin Benzerliğinden Doğan Teşhis Hatası ve Bundan Doğan Sonuçlar", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı: 38, s. 98 – 102.

tazmine mecburdur” denilmektedir.¹³⁵

Netice itibariyle bilinmelidir ki, sorumluluğun kaynağı ister “Kusur İlkesi” olsun, ister “Kusursuz – Objektif Sorumluluk İlkesi” olsun, durumun belirlenmesi adına araştırılması gereken, yine “kusur” olmak durumundadır. Bu çerçevede çalışmada bu aşamada, “kusur” kavramının tanımlanması üzerine anlatımlarda bulunulacaktır.

b. KUSURUN ÇEŞİTLERİ

“Kusur”; hukuka uygun olmayan ya da hukuk tarafından kınanan ve istenmeyen bir irade veya irade noksanlığı durumu olarak tanımlanabilmektedir.¹³⁶ Gerek Borçlar Kanunu’nun 41. Maddesi ve gerekse de, söz konusu ettiğimiz “kusur” tanımından yola çıkarak, “kast” ve “ihmal” olmak üzere iki tür kusur olduğunu söylemek mümkündür.

Bir kimsenin işlediği fiilden dolayı cezai sorumluluğunun bulunabilmesi için, hareketi ile kanun tarafından cezalandırılan netice arasında “maddi” bir nedensellik bağının varlığı yetmemekte, ayrıca faile fiili arasında “manevi” bir bağın bulunması da gerekmektedir.¹³⁷ Bu çerçevede; Türk Ceza Kanunu (TCK) Madde 21/1’de “Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır”, TCK Madde 22/1’de “Taksirle işlenen fiiller, kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır”, TCK Madde 23’te de “Bir fiilin, kast edilenden daha ağır veya başka bir neticenin oluşumuna sebebiyet vermesi halinde, kişinin bundan dolayı sorumlu tutulabilmesi için, bu netice bakımından en azından taksirle hareket etmesi gerekir” denilmektedir.

Bu doğrultuda görülmektedir ki; kusur, suç teşkil eden bir fiilin, isnat kabiliyetine sahip bulunan bir kimse tarafından bilerek ve isteyerek (kasten) ya da en azından bilerek (taksirle) yapılmasıdır.¹³⁸

(135)“Kusur İlkesi” ile ilgili ayrıntılı açıklamalar için bakınız; Ulsan, a.g.e., s. 64.

(136) Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, a.g.e., s. 664.

(137)Hakeri, Hakan, Ceza Hukuku – Genel Hükümler, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2009, s. 173.

(138)Öztürk, Bahri; Erdem, Mustafa Ruhan ve Özbek, Veli Özer, Uygulamalı Ceza Hukuku ve Emniyet Tedbirleri Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2008, s. 200.

ba. KAST

“Kast”; hukuka aykırı olan eylemin sonucunun öngörülebilmesine rağmen, yine de bu sonucun istenmesi durumu olarak tanımlanabilmektedir.¹³⁹ Bir başka ifadeyle, hukuka aykırı olan sonuç, hukuka ya da sorumluluklara aykırılık şeklinde işlendiğinde, ortada “kast” vardır denilir. Yargıtay 4. Hukuk Dairesi “kast”ı; “hukuka aykırı bir sonucun doğmasını düşünme ve isteme” şeklinde tanımlamıştır.¹⁴⁰

Kast öğretide; “öngörülen ve suç teşkil eden bir fiili gerçekleştirmeye yönelen irade” olarak tanımlanmaktadır.¹⁴¹ Bir başka tanıma göre de kast; “suçu oluşturan hareketin sonuçlarını bilerek ve isteyerek işlem iradesidir.”¹⁴²

Kast, kişi ile işlediği suçun maddi unsurları arasındaki psikolojik bağı ifade etmektedir. Suçun kanuni tanımındaki maddi unsurların, bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi, kastın varlığı için zorunludur. Suç tanımında yer almakla birlikte, fiilin ifade ettiği haksızlık üzerinde etkili olmayan koşulların gerçekleştiğinin bilinip bilinmemesi, kastın varlığı açısından önem taşımamaktadır. Örneğin; objektif cezalandırılabilme koşulunun arandığı suçlarda, bu koşulun ya da şahsi cezasızlık sebebinin, fail tarafından bilinmesi gerekmez.

Bu anlamda kast için, failde zarar verme amacının bulunup bulunmadığı önemli olmadığı gibi, gerekli bir unsur da değildir. Ancak Borçlar Kanunu Madde 41/II’de; “eylemi yapanın doğrudan doğruya sonucu ya da zararı istemiş olması gerekliliği” öngörülmüştür. Neticesinde zaten, hukuka aykırı olan sonucu doğrudan doğruya istememiş dahi olsa, ihtimalini gördüğünde bile buna razı olan kimse, kasten hareket etmiş kabul edilir ve eyleminde, “kast” olduğu düşünülür. Doktrinde bu durum, “ihtimali (olası) kast”

(139) Başbuğ, Aydın, “İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuk Açısından Sonuçları”, Kamu – İş Dergisi, Yıl: 2004, Cilt: 7, Sayı: 3, s. 1 – 21.

(140) Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 08.07.1996 Tarih ve E – 8647, K – 7471 Sayılı Kararı ve Aynı Hukuk Dairesi 01.04.1985 Tarih ve E – 1308, K – 3036 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>, Son Erişim: 15.05.2010.

(141) Dönmezer, Sulhi ve Erman, Sahir, Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku – Cilt II, İstanbul, 1999, s. 216.

(142) Erem, Faruk; Danışman, Ahmet ve Artuk, Mehmet Emin, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Seçkin Yayınevi, Ankara, 1997, s. 446.

kavramı ile tanımlanmıştır.¹⁴³

Olası kast durumunda, suçun kanuni tanımında yer alan unsurlardan birinin somut olayda gerçekleşebileceği öngörülmesine rağmen, kişi fiili işlemektedir. Diğer bir deyişle; fail, unsurların meydana gelmesini kabullenmektedir. Mevzuatımıza giren yeni bir kavram olan olası kastla ilgili uygulamadan bazı örnekler vermek yararlı olacaktır. Yolda seyreden bir otobüs sürücüsü, trafik lambasının kendisine kırmızı yanmasına rağmen, kavşakta durmadan geçmek ister; ancak kendilerine yeşil ışık yanan kavşaktan geçmekte olan yayalara çarpar ve bunlardan bir ya da birkaçının ölümüne veya yaralanmasına neden olur. Trafik lambası kendisine kırmızı yanan sürücü, yaya geçidinden her an birilerinin geçtiğini görmüş; fakat buna rağmen kavşakta durmamış ve yoluna devam etmiştir. Bu durumda otobüs sürücüsü, meydana gelen ölüm ya da yaralama neticelerinin gerçekleşebileceğini öngörerek, bunları kabullenmiştir.

Verilen bu örnek de, kişinin olası kastla hareket ettiğinin kabulü gerekir. Suçun olası kastla işlenmesi durumunda, temel cezada indirim yapılması öngörülmüştür. Kasten işlenebilen suçlar, ilke olarak hem doğrudan hem de olası kastla işlenebilir. Ancak, kanundaki tanımında “bilerek” ifadesine yer verilmiş olan suçlar, sadece doğrudan kastla işlenebilir. Örneğin iftira suçunda, failin suçsuz olduğunu “bilerek” kişiye suç isnat etmesi gerektiğinden, bu suç ancak doğrudan kastla işlenebilir.

bb. İHMAL

Hukukun tasvip etmediği sonuç istenmemiş olsa bile, bu suçun meydana gelmesini önlemek adına gerekli olan çabanın gösterilmemiş olması durumunda, “ihmal” varlığından söz edilir.¹⁴⁴

İhmale, maddi bir gerçeklik tanımayan ve ona, nedensel herhangi bir etki tanımayan düşünce, şöyle demektir; “İhmal, “neden” olamaz.¹⁴⁵ Çünkü bir netice, ihmali izleyerek gerçekleştiğinde, neticeye neden olan, hareket etmekle yükümlü olan kimsenin karşı

(143) Parlar, Ali ve Hatipoğlu, Muzaffer, “Ceza Kanunu Bakımından Kast”, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, Sayı: 63, s. 45.

(144) Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, a.g.e., s. 667.

(145) Hafizoğulları, Zeki, “Ceza Hukuku Ders Notları”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Yıl: 2006, Cilt: 38, Sayı: 299, s. 39.

durmadığı ya da duramadığı doğal kuvvetlerdir. Bundan ötürü, ihmalin cezalandırılması, neticeyle nedensel olmaktan kaynaklanmamaktadır. Kanun, neticeyi hâsıl eden davranışla, neticeyi önlememe davranışını aynı esaslar içinde göz önüne almaktadır.

Neticesinde, ihmalin cezalandırılmasının kaynağı da bu olmaktadır. Ancak bu düşünce, sadece hukuk alanında değil, ama aynı zamanda günlük hayatın akışı içindeki değerlendirmelerde de, neticenin belli şartlarda önlenmemesinin niçin neticeyi gerçekleştirmeye eş tutulduğunu açıklayamamaktadır. Gerçekten, kim nasıl düşünürse düşünsün, sokaktaki adam, çocuğunu suya atarak boğulmasına neden olan anneyle, yemek vermeyerek çocuğunun ölümüne neden olan anne arasında her hangi bir fark gözetmemektedir. Söz konusu bu iki durumun, eş/eşit sayılması, genelin bir düşünce tarzıysa, bu demektir ki ihmal, salt hukukun yarattığı bir kavram değildir ve tersine, bunun da ötesinde kendine özgü gerçekliği olan bir kavramdır.

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi de, çeşitli kararlarında ihmali benzer şekilde tanımlamıştır. Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 10.06.1975 Tarih ve 3284/739 Sayılı Kararı'na göre ihmal; "Davranışının hukuka aykırı sonucunu önceden gören ya da görmesi gereken kimsenin, önleme olanağı bulunmasına rağmen, istenmeyen sonucun meydana gelmesine engel olmak için, kendisinden beklenen irade uğraşısında bulunmasıdır" şeklinde tanımlanmıştır. Yine Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 01.04.1985 Tarih ve E – 1308, K – 3036 Sayılı Kararı'nda ihmal kavramını, aynı şekilde tanımlamıştır. Bu çerçevede ihmal ya da savsaklama; "eylemin isteyen kişinin, hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, bu sonucu önlemek adına, durumun ve koşulların gerektirdiği dikkat ve özeni göstermemiş olması" olarak tanımlanabilir.

Bugün genelde, ihmalin nedensel olduğu; ihmal suçlarında da nedenselliğin icra suçlarından farksız olarak çözümlendiği düşünülmektedir. Bunlardan "beşeri nedensellik" düşüncesi, bir ihmalin failine yüklenebilmesi için, neticenin bir şartının gerçekleşmesini ve olağandışı hallerin müdahalesinin bulunmamasını gerekli görmektedir. Gerçekten de ihmalde, bir neticenin gerçekleşebilmesi için, bazı fiillerin varlığı yeterli değildir ve başka fiillerin de varlığı gerekmektedir. Yani, mevcut bu fiillerin etkinliklerini engelleyebilen

başka fiillerin bulunmaması zorunludur. Bunlar, neticenin hâsıl olmasında olumlu şartlar kadar, zorunlu olumsuz şartlar da olabilmektedir.¹⁴⁶

Ancak ihmalde, neticenin faile yüklenebilmesi için belirtilen bu şart yeterli değildir. Ayrıca, neticeyi hâsıl eden kuvvetlere, beşeri müdahale imkânı bulunmalıdır. Açıkçası burada, insanın bilme ve isteme erkleriyle, belli bir neticeyi belirleyen kuvvetlere egemen olma imkânına sahip bulunması gerekmektedir. Bu demektir ki, neticenin olağandışı hallerin katılmasıyla gerçekleşmesi halinde, nedensellik bağı kesilmiş olmaktadır. Örneğin; yeterli aydınlatmanın yapılmadığı bir apartmanda, apartman sakinlerinden birisi düşüp ayağını kırarsa, sonra hastaneye götürülürken bir otomobil kazasında ölse, apartman sahibi ya da yönetici, nedensellik bağının yokluğu nedeniyle, ölümden sorumlu olmayacaktır. Nedensellik bakımından ihmalde özellik gösteren husus, ihmal hareketiyle netice arasında nedensel bir ilişkinin varlığı ya da yokluğu tespit edilirken izlenen mantıksal usuldür.¹⁴⁷

Gerçekten de ihmalde, nedenselliğin varlığının ya da yokluğunun tespiti söz konusu olduğunda, ihmal kavramıyla sıkı sıkıya bağıntılı olan failden beklenen hareketin yapılıp yapılmadığı hususunun göz önünde tutulması gerekmektedir. Çünkü ihmal etmek demek, bir şey yapmamak demek değildir, ama yapılması beklenen hareketi ya da istenen hareketi yapmamak demektir. O halde buradan mantıksal olarak, “yapılması beklenen hareket ya da istenen hareket yapılmış olsaydı, netice önlenebilir miydi?” sorusu ortaya çıkmaktadır. Her somut olayda, soruya eğer olumlu cevap verilebiliyorsa, ihmal ortaya çıkan neticeyle nedenseldir denecek; yok eğer olumsuz cevap verilirse, beklenen hareket yapılmamış olsa bile, ihmal neticeyle nedensel değildir denecektir.

Örneğin; bir demiryolu görevlisi yapmak zorunda olduğu manevrayı yapmamış ve dolayısıyla da, bir tren kazası meydana gelmiş olsun. Bu olayda, görevli manevra da yapmış olsaydı kaza gene meydana gelirdi denirse, ihmalde netice arasında nedensellik bağı bulunmayacak; ama görevli manevra yapmış olsaydı kaza da meydana gelmemiş olurdu denirse, ihmalde netice arasında nedensellik bağı bulunacaktır.¹⁴⁸

(146) Hakeri, Hakan, *Ceza Hukukunda İhmal Kavramı ve İhmali Suçların Çeşitleri*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003, s. 33.

(147) Hakeri, a.g.e., s. 35.

(148) Hafızoğulları, a.g.e., s. 280.

c. KUSURSUZ – OBJEKTİF SORUMLULUK İLKESİ

Ceza Hukuku'nda sorumluluk, kusurlu sorumluluktur. Bununla birlikte, failin fiilinden kastını aşan bir netice meydana geldiğinde ya da kastettiği netice yanında, ayrıca kastının dışında kalan diğer bir netice meydana geldiğinde sorumluluğun ne olduğu; suçtan, başka kimseler de sorumlu tutulacaksa sorumluluklarının esasının neden ibaret bulunduğu hususu, hep tartışılan bir konu olmuş ve her daim çözüm yolları aranmıştır. Sonunda, fiilin iradi olması, fiille netice arasında nedensel bir bağın bulunması koşuluna bağlı olarak, kusurlu olmayan fiilinden, failin sorumlu olması kabul edilmiştir.¹⁴⁹

Bu sorumluluk türüne “objektif sorumluluk” denmektedir. Kusurlu sorumluluğun bir istisnası olarak ortaya çıkan objektif sorumluluk, sadece şiddetli tartışmalara konu olmakla kalmamış, aynı zamanda Ortaçağ Ceza Hukuku'nun kalıntısı olduğu ileri sürülerek, ceza sorumluluğunun bir türü olmaktan çıkarılmak istenmiştir. Ancak objektif sorumluluk, hala bugün birçok ceza kanununda, kusurlu sorumluluk yanında, istisnai bir sorumluluk türü olarak yerini korumaktadır. Yürürlükte olmamasına rağmen, halen bir başyapıt olma niteliğini koruyan Zanardelli Kanunu, zorunluluk sınırları içinde kalarak, belirtilen üç halde, kusursuz sorumluluğa yer vermiştir.¹⁵⁰

Gerçekten, sadece yaralama kastı ile hareket eden bir kimse, diğer bir kimseyi yaraladıktan sonra, kastı da taksiri de olmadan, iradi olan fiili ile o kimsenin ölümüne neden olursa, neden ve neye göre sorumlu olacaktır. Yaralama kastı ile hareket etmiş olmasına rağmen, herhalde fail, yaralama suçundan sorumlu tutulamaz. Çünkü iradi fiilinden, ölüm neticesi meydana gelmiştir. Ancak, fail adam öldürme suçundan da sorumlu tutulamaz. Çünkü fiili iradi olmakla birlikte, failin öldürme kastı yoktur. Zaten ölüm neticesini meydana getirmedi, failin taksirli bir davranışı olmuş olsaydı, bu kez kasttan söz edilmesi mümkün olmadığından, kastın aşılması söz konusu olmayacak, fail taksirli adam öldürmeden sorumlu olacaktır. İşte bu karmaşık sorunlar yumağı, kurala bir istisna getirilerek çözülebilmiştir. Fail kastını aşan iradi fiili ile neden olduğu ölüm neticesinden sorumlu tutulmuş ve suç artık yaralama olarak değil, ölüm meydana geldiğinden, adam

(149) Hafizoğulları, a.g.e., s. 320.

(150) İçel, Kayıhan ve Ünver, Yener, Karşılaştırmalı Ceza Hukuku Yasaları, Beta Yayınları, İstanbul, 2007, s. xvi.

öldürme suçu olarak değerlendirilmiş, dolayısıyla da iradi fiilin failine, kasıtlı adam öldürme suçuna verilen cezadan daha az, ancak yaralama suçuna verilen cezadan daha çok ceza verilmesi yolu seçilmiştir. Kuskusuz, burada taksirli adam öldürmeyi düşünmek mümkün değildir. Çünkü fail ölüm neticesini doğuran iradi fiilini, yaralama kastı ile işlemiştir.¹⁵¹

Öte yandan olgusal âlemde, failin bir davranışı sonunda, hem kastettiği bir neticenin, hem de hiç kastetmediği, hatta öngörmediği diğer bir neticenin meydana gelmesi mümkündür. Failin kastının ya da taksirinin ürünü olmadan meydana gelen diğer netice, eğer kaza olarak değerlendirilemiyorsa, söz konusu neticenin sorumluluğunun, bir şekilde fiilin failine yüklenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, fail sadece kasıtlı fiili ile neden olduğu bir neticeden sorumlu olacak ve iradi fiilinin nedensel sonucu olan, ama bir “kaza” da olmayan öteki neticeden sorumlu olmayacaktır. Örneğin; çocuk düşürme suçunda, hekim, kadının çocuğunu düşürürken, bir de kastı ya da taksiri olmadan kadının ölümüne neden olursa, sadece çocuk düşürmeden sorumlu olacak, ama kadının ölümünden sorumlu olmayacak mıdır? Yani açıkçası, göz göre göre kadın ölüp gidecek, Ceza Hukuku buna seyirci mi kalacaktır? Tabii ortada bir kaza olmadıkça, böyle bir saçmalığın olması mümkün olmamak gerekir. Çünkü kusursuz suç olmaz ilkesi ne kadar değerli ise, herkesin istisnasız “cezai himayeden yararlanma hakkı” da o kadar değerlidir. Böyle olunca, herkesin cezai himayeden yararlanma hakkına istisna getirilememesi, kusurlu sorumluluk yanında, istisna olarak iradi bir fiilin istenen neticesi yanında, ayrıca istenmeyen neticesinden de sorumluluk esası getirilmiştir. Zaten fail, kastettiği netice yanında, tedbirsizliği ve dikkatsizlik sonucu olarak başka bir netice de meydana getirmişse, hem kasten meydana getirdiği neticeden, hem de taksirle meydana getirdiği neticeden sorumlu olacaktır.¹⁵²

Burada tartışılan bu değildir. Tartışılan konu, failin bildiği ve neticesini istediği bir fiille, istediği netice yanında, istemediği, hatta öngörmediği diğer bir neticenin gerçekleşmesi halidir. İşte bu halde, kaza olarak nitelendirilmesi mümkün olmadığı sürece,

(151) Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, a.g.e., s. 672.

(152) Hafizoğulları, a.g.e., s. 322.

fail istemediği, hatta öngörmediği neticeden de sorumlu olacak ve işlemeyi kastettiği suçun cezası, kastının ya da taksirinin ürünü olmayan diğer neticeden ötürü artırılacaktır. Böylece istenmeyen neticenin mağduru, cezai himayeden yoksun bırakılmamış olacaktır. İradi fiilin istenen neticesi yanında, istenmemesine, hatta öngörülememesine rağmen meydana gelmiş olan diğer neticeden de zorunlu olarak sorumlu olmak, Ceza Hukuku'nda, “neticesi sebebiyle ağırlasan suçlar” kategorisine vücut vermiştir.¹⁵³

Tüm bunların yanında, kusursuz sorumluluk hallerinin dayanakları hakkında, doktrinde bir görüş birliği olduğundan söz etmek mümkün değildir. Safa Reisoğlu'na göre; “Kusursuz sorumluluk dayanağını; ulaştırma araçlarının gelişmesi, sınaî tesislerinin çoğalması, teknik alandaki ilerleme ve bunlardan vazgeçilmesinin mümkün olmaması ve zararları dolayısıyla “Tehlike İlkesi” ile temyiz kudretine sahip olmayanların meydana getirdiği zararların giderilmesi için de, “Hakkaniyet Sorumluluğu”nda bulunmaktadır”.¹⁵⁴ Tekinay'da sorumluluğun dayanağını; hakkaniyet sorumluluğu, nezaret ve ihtimam gösterme yükümünden doğan sorumluluk ve tehlike sorumluluğu şeklinde, üçlü ayrıma tabi tutarak incelemektedir.¹⁵⁵ Ulusan'da; “Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi”, “Garanti ve Güven İlkesi” ve “Tehlike İlkesi” şeklinde, kusursuz sorumluluğun dayanağını üç başlık altında incelemektedir.¹⁵⁶

Neticesinde söylenebilir ki, “Kusursuz – Objektif Sorumluluk İlkesi”ni, tek bir nedene endeksli olarak açıklamak mümkün değildir. Ama uygulama alanı göz önünde bulundurulduğunda, kusursuz sorumluluğun asıl temelini, “Tehlike İlkesi” olduğu söylenebilir.¹⁵⁷

(153)Özçelik, Ziynet ve Biçer, Ümit, *Türk Ceza Kanunu, Türk Tabipler Birliği Yayınları*, Ankara, Nisan 2005, s. 17 vd.

(154) Reisoğlu, Safa, *Borçlar Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2008, s. 155.

(155) Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, a.g.e., s. 671 vd.

(156) Ulusan, a.g.e., s. 64 vd.

(157)Kusursuz sorumluluğun asıl dayanağının, “Tehlike İlkesi” olduğu, Batı'da da birçok yazar tarafından savunulmuştur. İsviçre öğretisinde Oftinger; tehlike sorumluluğu, olağan sebep sorumluluğu ayrımını; Von Tuhr ise, tehlike sorumluluğunu, yükümlülüğün yerine getirilememesinden doğan sorumluluk olarak tanımlamaktadır. Turan, Gamze, “İşverenin Alacaklı Sıfatı İle Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları”, *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 5 – 6, Ağustos – Kasım 2008, s. 31 – 59.

ca. TEHLİKE İLKESİ

“Tehlike İlkesi”; esas itibariyle çağımızda, toplumsal yaşamın zorunlu koşulları sonucu ortaya çıkan, yapılan, çalıştırılan ve kullanılan, ekonomik ve sosyal nedenlerden yine zorunlu olarak doğan kuruluşların, işletmelerin, araçların ya da birtakım nesnelere, mahiyetleri gereği yol açtıkları zararların, kullanım sahiplerinin sorumlu tutulması anlayışına dayanan bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁵⁸

Makineleşme, ulaştırma araçlarının artışı ve farklılaşması, buhar, elektrik, tazyikli hava ve gaz, ateşli, patlayıcı ve kemirici maddeler kullanan işletmelerin, önem kazanarak genişlemesi sonucu olarak, birçok kazanın meydana gelişi, çağımızın kaçınılmaz bir gerçeği olarak değerlendirilebilir. Uygarlığın, üstün bir düzeye varmasının, bu gibi sonuçlara neden olduğu da, göz ardı edilmemesi gereken bir gerçektir. Mutlaka ki özellikle günümüz itibariyle tüm bunlardan vazgeçmek de olası değildir. Ancak, diğer insanlar için tehlike oluşturabilecek bu tür maddelerin kullanımı ve sonuçlarından kullananın sorumlu tutulması gerekliliği, tehlike ilkesinin gündeme gelmesini sağlamıştır.

Tehlike, doğadan kaynaklanmış olabileceği gibi, beşeri bir davranıştan da kaynaklanmış olabilir. Örneğin; sel, yıldırım düşmesinden meydana gelen yangın, azgın bir hayvanın saldırısına uğramak vs., doğadan kaynaklanan tehlikelerdir. Buna karşılık, örneğin; yangın, su baskını, hayvan saldırısına neden olma vs. beşeri davranışlardan kaynaklanan tehlikelerdir.¹⁵⁹

Kanun, herhangi bir tehlikeyi, zorunluluk hali için yeterli görmemiş ve tehlikenin, hem “ağır” olmasını hem de “muhakkak” olmasını istemiştir. Meşru savunmada, saldırının muhakkak olması hakkında söylenenler, kuşkusuz burada, tehlikenin muhakkak olması konusunda da geçerlidir. Tehlikenin ağırlığından ne anlaşılması gerektiği tartışılacak bir konudur. Gerçekten, tehlikenin ağırlığı, tehlikede kalan hukuki değerlerin önemine göre mi belirlenecektir, yoksa tehlikenin büyüklüğüne göre mi belirlenecektir? Kanun tehlikede

(158) Kayhan, Şaban ve Erdem, Murat, “Haksız İhtiyati Tedbir ve Haksız İhtiyati Haciz Koyduranın Sorumluluğu”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: II, Sayı: 1, s. 239 – 256.

(159) Hafizoğulları, a.g.e., s. 324.

kalan her hak bakımından zorunluluk halini kabul ettiğinden, tehlikenin ağırlığından maksat, artık tehlikenin büyüklüğüdür.

Açıkçası, tehlike ne kadar büyükse, o kadar ağırdır. Tehlikenin büyüklüğü, her halde beşeri deney kuralları göz önüne alınarak yapılacaktır. Tehlike, kişinin kendisine ya da başkasına ait bir hakka yönelik olmalıdır ve tehlike, kişinin kendisine ya da üçüncü kişiye ait bir hakka yönelik olmalıdır. Bir haktan maksat, yalnızca örneğin; hayat, beden bütünlüğü, şeref vs. üzerindeki belli değerdeki bir hak değil, hukuk bakımından hüküm ifade eden her çeşit haktır.¹⁶⁰

Bilerek tehlikeye neden olmama, bile bile tehlikeye neden olmamaktır. Bile bile tehlikeye neden olmamak, hem doğrudan kastla, hem de olası kastla bir tehlikeye neden olmamaktır. Bilerek ve isteyerek bir tehlikenin doğmasına neden olan kişi, nedeni olduğu tehlikeye kendi katlanmak zorundadır. Burada, kuşkusuz hukukun genel ilkesi “kimse kendi kusuruna dayanarak bir hak iddiasında bulunamaz” ilkesi geçerlidir. “Bilerek tehlikeye neden olmamak”, terimsel/kavramsal bir değer ifade etmediğinden, kişinin taksirli bir fiiliyle tehlikeye neden olması halinde, zorunluluk halinden yararlanıp yararlanamayacağı konusu, ciddi kuşkulara yer vermektedir.

Gerçekten de, bir an için kanunun kullandığı “bilerek” sözünün taksiri ifade ettiğini kabul etsek bile, bu taksir basit taksir midir, yoksa nitelikli taksir, yani bilinçli taksir midir sorusu ortaya çıkmaktadır. Ancak neticede, kanunun kullandığı “bilerek” sözü, sadece basit taksiri ifade etmektedir. Böyle olunca, bilerek tehlikeye neden olmamak, kişinin dikkatli olmak, özenli davranmak yükümlülüğüne aykırı bir fiilinden, önlenemeyecek bir tehlikenin doğabileceğini öngörememiş olmasıdır. Bu, tehlikenin varlığı konusunda en ufak bir öngörüsünün bulunması halinde, kişinin zorunluluk halinden yararlanamaması demektir. Gerçekten de, uğrayacağı zarar büyük de olsa, fiilin sonuçlarına artık kişi kendi katlanmak zorundadır. Kanunun suç saydığı bir fiili islemeden tehlikeden korunma olanağı varsa; örneğin, kaçarak kurtulma mümkünse, bu yola bas vurmuyarak suç isleyen kimse, zorunluluk halinden yararlanamaz. Kanun tehlike karşısında kalan kişinin, mümkün

(160) Kaçmaz, Haydar, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında; Devletin, İşverenin ve İşçinin Sorumlulukları*, II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildirileri, Adana, 2 – 3 Mayıs 2003.

olduğunca özenli hareket etmesini ve dolayısıyla, olabildiğince kanunun suç saydığı bir fiili islemeden tehlikeyi savuşturmasını istemiştir.¹⁶¹

Kişi, tehlikeye göğüs germekle yükümlü olmamalıdır. Bu bağlamda olmak üzere; örneğin, kolluk memurları, askerler vs., tehlikeye göğüs germekle yükümlü kimselerdir. Bunlar, görevleri olduğu sürece, ne tehlikeden kaçabilirler, ne de kanunun suç saydığı bir fiili isleyerek tehlikeden korunabilirler. Bunlar tehlikenin üzerine gitmekle yükümlüdürler. Ancak, burada, kişinin görevinin neden ibaret olduğunu iyi belirlemek gerekmektedir. Aksi halde yanlışlıklara düşülebilir. Gerçekten de; örneğin, zorlu bir çatışmadan sonra birliklerine geri dönerken, açlık tehlikesi geçiren askerler, açlıklarını gidermek için, başkalarının yiyeceklerini aldıklarında, hırsızlık suçunu işlemiş olmazlar.¹⁶²

Korunma fiili, üçüncü kişiye karşı işlenen ve kanunun suç saydığı bir fiildir. Bundan ötürü, tehlikenin kişiye vermesi muhakkak olan zarar ile korunma fiilinin üçüncü kişiye verdiği zarar, oranlı olmak zorundadır. Kanun, bunu “tehlikenin ağırlığı ile konu ve kullanılan vasıta arasında orantı bulunması” şeklinde ifade etmiştir. Tehlikenin ağırlığından maksat, her halde tehlikenin tehdit ettiği hakkın hukuk düzeninde arz ettiği önemdir. Böyle olunca; örneğin, meyvelerini hırsızlardan ya da mahallenin çocuklarından korumak isteyen bir kimsenin, bahçesinin etrafına başkaları bakımından hayati tehlike yaratacak olan koruma düzeneği tesis etmesi halinde, tehlike ile koruma fiili arasında bir oran olduğu söylenemez.¹⁶³

Kanun, “tehlikenin ağırlığı” ile “konu” ve “kullanılan araç” arasında “orantı” kurmuştur. Burada, “konu” sözünün anlamının neden ibaret olduğu pek belli değildir. Kanun’un, “konu” sözü ile tehlikeye maruz kalan hukuki değer karşısında, esasen suç olan korunma fiilinin ihlal ettiği hukuki değeri kastetmek istediğini düşünmek mümkündür. Gerçekten de, Kanun “ gerek kendisine, gerek başkasına ait bir hakka yönelik ” bir

(161)Haftızoğulları, a.g.e., s. 324.

(162)Doğan, Mehmet Şirin ve Atalay, Ezgi, “Tehlike Sorumluluğu”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 2004, Sayı: 3, Ankara Barosu Yayınları, Ankara, s. 27 – 50.

(163)Doğan ve Atalay, a.g.e., s. 27 – 50.

tehlikeden kurtulmadan ya da başkasını kurtarmaktan söz ettiğinden, herhalde hakların çatışması ve dolayısıyla da, “üstün hakkın” korunması düşüncesine dayanmaktadır. Ancak Kanun, sadece çatışan değerler arasındaki orana bakmamış, aynı zamanda konu yanında “kullanılan aracın” da orantılı olmasını istemiştir.¹⁶⁴

Kanun, oranlılığın belirlenmesinde “ve” bağlacını kullanarak iki değer, yani konunun ve araçların birlikte bulunmasını istemiştir. Kanun, bu iki şey birlikte tehlike ile “orantılı” olmasını zorunlu kılmıştır. Kanun’un, “araçlar” sözü ile kastettiği de, yukarıda verilen örnekte olduğu gibi, korunma zımında kurulan düzenekler, kullanılan araç ve gereçlerdir. Kanun, oransızlık halinde, yani sınırın kast olmaksızın aşılması halinde, korunma fiili taksirle işlendiğinde de cezalandırılıyorsa, zorunluluk halinde bulunan kişinin, bu taksirli suçtan sorumlu olmasını öngörmüştür. Kuskusuz, sınırın kastla aşılması halinde, öteki şartlar gerçekleşmiş olsa bile, zorunluluk hali söz konusu olmaz, fiil hangi suçu oluşturuyorsa, fail o suçtan sorumlu olur.

Kanun, zorunluluk halinde, meşru savunmanın aksine, her nedense sınırın aşılmasının “mazur görülebilecek bir heyecan, korku ve telaştan ileri gelmesi” halini cezayı azaltan ya da kaldıran bir neden saymamıştır. Heyecan, korku, telaş gibi psikik faktörler, öncelikle zorunluluk halinde de mevcut bulunmaktadır. Meşru savunmadan farklı olarak, zorunluluk halinde zarar görenin üçüncü kişi olması da, gözetilen bu farkı açıklamamaktadır.

Yargıtay uygulamalarında da, “Tehlike İlkesi” bazen aynı adla anıldığı gibi, aynı anlamı taşıyacak şekilde, “risk” kavramının da kullanıldığı görülmektedir; “İş kazasına uğrayan bir işçinin ya da hak sahiplerinin, bu yüzden açacakları davaların hukuki sebebi, SSK hükümlerince sağlanacak haklar ve menfaatler dışındaki zararların ödettirilmesi ilkesine dayanır. Buna göre; burada işverenin patrimuvanına (mülk ve teşebbüs gelirlerine), “risk” yükleyen klasik sorumluluk kurallarının söz konusu olması gerekir. İş Hukuku alanında, bilimsel içtihatlar ve özellikle “risk nazariyesi”, sanayileşmenin gelişmesiyle, iş kazalarına karşı, işçilere garantiler getirme zorunluluğunun belirgin bir ifadesi olarak görülür. Yine meseleyi, sosyal olay üzerinden inceleyen “risk nazariyesi”,

(164) Hafizoğulları, a.g.e., s. 325.

bütün toplumu faydalandıran bir ilerleyiş hamlesine, elleriyle çalışanları feda etmenin, en ilkel adalet fikrine karşıt olacağı görüşünü savunur”.¹⁶⁵

Sonuç itibariyle söylenebilir ki tehlike esasına dayanan sorumluluk, genellikle “her nimetin bir külfeti vardır” düşüncesine uygun düşmektedir.¹⁶⁶ Buna göre; bir şeyden ya da faaliyetten elde edilen menfaat, onun külfetine ya da riskine de katlanmayı zorunlu kılmaktadır. Eğer bu şeyden ya da faaliyetten, başkası için bir zara doğarsa, artık kusura bakmadan, sorumluluğun kabulü gerekebilir.

Türk Hukuk Sistemi’nde “Tehlike Sorumluluğu”na ilişkin şu özel düzenlemeler gerçekleştirilmiştir:¹⁶⁷

- 3634 Sayılı Milli Müdafaa Mükellefiyeti Kanunu 62. ve 63. Maddeler ile Devlet’in, askeri manevralar ve atışlardan doğan sorumluluğu;
- 6326 Sayılı Petrol Kanunu’nun 86. Maddesi’ne 1702 Sayılı Petrol Reformu Kanunu ile eklenen ikinci fıkrada yer alan petrol hakkı sahibinin, petrol ameliyelerinden doğan sorumluluğu;
- 13.10.1983 Tarih ve 2918 Sayılı Karayolları Trafik Kanunu’nun 85. ve 86. Maddeleri gereğince, motorlu araç işletenin sorumluluğu;
- 14.10.1983 Tarih ve 2920 Sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu 134. Maddesi uyarınca, sivil havacılık işletmesi ile uğraşanın sorumluluğu.
- 09.08.1983 Tarih ve 2872 Sayılı Çevre Kanunu Madde 12 gereğince Devlet’in denetim, bilgi verme ve bildirim yükümlülüğü; Madde 21 gereğince kuruluş ve işletmelere verilecek idari nitelikte cezalar.

Bu özel düzenlemeler haricinde, Borçlar Kanunu’nun 58. Maddesi’nde, yapı malikinin sorumluluğu; Borçlar Kanunu’nun 478. Maddesi’nde, otel ve han işletenin sorumluluğu ve haricinde de, Genel Kanun niteliğine sahip olan Borçlar Kanunu’nun içerisine serpiştirilmiş şekilde yer almaktadır.

(165) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02.12.1968 Tarih ve E – 9413, K – 14961 Sayılı İlamı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>, Son Erişim: 15.05.2010.

(166) Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, a.g.e., s. 672.

(167) Büyüksağış, Erdem, “Tehlike Esasına Dayanan Genel Sorumluluk Kuralları Üzerine Eleştirel Değerlendirmeler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2006, Cilt: 8, Sayı: 1, s. 1 – 19.

Neticede, hukukumuzda “Tehlike İlkesi” içerisinde yer alan ve işletme kazalarının büyük bir kısmını oluşturan iş kazaları ile ilgili sorulara/ sorunlara cevap verebilen, açık bir düzenlemenin mevcut olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu nedenle de işverenin, iş kazası sonucunda oluşan zararlardan doğan sorumluluğunun, “Kusursuz – Objektif Sorumluluk İlkesi”ne dayandığı, uzun bir süreden bu yana Yargıtay tarafından uygulanan kararlarda görülmektedir.

Ülkemiz açısından son aşama olarak da, “Tehlike İlkesi”nin zorunlu bir sonucu olarak, zorunlu sigorta sisteminin doğması olmuştur. “Sosyal Sigorta Sistemi” olarak adlandırılan bu bu sistem; işverene, işçisini zorunlu olarak sigorta ettirme yükümlülüğünü getirmiştir. Ne var ki, sosyal sigorta sistemi ile de, işçinin uğradığı zararların, her zaman tazmini mümkün olamamıştır. Bu çerçevede de, sosyal sigorta sisteminin karşıladığı zararların dışında kalan miktarlar için, işverenin, iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu, yeniden “Tehlike İlkesi”nin varlığını gündeme getirmiştir.¹⁶⁸

cb. HAKKANİYET SORUMLULUĞU

Hakkaniyet, Tazminat Hukuku’nda geçerli olan genel kaidelerden birisidir. Kanunlarımızın muhtelif yerlerine serpiştirilmiş şekilde, hakkaniyetle ilgili bölümlere rastlamak söz konusudur. Bazen kanunlarımızda ve öğretide, hakkaniyet yerine, aynı anlamı taşıyacak şekilde, “nısfet – adalet” kavramlarının da kullanıldığı görülmektedir. Özellikle Türk – İsviçre Hukuk Sistemi’nde, diğer hukuk sistemlerine nazaran, hakkaniyet esasının daha geniş bir şekilde yer aldığını söylemek mümkündür.¹⁶⁹

Hakkaniyet sözcüğünün, biri genel, diğeri de Tazminat Hukuku’na ilişkin olan, özel iki anlamı mevcuttur. Genel anlamda hakkaniyet; hüküm verenin, yani hâkimin hukuki kanaatine uygun olan şekilde anlaşıldığı gibi; toplumun genel hukuki anlayışına uygun olanın algılanması şeklinde anlaşılması da söz konusudur.¹⁷⁰ Bütün bunların yanında, Aristo felsefesinde söz konusu olan anlayışa göre hakkaniyet; doğru ve haklı görünen olarak tanımlanmaktadır. Hukuk ve hakkaniyet, aynı anlama gelen kavramlar değildir.

(168)Ulusan, a.g.e, 69.

(169)Bereket, Zuhale, Hukukun Genel İlkeleri ve Danıştay, Vedat Kitabevi, İstanbul, 1996, s. 143.

(170)Akıl, Abdülkadir, “Hukukun Genel İlkeleri ve Hukukun Gelişimine Etkisi”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2003, Cilt: VII, Sayı: 2, s. 385 – 423.

Ama hukuk hakkaniyete uymak durumundadır. Kişinin, bir hakkını kullanması ya da fiile ilgilinin rıza göstermesi bir hukuka uygunluk nedeni sayılmaktadır. Kanun, “hakkını kullanan kimseye ceza verilmez” demektir. Hak, hukukun kişiye tanıdığı bir yetki ise, bir kimsenin hakkını kullanması hukuka aykırı olmaz. Ancak, hakkın kötüye kullanılmasını hukuk korumaz. Bu cümleden hareketle, Mülga 765 Sayılı Türk Ceza Kanunu, “Adliye Aleyhine Cürümler” arasında kendiliğinden hak almayı (ihkak – ı hak) suç saymıştır. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu da, “Adliyeye Karşı Suçlar” arasında, benzer bir suça yer vermemiştir. Kanun’un, kendiliğinden hak almayı adliyeye karşı suçlar arasında yer vermemesinin nedeni anlaşılammıştır. Kanun hazırlık çalışmalarında ve gerekçesinde, bu konuda bir açıklık bulunmamaktadır.¹⁷¹

Hak kanundan doğar. Gerçekten gerekçede hakkın; kanun, tüzük, yönetmelik ve/veya genelgeye dayanabileceği ve hatta hukuken tanınmış ve düzenlenmiş olmak kaydıyla, bir mesleğin icrasından da doğabileceği belirtilmiştir. Bu bağlamda; haber verme, eleştirme, bilimsel araştırmalar yapma, bir meslek ve sanatı yapma, bir kimse hakkında bilgi toplama, vs. hakları bir hakkın kullanılması olarak değerlendirilebilir. Kanun, bir hüküm ifade edebilmesi için, rızanın geçerli olmasını, yani kanunun suç saydığı fiile rıza gösteren kişinin rızasının muteber olmasını aramaktadır. En başta rızanın muteber olması için, kişinin suçun mağduru olması gerekmektedir. Suçun mağduru olmayan bir kimsenin, suçun mağduruna tanınan bir hakkı kullanması mümkün değildir. Mağdurluk sıfatı da, kanundan doğmaktadır. Ancak gerekçede, bu durumda herhangi bir “mağduriyet” söz konusu olmadığı için, “mağdur” teriminin kullanılmadığına işaret edilmiştir. Kanun koyucu, suç genel teorisinde önemli bir yeri olan mağdur ile mağdura ait bir hakkın onun tarafından kullanılması sonucunda hukuken bir zarara uğramamış olmasını, yani hukukça göz önüne alınması gereken bir zararın doğmamış olmasını gözetmemiştir.¹⁷²

“Hakkaniyet İlkesi”, kusursuz sorumlulukta olduğu kadar, kusur sorumluluğunda da uygulama alanı bulan bir ilkedir. Bu çerçevede, Tazminat Hukuku’nda “Hakkaniyet İlkesi”nin, iki fonksiyonu olduğu söylenebilir:¹⁷³

(171) Hafizoğulları, a.g.e., s. 326.

(172)Atay, E. Ethem, İdare Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2006, s. 53.

(173) Tural, Turabi, “Tazminat Üzerine”, Mevzuat Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 15, Mart 1999.

- **Birinci olarak;** kusur ya da kusursuz sorumluluğa göre tesis edilmeyen hallerde, tazminatın tesisine imkân vermek;
- **İkinci olarak da;** mevcut tazmin edilmiş bir tazmin borcunu sınırlamaktır.

Borçlar Kanunu'nun 54. Maddesi Birinci Kısmı; 44/II. Maddesi ise, İkinci Kısmı içerecek şekilde düzenlenmiştir. Bu Maddeler haricinde, Borçlar Kanunu 29/II – Madde 55; Borçlar Kanunu 39/I – Madde 56'da da, “Hakkaniyet İlkesi”ne uygun uygulamalar bulunmaktadır.¹⁷⁴

Hukukumuzda, “Hakkaniyet İlkesi”ni asıl olarak düzenleyen ve konumuz olan “Kusursuz – Objektif Sorumluluk İlkesi”nin temelinde yer alan, 818 Sayılı Borçlar Kanunu 54/I. Madde'dir. Medeni Kanun'un 15/I. Maddesi'ne göre; “gayrimümeyyizlerin haksız fiillerinden sorumlu olmamaları asıldır”. Yine aynı Madde'nin son fıkrasına göre de; “kanundaki istisnalar saklıdır”.¹⁷⁵ Bu istisnaların en önemlisini de, temyiz kudretine haiz olmayanları, hakkaniyet gereği sorumlu tutabilen, 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 54/I. Maddesi'dir. Bu hükme göre; “hakkaniyet iktiza ediyorsa, hâkim temyiz kudretine haiz olmayan kimseyi, ika ettiği zararın, tamamen ya da kısmen tazminine mahkûm eder”. İş kazası ve meslek hastalığı neticesinde oluşan zararlardan, işverenin sorumluluğu konusunda da “Hakkaniyet İlkesi”, sorumluluğu tesis edici nitelikte değil, “Tehlike İlkesi”ne göre tesis edilen sorumluluğunun miktarını belirleme açısından önem kazanmaktadır.

cc. FEDAKÂRLIĞIN DENKLEŞTİRİLMESİ İLKESİ

Toplumsal yaşam içerisinde bireyler arasındaki çıkar çatışmaları, bir taraftan devlet ile birey arasında, diğer taraftan da doğrudan doğruya bireyler arasında ortaya çıkabilmektedir. Bu çerçevede, çıkar çatışmalarını asgari düzeyde tutmaya çalışan hukuk düzeni, bu amaca uygun olarak, bazı çıkarları diğerlerine göre daha üstün tutmuş ve üstün tutulmayan çıkarların, bu uğurda zarar verici müdahalelere katlanmak durumunda

(174)Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, a.g.e., s. 659.

(175)Remzi, Mehmet ve Aydın, Sefer, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İkinci Safa Yayınları, İstanbul, 2010, s. 45.

olduğunu kabul etmiştir. Bozulan dengenin yeniden sağlanabilmesi adına hukuk düzeninde, hukuka uygun da olsa, yapılan müdahaleyle başkasının hukuken korunmuş bir çıkarının zedelenmesi sonucu doğan zararı, üstün çıkar sahibi tarafından karşılanmasını öngörmektedir. İşte bu ülkeye, ilk defa Ulusan'ın da belirttiği üzere; “Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi” adı verilmektedir.¹⁷⁶

Fedakârlığın denkleştirilmesi ilkesinin, temelli ve sağlam bir dayanak oluşturduğu, bütün hukuka uygun müdahalelerden dolayı sorumluluk durumlarında olduğu gibi, bir kişiye ait hukuksal değer daha düşük kabul edilerek, müdahalesi kaçınılmaz bir zorunluluk gösteren bir başka kişinin üstün değer sayılan çıkarı ya da kamu yararı karşısında feda edilmektedir. Ancak, feda edilen bu değere tanınmış olan normal hukuksal korunma ortadan kaldırıldığı için, bundan doğan zararlı sonuçtan sorumlu tutulan süje, müdahalesinde kusurlu olup olmadığına bakılmayarak üstün yarar sahibi görülen kişidir. Çünkü bu kişi, hukuka aykırılık oluşturan bir kusurlu eylemin (haksız fiili) faili ya da tehlikeli olguyu yaratan ya da işletmeyi işleten bir kimse olmamakla birlikte; sonuçta, kendisini sebebiyet verdiği zararı giderme (karşı tarafın göstermek zorunda kaldığı fedakârlığı denkleştirme) yükümlülüğü altına sokan hukuka uygun müdahale yine de ondan kaynaklanmıştır.¹⁷⁷

Öte yandan, savunmaya ya da saldırıya özgü zorunluluk durumlarında, Borçlar Kanunu Madde 52 / ikinci fıkra ve Medenî Kanun Madde 753; zor durumda kalan kişinin müdahalesini hukuka uygun kabul etmiş ve malvarlığına yönelik bu müdahalelerde, malike katlanma yükümlülüğü yüklemiştir. Birbirini tamamlar nitelikteki her iki Madde düzenlemesi de, esasen fedakârlığın denkleştirilmesine dayanan tazminat istemlerinin yasal görünüm biçimlerindedir. Özellikle, Medenî Kanun'daki bir zorunluluk durumu nedeni ile taşınmaz mülkiyetine getirilen yasal kısıtlamalarından olan ilgili hükme baktığımızda; genelde komşuluk hukukuna özgü ilişkileri (Türk Medeni Kanunu – Madde 737), özelde ise zorunlu irtifakları ve bu arada zorunlu geçit haklarını da kapsayan düzenleme (Türk Medeni Kanunu – Madde 753) dikkat çekicidir. Buna göre; “Bir kimse, kendisini ya da

(176)Ulusan, a.g.e., s. 54 – 55.

(177)Oğuz, Cemal, Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu, Ankara, 28 – 29 Mayıs 2009, s. 209.

başkasını tehdit eden bir zararı veya o anda mevcut bir tehlikeyi, ancak başkasının taşınmazına müdahale ile önleyebilecek ve bu zarar ya da tehlike taşınmaza müdahaleden doğacak zarardan önemli ölçüde büyük ise, malik buna katlanmak zorundadır. Malik, bu yüzden uğradığı zarar için hakkaniyete uygun bir denkleştirme bedeli isteyebilir”.¹⁷⁸

“Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi”, Özel Hukuk alanında olduğu kadar, Kamu Hukuk alanında da uygulama alanı bulabilmiştir. Kamu Hukuku’nda, kamu yararına dayanılarak, kişilerin hukukça korunan parasal ya da kişisel varlıklarına verilen zararın, “Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi”nden yararlanmak yoluyla giderilmesine ilişkin, başta kamulaştırma olmak üzere, çok çeşitli uygulamalar bulabilmiştir.

Ulusan’a göre; “Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi”, çağımızda gittikçe artan bir şekilde kendisini gösteren ve zarar verici çevre etkileri açısından da hukuk alanında önem taşıyan bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre; özellikle fabrikalar ya da rafineriler gibi büyük endüstri kuruluşlarının yol açtığı komşu taşınmazdaki zararlar, çoğu kez idari mercilerin açık ruhsatına dayandığı gibi, tüm teknik önlemlerin alınmasına karşın, kesin bir şekilde önlenmesine olanak bulunmayan müdahaleler, yani çevre etkileri sonucu gerçekleşmektedir. Bu çevre etkileri, bir taraftan yöresel kültüre uygun olması, diğer taraftan da idarenin açık ruhsatına dayanması adına da, alınan tüm önlemlere rağmen, zararlarının önlenmesi mümkün olamamaktadır. Ortaya çıkan zararın karşılanması için de, “Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi”nin gündeme gelmesi gerekecektir.¹⁷⁹

(179) Ulusan, a.g.e., s. 66.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİNDE VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN SORUMLULUĞU

A. TÜRK HUKUK SİSTEMİNDEKİ TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ

Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı sağlık ve iş güvenliği sorunları, devletlerin bu alana müdahale etmesi ve yasal düzenlemeler yapması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda denilebilir ki, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin ortaya çıkması, sanayileşme olgusu ile yakından ilgilidir. Bu çerçevede, Türkiye'de de işçi sağlığı ve iş güvenliği incelenirken, sanayileşme olgusunun öncelikli olarak ele alınması gerekir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk sanayileşme çabaları, 19. yüzyılda Avrupa'nın etkisiyle başlamış ve bu yüzyılın ikinci yarısında da, işçi sayısının artmasına bağlı olarak, işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunları ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu dönemde, işçilerin daha yoğun olarak yer aldıkları sektör madencilik olduğu için, bu alanda çıkarılan ilk yasalar da, Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Maadin Nizamnamesi gibi, kömür madenlerinde çalışan işçilerle ilgili olmuştur. Cumhuriyet döneminde de, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili birçok yasal düzenleme yapılmıştır. Bunlar arasında şüphesiz en önemlisi, 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 Sayılı İş Kanunu'dur. Böylece ilk kez işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, ayrıntılı ve sistemli olarak düzenlenmiştir. Daha sonra bu Kanun'a dayanılarak, çok sayıda tüzük çıkartılmıştır. Yine 1946 yılında Çalışma Bakanlığı'nın, 1945 yılında İşçi Sigortaları Kurumu'nun kurulması, 1950 yılında Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki 81 Numara'lı Uluslararası Sözleşme'nin onaylanması, 1971 Tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi, bu dönemin önemli düzenlemeleri arasında sayılabilir.¹⁸⁰

Bu çerçevede görülmektedir ki, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, Osmanlı İmparatorluğu döneminden günümüze kadar, her dönemde Türk Çalışma Hayatı'nda

(180)Gürsoy, a.g.e., s. 187.

önemli yer tutmuştur. Başlangıcından günümüze kadar yapılan çalışmalar, çözümün hep hukuki yollarda arandığını göstermektedir. Oysa günümüzde artık işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düşünce, değerlendirme ve yöntemler değişmektedir. Bu gelişmelerin temel düşüncesi, en iyi çözüm şeklinin “daha başlangıçta kaza olasılıklarını ve sağlık sorunlarını gidermek” olduğudur.

Ülkemizde, iş sağlığı ve iş güvenliğinden sorumlu olan kurum ve kuruluşların başında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gelmektedir. Bakanlığın içerisindeki dört ayrı birim de, konuyla ilgili çalışmaların yürütülmesinden sorumludur. Bu birimlerden birisi, Ana Hizmet Birimleri içerisinde yer alan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bünyesinde bulunan İş Sağlığı Daire Başkanlığı ile İş Güvenliği Daire Başkanlığı’dır. Diğer bir birim de, Danışma ve Denetim Birimleri içerisinde yer alan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı’dır.

Haricinde de, Sağlık Bakanlığı ve Milli Savunma Bakanlığı, çalışma yapan kurumlar arasında sayılabilir. Bakanlıklardan başka; SSK, Belediyeler, Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), Türk Standartları Enstitüsü (TSE) ve Üniversiteler de, değişik amaçlarla konuyla ilgilidirler. Ülkemizde, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili uygulamalarda karşılaşılan birçok sorun, ülkemiz şartlarına özgü spesifik nitelikler taşımaktadır ki, neticesinde birtakım yasal düzenlemeler yapılması yoluna gidilirken, mutlaka ki bu özel durumların da göz önünde bulundurulması oldukça önemli olacaktır. Söz konusu edilebilecek sorunlar, şu genel başlıklar altında ele alınabilir;¹⁸¹

- İşyerlerinin yapısından kaynaklanan sorunlar;
- Yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar;
- İstatistiksel verilerden ve araştırma sonuçlarından kaynaklanan sorunlar;
- Örgütlenme ve koordinasyon yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar;
- Eğitimle ilgili sorunlar ve
- Kazalardan sonra ortaya çıkan sorunlar.

Sonuç itibarıyla söylenebilir ki, Sanayi Devrimi’nin yarattığı olumsuz çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla başlayan devlet müdahalesi, teknolojik gelişmelere ve

(181) Akın, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2005, Sayı: 38, s. 2.

günün ihtiyaçlarına uygun olarak değişen ve sürekli gelişen bir “İş Güvenliği Mevzuatı”nı ortaya çıkarmıştır. Bunun karşılığında, işçiler açısından da bu mevzuattan kaynaklanan ve devlet tarafından, ayrıca idari ve cezai yaptırımlarla korunan bir “iş güvenliği hakkı” doğmuştur.

“İş güvenliği hakkı”, önemi nedeniyle çalışma hayatına ilişkin yasalar dışında, birçok ülkede anayasalarda da yer almak suretiyle, anayasal güvenceye kavuşturulmuştur. Nitekim “iş güvenliği hakkı”, Anayasamızın çeşitli maddelerince de güvence altına alınmıştır. Ülkemizde, iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin gerekli yasal mevzuatın, bulunmakla birlikte son derece dağınık olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu konuda, birçok kanun ve denetim görevini yerine getirecek yine birçok kurumun ve kuruluşun bulunması, ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili uygulamalarda sorunlara neden olmaktadır. İş güvenliği mevzuatımızın önemli bir bölümünü de, işverenlerin işçiyi gözetme borcuna ilişkin düzenlemeler oluşturmaktadır. Bu düzenlemeler; işverenler tarafından alınması gereken teknik tedbirler, işin düzenlenmesiyle ilgili sağlık kuralları, işyerinin iş güvenliği konusunda örgütlendirilmesi konusundaki kurallar ve işçiyi gözetme borcunu yerine getirmeyen işverenlere uygulanacak yaptırımlar olarak gruplandırılabilir.

Bu nokta itibariyle, işverenlerin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunu daha net bir şekilde ortaya koyabilmek adına, çalışmanın bu aşamasında, “eşitli Kanunlardaki Yasal Düzenlemeler” genel başlığı altında; “Maden Hukuku”, “Deniz Hukuku” ve “Basın Hukuku” zel başlıkları doğrultusunda, yukarıdaki anlatımlarda söz konusu edilen hukuki düzenlemeler, ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

1. ÇEŞİTLİ KANUNLARDAKİ DÜZENLEMELER

a. MADEN HUKUKU

İlk sanayi kuruluşlarının, II. Mahmut Dönemi'nde savaş sanayisi ile birlikte başladığı söylenebilir. Bu dönemde; Sinop, İzmir ve İstanbul tersanelerinde buharlı gemiler üreten sanayi kuruluşları için, kömüre gereksinim giderek artmaya başlamıştır. Bu çerçevede, aynı dönemde işletmeye açılan Ereğli Kömür İşletmeleri'nin, Osmanlı sanayisinde önemli bir yer tutmaya başladığı görülmektedir. Ülkenin ilk kömür havzası, 1829 yılında işletmeye açılmıştır. 19. yüzyılın başlarında, ülke ekonomisi ve güvenliği yönünden, kömürün öneminin giderek artmaya başlaması söz konusu olmuş ve kömür üretimini de arttırmak adına, çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.¹⁸²

Tanzimat'tan sonra yapılan bazı düzenlemeler sonucunda, işçi yararını gözeten bazı girişimlerde bulunulmaya başlanmıştır. Bu düzenlemeler özellikle; Ereğli Kömür İşletmeleri'nin Deniz Bakanlığı'na geçmesiyle, kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarının düzenlemeyi amaçlayan yasalar olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Bu anlamda, Osmanlı İmparatorluğu'nda iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk mücadeleler, 1820'lerde kurulan ilk işletmelerde çalışan işçilerin, yaşama ve çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla başlatılmıştır denilebilir.¹⁸³

Ancak 1850 yılında çıkartılan Polis Nizamnamesi ile bu tür etkinliklerin engellenmesi söz konusu olmaya başlamıştır. Bu dönemde çalışma koşulları oldukça ağırdı ve çalışma süresi, günde 16 saati bulmaktaydı. Ayrıca, ağır işlerde kadın ve çocukların çalıştırılmaya başlaması da, oldukça yaygın bir hale gelmişti. Ereğli Havzası'ndaki kömür ocaklarında çalışan işçiler, kısa sürede meslek hastalıklarına yakalanıyorlar ve giderek artan sayıdaki iş kazalarında, yaşamlarını yitiriyorlardı. Fransızlar tarafından işletilen kömür ocaklarında, 16 saat çalışan ve çevre köylerden gelen işçiler, penceresiz ve sağlıksız barakalarda yaşamlarını sürdürmeye çalışıyorlardı. Beslenmeleri de son derece yetersiz olan işçiler, kömür ocaklarındaki sağlıksız koşullar nedeniyle, kısa sürede kömür tozlarının yol açtığı

(182)Öztürk, Teoman, "İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış", Mühendis ve Makine Dergisi, Cilt: 49, Sayı: 579, s. 25.

(183)Öztürk, a.g.e., s. 26.

pnömokonyoz hastalığına yakalanıyorlardı.¹⁸⁴

Kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması, üretimde düşmelerin yaşanmasına neden olmaya başlamıştır. Üretimi arttırmak amacıyla, 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından, bir “Tüzük Taslağı” hazırlanmıştır. Ancak, Padişah tarafından onaylanmadığı için, yasal bir Tüzük niteliği kazanamayan Dilaver Paşa Nizamnamesi; çalışma koşullarına getirdiği düzenlemelerin yanı sıra, madende bir hekim bulundurulması zorunluluğunu da hükme bağlamıştı. Aynı Nizamname’de, kömür madenlerinde sıkça görülen iş kazalarına dair ise, bir hüküm getirilmesi söz konusu olmamıştır. 100 Madde’den oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi, daha çok üretimin arttırılmasına yönelik olmasına rağmen, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması adına, oldukça önemli kabul edilebilir.¹⁸⁵

Tanzimat’tan sonra oluşturulan ikinci önemli belge olan, 1867 tarihinde oluşturulan Maadin Nizamnamesi de; işverenin kusursuz sorumluluğunu tesis edici nitelikte kabul edilebilecek ilk düzenleme olarak kabul edilmekte ve özellikle iş güvenliğini ilgilendiren önemli hükümler getirmektedir. Bu Nizamname’nin getirdiği yenilikler ve önemli hükümler de, şu şekilde değerlendirilebilir;¹⁸⁶

- İşveren, iş kazasının oluşmasını önlemek için, gerekli önlemleri almak ve iş güvenliğini sağlamak zorundadır.
- Kazaya maruz kalanlara ya da ailelerine, mahkeme tarafından hükmedilecek tazminat, işveren tarafından ödenecektir. Kaza, işverenin kötü yönetim ve denetimi ya da gereken önlemlerin yasalara uygun olarak yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmiş ise, işveren ayrıca 15 – 20 altın tutarında daha fazla tazminat ödeyecektir.
- Havzada her işveren, diplomalı bir hekim çalıştırmak ve eczane bulundurmak zorundadır.

(184) Öztürk, a.g.e., s. 28.

(185) Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Kart, Ahmet, “Osmanlılarda Madencilikle İlgili Yasal Düzenlemeler ve Madencilik Politikası”, Jeoloji Mühendisleri Odası Yayınları, Mayıs 1990, Sayı: 36, s. 65 – 71.

(186) Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Kart, a.g.e., s. 65 – 71.

Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre, daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren Maadin Nizamnamesi de, işverenler tarafından uygulanmamış ve hükümleri yaşama geçirilememiştir. Uzun savaş yılları boyunca, işçilerin askere gitmesi nedeniyle de, işletmelerde çalışan işçilerin büyük bir kısmı, vasıfsız işçilerden oluşmaya başlamıştır. Sonuçta bir nokta itibariyle koşullar, Osmanlı İmparatorluğu'nda iş sağlığı ve güvenliği yönünden kapsamlı çalışmalar yapılmasını engellemiş, olumlu gelişmeler sağlanamamasına ve iz bırakacak belgeler ortaya konulamamasına neden olmuştur. Uzun bir dönemden sonra, çalışma yaşamı ve iş güvenliği ile ilgili ilk önlem, Birinci Büyük Millet Meclisi Dönemi'nde alınmıştır. Bu yıllarda, Kurtuluş Savaşı'nda kullanılan tek enerji kaynağı kömür olduğundan, kömür üretiminin kesintisiz sürdürülebilmesi büyük önem kazanmıştır. Bu sürekliliğin sağlanması amacıyla da, büyük işçi kitlelerinin ağır çalışma koşulları içerisinde buldukları Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmeleri'nde, konunun üzerinde önemle durulmaya başlanmıştır.¹⁸⁷

İktisat Vekili Mahmut Celal Bey, Meclis kürsüsünde, bu işçilerin çalışma koşullarını bütün yönleri ile ortaya koyarak; işçilerin sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik bazı yasaların çıkartılmasına öncülük etmiştir. Bu gelişmeler sonucunda, bu dönemde arka arkaya iki Kanun çıkarılmıştır. Bunlardan ilki, 28 Nisan 1921 Tarih ve 114 Sayılı Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna Dair Kanun'dur. Bu Kanun ile kömürden arta kalan kömür tozlarının satılmasıyla elde edilecek gelirin, işçilerin ihtiyaçları için ayrılmasını öngörmekteydi.¹⁸⁸ Bu dönemde çıkarılan ikinci Kanun da, kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getiren, 1921 Tarih ve 151 Sayılı Ereğli Havza – i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'dur. Bu Kanun'un 12. Maddesi ile bu Kanun'un yürürlükte olduğu alanlarda, Maadin Nizamnamesi hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.¹⁸⁹

151 Sayılı Kanun ; günlük çalışma süreleri ve fazla mesai (Madde 8), hasta ve

(187)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Kart, a.g.e., s. 65 – 71.

(188)Dilik, Sait, "Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi", A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı: 42, s. 41 – 80.

(189)Öztürk, a.g.e., s. 27.

kazazede olanların, ücretsiz tedavisi için hastane, eczane ve hekim bulundurma yükümlülüklerini (Madde 6) düzenledikten sonra, iş kazası sonucu uğranılan zararların karşılanması için, 7. Maddesi ile de, şu hükümleri getirmiştir; “Havza – i Fahmiye’de, sayü amelden dolayı kazazede olanlarla, vefat edenlerin varisleri ya da Amele Müfettişliği veya İktisat Vekâleti tarafından tazminat davası ikame olunur. Tazminat miktarı, Bilirkişi Heyeti’nin raporuna dayanır. Kaza, maden işletenlerin kötü idaresinden ya da fennen ifası lazım gelen hususların yerine getirilmemesinden ileri gelmişse, tazminattan artı olarak, maden işletenden beş yüz Lira’dan ben bin Lira’ya kadar, para cezası alınır”. Bu çerçevede görülmektedir ki, 151 Sayılı Kanun’un 7. Maddesi’nin ilk cümlesi, kazanın her halükarda varlığı halinde sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluğu düzenlemekte; son cümle de, kusurun mevcudiyeti halinde, ek bir külfet olarak para cezası yaptırımını getirmektedir.¹⁹⁰

Söz konusu Kanun ile meslek hastalığı ve iş kazaları durumlarında, gerekli yardımların yapılması sağlanmış ve sigortalılığın iki ana ilkesi kabul edilerek, sermayesi işveren ve işçiden alınan aylık ödemelerle de, yardım sandığı oluşturulmuştur. Bu hükümleri yıllar sonra çıkarılan Mülga 506 Sayılı SSK Kanunu için de, varlığını sürdürmeye devam etmiştir.

17.06.1942 Tarih ve 4268 Sayılı Madenlerin Aranma ve İşletilmesi Hakkında Kanun’un çıkartılması ile de; 151 Sayılı Kanun’la 77. ve 78. Maddeleri kaldırılan 1862 tarihli Maadin Nizamnamesi’nin, sözü edilen bu Maddeleri’ne ilişkin hükümler yeniden düzenlenmiştir.¹⁹¹ 4268 Sayılı Kanun’un 11. Maddesi, hiçbir tartışmaya mahal vermeyecek tarzda, iş kazası sonucu uğranılan zararların tazmini için, Kusursuz Sorumluluk esası getirmiştir; “Madenlerin içinde ve dışında, istihdam edilenlerin işletmeden dolayı uğrayacakları kazalarda, yaralananlara ya da ölenlerin mirasçılarına, hata ve kusur aranmaksızın tazminat ödenir. Ölüm halinde ve sürekli işgöremezlik halinde beş yüz Lira, çalışma kabiliyetini kısmen kaybettikleri hekim raporuyla tespit edilenlere de yüz Lira, mahkeme kararına hacet kalmaksızın derhal ödenir; kati tazminat mahkemece, bu miktarlardan az olmamak koşuluyla, hata ve kusur aranmaksızın, her iki tarafın seçeceği

(190) Öztürk, a.g.e., s. 28.

(191) Öztürk, a.g.e., s. 29.

birer ve mahkemenin seçeceği bir kişiden kurulu Bilirkişi Heyeti'nin raporu üzerine belirlenir. İlgililer istek de buldukları takdirde dava, İktisat Vekâleti tarafından da açılabilir”.

4268 Sayılı Kanun'un getirdiği “Kusursuz Sorumluluk İlkesi”, 27.06.1945 Tarih ve 4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'na kadar geçerliliğini sürdürmüştür.¹⁹²

b. DENİZ HUKUKU

Denizlerde çalışan kişiler için, Ticaret Kanunları'nda ve Deniz İş Kanunları'nda, işveren konumundaki kişilerin, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda oluşabilecek zararlar karşısındaki sorumluluğunu tesis edici nitelikte açık bir düzenleme yer almamaktadır demek yanlış olmayacaktır. Donatanın yükümlülüklerini belirleme açısından, genel nitelikteki akdi sorumluluğa dayanan birtakım düzenlemeler söz konusu edilebilirse de; bu düzenlemelerin, konu ile ilgili ihtilaflara ışık tutabilecek nitelikte olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır. Bugün yürürlükte bulunmayan, 1929 Tarih ve 1440 Sayılı Deniz Ticaret Kanunu'nun 1094. Maddesi, kaptanın uğrayacağı zararlar karşısında, donatanın sorumluluğuna ilişkin bazı hükümler getirmişse de; bu hükmün, gemi adamlarından yalnız biri olan kaptana hitap etmekte ve diğer gemi adamları için bir düzenleme öngörmemektedir. 29.06.1956 Tarih ve 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 1013,1014 maddelerinde kaptanın hastalanması ya da ölmesi hallerinde, donatanın yapması gereken geçim ve bakım masrafları düzenlenmiştir;¹⁹³

Belirtilen Kanun Maddeleri göz önünde bulundurulduğunda, donatanın gemi adamlarına karşı, Kanun'un öngördüğü yükümlülükler yanında, fazlaya ilişkin zararlar varsa, genel hükümlere göre de sorumlu olabileceği; bunun yanında, zorunlu ya da ihtiyari sigorta karşılığında gemide çalışanlara ya da onların ölümleri halinde, geride kalanlarına bir menfaat sağlanmışsa, bu miktarların toplam zarar miktarından düşülmesi gerektiği sonucuna varılabilir.

Yürürlükten kaldırılan 10.03.1954 Tarih ve 6379 Sayılı Deniz İş Kanunu da, konu

(192)Sözen, Şevki; İnce, Haluk; Dikici, Fatih; Dıraçoğlu, Demirhan ve İnce, Nurhan, “Maluliyet (Meslekte Çalışma Gücü Kayıplarının) Hesaplanması”, Klinik Gelişim Dergisi, Yıl: 2009, Sayı: 22, s. 122.

(193) 29.06.1956 Tarih ve 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu.

hakkında sadece 3008 Sayılı İş Kanunu ile 4772 Sayılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'na atıfta bulunmakla yetinmiş ve özel bir düzenleme yapılması yoluna gitmemiştir. 29.04.1967 Tarih ve 854 Sayılı Deniz İş Kanunu ise; daha öncesinde yürürlüğe giren Sosyal Sigortalar Kanunu, işin niteliğine göre, bütün olaylara ya da durumlara uygulanma imkânı tanıdığından, sosyal sigorta uygulaması ile ilgili herhangi bir düzenlemeye yer vermemiştir.¹⁹⁴

c. BASIN HUKUKU

13.06.1952 Tarih ve 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da, 04.01.1961 Tarih ve 212 Sayılı Basın İş Kanunu ile yapılan değişiklikte, Madde 1 kapsamında şu ifade yer almaktadır;

“Bu Kanun hükümleri, Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır.

Bu Kanun’un şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.”

Madde 2 kapsamında da, Kanun çerçevesi dışında kalan çalışanlar için de ifade şu yönde oluşturulmuştur;

“Birinci Madde’nin şümulü dâhilinde bulunup da; Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.”

Söz konusu Kanun’da, akdin feshi konusundaki hüküm değiştirilmiş ve altı aya kadar olan hastalık sebebiyle, akdin feshedilemeyeceği; bu sürenin aşılması halinde ise, tazminat verilerek fesih yoluna gidilebileceği; çıkarılan işçinin, bir yıl içerisinde iyileşmesi halinde de, tercihen işe alınması gerekliliği hükmü getirilmiştir. 212 Sayılı Basın İş Kanunu; gazetecinin ölümü halinde de, geride kalanlarına ödenecek tazminat miktarında da

(194)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: 29.04.1967 Tarih ve 854 Sayılı Deniz İş Kanunu – 29.04.1967 Tarih ve 12586 Sayılı Resmi Gazete.

değişiklik öngörmüştür.¹⁹⁵

2. BORÇLAR KANUNU'NDAKİ DÜZENLEMELER

4 Ekim 1926 Tarih ve 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun konumuzla ilgili en önemli düzenlemesi, “Tedbirler ve Mesai Mahalleri” başlıklı 332. Maddesi'nde yer almaktadır. Bu çerçevede, 818 Sayılı Borçlar Kanunu Madde 332'ye göre;¹⁹⁶

- **I. Fıkrası'nda;** işverene, işin niteliği ve iş ilişkisinin özellikleri dikkate alınarak, “hakkaniyet dairesinde” kendisinden beklenebilecek iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma ve sağlığa uygun çalışma yeri sağlama görevleri yüklenmektedir.
- **II. Fıkrası'da ise;** işverenin kusurundan kaynaklanan işçinin ölümü durumunda ise, işçinin yardımlarından mahrum kalan hak sahiplerine (destekten yoksun kalanlar dâhil), zararların tazminine ilişkin olarak, dava yoluyla tazminat isteyebilmeleri hususu düzenlenmektedir.

II. Fıkra, 29.06.1056 Tarih ve 6763 Sayılı “Borçlar Kanunu'nun Bazı Hükümlerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun” ile Borçlar Kanunu'nun 332. Maddesi'ne, ek olarak getirilmiş bir hükmü ifade etmektedir.

Sözleşmeden doğan sorumluluk düzenlemesi, Borçlar Kanunu'nun 96 ve diğer Maddeleri'nde, kusura dayandırılmakla birlikte; Borçlar Kanunu'nun 100. Maddesi'nde yer alan, yardımcı kişilerin verdikleri zararlardan doğan sorumluluk da, kusursuz sorumluluk olarak değerlendirilmiştir. Yine, haksız fiillerden dolayı sorumluluğu düzenleyen Borçlar Kanunu 41 ve diğer Maddeleri; kusur sorumluluğunu öngörmelerine karşın, istihdam edilenlerin mesuliyetini ittihaz eden 55. Madde ve işverenin sorumluluğu konusunda da, uygulama alanı bulabilecek yapı malikinin sorumluluğunu düzenleyen 58. Madde, kusursuz sorumluluğu öngören Maddeler olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

Borçlar Kanunu'nun, “ Hizmet Akdi ” ana başlığını taşıyan 10. Bap 'ta da;

(195)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Aktay, Nizamettin, “4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yeni Düzenlemeler”, Kamu – İş Dergisi, Yıl: 2003, Cilt: 7, Sayı: 2, s. 1 – 17.

(196)Kaya, Pir Ali, “İşverenin İşçiyi Koruma Borcu Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği: İşverenin İşçiye Karşı Hukuki ve Cezai Sorumluluğunun Bir Parçası Olarak Eğitim Verme Yükümlülüğü”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sunum Programı, s. 14.

sorumluluğun niteliğini belirleme açısından önem taşıyan 332. Madde'ye ilaveten, işçi ve işverenin karşılıklı sorumluluklarını ve ücret konusunda çıkabilmesi muhtemel sorunları açıklığa kavuşturmak adına düzenlenen birçok madde bulunmaktadır.¹⁹⁷

3. UMUMİ HIFZISSİHHA KANUNUNDAKİ DÜZENLEMELER

24.04.1930 Tarih ve 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun, konu ile ilgili hükümleri 179. ve 180. maddeleridir.¹⁹⁸ İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler ihtiva etmektedirler.

4. İŞ KANUNLARI'NDAKİ DÜZENLEMELER

a. 3008 SAYILI KANUNDAKİ DÜZENLEMELER

İlk İş Kanunu, çeşitli denemelerden sonra, 15.06.1937 Tarih ve 3008 Sayılı İş Kanunu ile yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun'un 1. Maddesi'nde; "İşçi; bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde, bedenen ya da hem bedenen hem de fikren çalışan kimse" olarak tanımlanmıştır.¹⁹⁹ Kapsam yönünden ise; fikri çalışma gücü, "bedeni çalışma gücünden fazla olan çalışanlar ile on işçiden az işçi çalıştıran ve deniz ve hava nakliyatı ile tarım işlerinde çalışanlar, Kanun kapsamı dışında bırakılmışlardır.²⁰⁰ 3008 Sayılı İş Kanunu'nun 15. Maddesi'nde; sürekli iş akitlerinde, işçinin sağlığına yönelik bir durumun vukuunda, süresinden önce ve ihbar önellerine uyulmaksızın işçiye iş akdini sona erdirebilme hakkı verilmiştir.²⁰¹

3008 Sayılı İş Kanunu'nun 25. Maddesi'nde; meslek hastalığı halinde, işverenin işçiyi belirli süre ve şartlarla tedavi ettirmesi, bu süre zarfında ücretinin, yarısını ödemesi, ücret ödeme yükümünün, bir sigorta müessesesi ya da başka bir kurum tarafından, tamamen ya da kısmen karşılanması halinde, bu miktarın işverenin ödeyeceği tutardan düşüleceği

(197)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Borçlar Kanunu – 10. Bap.

(198) 24.04.1930 Tarih ve 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu – 06.05.1930 Tarih ve 1489 Sayılı Resmi Gazete.

(199) Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Ferizcan, Şevket, "Türk İş Hukuku Mevzuatı ve Mühendislerimiz", Türkiye Mühendislik Haberleri: Düşünceler, 1 Nisan 1966, s. 14 – 15.

(200)15.06.1937 Tarih ve 3008 Sayılı İş Kanunu – Madde 2.

(201)15.06.1937 Tarih ve 3008 Sayılı İş Kanunu – Madde 15.

öngörülmüştür.²⁰² 26. Madde de ise; kendi kastı olmaksızın iş kazasına uğrayan işçinin, hizmet akdinin feshi süresinin, kaza tarihinden itibaren otuz iş günü sonra başlayacağı hükmü yer almaktadır.²⁰³

3008 Sayılı İş Kanunu'nun 54. Maddesi, işçilerin sağlığının korunması ve iş emniyeti ile ilgili de, şu hükmü getirmiştir; “Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş emniyetini temin etmek için, gerekli olan tedbirleri almakla ve bu husustaki şartları ve tertibatı noksansız bulundurmakla mükelleftir. İşçiler de, bu yoldaki usullere ve şartlara uymayacak hareketler ve hallerde bulunmamaya mecburdurlar”.²⁰⁴

3008 Sayılı İş Kanunu'nun 55. Maddesi'nde de, 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu Madde 179'da da öngörüldüğü üzere, düzenlenmesi istenen hususlara paralel olarak, şu hususlar öngörülmüştür; “İşyerlerinin ve işçilere ikametgâh vesaire gibi müstemilatın, haiz olması gerekli sıhhi vasıf ve şartları ve işyerlerinde kullanılan alet ve edevat, makineler ve iptidai maddeler yüzünden zuhuru melhuz kazalara ve sâri (bulaşıcı) ya da mesleki hastalıklara mani tedbir ve vesaitin ve her sınıf işyerlerinde, iş kazalarına karşı işyerlerinde bulundurulması mecburi olan tedavi levazımının, nelerden ibaret olduğunu tespit etmek üzere, bir tüzük ve bazı işlerin kendilerine mahsus şartları ve mahiyetleri dolayısıyla, gerekli görüldüğü hallerde, bu işlerin gerektirdiği özel tedbirleri almak üzere, başka tüzükler çıkarılması” öngörülmüştür. Yine 3008 Sayılı İş Kanunu'nun 58. Maddesi'nde; ağır ve tehlikeli işlerin, nelerden ibaret bulunduğu, kadınların ve on sekiz yaşına kadar olan çocukların, çalıştırılması yasak olan ağır ve tehlikeli işlerin hangileri olduğu, ayrıca hangi işlerde çalıştırılan işçilerin, ne gibi hatalıklarının meslek hastalığı sayılacağı belirlenmiştir.²⁰⁵

İşçilerin, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigortalı sayılabilmeleri için, tasarıda bağımsız bir sigorta uygulaması öngörülmüşken; Kanun'da, sigorta sorununun Sosyal

(202)15.06.1937 Tarih ve 3008 Sayılı İş Kanunu – Madde 25.

(203)15.06.1937 Tarih ve 3008 Sayılı İş Kanunu – Madde 26.

(204)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Ferizcan, a.g.e., s. 14 – 15.

(205)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Ferizcan, a.g.e., s. 15 – 16.

Sigorta Sistemi içerisinde çözümlenmesi öngörülmüştür.²⁰⁶ 3008 Sayılı İş Kanunu'nda değişiklikler öngören, 25.01.1950 Tarih ve 5518 Sayılı Bazı Kamu Alacaklarının Tahsil ve Terkinine İlişkin Kanun, kapsam yönünden yeniden düzenleme yaparak; deniz nakliyatıyla ilgili tesislerde yapılan işleri, tarım işlerini, çiftlik ve ormanlardaki bina inşaatlarını, fabrikaya ilişkin işleri, hava hattı ve dekovil nakliyatını, İş Kanunu kapsamına almıştır.²⁰⁷ Kanun ayrıca, önceden izin almak suretiyle, sonradan "İşletme Belgesi" alma zorunluluğuna giren işletmelerin kapsamını daraltarak, süresiz ve sanayiden sayılmayan işlerin yapıldığı işletmeleri, kapsam dışında bırakmıştır.

b. 931 SAYILI KANUNDAKİ DÜZENLEMELER

28.07.1967 Tarih ve 931 Sayılı İş Kanunu; İş Hukuku'nda, 3008 Sayılı İş Kanunu'ndan sonra gelen ikinci büyük düzenleme olarak kabul edilmektedir.²⁰⁸ Bu Kanun'un, üç yıla yakın bir süre uygulandıktan sonra, 14 Mayıs 1970 tarihinde Anayasa Mahkemesi'nce şekil yönünden iptali, boşluğun doldurulması yönünden uygulamada tereddütler yaşanmasına neden olmuş ve bu durum, 1971 yılı Ağustos ayına kadar devam etmiştir. 931 Sayılı İş Kanunu'nun I. Maddesi'nde; işçi, işveren ve işyeri tanımları yapılmış ve aynı Madde'nin son fıkrasında da, alt işveren (taşeron) uygulaması ile ilgili olarak da şu hüküm getirilmiştir; "Bir işverenden, belirli bir işin bir bölümünde ya da eklerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin, kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden, asıl işveren de birlikte sorumludur".²⁰⁹

Belirtildiği üzere, 931 Sayılı İş Kanunu Anayasa Mahkemesi tarafından 1970 yılında iptal edilince, 1971 yılında yürürlüğe konulan 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 1. Maddesi'nin son fıkrasında, 931 Sayılı Kanun'un bu hükmü, aynen kabul edilerek yürürlüğe

(206)15.06.1937 Tarih ve 3008 Sayılı İş Kanunu – Madde 100 ve 101.

(207)Savcı, Bahri, "Türkiye'de İnsan Haklarının Gelişmesi İle İlgili Hareketler – 1952 Yılı", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı: 42, s. 179 – 184.

(208)Öz, Cihan Selek, "4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri", Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 5 – 6, Ağustos – Kasım 2008, s. 18 – 30.

(209)İncirlioğlu, Lütfi, "Çalışma Hayatında Asıl İşveren – Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması – I", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – Edirne Bölge Müdürü Lütfi İncirlioğlu Resmî İnternet Sitesi, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/11/19/>, Son Erişim: 15.09.2009.

konulmuştur.²¹⁰

931 Sayılı İş Kanunu'nun, "Uygulama Alanı ve Başlangıcı" başlığını taşıyan 2. Maddesi'nde; Kanun'un bütün işyeri, işçi, işveren ve işveren vekillerine uygulanacağı hükmü yer almıştır.²¹¹ Kanun'un 3. maddesinde²¹² işverenin "İşyerini Bildirme" yükümlülüğü düzenlenmiş, 4. maddesinde²¹³ kapsam dışı bırakılan işyerleri ve işçiler tek tek sayılmıştır.

931 Sayılı İş Kanunu'nun, "İşin Düzenlenmesi" başlığını taşıyan Dördüncü Bölüm, Madde 73 "Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı" ve 74'te de "Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı" başlığı altında, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki düzenlemeler yer almaktadır.²¹⁴

İşçi sağlığı ve iş güvenliği Tüzüğü konusunda, Madde 73 ve 74 ile getirilen hükümler, gerekçesinde de belirtildiği üzere, esas itibarıyla 3008 Sayılı İş Kanunu'nun, 54. ve 55. Madde hükümlerinden aktarılmıştır. Ancak, iki Kanun Maddeleri arasında, ifade farklılıkları olması öngörülmüştür.

931 Sayılı İş Kanunu'nun, "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığını taşıyan Beşinci Bölüm, Madde 80'de; hangi işyerleri için, işyeri açma izni ve "İşletme Belgesi" gerekeceği hususunda düzenlemeler yer almaktadır.²¹⁵

Madde 80'de belirlenen hükümle söz konusu husus, 3008 Sayılı Kanun'un düzenlemesinden ayrılmış ve bu konuda; işçi sayısı, işyerinin genişliği, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi açılarından da, Tüzük düzenlemesine gidilmesi öngörülmüştür.

(210)Anayasa Mahkemesi – 14.05.1970 Tarih ve 1970/40 E. – 1970/26 K. Sayılı Kararı.

(211)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: "931 Sayılı İş Kanunu Ön Tasarısı – Birinci Bölüm: Genel Hükümler / Madde – 2", E – Akademi – Hukuk, Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Aylık İnternet Dergisi, Şubat 2003, Sayı: 12, <http://www.e-akademi.org/makaleler/tasari-2.htm>, Son Erişim: 15.09.2009.

(212)931 Sayılı İş Kanunu Ön Tasarısı – Birinci Bölüm: Genel Hükümler, Madde – 3, a.g.e.

(213)931 Sayılı İş Kanunu Ön Tasarısı – Birinci Bölüm: Genel Hükümler, Madde – 4, a.g.e.

(214)931 Sayılı İş Kanunu Ön Tasarısı – Dördüncü Bölüm: İşin Düzenlenmesi, Madde – 73, a.g.e.

(2145931 Sayılı İş Kanunu Ön Tasarısı – Beşinci Bölüm: İşçi Sağlığı ve Güvenliği, Madde – 80, a.g.e.

“İşin Durdurulması ya da İşyerinin Kapatılması” başlığını taşıyan Madde 81’de de; usulüne uygun açılan işyerlerinde, işçilerin hayatı için bir tehlike meydana gelmesi durumunda, bu tehlike giderilinceye kadar, işin durdurulacağı hükmü getirilmiştir.²¹⁶

“İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” başlığını taşıyan Madde 82’de ise; tüzükle belirlenecek işyerlerinde, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu” kurulmasına yer vermiş ve bu Kurul’un; teşekkül, işleyiş, ödev ve yetkileri hususlarının da, tüzüklerle belirlenmesi öngörülmüştür.²¹⁷

931 Sayılı İş Kanunu, “İşçi Sağlığı ve Güvenliği” konusunda, belirtilen hususlar haricinde, gerekçesinde de belirtildiği üzere, 3008 Sayılı İş Kanunu’nun düzenlemesine bağlı kalmıştır. 3008 Sayılı İş Kanunu’nun, 25. ve 26. Maddeleri’nde düzenlenen; “iş kazası ve meslek hastalığına uğranılması halinde, fesih süresi” 931 Sayılı İş Kanunu’nda yer almamıştır. Haricinde; 3008 Sayılı İş Kanunu’nda, Sosyal Sigorta Kurumu’na ilişkin düzenlenen hükümlerde, bu konuda SSK düzenlemesi yapılması dolayısıyla, yeni Kanun’da düzenlenmemiştir.

c. 1475 SAYILI KANUNDAKİ DÜZENLEMELER

Anayasa Mahkemesi’nin, 931 Sayılı İş Kanunu’nu, şekil yönünden iptal emesi üzerine çıkarılan, 25.058.1971 Tarih ve 1475 Sayılı İş Kanunu; 931 Sayılı Kanun’un düzenlemesine bağlı kalarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarından işverenin sorumluluğuna kadar, hiçbir yeni hüküm getirmemiştir.²¹⁸

5. SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNDAKİ DÜZENLEMELER

a. 4772 SAYILI İŞ KAZALARIYLA MESLEK HASTALIKLARI VE ANALIK SİGORTALARI KANUNUNDAKİ DÜZENLEMELER

27.06.1945 Tarih ve 4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu 1. Madde de; 3008 Sayılı İş Kanunu’na atıf yapmıştır. 4772 Sayılı İş Kazalarıyla

(216)931 Sayılı İş Kanunu Ön Tasarısı – Beşinci Bölüm: İşçi Sağlığı ve Güvenliği, Madde – 81, a.g.e.

(217)931 Sayılı İş Kanunu Ön Tasarısı – Beşinci Bölüm: İşçi Sağlığı ve Güvenliği, Madde – 81, a.g.e.

(218)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: 01.09.1971 Tarih ve 13943 Sayılı Resmi Gazete.

Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu, Madde 2 – I. Fıkra’da iş kazasını; Madde 2 – II. Fıkra’da da, meslek hastalığını tanımlamıştır.²¹⁹ Buna göre; “İş kazası; sigortalının, işyerinde bulunduğu sırada ya da işveren veya vekili tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla yahut sigortalının, işyerinde can kurtarmak için ya da işverenin, işyerinin veya yürütülen işin çıkarına ve faydasına çalıştığı sırada veyahut 3008 Sayılı Kanun’un 40. Maddesi’ne göre, günlük iş süresi içerisinde sayılması gereken zamanlarda vuku bulan ve sigortalıyı, hemen ya da sonradan, bedenen veya ruhen arızaya uğratan olaydır” şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı doğrultuda da, “Meslek hastalığı; sigortalının çalıştırıldığı işin mahiyetine göre tekrarlanan bir sebepten ya da işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya daimi hastalık ya da sakatlık halleridir” şeklinde tanımlanmaktadır. Yine aynı Madde; “Tüzük düzenlemesi dışında kalan bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması da, Yüksek Sağlık Şurası’nın Kararı’na bağlıdır” denilmektedir.

4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu Madde 4’te de, şöyle denilmektedir; “İş kazası ve meslek hastalığı neticesinde, sigorta tarafından sağlanan para yardımları, geçici işgöremezlikde gündelik ödenek; daimi işgöremezlik halinde de, ölüm halinde cenaze için harcanacak paralar karşılığı ve sigortalının, hak sahibine bağlanacak gelirlerdir”.²²⁰ Konuyla ilgili olarak, Madde 5’te şöyle devam etmektedir; “Bu primlerin tamamı, işverence ödenir”.²²¹

“Kazanın meydana gelişinde, sigortalının kastı varsa, bütün sigorta yardımları düşer ve yalnız sağlık yardımları, kasıt anlaşılıncaya kadar devam eder.”²²² “Bağışlanamaz kusurun varlığında ise; kusurun derecesine göre, geçici ve sürekli işgöremezlik ödenekleri düşebilir.”²²³

(219)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Şenocak, Hasan, “Sosyal Güvenlik Sistemini oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyal – Siyasal Konferanslar Dizisi – 56, s. 409 – 468.

(220)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Şenocak, a.g.e., s. 409 – 468.

(221)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Şenocak, a.g.e., s. 409 – 468.

(222)4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu – Madde 34, Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Şenocak, a.g.e., s. 409 – 468.

(223)4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu – Madde 35/II, Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Şenocak, a.g.e., s. 409 – 468.

4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'nun, konumuz açısından en önemli düzenlemelerinden birisi de, "Kasıt ve Kusur Halleri" başlığı altında düzenlenmiş olan, 37. Madde'de yer almaktadır. Madde'nin I. Fıkrası, kurumun işveren ya da vekiline rücuunu düzenlediğinden, konumuzun dışında kalmaktadır. Aynı Madde'nin II. Fıkrası'nda ise; sigortalı ya da geride kalanlarının, işveren ya da vekilinden talepleri yer almaktadır. Buna göre; sigortalı ya da hak sahipleri, I. Fıkra'da belirtilen şekilde ortaya çıkan kazalarda, sigorta tarafından karşılanan haklar dışında, Genel Hükümlere göre, işveren ya da vekilinden talepte bulunabileceklerdir.²²⁴

Söz konusu Fıkra'ya ait Tasarı'da, işveren ya da vekilinden talep hakkı için, onların kastından veya suç sayılır hareketinden bahsedilmekte iken; bu hükmün, Borçlar Kanunu'nun "Hukuki Mesuliyet'e ilişkin esasının, kısmen tekrarından başka bir şey olmadığından hareketle, bu ifade Kanun Metni'nde yer almamıştır.

01.03.1950 Tarih ve 5564 Sayılı İş Kazaları İle Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Hakkındaki Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bazı Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun'la; 4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'nda birtakım değişiklikler yapılmış ve meslek hastalıkları da, iş kazası hükümlerine tabi kılınmıştır. Bu nokta itibarıyla, 37. Madde'de değiştirilmiş ve konumuzla ilgili olan Madde 37 – II. Fıkra'da, şu şekli almıştır; "Kaza ve meslek hastalığı; istihdam edilen diğer bir şahsın, ihmal ya da kusuru ile meydana gelmişse, sigortalının bütün haklarını, İşçi Sigortaları Kurumu vermekle birlikte, Borçlar Kanunu'nun 55. Maddesi gereğince, İşçi Sigortaları Kurumu ya da sigortalı veya hak sahibi olan kimseler, her türlü zararlarını, işveren ya da vekilinden arayabilirler".²²⁵

18.02.1957 Tarih ve 6917 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Hakkındaki Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine, Bir Maddesinin Kaldırılmasına ve Aynı Kanuna Bir Madde Eklenmesine ve 5584 Sayılı Kanunun 5. Maddesinin Değiştirilmesine Dair Kanun'la da; 4772 Sayılı Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'nda birtakım değişikliklere gidilmiş ve iş kazası

(224)4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu – Madde 37/I – II, Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Şenocak, a.g.e., s. 409 – 468.

(225)Gürsoy, a.g.e., s. 190.

ve meslek hastalığı sigortası düzenlenmesinin kapsamı, yardımlar, iş kazasının tanımı, kurumun rücu hakkı, üçüncü kişilerin sorumluluğu, yeniden düzenlenmiştir.²²⁶

b. 506 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNDAKİ DÜZENLEMELER

17.07.1964 Tarih ve Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun çıkış amacı; çeşitli Kanunlarda, dağınık bir şekilde yer alan sosyal sigortalar ile ilgili hükümlerin, tek bir Metin altında toplanmasıdır. Böylece, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortaları ile ilgili düzenlemeler de, bu Kanun kapsamı içerisinde yer almıştır. Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – I. Bölüm: Genel Hükümler – madde 1'de kanunun amacına yer verilmiştir.²²⁷

Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 2. Maddesi'nde ilke olarak; bir hizmet akdine bağlı olarak çalışanların, sigortalı sayılması gerekliliği benimsenmiştir.²²⁸ Sigortalı sayılamayacaklar da, 3. Madde'de ayrıca ve açıkça belirtilmiştir.²²⁹

Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – II. Bölüm: İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortası ile ilgili olarak, Madde 11 ve Madde 20 arası da; kısmi ve sürekli işgöremezlik, ölüm hallerinde sigortalı ya da diğer hak sahiplerine gelir bağlanması hükümleri çerçevesinde düzenlenmiştir.²³⁰

4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'nun 37. Maddesi'ne paralel düzenleme de, Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Madde 26'da yer almıştır.²³¹ Eski Madde Metni değiştirilerek, Kurum'un işverene ve üçüncü şahıslara rücu tekrar düzenlenmiştir. Ancak, eski Kanun Metni'nde yer alan ve konumuz açısından asıl önem arz eden işveren ya da müstahdemin, Kurum'un karşıladığı zararlar haricindeki miktarlar için, sigortalı ya da hak sahiplerine karşı sorumluluğu,

(226)03.03.1959 Tarih ve 10149 Sayılı Resmi Gazete.

(227)Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – I. Bölüm: Genel Hükümler – Madde 1 / 29.07.1964 Tarih ve 11766 Sayılı Resmi Gazete.

(228)Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – I. Bölüm: Genel Hükümler – Madde 2.

(229)Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – I. Bölüm: Genel Hükümler – Madde 3.

(230)Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – II. Bölüm: İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortası – Madde 11 – 12 – 13.

(231)Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – II. Bölüm: İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortası – Madde 26.

Kanun Metni'nde yer almamıştır. Söz konusu eksiklik, Kanun'un hazırlanması aşamasında da belirtilmesine rağmen, bu konuda Komisyon Sözcüsü ile Hükümet Üyesi herhangi bir açıklama getirmemişlerdir.

Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun, 73. ve 74. Maddeleri'nde de, iş kazası ve meslek hastalığı primlerinin tamamının, işveren tarafından ödeneceği; bu primlerin miktarının da, tehlikenin ağırlığına göre tespit edileceği hükme bağlanmıştır.²³²

Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda, çıkarıldığı tarihten günümüze değin, çeşitli Kanunlarla birtakım değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin, konumuzla ilgili olanlarına kısaca değinmek gerekirse;²³³

- İlk defa 23.10.1969 Tarih ve 1186 Sayılı “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bazı Maddeler Eklenmesine Dair Kanun”la, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun, sürekli işgöremezlik halinde sigortalıya verilecek gelir % 70 ve geride kalan hak sahiplerine de, yine % 70 üzerinden bir oranla arttırılmıştır.
- 21.06.1973 Tarih ve 1753 Sayılı “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun”la; belirli durumlar haricinde, kız çocukların her zaman aylık alacakları, erkek çocukların da, öğrenim durumlarına göre, aylık alma yaş sınırları yükseltilmiştir.
- 16.06.1975 Tarih ve 1912 Sayılı “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Madde ve Fıkralarının Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun”la; iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde bağlanan aylıkların, en geç her iki yılda bir, Bakanlar Kurulu'nca ayarlanmaları esası getirilmiştir.
- 11.08.1977 Tarih ve 2098 Sayılı “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Bazı Ek ve Geçici Maddelerle 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 32. Maddesine Bir Fıkra Eklenmesine Dair Kanun ”la; 96. Madde'ye ek düzenleme

(232)Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – II. Bölüm: İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortası – Madde 73 – 74.

(233)Esener, Turhan, İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Yayın No: 432, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, s. 5 vd.

getirilerek, aylıklar yeniden belirlenmiş ve ayrıca, Madde 32 – B Fıkrası’na ek konularak, sürekli işgöremezlik geliri alanların, hastalık sigortasının protez araç ve gereçleri yardımlarından yararlanmaları öngörülmüştür.

• 11.08.1977 Tarih ve 2100 Sayılı “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Madde ve Fıkralarının Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Bazı Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun”la; 3. Madde değiştirilip, tarım işlerine çalışıp, sigortalı sayılmayanların kapsamı daraltılmış ve ev hizmetlerinde, ücretle ve sürekli çalışanlar, kapsama dâhil edilmiştir.

• 29.06.1978 Tarih ve 2167 Sayılı “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Madde ve Fıkralarının Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Bazı Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun”la; Ek Madde 1 ve Madde 4 de, kişi yönünden kapsam genişletilmiştir. Madde 23 ve Madde 53’e de, Ek Maddeler eklenmiş ve hak sahiplerine gelir bağlanması ve sigortalının malul sayılması hususunda, yeni düzenlemeler yapılmıştır. Ek 3. Madde’de de; kız çocuklarının evlenmesi halinde, iki yıllık gelirin evlenme yardımı olarak verilmesi öngörülmüştür. Ek 1’e getirilen düzenleme yerine de, Ek 7 ve Ek 8 getirilerek, gelirler gösterge ve katsayıya bağlanmıştır.

• 06.03.1981 Tarih ve 2422 Sayılı “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine, İki Maddesinin Kaldırılmasına ve Bu Kanuna Bazı Ek Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun”la; 73. Madde değiştirilmiş ve iş kazası ve meslek hastalığı primleri, en az % 1,5, en fazla % 7 olarak, Ek Maddelerle de gelirlerin Genel Bütçe’ye göre tespit edilen gösterge ve katsayı esasına göre düzenlenen “Tespit

Tabloları’na göre düzenlenmesi ve sosyal yardımda bulunulması öngörülmüştür.²³⁴

• 24.10.1983 Tarih ve 2934 Sayılı “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Madde ve Fıkralarının Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Bazı Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun”la; 23. Madde değiştirilmiş, iş kazası ve meslek hastalığı neticesi ölümlerde, dul eşe % 50 oranında gelir bağlanması öngörülmüştür. 26. Madde’ye de, III. Fıkra getirilerek, iş kazası ve meslek hastalığının oluşmasında, kastı ya da kusuru bulunup da, bu fiil neticesi ölen sigortalının yakınlarına yapılan

(234) Okur, Ali Rıza, “Askerlik Borçlanmasının Sigortalılık Süresine Etkisi: Askerlik Borçlanmasında Ne Değişti?”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) Dergisi, Sayı: 12, s. 3 – 13.

yardımların, Kurum tarafından hak sahiplerine rücu edilemeyeceği belirtilmiştir.²³⁵

• 14.05.1985 Tarih ve 3201 Sayılı “Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun”la; Madde 4 – IV. Fıkra değiştirilmiş ve işveren vekilinin de, Bu Kanun kapsamında işveren gibi sorumlu olacağı hükmü getirilmiştir.²³⁶

• 20.06.1987 Tarih ve 3395 Sayılı “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun”la; Madde 3 – II/D Fıkrası değiştirilmiş, el halıcılığı ile dokuma işlerinde çalışanlar da, iş kazaları ve meslek hastalıkları, analık ve hastalık sigortaları zorunlu olarak, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları da, isteğe bağlı olarak uygulanacaktır hükmü getirilmiştir. Madde 26 – I. Fıkra’da yapılan değişikliklerle de; Kurum’un işverene rücuu tekrar düzenlenmiş ve işverenin kastı ya da işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı veya suç sayılabilir hareketleri dolayısıyla, iş kazası ya da meslek hastalığı oluşmuşsa, Kurum tarafından sigortalıya ya da hak sahiplerine ödenecek her türlü giderler, sigortalı ya da hak sahibinin işverenden isteyebileceği miktardan çok olmamak üzere, işverene Kurum tarafından rücu edilmesi öngörülmüştür.²³⁷

• 16.02.1989 Tarih ve 3522 Sayılı 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bir Maddesinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bir Geçici Madde Eklenmesine Dair Kanun’la; Ek 24. Madde’nin (a) Bendi II. Fıkrası değiştirilmiş, Madde’de belirtilen şekilde aylık alanlara 12.919 Lira, her ay sosyal yardım zammı verileceği, Bakanlar Kurulu’nun bu sosyal yardım zammı miktarını; Gösterge, Üst Gösterge ve Geçici Gösterge Tablosu’ndaki derece ve kademelere göre, birbirinden farklı olarak belirleyeceği hükmü getirilmiştir.²³⁸

(235)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Erdoğan, Zafer M., “Anayasa Mahkemesi’nin 506 Sayılı Kanunu’nun 26. Maddesi İle İlgili İptal Kararı’nın Hukuki Sonuçları”, Kamu – İş Dergisi, Yıl: 2007, Cilt: 9, Sayı: 2, s. 33 – 47.

(236)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Yurtdışı Borçlanma Tahsis İşlemleri Daire Başkanlığı 14.05.2008 Tarih ve 37 Sayılı “3201 Sayılı Kanunun Uygulanmasından Kaynaklanan Davalar” başlıklı Genelgesi.

(237)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Oral, İlhan, “5510 Sayılı Kanun’un Fıli Hizmet Süresi Zammına İlişkin Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) Dergisi, Ocak 2009, s. 20 – 45.

(238)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: “Sosyal Sigortalar Kanunu’nun Yürürlükten Kaldırılmış Hükümleri”,

<http://www.hukuki.net/kanun/506.55.text.asp>, Son Erişim Tarihi: 15.12.2009.

Sonuç olarak söylenebilir ki; her daim değiştirilmesi yönünde ihtiyaç söz konusu olan 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda, verilecek aylıkların da hesaplanması tarzı ile ilgili birçok değişiklikler öngörülmüştür. Ancak bu miktarların tespit edilmesi, özel bir uzmanlık alanı dâhilinde ele alınma gerekliliği arz ettiğinden ve konumuz dışında değerlendirilebilecek olan “tazmin” konusunu içerdiğinden, çalışma içerisinde bu noktaya ilişkin açıklamalara yer verilmeyecektir. Neticesinde günümüz itibarıyla de zaten, 31.05.2006 Tarih ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 22.05.2003 Tarih ve 4857 Sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanması söz konusudur.

Çalışmanın bu noktası itibarıyla, “Karşılaştırmalı Hukukta Kavramın ve Tarihsel Gelişim Sürecinin İncelenmesi” ana başlığı altında; “Fransız Hukuku”, “Alman Hukuku” ve “İsviçre Hukuku” alt başlıkları çerçevesinde değerlendirmelerde / anlatımlarda bulunulacaktır.

B. KARŞILAŞTIRILMALI HUKUKTA KAVRAMIN VE TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİNİN İNCELENMESİ

1. FRANSIZ HUKUKU

İş kazaları; Fransa'da ilk defa, 1898 Tarihli özel bir Kanun'la düzenlenmiştir.²³⁹ Bu Kanun'a göre; iş kazasının rizikosunu işverene aittir. Makine vs. gibi şeylerle tehlikeli durumlar yaratan işveren, faydalarında olduğu gibi, işletmenin zararlarına da kendisi katlanmalıdır. Bunun için işverenin kusuru şart değildir. Bu Kanun'dan önce, konuyu düzenleyecek özel bir Kanun mevcut olmadığından, Genel Hükümler çerçevesinde, Fransız Medeni Kanunu'nun 1382 ve diğer Maddeleri'nden yararlanılmaktaydı.

Ancak, işverenin bu sorumluluğu bir miktarla sınırlandırılmıştır. Zarar gören işçinin, Fransız Medeni Kanunu'nun 1382. ve 1384. Maddeleri'ne dayanarak, bir talepte bulunma hakkı bulunmaktadır. 1918 Tarihli bir başka Kanun da; meslek hastalıkları hakkında da aynı prensipleri kabul etmiştir.²⁴⁰ 1938 ve 1946 Tarihli Kanunlarla yapılan değişikliklerden

(239)Gürsoy, a.g.e., s. 188 vd.

(240)Gürsoy, a.g.e., s. 188 vd.

sonra, 1956 Tarihli Fransız “Güvenlik Kodu” oluşturulmuştur. Bugün yürürlükte olan bu Kanun’un 466. ve 469. Maddeleri’ne göre; sigorta mükellefiyetlerini yerine getiren işveren, iş kazalarıyla meslek hastalıklarından doğan zararlardan, ancak kast derecesine varan kusurundan, Genel Hükümlere göre sorumlu olacaktır. İşverenin kusuru olmakla beraber, bu kast derecesinde değilse, zarar gören işçi, sigorta müessesesinin vereceği maktu bir tazminatla yetinmek zorundadır. Kaza işverenin diğer bir müstahdeminin kusuru sonucu meydana gelmiş ise, zarar gören yine zararını sigortacıdan isteyebilir. Ancak bu takdirde, sigortacının kusurlu olan işçi ya da onu istihdam eden işverene karşı, Medeni Kanun Madde 1384’e dayanarak, rücu hakkı mevcuttur. Özet olarak Fransız Hukuku’nda, işveren kusuru dışındaki hallerde, iş esnasında işçinin uğradığı iş kazasından doğan zararlardan sorumlu tutulmamaktadır.

1898 Tarihli Kanun; işverenin ihtiyari olarak sigorta yaptırması halinde, işçinin zararını karşılayabilmesi için, direkt olarak sigorta şirketine başvurabilmesi kendi kastının sonucundaysa, tazminat hakkı bulunmamaktadır hükmü yer almaktaydı.²⁴¹ İşçinin; bağışlanamaz ihmalli davranışı halinde de, sürekli işgöremezlikde işçinin, ölüm vukuunda ise geride kalanlarının “Tazminat Hakkı”, Hukuk Mahkemesi’nde indirilebilmekteydi.²⁴²

Fransa’da 30.10.1946 Tarihli Kanun’la; iş kazaları ve meslek hastalıklarında, elli yılı aşkın bir uygulamadan sonra, Sosyal Sigorta Sistemi’ne geçilmiştir. Böylece, işverenin ferdi sorumluluğu kaldırılarak, yerine kolektif sorumluluğu öngören ve Kamu Hukuku’ndan doğan Sosyal Sigorta Sistemi öngörülmüştür. Bu düzenleme, yalnızca tarım işletmelerini devre dışı bırakmış; diğer noktalarda ise, eski Kanun’un kapsamına mutabık kalmıştır.²⁴³

Fransız Sosyal Sigortalar Kanunu’nun Madde 466 – II. Fıkrası; işçinin, işverenden manevi zararlarını talep edebilme hakkını da getirmiştir. Söz konusu hükme göre; işçi, uğradığı bedensel ve ruhsal acılarını gidermek için, sosyal sigorta yardımına

(241)Gürsoy, a.g.e., s. 188 vd.

(242)Madde 20 – II. Fıkra.

(243)Esener, a.g.e., s. 264 vd.

başvurabilecektir.²⁴⁴ İş kazası ölümle sonuçlandığında da, hak sahipleri aynı hakkı kullanabileceklerdir. Kurul'un işverene rücuu hakkı ise saklıdır.

2. ALMAN HUKUKU

Alman Hukuku'nda; işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan sorumlulukları, Fransız Hukuku'nda olduğu gibi, ilk olarak Medeni Hukuk esasları çerçevesinde çözümlenmeye çalışılmıştır.²⁴⁵ “Kusur İlkesi”nin geçerli olduğu bu dönemde; kusurlu olan herkes, kendi filli ile oluşan zararlardan sorumlu tutulmaktaydı. İstisnai olarak işveren, yardımcı şahısların kusurlu davranışlarından da sorumlu tutulmaktaydı.

1871 Tarihli Devlet Sorumluluk Kanunu ile işverenin sorumluluk alanı da genişletilmiş ve bazı alanlarda, “Tehlike Sorumluluğu İlkesi” getirilmiştir. Bu çerçevede işverene, sorumluluğunu azaltabilmesi adına, özel sigorta yapabilme imkânı tanınmıştır. Bu özel düzenleme, Genel Hükümlerin uygulanmasına da engel teşkil etmeyecek şekilde hazırlanmıştır. Kanun çerçevesinde bazı hallerde, işçinin zararlarını tazmin edememe tehlikesi ile karşı karşıya kalması ise, sistemin yetersizliğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ancak diğer Kanun çalışmalarında, sorun büyük boyutlara ulaşmadan çözümlenebilmiştir.²⁴⁶

1884 Tarihli bir Kanun'la, işverenin sorumluluğu sosyal sigorta esasına bağlanmıştır. Bu dönemde işveren, ancak kazaya kasten sebebiyet vermesi ve bu kastın, Ceza Mahkemesi kesin hükmü ile ispatlanması halinde sorumlu tutulabilmekteydi. Bunun haricinde durumlarda ise, işçi ya da hak sahipleri, sigorta ödemeleriyle yetinmek durumunda kalmaktaydılar.²⁴⁷

30.04.1963 Tarihi'nde, Kaza Sigortası Yeniden Düzenleme Kanunu çıkartılmıştır. Bu Kanun'la; 1884 Tarihli Kanun'un genel esaslarına bağlı kalınmakla birlikte, işverenin sorumluluğunu tesis eden kast unsurunun, Ceza Mahkemesi Kararı'yla kesinleşmesinin

(244)Esener, a.g.e., s. 264 vd.

(245)Gürsoy, a.g.e., s. 188 vd.

(246)Esener, a.g.e., s. 262 vd.

(247)Gürsoy, a.g.e., s. 188 vd.

aranmasından vazgeçilmiştir.²⁴⁸ İşverenin sorumluluğu açısından, maddi zararlar için getirilen esas, manevi zararlar için de kabul edilmeye başlanmış; ancak, sosyal sigorta yardımları dışında bırakılmıştır. Sonuç itibarıyla görülmektedir ki; Alman Hukuku'nda, “Kusur İlkesi” ve “Kusursuz Sorumluluk İlkesi”, bir süre uygulanmış ve sosyal sigorta esasına geçilmesinden sonra ise, sorun tümüyle halledilmiştir. Neticede işverenin sorumluluğu, belirli sınırlamaların varlığı hallerinde de kabul edilmiştir.

3. İSVİÇRE HUKUKU

İsviçre, Avrupa ülkeleri içerisinde, iş kazalarından ötürü “Kusursuz Objektif Sorumluluk İlkesi”ni ilk olarak kabul etmiştir. Gerçekten, Fabrikalarda Çalışan İşçilerin Korunmasına İlişkin 1877 Tarihli Kanun’un 5. Maddesi, şu hükmü ihtiva etmektedir; “Fabrikanın işletilmesinden dolayı, bir amele ya da memurun ölmesi veya yaralanması halinde, bir mücbir sebep ya da zarar görenin kusuru yüzünden meydana gelmemiş olması kaydıyla, vukua gelen zarardan, fabrika sahibi sorumludur”. 1875 Tarihli bir Kanun, tren ve vapurların işletilmesi halinde vukua gelecek zararlardan, “Kusursuz Sorumluluk İlkesi”ni kabul etmekle birlikte; bu Kanun, daha çok yolcuların uğrayacakları zararlara ilişkin olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle de, iş kazasından ötürü işverenin “Kusursuz Sorumluluğu”nu ilk defa kabul eden Kanun, 1877 Tarihli Kanun olarak kabul edilmektedir.²⁴⁹

Ancak 1877 Tarihli Kanun, kalıcı olmamıştır. Nitekim 1881 Tarihli bir Kanun onun yerini almış ve 1887 Tarihli diğer bir Kanun’la da, “Kusursuz Sorumluluk İlkesi”, fabrika dışındaki işletmeleri de kapsamı içerisine almış ve böylece, sigortanın sorumluluğu sınırlı bir sorumluluk haline gelmiştir. Bununla birlikte, bu Kanun da bütün iktisadî işletmeleri kapsamına almış değildir. Sadece Kanun’da sayılan sınaî işletmeler, bu gruba dâhil edilmiştir. Haricinde de, tren ve vapur işletmeleri, öncelikle 1875, sonra da 1905 Tarihli Kanun’la, PTT İdaresi de 1910 Tarihli bir Kanun’la, çalıştırdıkları amelelerin uğradıkları zarardan dolayı, “Kusursuz Sorumluluk İlkesi”ne göre sorumlu tutulmuşlardır. 1887 Tarihli Kanun ile özel Kanunların kapsamı dışında kalan hallerde, işçilerin uğradıkları iş kazaları hakkında, Borçlar Kanunu’ nun Genel Hükümleri uygulanmıştır. Buna göre

(248)Gürsoy, a.g.e., s. 188 vd.

(249)Gürsoy, a.g.e., s. 190.

işveren, Borçlar Kanunu Madde 339'un öngördüğü koruyucu tedbirlerin alınmamış olması yüzünden doğan zararlardan ötürü, Borçlar Kanunu Madde 97 ve Borçlar Kanunu Madde 301 gereğince sorumlu tutulmuştur.²⁵⁰

İsviçre Millî Sigorta Kurulu, zorunlu sigorta kapsamında; iş kazaları ve mesleki hastalıklar sigortasına ilişkin 1911 Tarihli Kanun'un, 1918'de yürürlüğe girmesiyle farklı bir uygulama öngörmeye başlamıştır. Bu Kanun; 1881 Sayılı, 1887 Sayılı ve 1910 Sayılı Kanunların hükümlerini ortadan kaldırmıştır. İş kazalarıyla meslek hastalıklarına ilişkin 1911 Tarihli Kanun'un 129. Maddesi, artık işvereni Borçlar Kanunu hükümlerine göre sorumlu tutmaktaydı. Ancak işveren, amele ve memurun iş esnasında uğradığı zarardan, kasıt ya da ağır kusur halinde sorumlu olabilecekti. Demek ki, kusurun hafif olması ya da hiç olmaması halinde işveren, iş kazasından sorumlu tutulamayacaktır. Buna karşılık işveren, zorunlu olarak sigorta primi ödemekle yükümlü tutulmuştur. Primin ödenmemesi halinde ise, işveren işçiye karşı, yine Genel Hükümler çerçevesinde sorumlu olacaktır.²⁵¹

Öncelikle, özel Kanunlarla "Objektif Sorumluluk İlkesi"ne tabi tutulmuş olan işletmelerde çalışanlar da, zorunlu sigortaya tabi tutulmuşlardır. Zamanla, Millî İsviçre Sigorta Kurumu'na üye olanların sayısı da artmaya başlamıştır. Sigorta dışı kalan diğer işçilerin de, bir sigortaya bağlanmaları, Kantonların kabul ettiği özel Kanunlarla sağlanmıştır. Bununla birlikte bilinmektedir ki, bugün dahi İsviçre'de, iş kazalarına karşı sigortalı olmayan işçiler mevcuttur. Bunların uğradıkları zararlar hakkında da, Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. İş kazalarından dolayı Genel Hükümlere göre sorumluluk çerçevesinde de İsviçre'de; iş kazasından ötürü işveren, Borçlar Kanunu Madde 97 ve Madde 339 hükümlerine göre sorumlu tutulmaktadır. Federal Mahkeme İçtihatları'na göre bugün, işveren Borçlar Kanunu Madde 339'un kendisine yüklemiş olduğu gözetme görevini yapmamış olmaktan dolayı sorumlu tutulabilmektedir. Diğer taraftan işveren, zarara sebep olan iş kazasının vukuunda, kusursuz olduğunu ispat etmek suretiyle sorumluluktan kurtulabilmektedir. Bununla birlikte, işverenin kusursuzluğunu ispat etmesi ve bunun için gerekli olan kusurun derecesi, her zaman aynı olmamıştır. Federal Mahkeme'nin, Borçlar Kanunu'nun değiştirilmesinden önceki İçtihadı'na göre; iş

(250)Gürsoy, a.g.e., s. 191.

(251)Ulusan, a.g.e., s. 91 vd.

kazalarında işveren, kusursuz olduğunu ispat etmeliydi ve bu suretle, işveren aleyhine bir “Kusur Karinesi” kabul olunmaktaydı. Fakat Federal Mahkeme, bu İçtihadı’nı sonradan değiştirmiş ve işverenin kusurunun ispatı yükünü, tazminat isteyen işçiye yüklemiştir.²⁵²

İsviçre doktrin ve İçtihadı’na göre; Borçlar Kanunu Madde 339’un öngördüğü koruyucu tedbirlerdeki noksanlık, işverenin sorumluluğunun esasını teşkil etmektedir. Yani işverenin sorumluluğu, kusura ve akde dayanan bir sorumluluk olarak değerlendirilmektedir ki; bu, kusursuz bir sorumluluk değildir. İşverenin ne zaman kusurlu olacağı sorusuna gelince; Federal Mahkeme bu hususta gittikçe gelişen bir ölçü kullanmaktadır. 1920 Tarihli İçtihadı’nda; “Borçlar Kanunu Madde 339’da sorumluluk, kusura dayanmaktadır. Bununla birlikte işverenden, zarar gören işçinin kusurlu hareket etmemiş olması halinde, gerekli olmayacak bir güvenlik tedbiri alması beklenemez” denilmektedir.²⁵³

İsviçre, iş kazalarında “Kusursuz Sorumluluk İlkesi”ni kabul eden ilk ülke olduğu halde; Federal Mahkeme, işaret edilen 1920 Tarihli Kararı’nda, kusur şartını aramıştır. Bununla birlikte Federal Mahkeme, daha sonraki İçtihatları’nda, daha geniş bir güven tedbiri alma görevini yüklemek suretiyle, istihdam edenin kusurlu olduğunu daha kolayca kabul etme yolunu tutmuş ve bu yönden, “Objektif Sorumluluk İlkesi”ne yaklaşmak suretiyle, mevzuatın noksanlığını telâfi etmeye çalışmıştır. Federal Mahkeme, 21 Mayıs 1946 Tarihli bir Kararıyla; işletmesinde bir makine kullanan bir işverene, yalnız mekanik noksanlıklar için değil, işçilerin de görevlerini yapamamaları halinde de tedbir alması lâzım geldiği hükmüne varmıştır. 01.05.1951 Tarihli bir Kararı’nda da; bir terzi atölyesinde makastar olarak çalışan işçinin, makinenin monoton olan ses ve hareketinden, zaman zaman dikkatini kaybedeceğini ve her zaman aynı hareketi yapmasından, dolayı yorulabilip sersemleşebileceğini hesaba katması gerektiğini ve bunun için gerekli tedbirlerin almasının icap ettiği hükmüne varmıştır.²⁵⁴

11 Mart 1969 Tarihli bir Kararı’nda da; Borçlar Kanunu Madde 339 hükmünün daha titizlikle uygulanması gerektiği hükmü ile işverenin, işçinin kusurlu hareket etmiş olması

(252)Ulusan, a.g.e., s. 91 vd.

(253)Gürsoy, a.g.e., s. 188 vd.

(254)Ulusan, a.g.e., s. 93.

ihtimalini de göz önünde tutması gerektiğini ve neticesinde, ağır kusur dışında işçinin hareketlerinden doğabilecek bütün zararlar için, işverenin tedbirli olması gerektiği hükmüne varmıştır. Böylece Federal Mahkeme, 1920 Tarihli İçtihadı'nda; işverenin, işçinin kusurlu hareketleri için de tedbir alması zorunluluğun da olmadığını beyan ettiği halde, 1969 Tarihli İçtihadı'nda, sadece önceden görülmesi mümkün olmayan ya da amelenin ağır kusurunun bulunması hallerinde, tedbir alma mecburiyetinin olmadığı hükmünde bulunmuştur.²⁵⁵

İşverenin zorunlu sigorta halinde sorumluluğu çerçevesinde de; zorunlu sigorta halinde işveren, ancak Sigorta Kanunu'nun 129. Maddesi çerçevesi içinde sorumlu tutulmuştur. Bu hükme göre; sigorta primlerini ödeyen işveren, söz konusu zararın vukuunda kastı ya da ağır kusuru olmadıkça, artık iş kazalarından şahsen sorumlu olmayacaktır. Makul bir insanın aklına gelecek bir tedbiri almamış olan bir işveren, Borçlar Kanunu Madde 339 anlamında kusurlu kabul edilmektedir. Demek oluyor ki, işverenin kusuru bu halde – sigortaya tabi olmaması halindeki nazaran – daha az şiddetle takdir olunmaktadır. Bu durumda, işvereni şahsen sorumlu kılacak kast ya da ağır kusuru ispat işçiye ait olacaktır.²⁵⁶

Kastı ya da ağır kusuru olmayan işveren, işçinin uğradığı ve fakat sigortaca karşılanmayan zararından şahsen sorumlu değildir. Bununla birlikte, işveren lehindeki bu imtiyaz, sadece zorunlu sigortanın uygulandığı alana özgü olacaktır. Zorunlu sigortanın kapsamına girmeyen maddî zararlarla manevî zararlar hakkında da, Genel Hükümler uygulanmaktadır ki, manevî zarar da bunlardan biri olarak kabul edilmektedir. Manevî zarara uğrayan işçi ya da onun ölümü halinde hak sahipleri, manevî zararını işverenden talep edebilecektir. Bunun için, işverenin kastını ya da ağır kusurunu ispat etmeye gerek duyulmamıştır. Borçlar Kanunu Madde 47'nin uygulanması için de, yeterli olan kusur, hafif kusur olarak kabul edilmiş ve manevî zarar da, sorumluluk için yeterli görülmüştür. Ancak haricinde bir durum söz konusuysa da, bunu ispat etmek işveren sorumluluğunda ele alınmıştır.²⁵⁷

(255)Gürsoy, a.g.e., s. 193.

(256)Ulusan, a.g.e., s. 94.

(257)Gürsoy, a.g.e., s. 194.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN SORUMLULUĞUNUN TÜRLERİ

A.İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

İşverenin, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler, hukuk sistemimiz içerisinde çok sayıda yasa, tüzük ve yönetmelik içinde yer almaktadır. Bu yasal düzenlemelerin bir kısmı “Özel Hukuk” nitelikli, bir diğer kısmı da “Kamu Hukuku” nitelikli hükümlerdir.

Özel Hukuk düzenlemelerinin başında, 818 Sayılı Borçlar Kanunu gelmektedir. Kamu Hukuku düzenlemeleri ise; başta Anayasa olmak üzere 4857 Sayılı İş Kanunu, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu hükümleridir.

Anayasamızın 49. Maddesi'nin İkinci Fıkrası'nda yer alan; “Devlet; çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır” hükmüyle, çalışanların sağlık ve güvenliğini de içerecek biçimde çalışma hayatı tüm yönleriyle teminat altına alınmıştır.

Anayasamızda yer alan ve çalışanların korunmasına ilişkin bu hükümler “emredici hukuk kuralı” statüsünde olup, ayrıntıları ve yaptırımları özel kanunlarla düzenlenmiştir. Bu kanunlara örnek olarak, belirtildiği gibi; 4857 Sayılı İş Kanunu, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gibi kanunları göstermek mümkündür. Söz konusu kanunların yanı sıra, birçok tüzük ve yönetmelik de yürürlüktedir.

Görülmektedir ki Anayasal hükümler, çalışma hayatında iş gücünün korunmasına ilişkin sorumluluğun, sadece işveren ve işçilere ait olmadığını ve Devlet tarafından da paylaşıldığını göstermektedir. Ancak Devletin bu sorumluluğu, sadece işyeri denetimi,

yasaya aykırılıkların ve eksikliklerin giderilmesi için ikazda bulunma ve ikazlara uymayan işyerleri hakkında kapatma ya da para cezası gibi yaptırımları uygulamakla sınırlıdır. Bu bakımdan işyerinde, sağlık ve güvenlik uygulamalarının asıl sorumluluğu işveren ve işçilere aittir. Bu bakımdan meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalıklarının sonuçları, gerek maddi ve gerekse de manevi yönden, işçi ve işveren tarafından paylaşılmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 73. Maddesi; işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasındaki yükümlülükleri hem belirlemiş, hem de paylaşmıştır. Bu paylaştırmada, çalışanlara düşen pay "usul ve şartlara uyma" olarak belirlenmiş, yükümlülüğün en büyük payı ise işverene ayrılmıştır. İşverenin, işçisini "gözetme borcu" dışında, olası iş risklerine karşı işçisini bilinçlendirmek ve eğitmek görevi mevcuttur. Buna karşılık, işyerinde alınan sağlık ve güvenlik önlemlerine tam anlamıyla ve bütünüyle riayet etmek de işçilerin asli görevidir.

Bu çerçevede de, çalışmanın bu aşamasında öncelikle, işçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması açısından işverenin sorumlulukları, hukuki düzenlemeler çerçevesinde değerlendirilecek; daha sonrasında da, işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan cezai ve idari sorumlulukları üzerinde belirlemelerde / açıklamalarda bulunulacaktır.

1. İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU KARŞISINDAKİ SORUMLULUĞU

a. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU'NUN İŞVERENE RUCÛ HAKKI

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK), sigortalıya ya da hak sahiplerine yaptığı yardımlar dolayısıyla işverene başvurması, "rucû hakkı" olarak adlandırılmakta ve öğretideki baskın görüşe göre de "rucû hakkı"; "yasal ardalık (kanuni halefiyet)" esasına dayandırılmaktadır.

İş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalan sigortalıya ya da hak sahibi kimselerine, mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 12. ve müteakip Maddeleri uyarınca, iş kazası ve meslek hastalığı kolundan, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yardımlar yapılmakta ve gelir bağlanmaktadır. Kurum, sigortalıya ya da hak sahiplerine yaptığı masraflar ve bağladığı gelirler ile bu gelirlerde meydana gelen artışları, mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26/I. Maddesi çerçevesinde, zararlandırıcı sigorta olayına sebep olan işverenden rucû' en istemektedir.²⁵⁸

SSK'nın, işverene karşı açacağı rücu davasında işverenden neleri talep edebileceği, mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26/I Maddesi'nde açıklanmıştır. Buna göre; “Kurum tarafından sigortalıya ya da hak sahibi kimselerine yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin 22. Madde'de belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı işverenden geri alınır”.²⁵⁹ Bu Madde'ye göre SSK, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu sigortalı ve hak sahibi kimselerine bağlanan gelirden, ileride kanun veya kararnamelerle ortaya çıkan artışlarda, zamanaşımı süresi boyunca işverenden isteyebilmektedir. Sosyal Sigortalar Kurumu, 26. Madde'ye dayanarak, aynı iş kazası nedeniyle işverene tekrar tekrar rücu davası açmakta ve böylece de, işveren aynı iş kazası nedeniyle sürekli dava tehdidi altında bulunmaktadır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. Maddesi'nde de, “iş kazası” kavramının tanımı yapılırken; “İşverenin kastı ya da sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine, bu Kanun gereğince yapılan ya da ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı ya da hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere, Kurum tarafından işverene ödettirilir.

Sigortalı ya da işveren sorumluluğunun tespitinde, “Kaçınılmazlık İlkesi” dikkate alınır” hükmü yer almaktadır. Bu nokta itibarıyla de görülmektedir ki, 5510 Sayılı Sosyal

(258)Yılmaz, a.g.e., s. 9 – 10.

(259)Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – Madde 26/I.

Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda; iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle Kurum'un yaptığı harcamaların işverenden istenebilmesi için; işverenin kastı ya da sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı hareketi sonucu meydana gelme şartı aranmaktadır

Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun, 26. Maddesi'nin ilk Fıkrası'nda geçen; "İleride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarı ile gelir bağlanırsa, bu gelirlerin 22. Madde'de sözü geçen tarifeye göre hesap edilecek sermaye değerleri toplamı işverenden alınır" hükmüne, Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesi ile yapılan itirazlar konusunda, daha önceleri Anayasa'ya aykırı bulmayarak iptal taleplerini reddeden Anayasa Mahkemesi, önüne gelen yeni bir itirazda, 23.11.2006 Tarih ve E – 2003/10 – K – 2006/106 Sayılı Kararı ile 26. Madde'deki "Sigortalı ya da hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere" bölümünün, Anayasa'ya aykırılık nedeniyle iptaline karar vermiştir. Bu Karar, 21.03.2007 Tarih ve 26649 Sayılı Resmi Gazete'nin 39. sayfasında yayınlanmıştır.²⁶⁰

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu da, 01.07.1994 Tarih ve 1992/3 E. – 1994/3 K. Sayılı Kararı'nda şöyle demektedir; "İş Kazası ya da meslek hastalığına maruz kalan sigortalılara ya da bunların hak sahiplerine, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kolundan, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sağlanan gelirlerde; Kanun, kararname ve katsayı değişikliği nedeni ile yapılacak artışlar, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26/1 Maddesi çerçevesinde sorumlulardan geri istenebilir. Bu bağlamda açılacak rucû davaları, Kanun'dan doğduğu ve temelinde geri alma hakkı bulunan ve kendine özgü nitelikte, haleflik hukuki temeline dayandığı ve on yıllık zamanaşımına tabi olduğu cihetle; zamanaşımı, her bir gelirin artışı için, Kurum'un yetkili organının onayladığı tarihtir". Görüldüğü üzere Yargıtay'a göre; Kurum'un açtığı rucû davasının hukuksal dayanağının temelinde, rucû hakkı bulunan, Kanun'un çizdiği sınırlarla içinde ve Kanun'dan doğan kendine özgü bir haleflikte.²⁶¹

Sosyal Sigortalar Kurumu, sigortalı ya da hak sahiplerine bağladığı gelirler ölçüsünde, sigortalının haklarına halef olmakta ve işvereni sorumluluktan kurtarmaktadır. Kurum'un

(260)Anayasa Mahkemesi – 23.11.2006 Tarih ve E – 2003/10 – K – 2006/106 Sayılı Kararı.

(261)İBK – 01.07.1994 Tarih ve 1992/3 E. – 1994/3 K. Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

rücu hakkının doğabilmesi için de, gelirlerin yetkili son makamca onanması ve giderlere ilişkin harcamaların yapıldığının kanıtlanması gerekir. Bu hak, yasal koşullar gerçekleştiğinde doğan, sigortalının hakkından bağımsız nitelikte olan ve kendine özgü bulunan ve Kanun'un saptadığı niteliklere sahip bir halefiyettir. Kendine özgü haleflik tanımlanmasıyla; zamanaşımı başlangıcının, gelir bağlama kararının onay tarihi olarak alınması gereğiyle, Kurum'un rücu hakkını ortadan kaldıracak ibra, feragat gibi işlemlerin kurum yönünden bağlayıcı olamayacağı ifade edilmek istenmektedir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin bir Kararı'na göre de; "Tazmin sorumlusunun (işveren); sigortalıya ya da hak sahiplerine yapmış olduğu her türlü ödemenin, Kurum'un rücu alacağından düşülmesine imkân yoktur".²⁶² Bu çerçevede, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 10. Maddesi'nin uygulanmasında artık, "tavan zarar hesabı" yerine, Kurum'un sigortalıya başlangıçta bağladığı ilk peşin sermaye değeri üzerinden hesaplama yapılmalıdır. Ayrıca tazmin sorumlusunun (işveren), sigortalıya ya da hak sahiplerine yapmış olduğu her türlü ödeme ibranın da, Kurum'un rucû alacağından düşülmesine imkân yoktur. Sonuç itibariyle, sigortalı ya da hak sahibi kimselerin, sorumluları ibra etmesi veya yapılan her türlü ödeme, Kurum'un rücu hakkını etkilemeyeceğinden, rücu davasında dikkate alınmaz.

Hukuk Genel Kurulu'nun, 20.12.2002 Tarih ve 814 – 989 Sayılı ve 27.09.2006 Tarih ve 657 – 599 Sayılı Kararları'nda da; tazminat davasında alınmış kusur ve tavan raporunun, rucû davasında bağlayıcılığının, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. Maddesi'ndeki tanımlar dikkate alınarak düzenlenmesi koşuluna bağlı olacağı hususu da açıkça ifade edilmiştir.²⁶³ Bu bağlamda; 26. Madde koşullarını içermeyen "Kusur Raporu" kesinleşse dahi, SSK'nın rücu davasında bağlayıcılığı yoktur; "Sigortalının açmış olduğu dava sonucunda, davanın açılmamış sayılmasına karar verilmiştir. Açılmamış sayılmasına karar verilen tazminat davası esnasında alınan "Kusur ve Hesap Raporu"nun, SSK'nın

(262)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 19.04.2007 Tarih ve E. 2006/12047 – K. 2007/6287 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(263)Yargıtay Hukuk Dairesi – 08.11.2006 Tarih ve E. 2006/10 – 696 – K. 2006/704 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

işverene karşı açtığı rucû'en tazminat davasında esas alınması olanaksızdır.”²⁶⁴

Yine bir başka Karar'da da şöyle belirtilmiştir; “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. Maddesi'ne göre; Kurum'un açmış olduğu rücu davasının hukuksal temeli, halefiyet esasına dayandığı ve bu çerçevede sigortalı ya da hak sahipleri tarafından açılan tazminat davalarında kesinleşen kusur ve tavan tazminat miktarı ile sınırlı olarak talepte bulunabilir”.²⁶⁵

Bu Karar'a ek olarak; “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. Maddesi, halefiyet ilkesine dayanmaktadır. Kurum'un rucû alacağı, hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebilecekleri maddi tazminat miktarı ile sınırlıdır. Hak sahiplerince işveren aleyhine tazminat davası açılmışsa, halefiyet ilkesi gereğince bu davada alınan “Kusur ve Hesap Raporları”, hem Kurum açısından hem de davalı işveren açısından bağlayıcı olacak ve eldeki rucû davasında yeniden rapor alınmasına gerek olmayacaktır.”²⁶⁶

“Rucû Davası'nda Zamanaşımı” konusunda da, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi tarafından şöyle denilmektedir; “Zamanaşımı; en basit anlatımla, yasanın öngördüğü belli bir sürenin geçmesiyle, bir hakkın kazanılmasına ya da bir borçtan kurtulmasına olanak veren bir hukuki müessesedir. Borçtan kurtulma olanağı tanıyan yönüyle zamanaşımı, maddi hukuka ilişkin bir müessese değildir; borçluya borçtan kurtulmasını sağlayacak savunma vasıtalarını sunarsa da, gerçekte bizatihi kendisi borcu ortadan kaldırmaz; sadece, alacağın istenebilmesi hakkını zaman itibarıyla sınırlar. Borç varlığını sürdürdüğü halde; borçlu, zamanaşımı müessesesine dayanarak, artık o borcun kendisinden istenilemeyeceğini savunabilir; yargılama usulüne ilişkin kurallar kendisine böyle bir

(264)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 25.09.2005 Tarih ve E. 2006/7610 – K. 2006/11518; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 26.01.2005 Tarih ve E. 2004/13054 – K. 2005/102 Sayılı Kararları; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(265)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 01.03.2005 Tarih ve E. 2005/1231 – K. 2005/1997; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 07.02.2005 Tarih ve E. 2004/11761- K. 2005/732 Sayılı Kararları; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(266)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 29.03.2004 Tarih ve E. 2004/2394 – K. 2004/2439 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

zamanaşımı def’inde bulunma olanağı tanır”.²⁶⁷

İncelenen Yargıtay Kararı’nda; “Zamanaşımının, süregelen eski uygulamalar gibi, işverenler açısından Borçlar Kanunu’nun 125. Maddesi’ne göre, 10 yıllık belirlenmesi gerekir”. Bu arada zamanaşımının başlangıcı konusuna gelince; 506 Sayılı Kanun’da, özel olarak zamanaşımı düzenlenmediğinden, Genel Hükümlere göre, Borçlar Kanunu’nun 128. Maddesi’nde: ”Zamanaşımı, alacağın muaccel olduğu zamanda başlar” denilmektedir. SSK açısından alacak hakkı, bağladığı gelirin yetkili organ tarafından onaylandığı tarihte ödenebilir hale geleceğinden, muacceliyetin onay tarihi olacağı açıktır.²⁶⁸ O halde, 26. Madde’ye ilişkin davalarda zamanaşımı, masraflar için sarf; gelirler için ise, ilk peşin sermaye değerinin başlangıçtaki gelir bağlama onay tarihinden başlatılmalıdır”.

Rucû Davası’nda Faiz konusunda da incelenen Yargıtay Kararı’nda; “SSK açısından alacak hakkı, bağladığı gelirin yetkili organ tarafından onaylandığı tarihte ödenebilir hale geleceğinden, muacceliyetin onay tarihi olacağı açıktır. O halde, 26. Madde’ye ilişkin davalarda faiz, masraflar için sarf; gelirler için ise, ilk peşin sermaye değerinin başlangıçtaki gelir bağlama onay tarihinden başlatılmalıdır” denilmektedir. SSK’nın açtığı rucû davalarında, bağlanan gelire onay tarihinden itibaren faiz uygulanması gerekir. Ayrıca; “Rucû davalarında faize; gelirler yönünden ayrı ayrı onay, masraflar yönünden ise, ödeme tarihlerinden itibaren hükmedilmelidir”.²⁶⁹ “Faiz başlangıcı, ilk peşin değerli gelirin tahsisi onay tarihidir“ hükmü de söz konusudur.²⁷⁰

Bütün bu anlatımlara ek olarak; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda, konuya ilişkin asıl değişiklik ise, işverene rucu edilebilecek tutarın belirlenmesi bakımından yapılmıştır. Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 22. maddesi gereğince; Kurum tarafından aylık bağlanması halinde, her türlü gider ve

(267)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 22.10.2003 Tarih ve E. 2003/4 – 603 – K. 2003/594; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 02.11.1983 Tarih ve E. 1980/11 – 2802 – K. 1983/1047 Sayılı Kararları; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(268)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 23.02.2004 Tarih ve E. 2003/10792 – K. 2004/1121 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(269)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi - 06.06.2002 Tarih ve E.2002/4551 K.2002/5143 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(270)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 19.04.2007 Tarih ve E. 2006/12047 – K. 2007/6287 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

bağlanan aylıkların peşin sermaye değerleri işverenden istenebiliyordu.

Bu noktada, Kurum'un işverene rucû'undan sonra, sigortalıya bağlanan gelirden ileriki zamanlarda meydana gelen her artışın; Kurum tarafından işverenden rucû'en talep edilebileceğine dair, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda hiçbir hüküm bulunmamasına rağmen; Yargıtay'ın Madde'yi geniş yorumlamış olmasıyla, sigortalıya ya da peşin hak sahiplerine gelir bağlanması halinde, bu gelirden ileride meydana gelen artışlarında işverenden istenebileceği yönünde kararlar verilmiştir. Sonuç olarak 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, isabetli bir biçimde konu açıklığa kavuşturularak, bağlanan gelirin sadece ilk peşin sermaye değerinin işverene rücu edilebileceği hükmüne yer verilmiştir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. Madde Beşinci Fıkrası'nda ise, işverene rücu ile ilgili olarak da şu hüküm yer almaktadır; "İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise; bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı ya da hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rucû edilmez. Ayrıca, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası ya da meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rucû edilmez".

b. SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA BİLDİRİLMİYEN İŞÇİNİN İŞ KAZASI GEÇİRMESİ

Sigortalı kavramı içerisinde, hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar ile kamu idarelerinde hizmet akdine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp yasalarında hizmet akdi ile çalıştırılmadığı için sigortalı olması öngörülmemiş olanlar keza, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. Maddesi'nin (a) ve (b) Fıkraları'na tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili yasalarında sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 Sayılı Kanun'un 86. Maddesi uyarınca açıktan vekil atanmışlar, mülga 506 Sayılı Sosyal

Sigortalar Kanunu bakımından sigortalı sayılmadığı ve bu statüdeki şahıslar ile ilgili iş kazaları ile meslek hastalıkları hükümleri uygulanmadığı halde; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından, yukarıda sayılanlar da yeni Kanun'un 13. Maddesi uyarınca, kısa vadeli sigorta hükümlerinden yararlandırıldığından, bu kişileri çalıştıran işveren tarafından, iş kazasının yine yetkili mercilere derhal, Sosyal Güvenlik Kurumu'na da en geç, kazadan sonraki üç iş günü içerisinde bildirilmesi yönünde hüküm getirilmiştir.²⁷¹

Neticesinde de, bir hizmet akdine bağlı olmaksızın, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların ise, bir ayı geçmemek koşulu ile rahatsızlığın bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonraki üç iş günü içerisinde, iş kazasının Kurum'a bildirilmesi öngörülecek şekilde yasa düzenlenmiştir.

c. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU'NA KARŞI YASAL YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEYEN İŞVERENİN KURUM KARŞISINDAKİ DURUMU

ca. SİGORTALILARI KURUMA BİLDİRMEMEK

Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Madde 9, işverenlere çalıştırdıkları sigortalıları en geç bir ay içerisinde Kurum'a bildirme yükümlülüğünü getirmiştir. Bu yükümü yerine getirmeyen işverenin durumu ise, mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Madde 10'da düzenlenmiştir; "İşverence SSK'ya bildirilmeyen işçilere, iş kazası ve meslek hastalıklarına uğradıklarında, gerekli sigorta yardımları SSK'ca karşılanır, ancak 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Madde 26'da belirtilen şartların gerçekleşmesi aranmaksızın, Kurum tarafından yapılan ve ileride yapılabilecek her türlü harcama için, Kurum işverene rucû eder".

Ancak Yargıtay'ın Kararı'na göre; işe giriş bildirgesi bir aylık süre geçtikten sonra, fakat zararlandırıcı sigorta olayından önce verilmesi durumunda, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Madde 10'da ki sorumluluk halleri gerçekleşmiş olmaz. İşverenlerin, iş kazasını o yerin yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da, en geç kazadan sonraki üç iş günü

(271)Bigat, Şevket Güney, "İşverenin İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Doğan Sorumlulukları", İstanbul Barosu Yayınları, Yıl: 2009, s. 4.

içerisinde bildirilmesi yönünde hüküm getirilmiştir. Bir hizmet akdine bağlı olmaksızın, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların ise, bir ayı geçmemek koşulu ile rahatsızlığın bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonraki üç iş günü içerisinde iş kazasının Kurum'a bildirilmesi öngörülecek şekilde de, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenleme getirilmiştir.²⁷²

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 01.07.2003 tarih ve 2003/4942-5448 E.K sayılı ilamında özetle; “Davalı işverenin, 506 Sayılı Kanun'un 10. Maddesi'ne göre sorumluluğu, Kusursuz Sorumluluk İlkesi'ne dayandığı,zararlandırııcı sigorta olayında işverenin hiç kusuru olmasa bile, şayet sigortalının işe girişi süresinde Kurum'a bildirilmemiş ise, Kurumca yapılan Sosyal Sigorta yardımlarından 10. Madde'ye göre sorumlu tutulması gerektiği” ifade edilmiştir. Sadece işverenin sorumluluğu için öngörülmüş ve sigortasız işçi çalıştırılmasının önlenmesine yönelik yerinde bir uygulamadır.

cb. SİGORTALIYA İLK YARDIMINI YAPMAMAK

İşveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya, Kurum tarafından işe el konuluncaya kadar, sağlık durumlarının gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür. Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masrafları ve yol paraları, Kurum tarafından işverene ödenir. Bu belirttiğimiz yükümlülükleri yerine getirilmesi, savsama ve ihmâl gibi nedenlerle gecikirse ve de bu durum tedavi süresinin uzamasına, işçinin malûl kalmasına ya da malûllük derecesinin artmasına sebep olursa, Kurum'un bu yüzden uğrayacağı her türlü zarardan işveren sorumlu tutulmuştur.²⁷³

cc. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINI YASAL SÜRE İÇERİSİNDE KURUMA BİLDİRMEMEK

Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 27. Maddesi'ne göre; “İşveren, iş kazasını o yer (işverenin bağlı bulunduğu) yetkili zabıtasına (Jandarma ya da Emniyet Birimleri'ne) derhal; Sosyal Sigortalar Kurumu'na da, en geç kazadan sonraki iki gün

(272)Bigat, a.g.e., s. 5.

(273)Gündüz, a.g.e., s. 140 – 141.

içerisinde bildirmek zorundadır”²⁷⁴.

İşverenin kastı ya da ağır ihmali sonucunda meydana gelen iş kazasının, bu Madde gereğince Kurum’a zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kâğıdında yazılı bilginin eksik ya da yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurum zararından işveren sorumludur. Yukarıda belirtilen yazılı süre içerisinde, Kurum’a bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış harcamalar, Kurum tarafından ödenmez. Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 28. Maddesi’nde de, meslek hastalığı için bildirim yükümlülüğü, iş kazasına paralel olarak düzenlenmiştir. Söz konusu Madde Hükmü’ne göre; “İşveren bir sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse ya da durum kendisine bildirilirse; bunu, örneği Kurum tarafından hazırlanan haber verme kâğıdı ile öğrendiği günden başlayarak, iki gün içerisinde Kurum’a bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümü yerine getirmeyen ya da haber verme kâğıdında belirtilen bilgiyi kasten eksik veya kasten yanlış bildiren işveren hakkında, 27. Madde’nin 2. Fıkrası hükmü uygulanacaktır”²⁷⁵.

Genel anlamda da, işyerinde iş kazası meydana gelmesi durumunda, işveren tarafından yapılması gereken işlemler, şu şekilde özetlenebilir;

- 1) Kazaya uğrayan sigortalıya, SSK sağlık tesislerince el konuluncaya kadar (kazalının SSK sağlık tesislerine, işyeri vizite kâğıdı ile ulaştırılacağı ana kadar), gerekli sağlık yardımları (işyerindeki işyeri doktoru ya da sağlık memurunca) işveren tarafından sağlanır.²⁷⁶
- 2) Görgü tanıklarının ifadeleri doğrultusunda, kaza sırasında yapılmakta olan iş ve kazaya neden olan olay, 3 nüsha halinde düzenlenen “İş Kaza Bildirimi Tutanağı”na geçirilir. Tutanak, işveren ya da vekili ve görgü şahitlerince imzalanır.

(274)Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – Madde 27.

(275)Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – Madde 28.

(276)Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – Madde 15.

- 3) Olay, kazanın meydana geldiği yer zabitasına (Jandarma ya da Emniyet Birimleri'ne) derhal yazı ile bildirilir.²⁷⁷
- 4) Sosyal Sigortalar Kurumu İl Sigorta Müdürlüğü'ne, kaza anından itibaren en geç iki gün içinde yazılı bildirimde bulunulur.²⁷⁸
- 5) Kaza, en geç kazadan sonraki iki gün içerisinde, yazı ile ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirilmelidir.²⁷⁹
- 6) Kurum müfettişlerince soruşturmanın yapılabileceği düşünülerek; işçi fiilen işe başlamadan, kendisinden alınan ya da işyeri doktoru tarafından tanzim edilen doktor raporu (iş, ağır ve tehlikeli işler sınıfına giriyor ise, akciğer grafisi ve kan grubu, ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilir raporu) ve iş kazası anında işverence tutulmuş bulunan tutanağın bir nüshası, ayrı bir dosyada saklanır.
- 7) İş kazası, Cumhuriyet Başsavcılığı'na intikal etmiş ise, Başsavcılık tarafından istenilen belgeler, bir dosya halinde bu makama gönderilir.

Bunların yanında, mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda, hem süre bakımından hem de başkaca durumlar değerlendirilmeksizin, her halükarda kazadan sonraki iki gün içinde bildirilmesi yükümlülüğü düzenlendiği halde; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda bildirim bakımından, 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemeye paralel iş gününü dikkate alarak değerlendirme yapmış, ayrıca işverenin kontrolü dışındaki yerlerde iş kazasının meydana gelmesi halinde de, üç iş günlük bildirim süresini ıttıla tarihine bağlamıştır.²⁸⁰

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nın (a) bendine göre; “Belirtilen sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde, yukarıda açıklanan sürelerde işverence bildirim yapılmaması durumunda, bildirim Kurum'a yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici işgöremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilmesi için gerekli işlemler yapılacaktır”. Kanun'un 4. Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nın (b) bendi kapsamında da; “Sigortalı olanların iş kazası geçirmeleri ve

(277)Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – Madde 27.

(278)Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu – Madde 27.

(279)4857 Sayılı İş Kanunu - Madde 73.

(280)Bigat, a.g.e., s. 2.

süresinde bildirilmemesi hâlinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için, geçici işgöremezlik ödeneği kendilerine ödenmeyecektir” hükmü yer almaktadır.

Sonuç olarak, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 21. Maddesinin İkinci Fıkrası’nda, konuyla ilgili olarak şöyle denilmektedir; “İş kazasının, 13. Maddenin İkinci Fıkrası’nın (a) bendinde belirtilen sürede, işveren tarafından Kurum’a bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici işgöremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir”.

Meslek hastalığının bildirilme ve Kurum’a bildirim verilme süresi de, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 14. Maddesi’nde düzenlenmiştir; “Kanun’un 4. Maddesi’nin Birinci Fıkrası’nın (a) bendinde sayılan sigortalılar ile Kanun’un 5. Maddesi’nin (a), (b), (c) ve (e) bendinde sayılan sigortalıların meslek hastalığına yakalanmaları halinde; işverenleri tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içerisinde, Kanun’un 5. Maddesi’nin (g) bendinde sayılan sigortalının meslek hastalığına yakalanmaları halinde, işvereni tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içerisinde, aynı süre içinde sigortalı tarafından Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü / Sosyal Güvenlik Merkezleri’ne bildirilecektir”.

Kurum’a yapılan meslek hastalığı bildirimlerinde, meslek hastalığının süresi içinde bildirilip bildirilmediği tespit edilmelidir. Süresi içinde bildirilmeyen meslek hastalıklarında, Kurum’a bildirildiği tarihten önce yapılan masraflar ile ödenen geçici işgöremezlik ödenekleri, işverenden ya da sigortalıdan istenecek, Kanun’un 4. Maddesi’nin Birinci Fıkrası’nın (b) bendi kapsamındaki sigortalıya ödenmemiş ise verilmeyecektir. Ancak, Kurumun haberdar olduğu tarihten itibaren yapılmış masraflar ile geçici iş göremezlik ödenekleri, Kurum tarafından karşılanacaktır.

cd. ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN KURUM KARŞISINDAKİ SORUMLULUĞU

Üçüncü kişiden ne anlaşılması gerektiği önemlidir. Bu bağlamda “üçüncü kişi”; kazaya uğrayan sigortalı ile işveren dışında kalan ve zarara neden olan tüm kişilerdir. Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Madde 26/11’e göre; “İş kazası ve meslek hastalığı, üçüncü kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa, SSK bu işçiye gerekli

yardımlı yapar, ancak zarara sebep olan ve kusurlu olarak bunları çalıştıranlara rucû hakkı saklıdır”.

İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu konusunda, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 21 4. Fıkra’da şöyle denilmektedir; “İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse; sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan ya da ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa, bunları çalıştıranlara rucû edilir”.

İş kazası ya da meslek hastalığı, üçüncü bir kişinin kusuru dolayısıyla meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin ödenmeye başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa, bunları çalıştıranlara rucu edilir.²⁸¹

İş kazası ya da meslek hastalığı; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı ya da hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için, kurumuna ya da ilgililere rucu edilemez. İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölümlerde, Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası ya da meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rucu edilmez.²⁸²

ce. DOĞRU BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Haber verme kâğıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurum tarafından soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonucunda, haber verme kâğıdındaki yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve

(281)Karakas, a.g.e., s. 86.

(282)Karakas, İsa ve Hasanoğlu, Mürteza, İşçi Hakları Rehberi, İlke – Emek Yayınları, Ankara, 2004, s. 455.

vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurum tarafından bu olay için yapılmış yersiz masraflar işverenden geri alınır. İlgililer hakkında ayrıca, Genel Hükümlere göre dava açılır.

Bildirim, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nın (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için işverenlerince, (b) bendi kapsamındaki sigortalılar için kendilerince, Yönetmelik Ek – 7'de yer alan “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu” ile yapılacaktır. İş kazası bölümünde, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu”nun Kurum'a verilme usulü, iş günü ve mücbir sebepler için açıklanan hususlar meslek hastalığı için de geçerli olacaktır. Meslek hastalığının yazıyla bildirilmesinde, işveren ya da sigortalıların imzalarının bulunması, sigortalının, sicil numarası, adı ve soyadı, doğum tarihi, işyerinde yaptığı iş ve mahiyeti, işyerinin adresi, işverenin adı, soyadı, unvanı, şirket merkezi ve ikametgâh adres bilgilerinin bulunması gerekmektedir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. Maddesi'nin Dördüncü Fıkrası'nda da, konuyla ilgili olarak şu hüküm yer almaktadır; “Meslek hastalığı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen ya da yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya Kanun'un 4. Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nın (b) bendi kapsamındaki sigortalıya, Kurumca meslek hastalığı için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmiş ise, geçici işgöremezlik ödenekleri rücu edilecektir”.

Sonuç itibariyle görülmektedir ki; haber verme kâğıdında yazılı bilginin eksik ya da yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan SGK zararlarından, işveren sorumlu tutulmaktadır. Vizite kâğıdında kaza ile ilgili bilgilerin eksik ya da yanlış yazıldığı tespit edildiğinde, SGK'nın bu yanlış veya noksan bilgilendirilmesine istinaden yaptığı ve yapacağı giderler, işverenden tahsil edilmektedir.

2. İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI ÇERÇEVESİNDE 4857 SAYILI İŞ KANUNU VE 818 SAYILI BORÇLAR KANUNU KARŞISINDAKİ SORUMLULUĞU

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77. Maddesi, işveren ve işçilerin yükümlülüklerini düzenlemektedir. Bu Madde çerçevesinde işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin

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

Bu bağlamda 4857 Sayılı İş Kanunu'nda da yer aldığı üzere;²⁸³

- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak,
- Gereken araç ve gereçleri noksansız bulundurmak,
- Alınan önlemlerin uyulup uyulmadığını sürekli kontrol etmek,
- Çalışanların karşı karşıya buldukları mesleki riskler, bu riskler karşı alınması gerekli önlemler konusunda bilgilendirmek,
- Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek,
- Çalışanların yaptıkları işe uygun gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek,
- İşyerindeki riskleri sürekli tespit etmek ve bu risklerin değerlendirilmesi sonucunda alınması gerekli önlemleri almak,
- Meydana gelecek her türlü tehlikeli, önemsiz de olsa yani yaralanma olmasa dahi zaman veya malzeme kaybına yol açan iş kazalarının nedenleri ile ayrıntılarını içeren bilgilerin yer aldığı raporları düzenlemek, bu tür kazaların tekrarını ya da daha büyük kazaları engelleyecek önlemleri almak, işverenin görev ve yükümlülüğündedir.

İşverenin bu görev ve yükümlülükleri ve çalışanları yapmakta oldukları işler nedeniyle uğrayacakları kazalara ve meslek hastalıklarına karşı koruma, İş Hukukumuzda; “işverenin işçiyi gözetme borcu” olarak kabul edilmektedir.²⁸⁴ Çünkü işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenlerin işçiyi gözetme borcunun doğal sonucudur. İşverenin önlem alma görevi, hem çalışanlarına hem de Devlet'e karşı bir zorunluluktan ileri gelmektedir.

Nitekim 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77. ve 89, 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. ve

(283)4857 Sayılı İş Kanunu – Madde 77.

(284)Tuñçomağ, Kenan ve Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınevi, İstanbul, Ocak 2008, s. 15 vd.

1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 173. ve 180. Maddeleri'ne göre; işveren olarak işverenin özen borcu bulunmaktadır. Ayrıca bu borç, objektif ve vazgeçilmez ölçütlere bağlanmış olduğundan, işveren için emredici niteliktedir.²⁸⁵

Bu nedenledir ki, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin tüm yasal düzenlemeler, Türk İş Hukuku'nda çok sayıda yasa, tüzük ve yönetmelikler ile işvereni önlem almaya zorlamaktadır. Bu çerçevede de işveren, çalıştırdığı kişilerin sağlığını ve güvenliğini korumakla yükümlü olduğu gibi, bu kişilerin diğer çalışanların ve işyerinde bulunan üçüncü kişilerin de sağlığını ve güvenliğini korumakla da yükümlüdür. İşverenin, mevzuatta belirtilen bu yükümlülüklerinin altından bizzat kalkmasının doğal olarak olanağı bulunmamaktadır. Esasen işveren, çok olan işlerini tek başına yapamayacağı için, başkalarının yardımına ihtiyacı bulunmaktadır. Nitekim çok büyük iş hacmine sahip olan büyük kuruluşlar, şirket işlerini gördürebilmeleri ve işyerinde kendileri gibi hareket edecek ve işverene ait yetkilerle donatılmış yönetici kişilere ihtiyacı bulunmaktadır. İşte bu yüzden, işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere ihtiyaç bulunduğundan, "işveren vekili" müessesesi doğmuştur.²⁸⁶

4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar, alt işverenlik kavramı yeterince açıklığa kavuşturulamamıştır. Bu nedenle bu ilişki işçileri sendikasılaştırma ve ucuz emek sağlama amaçlı olarak yaygın biçimde kötüye kullanılmıştır. Alt işverenlik; önce asıl işlere yardımcı işlerde, bahçe, temizlik, yemek hizmetleriyle başlamış, giderek asıl işlerin yürütülmesine kadar ulaşılmıştır. Bu uygulama biçimiyle, alt işverenlik işletmelerin faaliyet alanının tamamen dışında, özel bir uzmanlık gerektiren bir işin görülmesi olarak, oldukça da yararlı bir uygulama olmaktan çıkmış, alt işveren çalıştırma başlı başına özel ve alternatif bir istihdam modeli haline gelmiştir. Gerek 3008, gerekse de 931 ve 1475 Sayılı Kanunlar, alt işveren kavramının tanımını yapmak yerine "Birlikte Sorumluluk İlkesi"ni öne çıkarmışlardır.²⁸⁷

Fabrikalarda, işin bölüm ve niteliklerine göre; Genel Müdür, Müdür, Grup Müdürü,

(285)İncirlioğlu, a.g.e., s. 24 – 28.

(286)4857 Sayılı İş Kanunu – Madde 1/II; Mülga 506 Sosyal Sigortalar Kanunu – Madde 4/II ve 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu – Madde 2/II.

(287)Çelik, a.g.e., s. 45.

Şef ve Ustabaşı gibi, inşaat şantiyelerde ise Proje Müdürü, Şantiye Şefi, Saha Mühendisi, Kısım Şefi, formen gibi isimleri alan bu kişiler, çalışanlara karşı işveren görünümündedirler. İşverene ait yetkilerle donatılmış oldukları için, 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 2/5'te; işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların, işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

İşveren vekillerinin sorumluluk ve zorunlulukları, yönetim konusundaki yetki ve görevleriyle sınırlı olmasına rağmen, gözetme borcuna ilişkin 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. Maddesi çerçevesindeki bazı zorunluluklar (astı statüsündeki çalışanları gözetme borcu yükümlülükler), tüm işveren vekillerinin görev ve yetkisi dâhilinde bulunmaktadır. İşveren vekilleri hakkında yapılan tanımlamalarda üç unsur görülmektedir;²⁸⁸

- **Birincisi;** işveren vekilinin hareket alanı yapılan işle, işyeri ve işletmeyle sınırlı kalmasıdır.
- **İkincisi;** işveren adına aldığı yetki ile işini yapmasıdır.
- **Üçüncüsü ise;** yapılan işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görevi oranında yetkili olmasıdır.

İşveren vekili, işverene ait yetkilerle donatılmış olduğu için; İş Kanunumuz, işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukları, işveren vekilleri hakkında da uygulanır.²⁸⁹ Bu nokta itibariyle görülmektedir ki, Madde 1/IV hükmü ile işveren vekili de, tıpkı işveren gibi görülmektedir. Bu nedenledir ki, İş Kanunumuzun idari ceza hükümlerine ilişkin maddeleri, işveren vekillerine de uygulanmaktadır. Bilindiği gibi, özellikle günümüz itibariyle iş sağlığı ve güvenliği artık bir yönetim sistemi haline dönüştüğünden işveren kendinden başka kişilerle birlikte çalışıyorsa ve yönetimde yardımcı kişilere, kendine ait yetkileri onlara devretmişse, işyerlerinde önlem alma ya da aldırma görevi; bu kişilere aittir. Dolayısıyla bu kişiler de, meydana gelebilecek kazalardan ve meslek hastalıklarından sorumlu olacaklardır.²⁹⁰ Öte yandan; bir işyerinin yardımcı

(288)İncirlioğlu, a.g.e., s. 24 vd.

(289)4857 Sayılı İş Kanunu – Madde 1/IV.

(290)OHSAS – 18001 / Occupational Health and Safety Assessment System.

işlerinde çalıştırılan (kapı güvenliği, yemek işleri, temizlik işleri, çalışanların işyerine getirilip götürülmeleri işleri, sağlık hizmetleri vb.) halk deyimini ile taşeronlar önem kazanmaktadır.²⁹¹ Bu kişilere, İş Kanunumuzda “Alt işveren”²⁹² ve Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda ise; “Aracı” denilmektedir.²⁹³

Alt işveren ya da aracı işveren ve esas işveren arasındaki hukuki ilişki, kural olarak istisna akdine dayanır.²⁹⁴ Yukarıda da değinildiği gibi, halk arasında taşeron, denilen ve bazı kuruluşlarda “alt yüklenici” ve Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda “aracı” olarak adlandırılan bu alt işverenler, asıl işveren olmadıkları için kendi adlarına hareket ederler. Bu nedenle de, esas işverenle aralarında çıkacak anlaşmazlık, ancak akdettikleri istisna akdi hükümleri içerisinde çözümlenir

Özet olarak alt işveren de, kendi çalıştırdığı işçilerine karşı “işveren” durumundadır. Bu nedenle de, asıl işveren için 4857 Sayılı İş Kanunu’nda öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar, alt işveren (taşeron) için de geçerli olacaktır. Ancak bunun geçerli olabilmesi için, asıl işveren ile alt işveren arasında yaptıkları istisna akdinde, söz konusu hususların yer almış olması gerekir. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmede yer alan bu hususlar, emredici niteliktedir. Aksine başka türlü işlem yapılamaz. Taraflar birbirlerine yaptıkları sözleşmedeki hükümlerle bağlıdırlar. Ancak bu durum, alt işveren işçilerini ve hak sahiplerini bağlamaz.²⁹⁵

(291)Taşeron – Fr. Tasheron: Bir işin bir bölümünü, genellikle sadece işçilik olarak üstlenen, sermaye ve ekipmanı az, teknik kadrosu bulunmayan küçük yapımcı.

(292)4857 Sayılı İş Kanunu – Madde 2 / 6. Fıkra; “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ya da hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye, asıl işveren – alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanun’dan, iş sözleşmesinden ya da alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur”.

(293)Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu - Madde 87; “Aracı, bir işte ya da bir işin bölüm ve eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı işçi çalıştıran üçüncü kişiye denir. Örneğin; bir inşaat müteahhidinin yapımını üstlendiği inşaatın kaba yapı, elektrik ve su tesisatı, ahşap işleri, boya işleri gibi işlerini bir başka kişilere vermesi halinde, inşaat müteahhidi (asıl işveren), işçileri ile birlikte diğer işlerin yapımını üstlenen kişiler ise, alt müteahhit (alt işveren - aracı) durumundadır”.

(294)Borçlar Kanunu – Madde 355; “İstisna bir akitir ki anınla bir taraf (müteahhit), diğer tarafın (iş sahibi) vermeyi taahhüt eylediği semen mukabilinde bir şey imalini iltizam eder”.

(295)İncirlioğlu, a.g.e., s. 25 vd.

Alt işverenler, çoğunlukla mali güçleri iyi olmadığından, uygulamada iş sözleşmesindeki taahhütlerini yerine getiremeyebilmektedirler. İşte bu nedenle de kanun koyucu, işçileri korumak ve onlara güvence vermek amacıyla, esas işvereni de alt işverenle birlikte sorumluluk altına sokmuştur.²⁹⁶

İşyerlerinde, işverenin daha önce de belirtildiği gibi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı"nda belirtilen bu yükümlülüklerinin altından bizzat kalkmasının olanağı bulunmamaktadır. Bunun için de, işverene getirilen bu yükümlülüklerden doğan bu sorumluluğunu, önce İşçi Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kurulları Hakkında Yönetmelik hükmü gereği; organizasyonu oluşturmalı ve bu organizasyonda yer alan kişiler arasında koordinasyonun sağlayacak ve iş güvenliğinden sorumlu olacak İş Güvenliği Uzmanı'na yaptırarak yerine getirmelidir.²⁹⁷ Aksi halde, hem anılan kurulu kurmamaktan ve anılan uzmanı atamamaktan, hem de 77. Madde'nin hükmünü yerine getirmemekten dolayı, işverenin idari sorumluluğu yanında, idari para cezaları ile işyerini kapatma ya da işi durdurma cezaları yer almaktadır.

Diğer bir önemli konu da, işverenin 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre; işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşması için gerekli önlemleri almak amacıyla, çalıştırdığı kişileri yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli önlemler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler.²⁹⁸

Haricinde bir işyerinde asıl işveren, alt işverene ait işçileri çalıştırıyorsa; alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden de, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumlu olacaktır. İşveren, geçici iş ilişkisi ile işçi çalıştırıyorsa, onlara da kendi çalışanları ile birlikte gerekli

(296)4857 Sayılı İş Kanunu – Madde 2/6.

(297)İş Güvenliği İle Görevli Mühendis ya da Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik - 20 Ocak 2004 Tarih ve 25352 Sayılı Resmi Gazete.

(298)Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik – 07.04.2004 Tarih ve 25426 Sayılı Resmi Gazete.

eğitimi vermekle yükümlüdür. İşverenler, çalışanlarına iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. Tüm bunları yerine getirmemekten dolayı da işveren vekillerinin; idari, cezai ve hukuki sorumlulukları doğmaktadır.

a. İşVERENİN KUSURA DAYANAN SORUMLULUĞU

Türk Hukuk ğretisi'nde; işverenin işçiyi gözetme borcundaki sorumluluğunun, bir "Kusur Sorumluluğu" mu, yoksa "Kusursuz Sorumluluk" mu sayılması gerektiği konusu, yıllardır tartişılmaktadır.²⁹⁹ Bu çerçevede tartişma şuradan kaynaklanmaktadır denilebilir; Bir kısım hukukçu, işverenin işçiyi gözetme borcundan doğan sorumluluğun, 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. Maddesi'ne dayandığını ve dolayısıyla da, bu sorumluluğun bir "Kusur Sorumluluğu" sayılması gerektiği ne sürülmektedir.³⁰⁰ Bir kısım hukukçu ise; işverenin "Kusursuz Sorumluluğu İlkesi'ni benimsemekte ve 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun aksine, işverenin "zen borcu" yönünden objektif bir esastan hareket etmektedir.³⁰¹ çünkü 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77. Maddesi; açıkça işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapma ve bu husustaki şartları sağlama ve araçları, noksansız bulundurma ödevini işverene yüklemiştir. Bu noktada da önemli olan, alınması gerekli önlemin işverenden istenilip istenilmeyeceği değil, gerekli olup olmadığıdır. Gerekli ise, artık başka bir husus söz konusu değildir. Bu nedenledir ki işverenin, 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan doğan sorumluluğu, kendisine hiçbir kusur yklenilmeyen hallerde dahi, "Tehlike Sorumluluğu" içerisinde kabul edilmektedir.

Bu anlamda, kaza fiilen meydana gelmese dahi, 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, idari ceza hükümleri uygulanması söz konusu olacaktır. İşletmenin faaliyetlerinin ya da varlığının, "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı" hükümlerine aykırı durumda bulunması halinde, saptanan eksikliklerin giderilmesi için bir süre verme, kusurun büyüklüğüne göre kapatma ya da idari para cezası uygulanmaktadır. Yönetiminden sorumlu olan işveren ya da işveren vekillerinin, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77. ve 89. Maddelere aykırılık veya 78. Madde de belirtilen tüzüklerde ya da Yönetmeliklerde yer alan hükümlerdeki koşullara

(299)İncirlioğlu, a.g.e., s. 91 – 93.

(300)Güzel, Ali ve Okur, A. Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yaynevi, İstanbul, 1990, s. 226.

(301)Serath, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 194.

uyulmayan her iş sağlığı ve güvenliği tedbiri için, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 105. Maddesi uyarınca, idari para cezası uygulanır. Koşullarının yerine getirilmediği her ay içinde, bu para cezası tekrarlanma yoluna gidilir.³⁰²

Örneğin; bir işletmeye gelen Devlet'in denetimle yetkili elemanı (İş Müfettişi), yapılmakta olan bir inşaat kat döşeme üzerindeki boşluğun kapalı olmadığını ya da korkulukla çevrilmemiş olduğunu görmesi halinde, inşaatta çalışan işçilerden birinin düşüp sakatlanmasına ya da hayatını yitirmesine bakmaksızın "suç oluşmuş" saymaktadır. Bu nedenle de, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 105. Maddesi, 71.45 YTL (2005 yılı için) para cezasını gerektirmektedir. Ayrıca, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 79. Maddesi'ne göre; "Noksan olduğu tespit edilen husus, işçilerin yaşamını tehlikeye sokacak nitelikte ise, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdürü'nden oluşan beş kişilik Komisyon Kararı ile tehlikenin niteliğine göre, iş tamamen ya da kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır".

Bu durumda, işverenin yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almamış olduğundan, işçisinin uğradığı iş kazası ya da meslek hastalığından doğan zarardan sorumlu tutulması, "kusur" oranında hukuki sorumluluğunu gerektirir. Yargıtay bir Kararı'nda; ölümle sonuçlanan bir iş kazasında, ölen işçinin geride kalanlarının talep ettiği destekten yoksun kalma tazminatından işverenin sorumlu tutulabilmesi için "Önemli olan, ölümün işverence alınması gereken bir önlem veya gösterilmesi gereken bir önem ya da özenin olumsuz bir sonucu olarak ortaya çıkmış olmasıdır" şeklinde hüküm vermiştir.³⁰³ Burada vurgulanması gereken husus, alınması gerekli önlemlerin, tüzüklerde öngörülen önlemlerle sınırlı olmamasıdır. Çünkü işverenler, bilim ve teknolojik ilerlemelerin gerektirdiği her türlü önlemi almak zorundadır.

b. İŞVERENİN AKDİ SORUMLULUĞU

İşçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin kaynağının akit olması nedeniyle, işçi davasında "Akdi Sorumluluk İlkesi"ne dayanabilecektir. Bu durum da, 818 Sayılı Borçlar

(302)İncirlioğlu, a.g.e., s. 91 vd.

(303)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 02.08.1977 Tarih ve K. 4176 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

Kanunu, Madde 96 ve 332'ye dayanmaktadır. İşçi de bu nokta itibariyle, iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kaldığı ve bu yüzden zarara uğradığı hususunu ispat etmekle yükümlüdür.

İşveren akdi sorumlulukta, iki unsurdan birini ispat ederek sorumluluktan kurtulabilir;³⁰⁴

1) Gerekli tedbirlerin alınmasında kusuru bulunmadığını ispat etmesi:

İşverenin akdi sorumluluktan kurtulabilmesi için gereken unsurlardan birisi, gerekli tedbirlerin alınmasında kusurlu olmamasını gerektirecek nedeni ispatlamasıdır. Bunun yanı sıra, eğer yardımcı kişinin bir hareketi sonucu zarar meydana gelmişse, işveren bu zarardan da, 818 Sayılı Borçlar Kanunu Madde 100 çerçevesinde ve yardımcı kişilerin sorumluluğunu düzenleyen hüküm gereğince sorumlu olacaktır. Bu sorumluluktan kurtulabilmesi de ancak; yardımcının hareket tarzında kendisi bulunsaydı, bu hareket tazinin kendisi için kusur sayılmayacağını ispat etmesi ile mümkün olabilecektir.

2) İlliyet bağının bulunmadığı: Bu unsur da, sorumluluğa neden olacak durumun gerçekleşmesi ile tedbir alınmaması arasındaki illiyet bağının bulunmaması durumunu ifade etmektedir. Bunun ispat edilebilmesi halinde, sorumluluk son bulacaktır. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sebebiyle, emredici hükümlere aykırılık söz konusu olduğu için, haksız fiil sorumluluğuna da gidilebilecektir. Bu durumda iki sorumluluk yarışacaktır. İşçi dilediği tazminat yöntemini seçebilme hakkına sahiptir. Yalnız işçinin akdi sorumluluk tazmin yöntemini seçmesi yararınadır. İşçi haksız fiil hükümlerine dayandığı takdirde, işverenin kusurunu ispat etmelidir. Yalnız akdi sorumluluğa dayanırsa, yukarıda da belirtildiği gibi, ispat yükü işverene ait olacaktır. Bunun yanı sıra, "Akdi Sorumluluk İlkesi"ne dayalı davada zamanaşımı süresi, 10 yıllık genel zamanaşımı süresine tabi olacaktır. Haksız fiile dayalı davada ise bu süre 1 yıldır.

c. İŞVERENİN KUSURSUZ SORUMLULUĞU

Eğer işçinin zararı, işverenin çalıştırdığı kişinin (müstahdemin) işini gördüğü sırada ve

(304)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: İncirlioğlu, a.g.e., s. 92 vd.

onun bir fiilinin sonucunda meydana gelmişse; işveren adam çalıştıran (istihdam eden) sıfatıyla sorumludur.³⁰⁵ Dolayısıyla bu sorumluluk, öğreti ve uygulamada bir “Kusursuz Sorumluluk” olarak kabul edilmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu açısından da işveren; işçiyi işyeri tehlikelerinden koruma ve önlemini alma ödevini yerine getirmemesinden ya da yasak hükümlerine aykırı davranışından dolayı meydana gelen zararlardan sorumludur. Bu nedenle, kusurlu olup olmadığının araştırılmaması gerekir. Ancak işveren gerekli önlemleri almış ve işçi de alınan önlemlere uymasına rağmen kaza olmuş ve dolayısıyla işçi de zarar görmüşse, sonuca kim katlanmalıdır; işveren mi yoksa işçi ve mirasçılar mı?

Bu soruya Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı ile şöyle cevap vermektedir; “Davacı işçinin, davalı işletmeye ait işi gördüğü sırada yaralandığı, tarafların tümüyle kusursuz olduğu müteala olunmuştur. Kazaya uğrayan işçinin ya da hak sahiplerinin açacakları davalarının hukuki nedeni, risk nazariyesine, yani “Kusursuz Sorumluluk İlkesi”ne dayandığından, 27.03.1957 Tarih ve 1/3 Sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı’nın uygulanması gerekir”. Bu Karar’a göre; 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun 55. Madde hükmünün kusura değil, sadece “Tehlike İlkesi”ne dayandığı kabul edilince, bir kimsenin bir işini görmekle görevlendirildiği diğer bir kimsenin bu işi görmesi dolayısıyla meydana gelen zarardan, ne kendisinin, ne de işçinin herhangi bir kusuru aranmaksızın İşverenin sorumlu tutulacağı sonucuna varılır.

Görüldüğü gibi İş Hukukumuzda, ancak 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun 55. ve 100. Maddeleri uygulanabildiği ölçüde, işverenin “Kusursuz Sorumluluğu”ndan söz edilebilmektedir.³⁰⁶

Esasen Türk İş Hukuku’nda; insana ya da malzemeye zarar veren bir olayda, örneğin iş kazalarında asıl olan, “Kusura Dayalı Sorumluluk”tur ve zarar veren de, bu zararı tazmin

(305)818 Sayılı Borçlar Kanunu – Madde 55; “Başkalarının istihdam ettiği kimselerin ve amelesinin hizmetlerini ifa ettikleri esnada yaptıkları zarardan mesuldür. Şu kadar ki böyle bir zararın vuku bulmaması için, hal ve maslahatın (işin) dikkat ve itina da bulunmuş olsa bile, zararın vukuuna mani istihdam eden kimsenin, zamin olduğu şey ile zararı ika (yapan) şahsa karşı rücu hakkı vardır”.

(306)818 Sayılı Borçlar Kanunu – Madde 100; “Bir borcun ifasını ya da bir borçtan mütevellit bir hakkın kullanılmasını kendisi ile beraber yaşayan şahıslara veya maiyetinde çalışanlara velev Kanun’a muvafık surette tevdi edilen kimse, bunların amellerini icra esnasında ika ettikleri zarardan dolayı, diğer tarafa mesuldür. Bunların fiilinden mütevellit mesuliyeti, evvelce iki taraf arasında yapılan bir mukavele tamamen ya da kısmen bertaraf edilebilir”.

etmek zorundadır.³⁰⁷ Ancak, her geçen gün sürekli gelişen teknolojinin, işyerlerinde üretime uygulanması sonucu meydana gelen bazı tehlikelerin doğurduğu zararların tazmininde, kusur koşulunun aranması her zaman adil olmadığı gibi, toplumsal vicdanı da tatmin etmeyebilmektedir. Bu nedenle de, Yargıtay İçtihatları ile temel hak ve ilkelere uygun olarak “Tehlike (Risk) Sorumluluğu İlkesi” geliştirilmiştir.

Bu İlke, Yargıtay’ın 27.03.1957 Tarih ve 1/3 Sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile yargısallaşarak açıklığa kavuşmuş ve Yargıtay’ın sonraki Kararları’nda da, bu insani düşünceler izlenilmiştir. Bu İlke’nin özü; işyerlerinde işin yürütümü sırasında oluşan tehlikelerden dolayı meydana gelen zararda, işçinin kusurlu olması halinde bile işçinin uğradığı zararın tamamının işçiye değil de, hakkaniyet ölçüsünde ve hiç olmazsa bir kısmından, onun çalışmalarından yararlanan işverenin de sorumlu tutulmasıdır.

d. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN SINIRI

İşverenin, bir iş kazası karşısındaki sorumluluğu, önceki bölümlerdeki anlatımlarda da yer verildiği üzere, “Kusursuz Sorumluluk İlkesi”ne dayandırılmıştır. Böyle olmakla birlikte, bu sorumluluğun, “sınırsız sorumluluk” olarak kabulü de, hakkaniyet ilkelerinin dışına çıkılması sonucunu doğuracaktır.

Kanun koyucu, 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun 44. Maddesi’nde; “Mutazarrır olan taraf, zarara razı olduğu ya da kendisinin fiili zararın ihdasına veya zararın tezayüdüne yardım ettiği ve zararı yapan şahsın hal ve mevkiini ağırlaştırdığı takdirde; hâkim, zarar ve ziyan miktarını tenkis ya da zarar ve ziyan hükmünden sarfınazar edebilir. Eğer zarar kasten ya da ağır bir ihmal veya tedbirsizlikle yapılmamış olduğu ve tazmini borçluyu müzayakaya maruz bıraktığı takdirde, hâkim hakkaniyete tevfikan, zarar veya ziyanı tenkis edebilir” hükmü yer almaktadır.

Bu anlamda görülmektedir ki kanun koyucu, işverenin kusursuz sorumluluğunu, sınırsız bir sorumluluk olarak kabul etmemiştir. Uğradığı bir zarar karşısında, kasıtlı olarak tedaviyi kabul etmeyen birinin, bu tutumu nedeni ile artan zararını talep etmesinin de,

(307)818 Sayılı Borçlar Kanunu – Madde 41; “Gerek kasten, gerek ihmal ve teseyyüp ya da tedbirsizlik ile haksız bir surette diğer kimseye bir zarar ıka eden şahıs o zararın tazminine mecburdur”.

hukuksal bir mantığı yoktur. Zarara uğrayan kişi, kazanın oluşmasında kusurlu bulunmuş ise, kendi kusuru kadar ki zarar bölümünü karşı taraftan talep edemeyecektir. Aksi takdirde, kişinin kusurundan doğan zararın bir başkasına ödettilmesi gibi, hukuksal olmayan bir durum yaratılmış olacaktır. Haricinde kanun koyucu tarafından, kazaya kasıt ya da ağır ihmali ile veya tedbirsizliği ile neden olanlarla, olayda hiç kusuru olmayan işveren eşit tutulmamış; böyle bir durumda da, işverenin ödemek zorunda kalacağı tazminat miktarı, bu işvereni zor durumda bırakacak ise, hâkime bu durumda da tazminat miktarından indirim yapma yetkisi tanınmıştır.³⁰⁸

İşverenin sorumluluğuna getirilmiş olan ikinci sınır da, işçinin zararının SGK tarafından karşılanmış olmasıdır. Bu sınırlama, zarar kavramının tanımından kaynaklanmaktadır. Zarar, kişinin mal varlığında meydana gelecek olan azalmadır. İşçinin bir iş kazasında zarara uğramasını takiben, bu mal varlığı azalması herhangi bir nedenle giderilmiş ise, bir zarardan da bahsetmek mümkün olmayacaktır.

3. İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT SORUMLULUĞU

İş kazaları, sonuçları itibariyle cismani (maddi) ve ruhi (manevi) zararlara neden olmaktadır. Mevzuatımız, iş kazalarının ve buna paralel olarak meydana gelen zararların önlenmesi için; işverene önlem alma yükümlülüğünü, çalışanlara ise alınan önlemlere uyma mecburiyetini emreden hükümler ihtiva etmektedir. Bu çerçevede, işverenin hizmet sözleşmesinden doğan borçlarından birisi de işçiyi gözetmektir. İşverene bağımlı olarak çalışan işçi, doğal olarak onun göstereceği yerde ve şartlarda çalışmak zorundadır. İşverenin en başta gelen görevi, emir ve talimatları doğrultusunda çalıştırmakta olduğu işçinin ruhi ve bedeni sağlığını koruyucu iş şartlarını hazırlaması, iş güvenliği için gerekenleri yapması, gözetim borcunun bir kısmını teşkil etmektedir. İşverenin işçisini gözetme borcu zorunluluğu, hem Cari Hukukumuzun Genel Hükümleri'nden doğmakta hem de bir kısım özel düzenlemelerden kaynaklanmaktadır.³⁰⁹

818 Sayılı Borçlar Kanunu' nun 41/I. Maddesi' nde; "Gerek kasten, gerek ihmal ve

(308)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Gürsoy, a.g.e., s. 191 vd.

(309)Eyrenci, Ö; Taşkent, S. ve Ulucan, D., Bireysel İş Hukuku, Legal Yayınevi, İstanbul, 2004, s. 121 – 122.

teseyyüp ya da tedbirsizlik ile haksız bir surette diğerkimseye bir zarar ika eden şahıs, o zararın tazminine mecburdur” hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede, söz konusu Kanun hükmü gereğince, bir kimseyi ister bile bile, ister savsama ya da tedbirsizlik ile haksız bir şekilde zarara uğratan kişi, bu zararı ödemekle yükümlüdür. 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun 41/I. Maddesi’nde, hukuka aykırı ya da haksız fiil tanımlamasına giren davranışlar da; kast, ihmal, kayıtsızlık, (umursamazlık ya da savsama) ve tedbirsizlik olarak belirlenmiştir. Meydana gelen maddi ve manevi zararların, hukuka aykırı davranışlarda bulunanlar tarafından karşılanması, 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun 46. ve 47. Maddeleri ile de, ayrıca hüküm altına alınmıştır.

818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun 41/I. Madde çerçevesinde, hukuka aykırı ya da haksız fiil dâhilinde yer alan davranışlar şu şekilde tanımlanmışlardır;

- 1) **Kast:** Kast’ın Ceza Hukuku kapsamındaki tanımı şu şekildedir; “Kanun’un suç saydığı bir fiili, sonucunu bilerek ve isteyerek işlemek”. Bu tanımlamadan da anlaşılacağı gibi, kasti davranışın söz konusu olması için, suç sayılan eylemin hukuka aykırılığı bilinerek yapılmış olmalı ve bu eylem sonucunda bir zararın meydana gelmesi istenmelidir.³¹⁰
- 2) **İhmal:** Göz önüne alınması, uyulması ve yerine getirilmesi gereken ödevleri, hiç yapmamak ya da zamanında yapmamaktır. Kanun koyucu, ihmali davranışları da zarar meydana getiren kazalara neden olunmasına bağlı olarak, tazminat sorumluluğunun nedenleri arasında saymıştır. Bu bağlamda, işin görülmesi sırasında, sağlık ve güvenlik kurallarına tam anlamıyla uyulmasının ana unsurlarından birisi de; bu kurallara, mevcut güvenlik önlemlerine ve ikazlara gereği gibi uymak ve asla ihmal etmemektir.³¹¹
- 3) **Savsama ya da Kayıtsızlık:** Kanunda teseyyüp olarak ifade edilen bu davranış, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından, “sağlık ve güvenlik kurallarını önemsememe” şeklinde de tanımlanabilmektedir. Bu yönüyle ihmal kavramı ile de

(310)818 Sayılı Borçlar Kanunu – Madde 41.

(311)818 Sayılı Borçlar Kanunu – Madde 41.

benzeşen savsama; “işle ilgili olası tehlikeleri haber vermeme ya da birlikte çalıştığı arkadaşlarını ikaz etmeme” gibi eylemsizlik içeren bir davranış olarak ortaya çıkmaktadır.³¹²

- 4) Tedbirsizlik:** 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun 41. Maddesi’nde; ihmal ve savsama gibi kusurlu davranışlar arasında sayılan tedbirsizlik hali, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından; “sağlık ve güvenlik kuralları ile mevcut önlemlere uymama” olarak açıklanabilir. Zararla sonuçlanan iş kazası, tedbirsiz davranışlar nedeniyle meydana geldiği takdirde, tedbirsiz davranışlarıyla kazaya neden olanlar da, yasa koyucu tarafından tazminat yükümlülüğü altına alınmıştır.³¹³

Görülmektedir ki, yukarıda sayılan davranışlarda bulunarak, iş kazasına sebebiyet veren ve işyerinde çalışan bir ya da birden çok kişinin zarar görmesine neden olan işveren veya işçiler, hukuka aykırı ve aynı zamanda kusurlu davranmış kabul edilerek, mahkemeler tarafından bu zararları tazmin etmekle yükümlü tutulmaktadır. Bununla birlikte, 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun 41. Maddesi’nde yer alan hükümlerden anlaşıldığı üzere; özel hukuk alanındaki tazminat sorumluluğundan söz edilebilmesi için, hukuka aykırı (kusurlu) bir davranış bulunması ve meydana gelen kazanın, bu kusurlu davranış nedeniyle gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Yani sebeple (kusurlu davranışla), sonuç (kaza ve kaza sonucu ortaya çıkan zarar) arasında bir bağlantı bulunmalıdır.

818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun 55/II. Maddesi’nde de; “İstihdam eden kimsenin, zamin olduğu şey ile zararı ika eden şahsa karşı rücu hakkı vardır” hükmü yer almaktadır. Bu nedenle de işverenler, çalıştırdıkları işçilerin kusurlu davranışları sonucu meydana gelen iş kazaları nedeniyle ortaya çıkan zararları ödemek zorunda kalsalar bile, ödedikleri tazminat tutarlarını, zarara neden olan işçilerden talep etmek hakkına sahiptirler.

818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun “Tedbirler ve Mesal Mahalleri” başlıklı 332. Maddesi’nde şöyle demektedir;

“İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinden kendisinden istenebileceği derecede çalışmak, dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı

(312)818 Sayılı Borçlar Kanunu – Madde 41.

(313)818 Sayılı Borçlar Kanunu – Madde 41.

icap eden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise, yatacak bir yer tedarikine mecburdur.

İş sahibinin yukarda ki fıkra hükmüne aykırı hareket 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.”

Genel olarak işverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucu zarara uğrayan işçi ya da hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğu olup, bu sorumluluk da “akdi sorumluluk” mahiyetindedir.³¹⁴ Özetle ortaya konulacak olursa; işyerinde, iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarara uğrayan işçi ya da hak sahipleri, işverenden tazminat isteyebilirler. Çünkü işçiyi gözetme borcuna aykırı davranan işveren, iş kazası sonucunda sakatlanan ya da meslek hastalığına tutulan işçiye veya ölümü halinde yardımından yararlanamayan yakınlarına tazminat ödemek zorundadır. Ayrıca, iş kazasına uğrayan kişinin sigortalı olması halinde, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre, gerekli sağlık yardımı yapılır ve geçici ya da sürekli işgöremezlik ödenekleri bağlanır.

Eğer, iş kazası ya da meslek hastalığı ölümle sonuçlanmışsa, sigortalının hak sahiplerine, Kanun’da belirtilen koşullarda gelir bağlanabilir. Ancak bu yardım ödenekler, gerçek nitelik taşımazlar. Çünkü çoğu kez, zarara uğrayan işçi ve hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamadığı gibi, manevi zararlarını da karşılayacak herhangi bir ödeme yapılmaz

Öte yandan, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda; sigortalı ya da hak sahiplerinin, bu Kanun’la sağlanan haklar dışında kalan zararlarını, işverenden isteyip istemeyecekleri konusunda bir düzenleme yer almamıştır. İşte bunu için, işçi ve ölümü halinde hak sahipleri, SGK tarafından yapılan yardımları aşan zararları için, Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca maddi ve manevi tazminat isteğinde bulunabilirler.

(314)Mollamahmutoglu, Hamdi, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004, s. 744 – 745.

Tüm bunların haricinde, iş kazaları ya da meslek hastalıkları sonucu doğacak tazminat davaları, kazanın veya meslek hastalığının ortaya çıkardığı sonuca göre de değişmektedir. Bu çerçevede çalışmanın bu aşamasında, “Maddi Tazminat Davası” üst başlığında, “İşgöremezlik Tazminatı” ve “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı” alt başlıkları doğrultusunda ve “Manevi Tazminat Davası” başlığı altında değerlendirmelerde / belirlemelerde bulunulacaktır.

a. MADDİ TAZMİNAT DAVASI

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu, ruhen ya da bedenen zarar gören işçi, işveren aleyhine maddi tazminat davası açma hakkına sahiptir. İşverenin, kendisine bağımlı olarak çalışan işçisini koruma ve gözetme borcuna aykırı hareket etmesi sonucunda, iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalan işçi, Borçlar Kanunu’nun 46. Maddesi’ne göre; işverenin sadece uğradığı cismani zararı için tedavi giderlerinin karşılanmasını değil, aynı zamanda ileride iktisaden karşılaşılabileceği mağduriyetinden doğabilecek zarar ve ziyanın masraflarını da talep etme imkânına sahip bulunmaktadır.³¹⁵

İşçinin iş kazası ya da meslek hastalığına uğraması halinde, Kurum, bu vakaları Sigorta Müfettişleri vasıtasıyla soruşturmaktadır. Sigorta Müfettişleri, hem işyerinde olay mahallini incelemekte, ilgililerin (sigortalı, görgü tanıkları, tanık sigortalılar, işveren yetkilileri) ifadelerini almakta, hem de ayrıca işyeri kayıt ve belgeleri ile olaya ilişkin bütün bilgi ve belgeleri incelemektedir. Yapılan incelemeler sonucunda, düzenledikleri tutanak ve diğer bilgi – belgelere istinaden raporlarını tanzim etmektedirler.

Bu raporlarda, hem işçinin sigortalılık durumu, en son almış olduğu ve hak ettiği ücretler, çalışma gün sayıları, olayın cereyanında işçi, işveren ve/veya üçüncü kişilerin kasıtları, kusurları, iş sağlığı ve işçi güvenliği mevzuatına aykırı hareketleri, olayın iş kazası olup olmadığı gibi vs. saptamalara yer verilmektedir. Belirtilen rapor ve eski belgeler, maddi tazminat davalarında mahkemece incelenerek göz önünde bulundurulmaktadır.³¹⁶

(315)Kendirli, Selçuk, “İş Sağlığı ve Güvenliği İle İş Kazalarında İşveren ve İşçinin Sorumlulukları”, E – Yaklaşım Dergisi, Ağustos 2005, Sayı: 25, s. 35.

(316)Karakas, a.g.e., s. 138 – 139.

Yargıtay, işverenin hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için, yapılan iş ile olay arasında illiyet rabıtasının bulunması gerekliliğini aramaktadır.³¹⁷

İş kazaları nedeniyle uğranılan zararların giderilmesine yönelik maddi tazminat davası, SGK sigorta giderleriyle karşılanmayan kısmın ödetilmesi esasına dayanmaktadır. Bu nedenle bu davalarda, denetim elemanlarınca düzenlenen iş kazası raporları, Kurumca sağlanan yardımlar ve iş kazasına ilişkin Kurum nezdinde yapılan diğer işlemlere ilişkin dosya ve belgeler talep etmektedir. Böylece iş kazasının görüldüğü iş mahkemesince, iş kazası nedeniyle açılan zararların giderilmesi davasında, SGK gelirleriyle karşılanamayan kısmın ödetilmesine hükmetmektedir.

İş kazaları nedeniyle tazminat davalarında, talep edildiği takdirde olay tarihinden itibaren faize hükmedilmektedir.

Konu ile ilgili Yargıtay Kararları aşağıdaki gibidir;

1) İş Kazaları Tazminat Davalarında Olay Tarihinden İtibaren Faize Hükmedilmesi³¹⁸

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 20.02.1992 tarih 1991/13706-1992/1992 E.K sayılı ilamında özetle;“İş kazaları nedeniyle tazminat davalarında istek olduğu takdirde, olay tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerektiği” ifade dilmiştir. Olay aynı zamanda bir haksız fiil olduğundan yerinde bir karardır.

2) Trafik Kazası İle İşverenlerin Eylemi Arasında Sebep – Sonuç Bağlantısının Bulunmaması Halinde Maddi – Manevi Tazminat Talebi³¹⁹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 03.12.1990 tarih 1990/8390-1990/12679 E.K sayılı ilamında özetle; “Olayda; trafik kazasına karışan kişi, üçüncü şahıs olduğu,işverenlerin

(317)Süzek, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s. 224.

(318)Karakaş, a.g.e., s. 142.

(319)Karakaş, a.g.e., s. 139 vd.

çalıştırdığı kimse olmadığı,davacı ile arasında hizmet akdi ilişkisi bulunmadığı, işverenin sorumluluğunu gerektiren bir eylemlerinin olmadığı,olay ile işverenlerin eylemi arasında uygun sebep – sonuç bağlantısı da olmadığı,bu durumda; işverenler hakkındaki davanın reddine karar verilmesi gerekirken, işverenlerin sorumlu tutulmuş olmalarının usul ve kanuna aykırı olduğu” ifade dilmiştir. 3. kişinin fiili ile illiyet bağı kesildiğinden işverenin sorumlu olmadığından yerinde bir karardır.

Bu doğrultuda görülmektedir ki, meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda, meslekte kazanma gücünü az veya çok kaybeden bir işçinin, kaybı ile ilgili gerçek zararını, kendisinin olayda tam kusurlu olması durumu dışında, işverenden talep etme hakkı bulunmaktadır. Meslekte kazanma gücü kayıp oranı ne olursa olsun, bu kayıp karşılığı olan zarar ve ziyanın, işverenden talep edilmesi mümkündür. Çünkü Sosyal Sigortalar Kurumu yardımları ile kazaya uğrayan işçinin tüm zararı ve kaybı karşılanamamaktadır.³²⁰

İş kazasına uğrayan işçinin, işverenden isteyebileceği maddi tazminat ise, aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacağı gibi, iki şekilde olmaktadır; “İşgöremezlik Tazminatı” ve “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”.

aa. İŞGÖREMEZLİK TAZMİNATI

Borçlar Kanunu'nun 46/I. Maddesi'ne göre; “Cismani bir zarara duçar olan kimse, külliye ya da kısmen çalışmaya muktedir olamamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir” şeklindedir. Bu doğrultuda, bir iş kazası sonucu yaralanan işçi, çalışmamasından kaynaklanan ücret kayıpları yanında, işgücü kaybı nedeni ile ileride sağlayamayacağı ücretlerini, tedavi masraflarını ve bunlar için yapılan yol gideri gibi ek masraflar da dâhil tüm zararlarını işverenden isteyebilmektedir.

Meydana gelen iş kazası ya a meslek hastalığı durumlarında, meslekte kazanma gücü kayıp oran % 10 ve daha fazla ise, SGK tarafından sigortalıya, işgöremezlik geliri

(320)Yılmaz, a.g.e., s. 11 – 12.

bağlanmaktadır. Ancak bu gelir, sigortalının gerçek zararına uygun düşmemektedir. SSK tarafından bağlanacak olan sürekli işgöremezlik geliri, yıllık kazancının % 70'inin, işgöremezlik miktarıyla orantılı kısmından ibarettir. Yani tam işgöremezlik durumunda bu gelir, işçinin yıllık kazancının % 70'ine eşittir. Oysa işçinin tam işgöremezlikteki gerçek kaybı, kazancının tamamı yani, % 100'dür. Ayrıca, işgöremezlik derecesi % 10'dan aşağı olan durumlarda da, işçinin cismani zararı olduğu halde, SGK tarafından sürekli işgöremezlik geliri bağlanmamaktadır. SGK tarafından bağlanan gelir, gerçek zararın bir karşılığı olmayıp, bir sosyal güvenlik geliri niteliğindedir. Bu nedenle de, iş kazası nedeniyle iş görme gücünde azalma olan ya da işgöremez duruma düşen işçi, işgöremezlik tazminat davası açarak, SGK tarafından karşılanmayan zararını işverenden isteyebilir.

Ölümlle sonuçlanmayan iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle açılacak davalarda; çalışma gücünün azalması ve/veya kaybından doğan tüm zararlar, iktisadi geleceğin sarsılmasından doğacak zararlar ve bu nedenle doğabilecek diğer zararlar talep edilebilecektir. Bu tür davalarda talep edilebilecek tazminat miktarı, Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde karşılanmayan zararlarla sınırlıdır. Diğer bir ifadeyle talep edilebilecek meblağ, Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde karşılanmayan giderleri kapsayacaktır. Aksi takdirde aynı gider için, çift ödeme yapılması söz konusu olacaktır. Haricinde, işçinin bir kusuru olması durumunda da, bu kusur oranında hâkimce takdir edilen miktarda bir indirim yapılabilecektir.

Konu ile ilgili Yargıtay Kararı aşağıdaki gibidir;³²¹

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 20.12.2004 tarih ve 2004/8895-11364 E.K sayılı ilamında özetle; “Zararlandırıcı sigorta olayı sonucu davacının, % 100 oranında sürekli işgöremez durumda kalıp bakıma muhtaç olduğu, dosyadaki bilgi ve belgelerden belli olduğu gibi, zarar hesabı yapılırken bakıcı giderinin de hesaplama katıldığı, o halde, hesaplanan zarardan indirilecek SSK, peşin sermaye değerinin de % 50 artırımlı olarak hesaplanması zorunlu olduğu” ifade dilmiştir.

(321)Karakas, a.g.e., s. 139 vd.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 21.10.2008 tarih ve 2008/14464-13116 E.K sayılı ilamında özetle;”Kurumun sigortalıya bağladığı ilk peşin sermaye değerli gelirden fazlasını isteme hakkı bulunmadığı gibi, bağlanan gelirin kesilmesi veya kesilmesi gereğinin ortaya çıkması durumunda da, Kurumun ödemediği veya ödeyemeyecek olduğu gelir kesimini rücuen isteyemeyeceği gözetilmesi ve davalının tazminle sorumlu olduğu ilk peşin sermaye değerli gelir miktarına, 506 sayılı Yasa'nın 92. maddesi uyarınca yapılan indirimin yansıtılması gerektiği” ifade edilmiştir.

ab. DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI

Borçlar Kanunu'nun 45. Maddesi'nde; “Bir adam öldüğü takdirde, zarar ve ziyan, bilhassa defın masraflarını da ihtiva eder. Ölüm derhal vuku bulmamış ise, zarar ve ziyan tedavi masraflarını ve çalışmaya muktedir olamamaktan mütevellit zararı ihtiva eder. Ölüm neticesi olarak diğer kimseler, müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir” hükmü yer almaktadır.

Bu nokta itibariyle görülmektedir ki; iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölümlerde, ölen işçinin desteğinden yoksun kalan kişiler tarafından, işveren aleyhine “Destekten Yoksunluk Tazminat Davası” açılabilir. Bu kişiler tarafından, işverenden tazminat talep edilebilmesi için, Borçlar Kanunu'nun 45. Maddesi'ne göre; hayatta iken destek durumunda olan işçinin ölümü ile yardım gören kişilerin para ile ölçülebilecek bir zarara uğramış olmaları gerekmektedir.³²²

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölüm nedeni ile destekten yoksun kalma tazminatı, destekten yoksun kalanlarla ölenin yaşayabilecekleri olası süreler içerisinde, ölenin çalışıp kazanabileceği süredeki kazanç tutarından ve destekten yoksun kalanlara ilerde yapabileceği yardım tutarının peşin ve toptan ödenmesinden ibarettir. Bu tutarın hesaplanmasında, çeşitli veri ve kriterler kullanılmaktadır. Bu bağlamda da, net yıllık kazanç üzerinden destekten yoksunluk tazminatı tutarının hesaplanması gerekmektedir. İş kazası sonucu ölen işçinin yıllık geliri hesaplandıktan sonra, bu gelirin % 30'u, ölenin

(322)Karakas, a.g.e., s. 139 vd.

kişisel gideri olarak kabul edilmekte ve geri kalan miktar, destekten yoksun kalanlara dağıtılmaktadır. “Destekten Yoksunluk Tazminatı”na hükmedilirken, ölümü meydana getiren iş kazası ya da meslek hastalığı oluşumunda, ölenin kastı veya kusuru mevcut ise; bu kusur, tespit edilen tazminatın miktarından indirilebilmektedir.³²³

Konu ile ilgili Yargıtay Kararı aşağıdaki gibidir;³²⁴

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 03.02.1992 tarih ve 1991/12836-1992/859 E.K sayılı ilamında ve Yargıtay 4. Hukuk Dairesi'nin 15.01.2008 tarih ve 2007/10817 - 2008/85 E.K sayılı ilamında özetle;“İş kazaları nedeniyle uğranılan zararların giderilmesi davası, sigorta giderleriyle karşılanmayan kısmın ödetilmesi esasına dayandığı, bu nedenle, sigorta kurumunca bağlanan gelirlerin maddi tazminattan mahsubu gerektiği, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 24. Maddesi uyarınca, geçimi sigortalı tarafından sağlanan ana ve babaya gelir bağlandığı” ifade edilmiştir. İşverenin kurumca karşılanmayan zarardan kusuru oranında talep edilebileceğinden yerinde bir karardır.

b. MANEVİ TAZMİNAT DAVASI

Hukuk Sistemimizde, manevi zararların tazmini de düzenlemiştir. Ancak kanun koyucu, bu tazminatın talebini belli esaslara bağlamıştır. Söz konusu düzenlemenin yapıldığı 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 47. Maddesi'nde; “Hâkim, hususi halleri nazara alarak, cismani zarara duçar olan kimseye ya da adam öldüğü takdirde ölünün ailesine, manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir” hükmü yer almaktadır.

Bu doğrultuda, iş kazası sonucu cismani zarara uğrayan işçinin ya da ölümlü iş kazalarında işçinin ailesinin çektiği acı, elem ve ızdıraplar için, hâkim takdiri ile manevi tazminat tutarı belirlenir ve işverene ödetirilir. Manevi tazminatta bir hesaplama yöntemi bulunmayıp, iş kazasının neden olduğu zararın büyüklüğüne göre, tamamen hâkimin takdir ettiği bir tutar söz konusudur. Bununla birlikte işçinin sağlığında, ailesinin bu tazminatı

(323)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Gürsoy, Kemal Tahir, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı: 38, s. 143 vd.

(324)Karakas, a.g.e., s. 139 vd.

talep etme hakkı bulunmamaktadır. Eğer işçi bu tazminat davasını açmaksızın başka bir nedenle ölür ise, ailesi manevi tazminat talep edememektedir. İşçinin, dava açmasından sonra ölümü halinde de, ailenin bu davayı devam ettirme hakkı bulunmaktadır. Eğer işçi, iş kazası sonucunda hayatını kaybetmiş ise, bu kez ailenin manevi tazminat talep etme hakkı doğmaktadır. Tazminat miktarı da, yine dava konusu olayın özelliğine göre, hâkim tarafından takdir edilecektir.³²⁵

Sonuç itibariyle görülmektedir ki, iş kazasına uğrayan ve bunun sonucunda zarar gören, acı ve sıkıntı çeken işçi ya da ölüm olayı durumunda, kazaya uğrayan işçinin ailesi, karşı karşıya kaldığı üzüntünün karşılığı olarak, işverene manevi tazminat davası açabilmekte ve hâkimin takdir ettiği manevi tazminat tutarı, işveren tarafından ödenmektedir. Bu ödemenin yasal dayanağı da, belirgin olarak 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 47. Maddesi ve 26.06.1966 Tarih ve 7/7 Sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'dır. Anılan Madde'ye ve İçtihadı Birleştirme Kararı'na göre, manevi tazminata hükmedilebilmesi için;³²⁶

- Eylem,
- Zarar,
- Zarar ile eylem arasında illiyet bağı,
- Eylemin hukuka aykırı olması ve
- İşçinin cismani zarara uğraması koşullarının bulunması gerekmektedir.
-

Konuyla ilgili Yargıtay kararları da şu yöndedir;

1) Maddi ve Manevi Tazminatların Kurumca Karşılanmayan Zararların Giderilmesine Yönelik Olduğu;³²⁷

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 28.01.1997 tarih ve 1996/6807-1997/375 E.K sayılı ve 27.05.2008 tarih ve 2007/24424-2008/8071 ilamlarında özetle;“ Davanın, iş

(325)Yılmaz, a.g.e., s. 11 – 12.

(326)Karakaş, a.g.e., s. 154

(327)Karakaş, a.g.e., s. 156.

kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerinin uğramış olduğu maddi ve manevi tazminat istemlerine ilişkin olduğu, bu tür istemler nitelikçe Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan zararların giderilmesine yönelik olduğu, bu nedenle mükerrer ödemeyi ve haksız zenginleştirmeyi önlemek için, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından hak sahiplerine bağlanan peşin sermaye değerinin; belirlenen zarardan indirilmesinde yasal zorunluluk olduğu” ifade edilmiştir.

2) Manevi Tazminatın Saptanmasında Dikkate Alınacak Kriterler³²⁸

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 02.10.2006 tarih ve 2006/8339-9319 E.K sayılı ve 25.10.2005 tarih ve 2005/7868-10156 E.K sayılı ilamlarında özetle;“ Somut olayda, olayın iş kazası olduğu ve olaydan üzüntü duyulduğu nazara alınarak, 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 47. Maddesi'ne ve 26.06.1966 Tarih ve 7/7 Sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nın içeriğine ve öngördüğü koşulların somut olayda gerçekleşme biçimine ve hak ve nesafet kurallarına göre incelenip, ortaya çıkacak sonuca göre uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilebilmesi gerektiği.” ifade edilmiştir. İşçi olay nedeniyle malül kalmasa bile manevi bir zarara uğradığı aşikar olduğundan hakkaniyete uygun bir tazminat verilmesi açısından yerinde bir karardır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 10.02.1994 tarih ve 1993/9360-1994/1922 E.K sayılı ilamında özetle;“Davacı, işyerinde çalışırken, gazdan zehirlenerek tedavi gördüğü, her ne kadar olay kaçınılmazlık sonucu meydana gelmiş ve herhangi maluliyete sebebiyet vermemiş ise de, davacının duyduğu acı ve üzüntü nedeniyle, uygun bir miktar manevi tazminat isteyebileceği” ifade edilmiştir. İşçi olay nedeniyle malül kalmasa bile o süreçte manevi bir zarara uğradığı aşikar olduğundan hakkaniyete uygun bir tazminat verilmesi açısından yerinde bir karardır.

3) Yaşlılık Aylığı Bağlanan Kazalının Maddi – Manevi Tazminatlarının Belirlenmesi³²⁹

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 04.03.2004 tarih ve 2004/1362-1981 E.K sayılı ilamında özetle;“Zararlandırıci sigorta olayına maruz kalan sigortalının maddi tazminat

(328)Karakas, a.g.e., s. 163.

(329)Karakas, a.g.e., s. 163.

miktarı belirlenirken, yaşlılık aylığı bağlandığı tarihten itibaren 60 yaşının ikmaline kadar ki aktif dönem kazancının asgari ücret üzerinden hesaplanması gerektiği” ifade edilmiştir.

B. İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE CEZA HUKUKU ALANINDAKİ SORUMLULUĞU

İşverenlerin, işveren vekillerinin ya da bazı durumlarda işçi statüsünde çalışan kişilerin, iş kazaları sebebiyle cezai sorumluluğu doğabilir. Cezai sorumluluktan bahsedebilmek için, ortada bir kusurun olması gerekir. İster kasıt, ister taksir olsun, kusurun varlığı yeterlidir. Kazaya neden olanlar bakımından, Ceza Hukuku kapsamında bir sorumluluktan bahsedilebilmesi için, kaza olayının ölüm ya da yaralanma ile sonuçlanması gerekir.³³⁰

Mülga 765 Sayılı Türk Ceza Kanunu, kazaya sebebiyet verilmiş olunmasının koşullarını belirlerken, şu unsurlara yer vermiştir;³³¹

- Dikkatsizlik,
- Tedbirsizlik,
- Meslek ve sanatta acemilik,
- Emir ve talimatlara riayetsizlik.

Cezai sorumluluk yönünden kimin kusurlu ve sorumlu olduğunu, hâkim araştırarak bulur. 4857 Sayılı İş Kanunu bakımından işveren ya da işveren vekili sıfatı taşımayan bir kimsenin de, fiilen işveren veya işveren vekilinin yetkilerini elinde bulundurduğunun tespit edilmesi halinde, bu kişinin 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu hükümleri gereğince cezalandırılması söz konusu olacaktır. Yargılama sonucunda, kazanın bir diğer şahsın (örneğin, birlikte çalıştığı bir ya da birkaç arkadaşının, birim amirinin, işveren vekilinin vs.) dikkatsizliği, tedbirsizliği ya da meslek ve sanatta acemiliği nedeniyle meydana geldiğine hükmedilirse, kazaya neden olan hakkında çeşitli hapis ve para cezaları verilmesi kaçınılmazdır.³³²

(330)Balci, Mesut, *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları & Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması ve İçtihatlar*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2008, s. 541 vd.

(331)Mülga 765 Sayılı Türk Ceza Kanunu – Madde 455 ve Madde 459.

(332)Tuna, Hacer, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı*, Türk Harb – İş Sendikası Yayınları, Ankara, 1999, s. 102.

Cezai sorumluluk, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Mevzuat”a aykırı bir davranışın, aşağıda ayrıntılı olarak değerlendirileceği üzere, teftiş sonucunda tespitiyle ya da iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak çıkabilir. Bu bağlamda, kaza fiilen meydana gelmese dahi, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’na göre hapis ve adli para cezası hükümleri uygulanabilecektir. Bir işyerinde işveren (asıl işveren, alt işveren ya da geçici işveren) veya işveren vekili gerekli tedbirleri almadığı için, iş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelmiş ise, bu durum 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’na göre, “tedbirsizlik ve dikkatsizlik” sonucu “taksirle” ölüme ya da yaralanmaya yol açma suçunu oluşturmaktadır. Suçun niteliğine göre de, hapis ya da para cezaları uygulanmaktadır. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu çerçevesinde “bilinçli taksir” de, sonucu öngörüp gerçekleşmesini istememe durumudur. Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek cezanın failin kusuruna göre belirlenmesi öngörülmüştür.³³³

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 85. Maddesinde taksirle adam öldürme suçu düzenlemiştir.

Bu doğrultuda, şantiyelerde ya da işyerlerinde, iş güvenliği kurallarına uymama sonucunda; diğer bir anlatımla işverenin, çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almaması ya da gerekli olan araç ve gereçleri iş yerinde bulundurmaması ve bundan dolayı da iş kazası meydana gelmesi durumunda, yaralanmanın ağırlığına göre, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 85. ve 89. Maddesi gereğince, işverenin cezalandırılması söz konusu olacaktır. Bu nokta itibariyle de görülmektedir ki, işverenin cezai sorumluluğundan anlaşılması gereken, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle, işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde ölmesi veya yaralanması, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’na göre, taksirle “ölüm ya da yaralama” suçlarını oluşturmaktadır.

Mülga 765 Sayılı eski Türk Ceza Kanunu’nun 455. ve 459. Maddeleri’nin son Fıkraları’na göre de; taksirle ölüme neden olma ya da taksirle yaralama suçlarında, failin cezasının tespitinde, failin kusuru (8) oranı üzerinden tespit edilmektedir. 5237 Sayılı Türk

(333)Karakas, İsa, İş Kazası & Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları, Yaklaşım Yayınevi, Ankara, 2006, s. 302 vd.

Ceza Kanunu ile getirilen düzenlemede ise; kusurun matematiksel dağıtımının mümkün bulunmadığı ve kusurluluğun bir değerlendirmeye, olay hâkimi tarafından tespit edileceği esası benimsenmiş ve 765 Sayılı eski Türk Ceza Kanunu'nun, kusuru (8) üzerinden dağıtarak tespit eden ilkesinden vazgeçilmiştir.

Bu bağlamda da taksir için, eski uygulamaya göre bir değişiklik söz konusu değildir. Taksirli hareket ile neden olunan sonucun, münhasıran failin kişisel ve ailevî durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağduriyetine yol açmış olması durumunda, kişi hakkında ceza verilmeyeceği; bilinçli taksir hâlinde ise, verilecek cezadan indirim yapılacağı hükme bağlanmıştır.³³⁴

Taksirle bir işçinin vücuduna acı veren ya da sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan işveren, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 89. Maddesi'nde sayılan sonuçlara göre cezalandırılır.³³⁵

O halde, işverenin 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'na göre cezai sorumluluğu; iş kazası ya da meslek hastalığının meydana gelme durumunda söz konusudur.³³⁶ Meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığı, ya işveren tarafından alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması ya da önlemlerin alınmasına rağmen kaçınılmazlık sonucu oluşmuş olmalıdır. Buradaki işverenin sorumluluğu, iş yerinde gözetim ve denetim görevini yerinde getirmemesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü işyeri, sürekli ve belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kurulmuş bir müessesedir. Bu amacın gerçekleşmesi için de, işverene yönetim ve disiplin uygulama yetkisi tanınmıştır. İşveren, yönetim hakkını kullanırken; iş yasalarına, bu arada iş güvenliği kurallarına uymak ve çalıştırdığı kişilerinde uymasını sağlamak zorundadır.³³⁷

İşverenin, yasalara göre çalıştırdığı işçilerin İş Kanunu'ndaki iş güvenliği mevzuatında belirtilen kuralların uygulanmasını sağlamak amacıyla, çeşitli disiplin cezalarından iş sözleşmesinin feshine kadar geniş yetkilere sahip bulunmaktadır. Bu

(334)Gökcan, Hasan Tahsin, Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2010, s. 987.

(335)5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu – Madde 89.

(336)İncirlioğlu, a.g.e., s. 110 vd.

(337)Güneren, Ali, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010, s. 849 vd.

nedenle, işveren vekili olarak bu yetkilerini kullanmayarak, iş güvenliği kurallarının uygulanmamasından dolayı sorumluluğu bulunmaktadır. O halde, iş güvenliği mevzuatını bilmediği gibi, işin önem ve ciddiyetini kavrayacak durumda olmayan ve işçisinin neden olduğu kazayı önleyecek hak ve yetkisi bulunan işverenin sorumluluğu ortadan kalkamaz. Zira işveren vekili olarak, yöneticinin işyerinde konusunda gerekli gözetim ve denetim görevini yerine getirmemiş olduğundan cezai sorumluluğu bulunmaktadır.

Konu ile ilgili olan mülga 765 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 171/1.,172/4.,174/1.,176.,178.,182/1. ve 183. maddelerinde de hükümler yer almaktadır.

1. İŞ TEFTİŞİ SONUCUNDA CEZAI SORUMLULUĞUN ORTAYA ÇIKMASI

İş güvenliği müfettişleri, işyerlerinde yaptıkları genel denetimlerde, iş güvenliği açısından alınmış olması gereken önlemlerin tümünü gözden geçirirler. Ayrıca, şikâyet üzerine ya da iş kazası nedeniyle yapılan denetimlerde de, tüm iş güvenliği önlemleri incelenir. İşyerindeki denetim sırasında saptanan eksiklikler ve Mevzuat'a aykırılıklardan denetim süresi içerisinde tamamlanabilecek ve düzeltilebilecek olanlar, bu süre içinde işverene tamamlattırılır. Durum müfettişlerce "Teftiş Defteri"ne yazılır ve Rapor'da belirtilir.³³⁸

Bu Raporlarda iş güvenliği müfettişleri, işverenlere belirli bir önel tanınmasını ya da önel tanımadan cezai kovuşturmaya geçilmesini ya da verilen önel sonucunda eksikliklerin tamamlanmaması nedeniyle, cezai kovuşturmanın başlatılmasını talep edebilirler. Söz konusu Raporlar, müfettişlerin bağlı buldukları Grup Başkanları'nca, Bölge Çalışma Müdürlükleri'ne gönderilir.³³⁹

İş Teftişi Tüzüğü'nün 22. Maddesi'nin 4. Fıkrası'na göre; işverenler kendilerine tanınan önel içinde eksiklik ve aksaklıkları gidermek ve giderildiğini Bölge Çalışma Müdürlükleri'ne bildirmekle yükümlüdürler. İş güvenliği müfettişlerinin Tutanak doğrultusunda düzenlenmiş Raporları, Bölge Çalışma Müdürlükleri'ne intikal edince, bu Müdürlük tarafından Raporlar kontrol edilir ve cezai kovuşturma için Cumhuriyet

(338) İş Teftiş Tüzüğü – Madde 22/II.

(339) İş Teftiş Tüzüğü – Madde 22/V.

Savcılığı'na başvurulması gerekip gerekmediğine karar verilir. İş Teftiş Tüzüğü'nün 22. Maddesi'nin son iki Fıkrası'nda da, bu hususa değinilmiştir; "Grup Başkanları'nca Bölge Çalışma Müdürlükleri'ne gönderilen Raporlarda, Çalışma Mevzuatı'na aykırı tutumları saptanan işveren ya da işveren vekilleri hakkında, Çalışma Müdürlükleri'nce yasal kovuşturma yapılmak üzere yetkili makamlara başvurulur".

2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SONUCUNDA CEZAI SORUMLULUĞUN ORTAYA ÇIKMASI

İş sağlığı ve iş güvenliği ceza yaptırımları, sadece 4857 Sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda da, bu konuda yaptırımlar öngörölmüştür. İş Kanunu'nda yer alan yaptırımlar, genellikle iş kazası meydana gelmeden müfettişlerce yapılan denetimler sonucunda uygulanan yaptırımlardır. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda öngörölen yaptırımların uygulanması için ise, bir yaralanma ya da ölüm meydana gelmesi gerekir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uyulmaması sonucunda, yaralanma ya da ölüm meydana gelmişse, işveren ya da vekilleri, mülga 765 Sayılı eski Türk Ceza Kanunu'nun 455. ve 459. Maddeleri'ne göre cezalandırılırlar. Mülga 765 Sayılı eski Türk Ceza Kanunu'nun 455. Maddesi gereğince; tedbirsizlik, dikkatsizlik, meslek ve sanatta acemilik, emir ve talimatlara riayetsizlikle ölüme neden olmak, iki yıldan beş yıla kadar hapis ve 250 TL'den 2.500 TL'ye kadar ağır para cezasını gerektirir.

Fiilin, birkaç kişinin ölümüne ya da bir kişinin ölümü ile birlikte bir veya birkaç kişinin, mülga 765 Sayılı eski Türk Ceza Kanunu'nun 456. Maddesi'nin 2. Fıkrası'nda belirtilen derecede yaralanmasına neden olması, cezanın arttırılmasına yol açar. Tedbirsizlik ya da dikkatsizlikle yaralamaya neden olunması ise; mülga 765 Sayılı eski Türk Ceza Kanunu'nun 459. Maddesi uyarınca, yaralamanın ağırlık derecesine göre belirli oranlarda hapis cezasının uygulanmasını gerektirir.

İş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak, işçi sağlığı ve iş güvenliğinden sorumlu görevliye de, ceza davası açılabilir. Görevlerini aksatmaları sebebiyle kazaya neden olan kimseler için, taksirli suç söz konusudur. İş kazaları sonucunda oluşan ölümlerde de,

taksirli şekilde adam öldürmeye sebep olmak ya da adam öldürmek suçları sebebiyle, olayda şahsi kusuru bulunan iş güvenliğinden sorumlu yetkililer hakkında işverenle birlikte veya ayrı ayrı cezai takibat yapılabilir. Birden fazla şahsın kusurlu bulunması durumunda ise, her şahsın sorumluluğu kusurları ölçüsünde olacaktır.

4857 Sayılı İş Kanunu gereği de, iş sağlığı ve güvenliği gereklerini yerine getirmeyen işverene, 4857 Sayılı İş Kanunu 105. Madde’de; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırı fiiller halinde, uygulanacak para cezaları belirtilmiştir. Bu cezalar, İş Teftiş Tüzüğü’ne göre yapılacak teftişler sonucu verilebilmektedir.

Mülga 765 Sayılı eski Türk Ceza Kanunu 459. Maddesi’nde de taksirle yaralamaya ilişkin cezai müeyyideler belirtilmiştir.

Ceza Hukuku bakımından da iş kazası, ölüm ya da yaralanma ile sonuçlanmış ise 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 85. ve 89. Maddeleri’ne göre Cumhuriyet Başsavcılığı olayla ilgili olarak soruşturma yapıp sorumlular hakkında dava açarak cezalandırılmalarını talep edebilir. Taksirle yaralamalarda Ceza Muhakemesi Kanunu gereğince, öncelikle uzlaşma hükümleri uygulanmaktadır. Taraflar aralarında zararın giderilmesi konusunda anlaşamazlarsa ceza davası açılmaktadır.

C. İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE İDARİ SORUMLULUĞU

1. İDARİ PARA CEZALARI

Müfettiş Raporları’nın gereğinin, Bölge Çalışma Müdürlükleri’nce geciktirilmeksizin yerine getirilmesi zorunludur. Ancak Raporların Mevzuat’a aykırı yönleri varsa, işleme konmaz ve durum aykırılık savları açıklanarak Bakanlığa bildirilir. Söz konusu Kanun Hükümleri gereği, müfettişler Bölge Çalışma Müdürlüğü’nden idari para cezası isteminde bulunabilirler. Bölge Çalışma Müdürlüğü, bu istemi hukukilik ve yerindelik açısından denetler ve uygun görürse, idari para cezasının ödenmesini ilgili işverene tebliğ eder. Bölge Müdürlüğü’nce verilen idari para cezalarına karşı ilgililer, tebliğ tarihinden sonraki 7 gün içerisinde, yetkili Sulh Ceza Mahkemesi’ne itiraz edebilirler. Para cezalarına yapılan itirazlar, Sulh Ceza Mahkemesi’nde zorunlu görülmeyen hallerde, evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Sulh Ceza Mahkemeleri’nce verilen Kararlar kesin

olup, temyiz yolu kapalıdır. İdari para cezaları 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre, mahalli mal memurluklarınca tahsil olunacaktır.³⁴⁰

Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde, 3493 Sayılı Kanuna ile kıdem tazminatı³⁴¹ ve iş ve işçi bulmaya ilişkin cezalar³⁴² dışındaki bütün cezalar, idari para cezasına dönüştürülmüştü. Anılan iki hükümde ise; para cezalarının yanı sıra, hapis cezaları da öngörülmekteydi. Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 100. Maddesi'nde ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun da 104. Maddesi'nde, işverenin işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlere aykırı davranışını para cezası ile cezalandırmıştır. İki kanun arasındaki fark, para cezasının miktarında bulunmaktadır. Her üç metinde de, işverenin işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlere aykırı davranışını yinelemesi durumu düşünülerek, herhangi bir hüküm öngörülmemiştir. İşverenin, işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlere uygun davranışının gerçekleştirilebilmesi, verilecek cezanın etkin ve caydırıcı olabilmesi için, tekerrür halinde cezanın arttırılacağına dair bir Fıkra'nın, yapılacak bir Kanun değişikliği ile Madde'ye eklenmesi isabetli olacaktır.

İnceleme konumuzla ilgili olan harici düzenlemeler de; çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yaşı,³⁴³ yer ve su altında çalıştırma yasağı³⁴⁴ ve gece çalıştırma yasağı³⁴⁵ olarak sayılabilir. Bunun yanı sıra, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 105. Maddesi'nde, "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık" başlığı altında ve Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 101., 102., 103. ve 104. Maddeleri'ndeki para cezaları, tek bir madde olarak düzenlenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 105. Maddesi ile Öntasarı'nın 109. Maddesi arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. 105. Madde'nin İkinci Fıkrası ise, Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 101., 102. Ve 103. Maddeleri'ne paralel olarak düzenlenmiştir. Ancak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak getirmiş olduğu yeni kurumlar

(340)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu – Madde 108/II.

(341)Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu – Madde 98/D.

(342)Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu – Madde 105.

(343)Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu – Madde 67 ve 4857 Sayılı İş Kanunu - Madde 71.

(344)Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu – Madde 68 ve 4857 Sayılı İş Kanunu - Madde 72.

(345)Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu – Madde 69 ve 4857 Sayılı İş Kanunu - Madde 73.

nedeniyle daha geniş bir düzenleme yapılmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 105. Maddesi'nin İkinci Fıkrası'nda, Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 102. Ve 103.

Maddeleri'ndeki konulara ek olarak; iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kararlarını uygulamayan, işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi kurma yükümlülüğüne aykırı davranan, iş güvenliği ile görevli mühendis ya da teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verileceği hükme bağlanmıştır.

105. Madde'nin Üçüncü Fıkrası'nda ise; on altı yaşından küçük çocukları ağır ve tehlikeli işlerde çalıştıran ya da 85. Madde'ye göre çıkarılan yönetmelikteki yaş kayıtlarına aykırı olarak işçi çalıştıran; Dördüncü Fıkrası'nda ise, ağır ve tehlikeli işlerde rapor almadan işçi çalıştıran ve on sekiz yaşından küçük işçiler için rapor almadan bu kimseleri çalıştıran işveren ya da işveren vekiline para cezası verileceği düzenlenmiştir. İki fıkra arasındaki fark ise; Üçüncü Fıkra'da tek bir para cezası verileceği düzenlenmişken, Dördüncü Fıkra'da bu durumda bulunan her işçi için, Madde'de belirtilen miktar kadar para cezası verileceğinin düzenlenmiş olmasıdır. Madde'nin Üçüncü Fıkrası'na da; “bu durumdaki her bir çocuk için” ifadesinin eklenmesi ve cezanın buna göre belirlenmesi, etkinlik ve caydırıcılık açısından daha isabetli olacaktır denilebilir.

Aynı eksiklik, Madde'nin son Fıkrası'nda da görülmektedir. Anılan Fıkra uyarınca; gebe ve çocuk emziren kadınlar için çıkarılacak yönetmeliğe ve İş Kanunu'nun 89. Maddesi'ne göre çıkarılacak yönetmeliklerde belirtilen şartlara ve usullere uymayan işveren ya da işveren vekiline para cezası verileceği düzenlenmiştir. Bu Fıkra'ya da, verilecek para cezasının yönetmelikte belirtilen usullere aykırılık oluşturan her durum için ayrı ayrı verileceğine dair bir hüküm eklenmesi daha uygun olacaktır demek yanlış olmayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere aykırılık halinde verilecek para cezalarını düzenleyen Madde'nin en büyük eksikliği ise; Madde'nin Birinci Fıkrası hariç, Madde'ye aykırı davranışın tekrarı halinde ne ceza verileceğinin düzenlenmemiş olmasıdır. Görüşümüze göre, iş sağlığı ve idari para cezalarının etkin ve caydırıcı olması

gerekmektedir. Bunu sağlamak için de, aynı suçun tekrarı halinde cezanın artırılarak verilmesi uygun olabilir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 107. Maddesi ile de, iş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılığı idari para cezası ile yaptırıma bağlamıştır. Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun aynı konuyu düzenleyen 106. Maddesi'nde ve İş Kanunu Ön tasarısı'nda; teftiş defteri tutmaya ilişkin yükümlülüklerle aykırılık da yaptırıma bağlanmıştı.³⁴⁶ 4857 Sayılı İş Kanunu ise, teftiş defterini düzenlemediğinden, 107. Madde ile diğer metinler arasında doğal olarak bir fark doğmuştur. Bir diğer fark ise, suçun tekrarı konusunda kendisini göstermektedir. Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 106. Maddesi'nde; yazılı suçların kesinleşmesinden sonra, aynı suçun tekrar işlenmesi durumunda, cezaların yarısı oranında artırılarak uygulanacağını hükme bağlamışken; İş Kanunu Öntasarısı ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda, buna yer verilmemiştir.

Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 106. Maddesi ile işçilere de para cezası verileceğini düzenlemiştir. Ancak İş Kanunu Öntasarısı ve 4857 Sayılı İş Kanunu, buna yer vermemiştir. Dolayısıyla da, işçilerin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 96. Maddesi'ne aykırı davranışı, ayrıca düzenlenmemiştir. Ancak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 107. Maddesi'nin İkinci Fıkrası uyarınca, işçilere idari para cezası verilmesi mümkün olabilir.

Para cezaları ile ilgili olarak, iki Kanun arasındaki en önemli fark, para cezasına karşı itiraz edilecek yargı merciinin değiştirilmesidir. Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'na göre; idari para cezalarına karşı ilgililer, tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içerisinde, Sulh Ceza Mahkemesi'ne itiraz edebiliyorlardı. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 108. Maddesi'ne göre de; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'nce verilen idari para cezalarının, 7201 Sayılı Tebligat Kanunu'na göre ilgiliye tebliğinden itibaren en geç 7 gün içerisinde, yetkili İdare Mahkemesi'ne itiraz edilebilir. Bu itiraz, cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. Zorunluluk görülmeyen durumlarda, itiraz evrak üzerinden incelenerek en kısa sürede sonuçlandırılır.

İş Kanunu'na göre verilen idari para cezaları 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil

(346) İş Kanunu Öntasarısı – Madde 111.

Usulü Hakkında Kanun'a göre tahsil edilir. Görüşümüze göre, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun idari para cezalarına itiraz merciini değiştiren düzenlemesi isabetli değildir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'nce verilen bu cezaların idari para cezası olması, bunların itiraz merciinin de İdare Mahkemeleri olması zorunluluğunu beraberinde getirmemektedir. Bu para cezalarına karşı, İş Mahkemeleri'ne itiraz edilmesi gerekmektedir. Ne ceza yargıçları ve ne de idari yargıçlar, iş hukukunun özel bir dalı olan iş sağlığı ve güvenliği konusunda tecrübeye sahiptir. Konunun niteliğine uygun bir çözümün bulunabilmesi için, idari para cezası verilmesine neden olan fiilin unsurları ve ihlal edilen Madde'nin gerekleri iş yargıcı tarafından, bu alanda sahip olduğu mesleki tecrübesi nedeniyle, daha rahat ve kapsamlı olarak tespit edilebilir.

İdari para cezaları, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Ek Madde 2 uyarınca; her takvim yılı başında, Vergi Usul Kanunu'nun (VUK) mükerrer 298. Maddesi uyarınca saptanan, "yeniden değerlendirme" oranında arttırılarak uygulanmaktadır. İş Kanunu Ön tasarısı'nda; idari para cezalarının, her takvim yılı başından itibaren geçerli olmak üzere, bir önceki yılda uygulanan ceza tutarının o yıl için, Vergi Usul Kanunu'nun "yeniden değerlendirme" oranında arttırılması ile uygulanacağı ayrıca düzenlenmişti.³⁴⁷ Bu hükme, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer verilmemiştir.

Sonuç itibariyle belirtmek gerekir ki; 4857 Sayılı Kanun'da, işverenin uymaması halinde yaptırıma bağlanmış çeşitli kurallar mevcuttur. Ancak 4857 Sayılı İş Kanunu, eskisinden farklı olarak, artık idari para cezasının yanında hapis cezasına yer vermemiştir. Yeni düzenleme ile İş Kanunu'na aykırılık halinde artık sadece idari para cezası söz konusu olacaktır. İdari para cezalarının caydırıcı miktarda olması koşuluyla bu düzenleme yerinde bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Ancak 4857 Sayılı Kanundaki hükümlerin niteliği dikkate alındığında, bu yaptırımların caydırıcı olacağını söylemek mümkün değildir. Zira Kanundaki idari para cezalarının çoğu nispi nitelikte olup, bu cezalar 4421 Sayılı Kanundaki para cezalarının artırılmasına ilişkin genel düzenlemenin kapsamı dışında kalmaktadır. Bu bakımdan Kanun Tasarısı'nda yer alan (Madde 112) ve 4857 Sayılı Kanundaki idari para cezalarının, Vergi Usul Kanunu'nun yeniden değerlendirme oranında artırılacağına ilişkin hükmün Kanun'a alınmaması eksiklik olarak

(347)İş Kanunu Öntasarısı – Madde 112.

nitelendirilebilir.³⁴⁸

4857 Sayılı Kanun'da idari para cezaları bakımından dikkat çeken bir diğer hüküm ise, idari para cezalarına itirazın idare mahkemesine yapılabileceğine ilişkin düzenlemedir. Anayasa Mahkemesi'nin 2002 Tarihli Kararı'ndaki esasın kanun koyucu tarafından da benimsendiğini gösteren bu düzenleme de isabetli bir düzenleme olarak değerlendirilmemektedir. Gerçekten de, idari para cezalarına esas teşkil eden suçun unsurlarının oluşup oluşmadığına ilişkin uyuşmazlıkların da, bu alanda ihtisas mahkemesi olarak kurulmuş bulunan iş mahkemelerinde görülmesi gerekir. Suçun konusunun tespiti bakımından önem taşıyan bu husus, suçun failinin tespiti bakımından da önemlidir.³⁴⁹

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine aykırı davranışlara ilişkin olarak, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda öngörülen idari para cezaları, EK – II “4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları (TL)” ve EK – III “10 Haziran 2003 Tarihinde Yürürlüğe Giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan İdari Para Cezaları (YTL)” Dosyaları'nda verilmiştir.

2. İŞİN DURDURULMASI YA DA İŞYERİNİN KAPATILMASI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 79. Maddesi; işin durdurulması ya da işyerinin kapatılmasını düzenlemektedir. Madde'de; işin durdurulması ya da işyerinin kapatılmasının gerekçesini, bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir durumun belirlenmesi oluşturmakta, işin kısmen ya da tamamen durdurulması veya kapatılmasında ise tehlikenin niteliği ön plana çıkmaktadır.

Önceki düzenlemede de olduğu gibi, bu Madde'ye göre verilecek durdurma ya da kapatma kararına karşı, işverenin yerel İş Mahkemesi'ne, altı iş günü içerisinde itiraz etme hakkı vardır. Yeni düzenleme ile Madde'ye; İş Mahkemesi'ne itirazın, işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmayaacağı eklenerek,

(348)Caniklioğlu, Nurşen ve Canbolat, Talat, “4857 Sayılı İş Kanunu'nda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, Kamu – İş Dergisi, Yıl: 2004, Cilt: 7, Sayı: 3, s. 57.

(349)Caniklioğlu ve Canbolat, a.g.e., s. 57.

uygulamada ortaya çıkabilecek Komisyon Kararı'nın derhal uygulanabilirliği konusundaki tereddütler giderilmiştir.

Ayrıca yeni düzenlemeyle, işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması gereği oluşturulan Komisyon'a, Bölge Müdürü yerine kıdemli İş Müfettişi'nin Başkanlık edeceği öngörülmüştür. Madde'ye göre; bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları, böyle bir işyerinde çalışmalarına engel oluşturuyorsa, bu durumda olanların çalışmaktan alıkonulabileceği ve işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması nedeniyle işsiz kalan işçilere, işverenin ücret ödemeye ya da ücretlerinde bir düşme olmamak üzere, meslek veya durumlarına göre, başka bir iş vermeye yükümlü olduğu öngörülmüştür.³⁵⁰

Madde'nin Yedinci Fıkrası gereği, "İşyerlerinde İşin Durdurulması ya da İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik", 05.03.2004 Tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 85. Maddesi'nde, işin düzenlenmesi yönünde, on altı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı ve hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla on altı yaşını doldurmuş, fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin, ağır ve tehlikeli işlerden hangilerinde çalıştırılabilecekleri; 88. Maddesi'nde de; kadınların korunması yönünde, gebe ya da çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde, ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu belirlenmiştir.

Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nda; bir işyerinde işin durdurulması ya da işyerinin kapatılmasının mümkün olabilmesi için, söz konusu işyerinin "Kurma İzni ve İşletme Belgesi"ne tabi bir işyeri olması gerekmektedir.³⁵¹ Bu yöndeki kural, İş Kanunu Ön tasarısı'nda da aynen yer almaktaydı.³⁵²

Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun ve İş Kanunu Öntasarısı'nın ilgili Maddeleri sonucunda, iş güvenliğini sağlamak ve işyerindeki işçileri iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korumak için, oldukça etkili bir yaptırım olabilecek işin durdurulması ve işyerinin kapatılması, sadece belli işyerleri için uygulanan bir yaptırım olarak kalmaktaydı.

(350)Seratlı, a.g.e., s. 25 vd.

(351)Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu - Madde 75/A ve B.

(352)İş Kanunu Öntasarısı – Madde 81.

4857 Sayılı İş Kanunu; hem Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nda, hem de İş Kanunu Ön tasarısı'nda yer alan bu sınırlayıcı uygulama alanı yerine, tüm işyerlerini kapsamı içine alan bir ifade ile işin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımını düzenlemiştir. Yukarıda belirtildiği gibi, Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 75. Maddesi; işin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımlarını, sadece "Kurma İzni ve İşletme Belgesi"ne tabi işyerleri için kabul etmişti. İki yaptırım arasındaki fark ise; "Kurma İzni ve İşletme Belgesi" almadan açılmış olan bir işyerinde işin kapatılmasının, "Kurma İzni ve İşletme Belgesi" almış ve çalışmaya başlamış işyerlerinde ise, işin durdurulmasının söz konusu olmasıydı.

Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun, iş sağlığı ve güvenliği temeline dayanan iki yaptırımı, bu şekilde farklı nedenlere bağlaması öğretide eleştirilmiştir. Bu iki yaptırım arasındaki fark, tehlikenin işyerinin bir kısmında ya da tamamında ortaya çıkmış olmasına ve büyüklüğüne göre belirlenmelidir. Tehlike belli bir makinede, işyerinin belli bir kısmında ortaya çıkmışsa, işin durdurulması yaptırımı uygulanmalı; tehlike işyerinin tümünü tehdit edecek boyutta ise, işyeri kapatılmalıdır. Bu şekilde, bir uygulamanın idari işlemlerin oransallığı ilkesi ile de uyumlu olacağı belirtilmiştir.³⁵³

Öğretide ileri sürülen bu haklı eleştiri ve görüş, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 79. Maddesi'nde benimsenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu, 79. Maddesi'yle; işin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımını, bütün işyerlerinde uygulanacak bir yaptırım olarak düzenlemiş ve iki yaptırımdan hangisinin uygulanacağını da, işyerindeki tehlikenin niteliğine göre belirleneceğini hükme bağlamıştır.

İşin tamamen ya da kısmen durdurulmasına ya da işyerinin kapatılmasına karar verecek Komisyon'un oluşumu açısından da, herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Komisyon, işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi, bir işveren temsilcisi ve Bölge Çalışma Müdürü'nden oluşmaktadır. Komisyon'la ilgili tek değişiklik, Komisyon Başkanı konusunda olmuştur. Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nda³⁵⁴ ve İş Kanunu Ön tasarısı'nda;³⁵⁵ Komisyon'a Bölge Çalışma Müdürü'nün

(353)Seratlı, a.g.e., s. 30 vd.

(354)Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu – Madde 75/1.

(355)İş Kanunu Öntasarısı – Madde 81/1.

Başkanlık edeceği düzenlemişken, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda,³⁵⁶ Komisyon'a kıdemli İş Müfettişi'nin Başkanlık edeceği düzenlenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun, Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'na ve İş Kanunu Öntasarısı'na göre getirdiği bir diğer yenilik de, Komisyonun Sekreteryaya işlerinin, Bölge Müdürlüğü tarafından yürütüleceğinin hükme bağlanmış olmasıdır.

Bu nokta söz konusu olduğunda, Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu ile İş Kanunu Öntasarısı ve 4857 Sayılı İş Kanunu arasındaki fark; İş Kanunu Ön tasarısı'nda ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan, İş Mahkemesi'ne yapılacak itirazın, işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmayacağı yolundaki açık hükümdür. Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde, Madde'de Komisyon Kararı'na karşı yapılan itirazın, Karar'ın uygulanmasını durdurup durdurmayacağı belirtilmediğinden, Komisyon Kararı'nın derhal uygulanmasının mümkün olup olmadığı tereddütlere yol açıyordu. İş Mahkemesi'nin, söz konusu itirazı acele olarak, 6 iş günü içerisinde inceleyeceği ve bunun sonucunda vereceği Karar'ın kesin olduğu yolundaki düzenlemede ise, inceleme konumuzu oluşturan metinler arasında herhangi bir değişiklik olmamıştır.

İşyerlerinde, işin durdurulmasına ya da işyerinin kapatılmasına ilişkin Kurul'da görev yapacak işçinin, iş güvencesinin sağlanması gerekmektedir. Öğretide de, Kurul'un işçi temsilcisi için Sendikalar Kanunu'nun 30. Maddesi gereğince, işyeri sendika temsilcileri için tanınan güvencenin getirilmesi ileri konusu yer almak almaktadır.³⁵⁷

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 79. Maddesi'nin Gerekçesi'nde; “Madde'ye, İş Mahkemesi'ne itirazın işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmayacağı, bir yeni Fıkra olarak eklenmiş ve uygulamada ortaya çıkabilecek olan beş kişilik Komisyon Kararı'nın, derhal kabili infaz olup olmadığı konusundaki tereddütler giderilmiştir” ifadesine yer verilmiştir. Ancak, 4773 Sayılı Kanun ile anılan Madde'de yapılan değişiklik sonucunda, işyeri sendika temsilcilerinin iş güvenceleri geriye götürülmüştür. Bugünkü uygulamada, işyerlerinde işin durdurulması ya

(356)4857 Sayılı İş Kanunu – Madde 79/1.

(357)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: İncirlioğlu, a.g.e., s. 115 vd.

da işyerinin kapatılması kurulunda görev yapacak işçinin, iş akdinin feshe karşı korunması ve iş güvencesi hükümleri kapsamında olan bir işyeri söz konusu ise, İş Kanunu'nun ilgili hükümlerine göre olacak; kapsam dışı bir işyeri söz konusu ise de, herhangi bir Kanun Maddesi'ne dayanılarak koruma sağlanamayacaktır.

Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nda, İş Kanunu Öntasarısı ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda da; işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması yaptırımlarının uygulanabilmesi için, yaşamsal bir tehlike olması şart kılınmıştır. Oysa iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için, böyle sınırlayıcı bir düzenleme yerine, işçilerin sağlığını ya da bedensel bütünlüklerini tehdit eden yakın ve ciddi bir tehlikenin varlığı yeterli sayılmalıdır.

İnceleme konumuzu oluşturan metinlerin hepsi, işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması durumunda, işverenin işçilere ücretlerini tam olarak ödeyeceğini veya mesleklerine / durumlarına uygun yeni bir iş vermek zorunda olduğunu hükme bağlamıştır. İşverenin, işçiye yeni bir iş vermesi durumunda, işçinin ücretinde herhangi bir düşüklük ve çalışma koşullarında olumsuz bir değişiklik olmamalıdır. Aynı şekilde yeni iş, işçi için maddi ya da manevi bir kayba neden olmamalıdır. Bunların aksine bir uygulamada işçi, İş Kanunu'nun Madde 24/II – f bendindeki çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle dayanarak, iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir.

Tüm bu farklılıklar haricinde, işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması kararının uygulanma esasları, kararı verecek Komisyon'un oluşumu, üyelerinin seçimi ve nitelikleri, çalışma usul ve esasları, işyerinin tekrar çalışmaya başlaması konularında, Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu³⁵⁸ ve İş Kanunu Ön tasarısı³⁵⁹ tüzük çıkarılacağını düzenlenmişken; 4857 Sayılı İş Kanunu'nda,³⁶⁰ bu hususların bir yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir.

3. İŞÇİLERİN ÇALIŞMAKTAN ALIKONULMASI

Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 75. Maddesi'nde, İş Kanunu Öntasarısı'nın 81. Maddesi'nde ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 79. Maddesi'nde düzenlenen önlemlerden biri de, "işçilerin çalışmaktan alıkonmasıdır". Bu düzenlemeler doğrultusunda, bir işyerinde;

(358)Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu – Madde 75/d.

(359)İş Kanunu Öntasarısı – Madde 81/d.

(360)4857 Sayılı İş Kanunu – Madde 79/VII.

yaş, cinsiyet ya da sağlık durumu nedeniyle çalışması tehlikeli olanlar, çalışmaktan alıkonulurlar. Burada dikkat edilmesi gereken, tehlikenin işin ya da işyerinin eksikliklerinden, gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından değil, daha çok işçinin kişisel özelliklerinden kaynaklanıyor olmasıdır. İşyerinde, mevzuatta öngörülen önlemlerin yanı sıra, o andaki mevcut bilimsel ve teknolojik gelişmelerin alınmasına olanak sağlanan bütün önlemler alınmış olsa da; işçinin yaşı, cinsiyeti ve sağlık durumu, söz konusu işyerinde çalışmasına engel olabilmektedir.

İş güvenliği müfettişlerinin yaptıkları denetim sırasında; yaş, cinsiyet ya da sağlık durumu nedeniyle söz konusu işte çalışmasında tehlike görülenlere, işveren durumlarına uygun yeni bir iş vermekle yükümlüdür. Ancak herhangi bir denetim olmaksızın, işçinin işverene başvurarak sağlık durumunun yapmakta olduğu işte çalışmasına olanak tanımadığını bildirmesi durumunda da, gözetme borcunun gereği olarak, işveren bu işçiye durumuna uygun bir iş vermekle yükümlüdür. İşçinin bu yöndeki talebine rağmen, işçinin sağlık durumuna uygun bir iş vermeyen işveren, alacaklı temerrüdüne düşer ve işçi çalışmaksızın 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 325. Maddesi'ne göre ücretini talep edebilir. Bunun da ötesinde işçi, yapmakta olduğu iş nedeniyle maddi ya da manevi bir zarara uğrarsa, 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 46. ve 47. Maddeleri uyarınca, tazminat davası da açabilir.³⁶¹

D. İŞYERİNDE İŞ KAZASI MEYDANA GELDİĞİNDE İŞVEREN TARAFINDAN YAPILMASI GEREKEN İŞLEMLER

İş kazasının olduğu yerde, ilgililerce iş kazası dosyası hazırlanarak, kazayla ilgili genel bilgiler toplanır. Daha sonra kuruma verilen bu dosyadaki bilgilerle Mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 15., 17. ve 27. Maddeleri'ne göre işlem yapılır. Bunların dışında, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77., 80. ve 105. Maddeleri'ne göre de, hukuki işlemler gerçekleştirilir. Yine aynı durum için tutulan iş kazası dosyasına göre, Mülga 765 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 455., 456., 457. ve 459. Maddeleri'ne göre de, Asliye Ceza

(361)İncirlioğlu, a.g.e., s. 115 vd.

Mahkemeleri'ne dava açılır.

4857 Sayılı İş Kanunu'na göre işverenler; işyerinde meydana gelen bir iş kazasını ve tespit edilen bir meslek hastalığını, en geç iki iş günü içinde yazıyla ilgili Bölge Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadırlar. Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nda ise; sadece iş kazaları ile ilgili olarak bildirim yükümlülüğü bulunmaktaydı ve işverenler, 73. Madde'nin son Fıkrası ile meydana gelen bir iş kazasını, en geç kazadan sonraki iki gün içerisinde, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlü tutulmuşlardı. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun; meslek hastalıkları için de bildirim yükümlülüğü getirmesi, Madde'nin amacı açısından çok yerinde bir düzenleme olarak nitelendirilebilir. Böylelikle, sadece iş kazaları olan işyerleri değil, meslek hastalıklarının ortaya çıktığı işyerlerinin de, resmi denetim örgütüne bilinmesi ve buralarda denetimin yapılması sağlanabilecektir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun getirdiği bir diğer önemli yenilik de; 77. Madde'nin son Fıkrası'dır. Anılan Fıkra uyarınca, İş Kanunu'nun "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" bölümü hükümleriyle, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili tüzük ve yönetmelik hükümleri, işyerindeki çırak ve stajyerlere de uygulanacaktır.

"İşyeri Kaza ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu", çalışmanın sonunda EK – I Dosyası olarak verilmiştir.

E. YARGITAY'IN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ VE GELİŞMELER

Yargıtay; işverenin, iş kazası ve meslek hastalığından doğan ve Kurum tarafından karşılanmayan zararlardan sorumluluğunu, belirli bir tarihe kadar değişik şekillerde incelemiş, daha sonra özellikle 1967 yılından itibaren ise, bir istikrar içerisinde "Kusursuz Sorumluluk İlkesi"ni benimsemiştir.

Konu ile ilgili ilk Yargıtay Kararları'ndan birisinde işverenin sorumluluğu, haksız fiil esasına dayandırılmıştır. Bu nokta itibariyle Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 02.04.1947 Tarihli bir Kararı'na ilişkin olarak şu hükme varmıştır; "Haftada, normal olarak en çok 48

saatlik iş süresinin uygulanacağı ve işçilere lastik ve tahta ayakkabı giydirmek suretiyle, sudan ve rutubetten korumaya ve soğğun tesirinden koruyacak evsafa haiz elbise ve sair levazım ile teçhiz etmeye, işveren mecbur ve yalın ayak işçi çalıştırılması yasak olup, bu Tüzük hükümlerinden herhangi birine aykırı harekette bulunanlar hakkında, cezai tatbikat yapılacağı tasrih edilmiş bulunduğu ve 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun mutlak sarahatine göre, yukarıda özetlenen ve işçinin sağlığını koruyan hükümlere muhalif bir fiilin “haksız fiil” sayılması zaruridir”.³⁶²

Söz konusu edilen bu Karar haricinde Yargıtay, 4772 Sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortalar Kanunu yürürlükteyken, 1967 yılına kadar işverenin sorumluluğu hususunda içtihatlarını, “Kusur İlkesi”ne bağlı olarak vermiştir. Hatta 1967 yılından sonraki birkaç yıl içerisinde vermiş olduğu Kararları'ndan bazılarında dahi, kusur sorumluluğu ile kusursuz sorumluluğunun (risk nazariyesi) birlikte yer aldığını söylemek mümkündür. Aşağıdaki anlatımlarda, bu Yargıtay uygulamalarından bazılarında da yer verilecektir.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 24.10.1952 Tarihli bir Kararı'nda, gerçekleşen bir iş kazası ile ilgili şunları söylemiştir; “Kazanın, davalının işyerinde, davacının el sürmekle mükellef olduğu cihazın, elektrikten tecrit edilmemiş olması sonucunda meydana geldiği sabittir. Dava, hukuki vasfı itibariyle, Borçlar Kanunu 332. Maddesi yoluyla, aynı Kanun'un 96. Maddesi'ne dayanan bir tazminat davası olmasına göre, Borçlar Kanunu'nun bu Maddesi uyarınca, kazanın meydana gelmesinde kusursuz olduğunu isnat edememiş bulunan davalının, tazminat ile mesul tutulması, Kanun'a uygundur”.³⁶³

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 11.02.1952 Tarihli bir Kararı'nda da şöyle demektedir; “İşçinin vazife gördüğü bir sırada sakatlanması hali, iş akdine müteallik olduğundan, müruru zaman müddeti 10 senedir. Müterafik kusurun derecesi ile manevi tazminatı, mahkeme tayin eder; maddi tazminat miktarını bilirkişiye takdir ettirir”.³⁶⁴

(362)Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 02.04.1947 Tarih ve 54/15 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(363)Yargıtay 11. Hukuk Dairesi – 24.10.1952 Tarih ve 2105/4646 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(364)Yargıtay 11. Hukuk Dairesi – 11.02.1952 Tarih ve 6645/758 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, 1952 Tarihli bir Kararı'nda; iş kazasına uğrayan sigortalının, Kurum'dan gelir almasının, kusurlu bulunan işverene karşı tazminat talebinde bulunmasına mani olmadığına karar vermiştir.³⁶⁵

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girdikten sonra dahi, işverenin meslek hastalığından sorumluluğu konusunda, kusura dayalı sorumluluk görüşünü sürdürmüştür. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 07.06.1969 Tarihli bir Kararı'nda, bu konuda şöyle demektedir; “Borçlar Kanunu'nun 332. Maddesi'ne göre; işveren tehlikelere karşı gerekli tedbirleri almaya ve münasip ve sıhhi çalışma yeri tedarikine mecburdur. Bir şeyi yapmaya mecbur olan kişinin, o şeyi yaptığını ispat etmesi gerekir. Borçlunun sorumluluğuna ilişkin, Borçlar Kanunu'nun 96. Madde genel hükmüne göre, borçlu kendisine hiçbir kusurun isnat edilemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının uğradığı zararı tazmine mecburdur. O halde davacı uğradığı zararı, davalı ise kusursuzluğunu ispat etmek durumundadır”.³⁶⁶

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, daha sonraki Kararları'nda, meslek hastalığının oluşu ve artışında kaçınılmaz etkenlerin payının da göz önünde tutulup, buna göre tazminat belirlenmesi gerektiğine karar vermiştir. Bu bağlamda Kurul'un, 10.03.1973 Tarihli bir Kararı şu yöndedir; “Davalı idare, işçiyi işe alırken sağlık muayenesinden geçirmiş, belli aşamalarda periyodik muayenesini yaptırmış ve işyerinde, işçilerinin sağlığını koruma tedbirleri almış olsa dahi; bu tür hastalıkların doğuş ve artışında, sair kaçınılmaz etkenlerin, özellikle görülen işin ve işyerinin doğal şartları ve varsa uzun süre hizmet yıllarının da etkili olup olmayacağı; oluyorsa davalı işverenin kanıtlanmış olumsuz davranışa olan oranını ilmi, tıbbi ve teknik yönleri ile araştırmak ve hâsıl olacak sonuca göre, bir karar verilmesi gerekirken davalı idareyi % 100 sorumlu tutmuş olması yasalara aykırıdır”.³⁶⁷

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, aynı konu ile ilgili bir diğer Kararı'nda da şöyle demektedir; “Tazminat isteğine sebep gösterilen meslek hastalığının, oluşum ve

(365)Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 16.01.1952 Tarih ve 222.78/11 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(366)Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 07.06.1969 Tarih ve 403/604 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(367)Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 10.03.1973 Tarih ve 1135/184 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

gelişimindeki etkenlerin neler olduğunun araştırılması, hukuki ve kanuni bir zorunluluktur. Davalı idarenin, bütün tedbirleri aynen yerine getirmiş olduğunu ispat etmemiş olmakla, bu olumsuz davranışından dolayı kusurlu, nihayet sorumlu tutulması doğrudur. Ancak kanıtlanmış bu iddia yanında, davalı tarafın Borçlar Kanunu'nun 44. Maddesi'ne dayanan, fakat üzerinde gereği gibi durulmayan savunması vardır. Meslekle ilintili cinsten bir hastalığın doğuş ve gelişiminden, anılan tüzüklerde gösterilen tedbirler dışında, bazı etkenlerin de etkili olup olmadığını araştırmak gerekir. O halde davalı idare, işçiyi işe alırken, onu sağlık muayenelerinden geçirmiş, belli aşamalarda periyodik muayenelerini yaptırmış ve işyerinde, işçilerin sağlığını koruma tedbirlerini almış olsa dahi; bu tür hastalığın doğuş ve artışından sair kaçınılmaz etkenlerin, özellikle görülen işin ve varsa uzun hizmet yıllarının da etkili olup olmayacağı; oluyorsa, davalı işverenin kanıtlanmış olumsuz davranışına olan oranı ilmi, tıbbi ve teknik yönleriyle araştırılmak ve hâsıl olan sonuca göre bir karar vermek gerekirken, mahkemenin anılan esasları kapsayan savunma üzerinde gereği gibi durulmadan, eksik inceleme ile davalı idareyi % 100 sorumlu tutmuş olması, yasalara aykırıdır".³⁶⁸

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, meslek hastalığında işverenin sorumluluğu konusunda, kaçınılması mümkün olmayan hallerden dolayı, tazminatta indirim yapılmasını öngörmüştür. Anılan Daire, 11.11.1971 Tarihli bir Kararı'nda, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun görüşüne benzer bir şekilde, şöyle belirtmektedir; "Meslek edinilen bir işin görülmesi sırasında ortaya çıkan ve meslekle ilintili cinsten bir hastalığın doğuş ve gelişiminde, tüzüklerde gösterilen tedbirler dışında bazı etmenlerin de etkili olup olmadığını araştırmak gerekir. Davalı idare muayenelerini yaptırmış işyerlerinde, işçilerin sağlığını koruma tedbirlerini almış olsa dahi; bu tür hastalığın doğuş ve artışında sair kaçınılmaz etkenlerin, özellikle görülen işin ve işyerinin doğal şartları ve varsa uzun süren hizmet yıllarının da etkili olup olmayacağı; oluyorsa davalı işverenin, kanıtlanmış olumsuz davranışına oranı ilmi, tıbbi ve teknik yönleri ile araştırılmak ve hâsıl olan sonuca göre bir karar vermek gerekirken, mahkemenin anılan esasları kapsayan savunma üzerinde gereği gibi durulmadan, eksik inceleme ile davalı idareyi % 100 sorumlu tutmuş olması, yasalara

(368)Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 08.12.1973 Tarih ve 9/1339 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

aykırıdır”³⁶⁹.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, iş kazası konusunda da bazı Kararları, işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğu şeklindedir. Anılan Daire, 15.05.1967 tarihinde verdiği bir Kararı'nda, şöyle demektedir; “Mahkeme, iş kazasının oluşunda, davalı tarafa hiçbir kusur ve sorumluluk yüklenemeyeceğini söyleyen bilirkişinin görüşünü benimseyerek, tazminat isteğinin reddine karar vermiştir. Buna karşın davacı, taraf mahkemenin yetersiz bir rapora dayanarak hüküm tesis etmiş olduğunu ileri sürmüştür. Davacı işçinin, baraj yaparken gözüne taş sıçraması yüzünden malul kaldığı, davalı idarece de kabul edilmiştir. Ayrıca davalıya, çalışırken gözlük verilmemiş olduğu, objektif delillerle tespit bulunmuştur. Bilirkişi, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği hükümleri çerçevesinde, meseleyi bilimsel bir tahlile tabi tutmamıştır. Mahkeme'nin, tüzükteki kurallar göz önünde tutulmaksızın düzenlenmiş bir rapora dayanarak, tazminat isteğinin reddine karar vermiş olması, yasa ve usule aykırıdır; davacı işçinin temyiz itirazı, bu bakımdan yerindedir”³⁷⁰.

Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.01.1971 Tarihli bir Kararı'nda şöyle demektedir; “Davacı, meydana gelen iş kazası sebebiyle, hastanede yatıp tedavi gördüğü süre zarfında ödenmeyen iş parasını istemiştir. İşçiyi hizmet akdine göre çalıştırmakta olan davalı, İş Kanunu'na göre gerekli güvenlik tedbirlerini almakla yükümlü olup, bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi sebebiyle meydana gelen iş kazasından ötürü, işçinin uğrayacağı zararı tazminle sorumludur. O halde, iddianın açıklanan hukuki esası göz önünde tutularak, davalı işverenin, iş kazasının meydana gelişinde kusurlu olup olmadığı ve yine davacı işçinin de, birlikte sebebiyet verme halinin bulunup bulunmadığı araştırılıp tespit edilmeli ve bu suretle varılacak sonuca göre karar verilmelidir”³⁷¹.

Belirtildiği üzere, Yargıtay 1967 tarihinden itibaren kusursuz sorumluluk yolunda içtihatlar da bulunmuştur. Bu nokta itibariyle, 1983 yılına kadar kusursuz sorumluluğun

(369)Yargıtay 9. Hukuk Dairesi – 11.11.1971 Tarih ve 25057/22413 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(370)Yargıtay 9. Hukuk Dairesi – 15.05.1967 Tarih ve 2430/4123 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(371)Yargıtay 9. Hukuk Dairesi – 28.01.1971 Tarih ve 14552/980 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

dayanağının, “Risk İlkesi” olarak belirtilmesine rağmen; bu tarihten itibaren, “Tehlike İlkesi”ne doğru bir kayma olduğu gözlemlenmektedir. Bu nedendir ki, Yargıtay’ın bu iki kavramı kullanırken, sık sık kavramlar arasında geçiş yaptığını söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü Yargıtay İçtihatları’nı “Risk İlkesi”ne dayandırırken; risk kavramını bazen genel anlamda ve kusursuz sorumluluk yerine, bazen de “Tehlike İlkesi” ile birlikte, yani onunla aynı anlama gelecek şekilde kullandığı görülmektedir. Bu durum, özellikle 1967 yılından sonra verilen kararların incelenmesi noktasında, dana net olarak ortaya konulabilecektir.

Yargıtay, kusursuz sorumluluğu kabul etmesine temel sebep olarak, ilk başta ekonomik bakımdan işçi ve işveren arasındaki eşitsizliği, sosyal açıdan da işçilerin korunması gerekliliğini göstermektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin, 12.10.1967 Tarihli bir Kararı, bu konuda şu hükmü içermektedir; “İşçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir zaman realitesi içinde vukua gelen her kaza, iş kazasıdır. İş kazasına uğrayan işçinin ya da hak sahiplerinin, iş kazalarından dolayı açacakları davaların hukuki sebebi, Kurum tarafından sağlanan haklar ve menfaatler dışındaki zararların ödetilmesi ilkesine dayanır. O halde, burada işverenin patrimuvanına risk yükleyen klasik sorumluluk kurallarının iktibası söz konusu olmalıdır. İş Hukuku alanında, bilimsel içtihatlar ve özellikle risk nazariyesi, sanayinin gelişmesiyle, iş kazalarına karşı işçilere garantiler getirme yolunda zorunluluğun belirgin bir ifadesi olarak görülür. Yine meseleyi sosyal alan üzerinde inceleyen risk nazariyesi, bütün sosyetei faydalandıran bir ilerleyiş hamlesine, elleriyle çalışanları feda etmenin en ilkel adalet fikrine karşıt olacağı görüşünü savunur. Bu nazariyeden ilham alınarak, iş kazalarında klasik sorumluluk kurallarının iktibası yoluna gidilmiş ve işverenin patrimuvanına risk yükleyen içtihatla, İş Hukuku’nun temel ilkelerinden birisi olarak vücut bulmuştur”.³⁷²

Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 03.11.1967 Tarihli bir başka Kararı’nda da şöyle demektedir; “Gerçekten iş kazasının oluşunda, davacıya herhangi bir kusur yükletilmemiştir. Bundan başka, kaza davalı işletmeye ait bir işin yapılması sırasında meydana gelmiştir. İşçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu esnada vukua gelen her kaza, iş kazası olarak sayılmıştır. İş kazasına uğrayan işçinin ya da hak sahiplerinin, iş

(372)Yargıtay 9. Hukuk Dairesi – 12.10.1967 Tarih ve 7295/9545 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

kazalarından dolayı açacakları davaların hukuki sebebi, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerinde sağlanan haklar ve menfaatler dışındaki zararların ödetilmesi ilkesine dayanır. O halde, burada işverenin patrimuvanına risk yükleyen klasik sorumluluk kurallarının iktibası söz konusu olmalıdır. İş Hukuku alanında, bilimsel içtihatlar ve özellikle risk nazariyesi, sanayinin gelişmesiyle, iş kazalarına karşı işçilere garantiler getirme yolunda zorunluluğun belirgin bir ifadesi olarak görülür. Yine meseleyi sosyal alan üzerinde inceleyen risk nazariyesi, bütün sosyeteği faydalandıran bir ilerleyiş hamlesine, elleriyle çalışanları feda etmenin en ilkel adalet fikrine karşıt olacağı görüşünü savunur. Bu nazariyeden ilham alınarak, iş kazalarında klasik sorumluluk kurallarının iktibası yoluna gidilmiş ve işverenin patrimuvanına risk yükleyen içtihatla, Sigorta Hukuku'nun, temel ilkelerinden birisi olarak vücut bulmuştur. Örneğin; 27.03.1957 Tarih ve 1/3 Sayılı İBK'da, bu görüşün bir belirtisidir".³⁷³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi daha sonra da; 15.01.1970 Tarih ve K.233 Sayılı, 09.10.1970 Tarih ve K.21010 Sayılı, 26.10.1971 Tarih ve K.21915 Sayılı Kararları'nda, aynı doğrultuda görüş bildirmiştir.³⁷⁴

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da aynı tarihlerde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Kararları'na benzer nitelikte görüşler belirtmiştir. Örneğin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25.05.1968 Tarihli bir Kararı'nda, 9. Hukuk Dairesi'nin sorumluluğu tesis eden görüşlerini, tasvip etmekle birlikte, hak ve menfaat kuralları gereği, her iki tarafta kusursuzsa, hâkimin Borçlar Kanunu 43. Madde hükmüne dayanarak, indirim yapması gerektiğine karar vermiştir.³⁷⁵ Yargıtay, işverenin sorumluluğunu tesis ederken kullandığı risk esasını, önceki anlatımlarda da üzerinde durulduğu üzere, değişik anlamlarda kullanmıştır. Örneğin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 02.07.1969 Tarihli bir Kararı'nda, söz konusu kavramı, kusur sorumluluğundan ayrı bir sorumluluk çeşidi olarak, yani "Kusursuz Sorumluluk İlkesi"ni ifade eder bir tarda kullanmış ve şu hükme varmıştır; "Kazaya uğrayan işçinin ya da hak sahiplerinin açacakları tazminat davalarının hukuki sebebi, risk nazariyesine yani, "Kusursuz Sorumluluk Esası"na dayandığından;

(373)Yargıtay 9. Hukuk Dairesi – 03.11.1967 Tarih ve 8075/10714 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(374)Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; 15.01.1970 Tarih ve K.233 Sayılı, 09.10.1970 Tarih ve K.21010 Sayılı, 26.10.1971 Tarih ve K.21915 Sayılı Kararları; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(375)Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 25.05.1968 Tarih ve K.343 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

olayda, 27.03.1957 Tarih ve 1/3 Sayılı İBK'nın uygulanması gerekir.”³⁷⁶ Daha sonraki Yargıtay Kararları'nda ise risk esaslı, kusursuz sorumluluğun yerine kullanılan bir kavram olmaktan çıkmış ve kusursuz sorumluluğun bir çeşidi olan, “Tehlike Sorumluluğu” olarak anılmaya başlamıştır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 13.06.1975 Tarihli bir Kararı'nda, bu görüşünü şöyle dile getirmiştir; “Zira işçinin, işveren aleyhine açacağı bu tür davalarda, hukuki sorumluluğun kaynağı, belirli tehlikeler yaratan faaliyetlerin sonuçlarını, bu faaliyetlerden yararlananlara yükleyen ve uzun zamandan beri, hem öğreti de hem de Yargıtay tarafından benimsenmiş bulunan, “Tehlike Sorumluluğu”dur”.³⁷⁷ Yine aynı doğrultuda olacak şekilde, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da; “Tehlike sorumluluğu çerçevesinde, risk nazariyesinin bir olayda uygulanabilmesi için, işveren ve kazazede işçiye, herhangi bir şekilde kusur izafe edilmemiş ve olayların, kaçınılmaz nedenlerden ileri gelmiş olması gerekmektedir” şeklinde bir ifade tarzı ile “Tehlike İlkesi”ni ayrı bir sorumluluk olarak nitelemektedir.³⁷⁸

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 29.12.1981 Tarihli bir Kararı'nda da, “Tehlike İlkesi”ne bağlı sorumluluk çeşidini, daha belirgin bir ifade tarzı ile ortaya koymaya çalışmıştır; “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 içerisinde düşünmek gerekir”.³⁷⁹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, 28.10.1983 Tarihli bir Kararı'nda, bu gelişmeyi, yani “Tehlike İlkesi”ne bağlı kusursuz sorumluluğu şu hükme bağlamıştır; “Olayda, davalı işverene atfı kabil bir hususun ya da kaçınılmazlık halinin bulunup bulunmadığı saptanmalı ve işveren, kusursuz sorumluluğu dikkate alınarak sonuca varılmalıdır”.³⁸⁰

(376)Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 02.07.1969 Tarih ve E.452 – K.655 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(377)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 13.06.1975 Tarih ve E.1949 – K.3782 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(378)Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 10.03.1978 Tarih ve E.807 – K.374 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(379)Yargıtay 9. Hukuk Dairesi – 29.12.1981 Tarih ve E.1981/11282 – K.1981/15904 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(380)Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 28.10.1983 Tarih ve E.1981/9.929 – K.1983/1044 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.0

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 18.03.1987 Tarihli bir Kararı'nda da, kendi görüşlerinin de geçtiği merhaleleri ve geldiği yeri ifade eder tarzda, şöyle demektedir; “Sanayinin gelişmesi ve yurt düzeyine yayılması sonucunda, işyerlerinde kullanılan teknik ve motorlu araçların, her geçen gün daha fazla artması ve bu nedenle de, alınabilecek her türlü önlemlerle dahi önüne geçilmesi olanağı bulunmayan tehlikelerin ortaya çıkması, dolayısıyla da iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük artışlar göstermesi karşısında, “Kusura Dayanan Sorumluluk İlkesi”nin yetersiz kaldığı ve modern toplum hayatının ihtiyaçlarına cevap veremediği görülmüştür. İşte son zamanlarda kendisini yoğun bir şekilde hissettiren teknik ve teknolojik alanlardaki bu gelişmeler, kusuruz sorumluluğun bir türü olan, tehlike sorumluluğu kavramını ortaya çıkarmıştır. Tehlike sorumluluğunu savunan bilim adamları, işverenin özen borcunu, ideal ölçüleri içerisinde yerine getirmesi halinde dahi, meydana gelen zarardan yine de sorumlu tutulması gerektiğini savunmaktadırlar”.³⁸¹

Yargıtay, ilk Kararları'nda işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğunun haksız fiile dayandığını kabul etmişken; zamanla işçinin yararını daha fazla gözeten, “Akdi Sorumluluk İlkesi”ni benimsemiştir. Sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda meydana gelen gelişmeler nedeniyle, “Akdi Sorumluluk İlkesi”nin de yetersiz kaldığının düşünmesi üzerine Yargıtay, son uygulamalarında, istikrarlı bir şekilde, “Tehlike Sorumluluğu İlkesi”ni kabul etmeye başlamıştır.³⁸²

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, ilk defa 25.05.1968 Tarihli bir Kararı ile de, kaçınılmaz olayda kusursuz sorumluluğunu uygulanması gerektiğini belirtmiştir; “Dava konusu olan olayda, davacı tamamıyla kusursuz olmakla birlikte, davalı tarafta da hiçbir kusur bulunmamış kaza, “gayrikabili içtinap” bir olay olarak nitelendirilmiştir. Burada davalı kurumun; tam kusurlu ve ağır ihmalli kasıt hallerinde olduğu gibi, zararın tamamından sorumlu tutulmasına imkân olmadığı, hak ve nesafet kurallarının da bunu gerektirdiği ve hâkimin, 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 43/1. Madde hükmü gereğince, tazminatın suret ve derece – i şümülünü, hal ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre

(381)Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 18.03.1987 Tarih ve E.1986/9 – 722 – K.1987/203 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>, Son Erişim: 15.05.2010.

(382)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Dergisi, 5 Mayıs 1988, s. 598 – 603.

tain edeceği hususundaki mahkemenin görüşü, Hukuk Genel Kurulu tarafından da benimdenmiş ve davacının temyiz itirazlarının reddi ile direnme kararının onanması cihetine gidilmiştir”.³⁸³

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 02.07.1969 Tarihli bir Kararı’nda da şöyle demektedir; “Kazaya uğrayan işçinin ya da hak sahiplerinin açacakları tazminat davalarının hukuki nedeni, “Risk Nazariyesi”ne yani “Kusursuz Sorumluluk Esası”na dayandığından; olayda, 27.03.1957 Tarihli ve 1/3 Sayılı İBK’nın uygulanması gerekir. Ancak, kusurlu sorumluluk ile kusursuz sorumluluğun aynı olmadığına ve bunun sonucu, hüküm altına alınması gereken tazminat miktarının farklı olması, hak ve nesafet kurallarının bir gereği sayılmasına binaen dava konusu olayda, davacı tamamı ile kusursuz olmakla birlikte, davalı tarafında hiçbir kusuru olmadığı göz önünde tutularak, Borçlar Kanunu 43. Madde gereğince, hak ve nesafet kuralları çerçevesinde, tazminat hak ve mevkiinin icabına göre, tayin ve takdir olunmak gerekir”.³⁸⁴

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun bu eğilimi, Yargıtay Daireleri’nce de kabul edilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14.11.1969 Tarihli bir Kararı’nda şöyle demektedir; “Zararın husulünde, % 50 etkili olduğu anlaşılan ve bilirkişi tarafından (kötü tesadüf) olarak adlandırılan yabancı etkenlerin bütün sonuçlarını, işçiye yüklemeye cevaz yoktur. Zira olay, tamamen etkenlerin sonucu olsaydı bile, işveren sorumlu olacaktı. Daire’nin, “Risk Nazariyesi” çerçevesinde tayin ettiği içtihat, bugünde yürürlüktedir. Şüphesiz bu durumda, hakkaniyet gereği tazminat, uygun bir miktar indirilmelidir”.³⁸⁵ Aynı Daire, 24.05.1973 Tarihli bir Kararı’nda da, işçinin iş kazasının oluşumunda, % 100 oranında kusurlu olması halinde, artık kusursuz sorumluluğun uygulanamayacağına karar vermiştir. Söz konusu Karar şöyledir; “Davalı işverenin ve kazaya uğrayan işçinin, kusurları yoksa da “Risk Nazariyesi”ne göre, davalı işverenin sorumlu olacağından söz ederek, mahkeme davayı kabul eylemiş; davalı da, hükmü temyiz etmiştir. Kusur tespitinde, kusurun % 100 damperli şoföründe olduğu kabul edilmiştir. O halde, zararlandırıcı olayın, tam bir

(383)Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 25.05.1968 Tarih ve E.1968/9 – 100 – K.343 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

(384)Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Dergisi, 5 Mayıs 1988, s. 598 – 603.

(385)Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14.11.1969 Tarih ve E.8901 – K. 10743 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Dergisi, 5 Mayıs 1988, s. 598 – 603.

sorumlusu vardır. İşverenin ise, zarar yaratan tehlike ile hiçbir bağlantısı yoktur”.³⁸⁶

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi de, Genel Kurul ve 9. Hukuk Dairesi ile aynı doğrultuda kararlar vererek, işverenin kaçınılmazlık halinde doğan iş kazalarından ve meslek hastalıklarından sorumlu olduğunu kabul etmiştir. Yine bu Daire’ye göre de; tam tazmine gidilmeyip, Borçlar Kanunu 43. Madde doğrultusunda işverenin payının fazla olduğu göz önünde tutularak, tazminat miktarı tayin edilmelidir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 04.04.1975 Tarihli bir Kararı’nda şöyle demektedir;“Zararlandırıcı olayın meydana gelişinde, işveren % 60, davacı işçi % 20 kusurlu bulunmuş; % 20 oranında ise, kaçınılmazlık durumu saptanmıştır. Buna rağmen, mahkemenin davalıyı % 80 oranında kusurluymuş gibi kabul ederek, bu derece tazminle yükümlü tutması, % 20 kaçınılmazlık durumu için, Borçlar Kanunu’nun 43. Maddesi gereğince bir indirim yapmaması, usul ve yasaya aykırı olup, “Hakkaniyet İlkesi” ile bağdaşmaz. % 60 oranında kusurlu bulunan bir kişiyi, % 80 kusurluymuş gibi tazminatla yükümlü tutmak kabul edilemez”.³⁸⁷

Aynı Daire’nin, meslek hastalığı konusunda 18.04.1975 Tarihli bir Kararı da şöyledir; “Davacının, işten ayrıldıktan sonra, meslek hastalığının çıkış tarihine kadar geçen sürenin, mevzuatın öngördüğü yükümlülük süresine ulaşmadığı ve işyerinde gerekli tedbirlerin alınmadığı anlaşılmış ve işveren kusursuz dahi olsa – illiyet bağının var olması şartıyla – işçinin uğradığı meslek hastalığından ötürü, sorumlu bulunmuş olmasına göre davanın reddi cihetine gidilmesi, usul ve yasaya aykırıdır”.³⁸⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, daha birçok Kararı’nda, aynı nitelikteki görüşlerine devam etmiştir.

Yargıtay uygulamalarında göze çarpan ilginç bir özellik de, “Kusursuz Sorumluluk İlkesi”nin kabul edilmesine rağmen; tarafların kusurlarının da, tazmin miktarının tayininde dikkate alındığıdır. İşverene, işçiyi koruması ve gözetmesi için, geniş bir yelpaze şeklinde ve Kanunlar çerçevesinde ödevler yüklenmiştir. İşveren, kusurun herhangi bir şekliyle (kast, ağır ya da hafif ihmal), işçiye maddi ve manevi zarar vermişse, bundan sorumlu

(386)Yargıtay 9. Hukuk Dairesi – 2.05.1973 Tarih ve E.46219 – K.18049 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Dergisi, 5 Mayıs 1988, s. 598 – 603.

(387)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 04.04.1975 Tarih ve E.1123 – K.1861 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Dergisi, 5 Mayıs 1988, s. 598 – 603.

(388)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 18.04.1975 Tarih ve E.1298 – K.2284 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>, Son Erişim: 15.05.2010.

olacaktır. Konuyla ilgili olarak Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 14.10.1977 Tarihli bir Kararı'nda, öngörme ve önlemeye ilişkin, bu tutumu şu şekilde ifade etmektedir; "İşverenin gerekli önlemleri alma yükümlülüğü, iş güvenliği yönetmeliklerince belirlenenlerin yanında, hayatın olağan akışı içerisinde oluşabilecek tehlikeleri giderici çalışmaları da içerir".³⁸⁹

Yargıtay 13. Hukuk Dairesi, 14.10.1974 Tarihli bir Kararı'nda, bu konuda şunları söylemektedir; "Tehlikeyi önleyici tedbirler, belirli bir iş çerçevesinde yerleşmiş bulunan alışkanlıklara ve yöntemlere uygun işlemler olarak kabul edilemez. İşverenler, makinenin kullanılmasının birlikte getirdiği tehlikeleri kavramak, önleme koşullarını düşünmek ve bunları uygulamak zorundadır. En sağlam tedbirlerin alınması ve uyarıların, işvereni sorumlu tutması için, kasti davranışın bulunması zorunlu değildir. Hafif ihmal, sorumluluk için yeterlidir. Zarara uğrayanın, işverenin kusurunu kanıtlaması zorunluluğu yoktur".³⁹⁰

F. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN GENEL DEĞERLENDİRMELER

Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri karşılaştırıldığında; yeni "İş Kanunu"nun, çok daha ileri düzenlemeler getirdiği görülmektedir. Ancak bu ileri düzenlemelerden de daha ileriye gidilmesi amaç olmalıdır. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda geline, nokta hiçbir zaman için yeterli görülmemeli ve hep daha ileri bir seviye amaç edinilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, konuyla ilgili mevzuat oldukça büyük bir önem taşımaktadır. Öğretide ileri sürüldüğü üzere, bağımsız bir "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" yapılmalıdır. Bu Kanun'da da, tarafların sorumlulukları ve genel esaslar düzenlenmelidir. Bunun yanı sıra; denetim görevini yerine getirmek, mevzuat hazırlanmasına yardımcı olmak ve konuyla ilgili araştırmalar yapacak bir "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu" kurulması yolundaki öğretici görüşü de, uygulamaya geçirilmelidir.

(389)Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 14.12.1977 Tarih ve E.1613 – K.6398 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>, Son Erişim: 15.05.2010.

(390)Yargıtay 13. Hukuk Dairesi – 14.10.1974 Tarih ve E.2465 – K.2491 Sayılı Kararı; Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız: Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>, Son Erişim: 15.05.2010.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak fayda sağlayabilecek bir diğer konu da, öğretide belirtildiği gibi Fransız İş Yasası'nda olduğu gibi; işyerini denetlemekle görevli iş müfettişinin adı ve adresinin, işyerinde herkes tarafından kolayca görülebilecek bir yere asılmasının zorunlu hale getirilmesidir. Böylelikle işçilerin, iş müfettişine kolaylıkla ulaşarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede oldukça etkili bir yöntem olan, şikâyet haklarını daha rahat kullanabilmeleri de sağlanmış olacaktır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda; isteğe bağlı olarak düzenlenen işyeri ortak sağlık birimlerinin zorunlu hale getirilmesi de, iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça etkili olacaktır.

İşverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaları için önem taşıyan bir diğer konu da yaptırımlardır. İşverenler, gerekli önlemleri almadıklarında, etkili ve caydırıcı cezalarla karşı karşıya kalacaklarını bildiklerinde, iş güvenliği önlemlerini alma konusunda daha titiz davranabileceklerdir. nceki anlatımlarda da üzerinde durulduğu üzere; işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa, tüzük ve yönetmeliklerde düzenlenmiş olan önlemleri almamaları durumunda, almadıkları her önlem için ayrı ayrı para cezasına arttırılacaklarının hükme bağlanması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, tekerrür halinde para cezasının artırılarak uygulanacağı da, genel bir hüküm olarak düzenlenmelidir.

İş güvenliği önlemlerini almayan, iş kazası ve meslek hastalıklarında yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmeyen işverenlere; sadece idari para cezası değil, haklarında verilen hükmün yayınlanması ve basında bu kimselerin teşhir edilmesi de, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması çabalarında etkili olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, sadece cezalandırma değil ödüllendirme de oldukça önemli olacaktır. İşyerlerinde; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alan, iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik yükümlülüklerini gereği gibi yerine getiren, bu konuya gereken duyarlılığı gösteren ve bunun sonucunda da işyerlerindeki iş kazası ve meslek hastalığı oranını önemli ölçüde azaltan işverenlerin, toplumun bilgisine sunulması, bu aşamada fayda verecektir denilebilir. Bunun için de, kitle haberleşme araçları kullanılabilir. Aynı şekilde, işyerinde gereken önlemleri almayarak iş sağlığı ve

güvenliğini tehlikeye düşüren işverenler de, topluma teşhir edilmelidir. Bu şekilde yaratılacak manevi baskı ya da manevi tatmin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında ve devamında etkili olacaktır.

Ödüllendirme ve özendirmeye katkı sağlayacak bir diğer yol ise; öğretide isabetle ileri sürüldüğü gibi, iş kazası ve meslek hastalıklarını, aldıkları iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile azaltan işyerlerinde, “iş kazası ve meslek hastalığı” primlerinin azaltılmasıdır.

4857 Sayılı İş Kanunu’nda, İş Kanunu Öntasarısı’nın 113. Maddesi’nde düzenlenen işçi temsilciliğine yer verilmemesi de, önemli bir eksiklik olmuştur. Anılan düzenleme uyarınca; en az 10 işçinin çalıştığı işyerlerinde, sendika temsilcisi bulunmadığı hallerde, Sendikalar Kanunu’nun 34. Maddesi’nde belirtilen sayıda işçi temsilcisi görev yapacaktı. İşçi temsilcileri, Sendikalar Kanunu’nun 35. Maddesi uyarınca; işçilerin dileklerini dinlemek, şikâyetlerini çözümlmek, işçi – işveren arasındaki çalışma uyumunu devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, İş Kanunları ile Toplu İş Sözleşmesi’nde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli olacaktır.

İş Kanunu’nda yer verilmese de, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nde işçi temsilcisine yer verilmiştir. Yönetmeliğin 16. Maddesi’ne göre; işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, işçiler tarafından seçilmiş, bir ya da daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapacaktır. İşçilerin seçtikleri temsilcileri aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yönetime katılmasına olanak sağlayan bu düzenleme, iş sağlığı ve güvenliği açısından da önem taşımaktadır.

Öğretide ileri sürüldüğü gibi; iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma, işyeri hekimi bulundurma ve sağlık birimi kurma, iş güvenliği ile görevli mühendis ya da teknik eleman bulundurma gibi yükümlülüklerde, işyerinde çalışan alt işverenin işçilerinin de hesaba katılması gerekmektedir. Bu yönde bir uygulama, konunun amacına son derece uygundur. Çünkü sonuçta önemli olan, işyerinde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlanmasıdır.

SONUÇ

İş kazaları ve meslek hastalıkları, dün olduğu kadar bugün de çalışma yaşamını ilgilendiren en temel konulardan biri olmaya devam etmektedir. Sağlık ve teknoloji alanında dünyada yaşanan büyük gelişmeler, her ne kadar bu soruna önemli çözümler getirmiş olsa da; rakamlar, bu konuda alınması gereken daha çok mesafe olduğunu göstermektedir.

Gerçekten de, son yıllarda yapılan istatistiklere göre; dünyada yılda 125 milyondan fazla iş kazası olmakta ve bunun 220.000'i ölümle sonuçlanmaktadır. Bugüne kadar oluşan iş kazalarından sakat kalan 500 milyon kişiye de, her yıl 10 milyon kişi daha eklenmektedir. 2008 yılı itibariyle, Avrupa'da meydana gelen iş kazalarında, 5.500 kişinin öldüğü saptanmıştır. Bu kazaların 4,5 milyondan fazlası, 3 günden fazla işgöremezliğe sebep olmuş ve tüm bu bilançonun Avrupa Birliği'ne maliyeti, 20 milyon Euro'ya ulaşmıştır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları karşısında, dünyanın içinde bulunduğu bu durum, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmaların arttırılarak sürdürülmesini zorunlu kılmaktadır. Bu çalışmalarda ulaşılan en önemli noktalardan birisi de, bu alanın temel konularının, "tazmin" kadar "önleme" olduğunu net bir şekilde ortaya koymuştur. Nitekim "Türk İş Güvenliği Mevzuatı"nın yeniden yapılandırılması çalışmalarında da, sosyal tarafların tümüne bu konuda görevler yüklenmiş ve işçi ile işverenlerin mevcut görevleri, Avrupa Birliği yönergeleri ışığında daha ayrıntılı tanımlanmıştır.

Konuya ilişkin en temel düzenleme niteliği taşıyan, 1989/391 Sayılı Avrupa Konseyi Direktifi'nde; bu direktifin çıkarılma gerekçeleri sıralanırken, önlemeye de yer ayrılmıştır. Bu Direktif doğrultusunda görülmektedir ki, işyerindeki kaza ve mesleki hastalıkların sıklığı hala çok yüksektir. Çalışanların güvenlik ve sağlığını kollamak, daha yüksek düzeyde koruma sağlamak için gecikmeksizin önleyici önlemlerin alınması ve var olan önlemlerin ıslah edilmesi gerekmektedir. Söz konusu Direktif, önleme konusuna yalnızca gerekçeleri arasında değil, örgütlenme konusuna da, 7. Maddesi'nde yer vermiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konusu mutlaka ki, kendisi ile ilgili olarak oluşturulan mevzuat dışında, başka unsurlarla da desteklenmesi gereken bir konudur. Etik ilkeler, teknoloji ve iş sağlığı uzmanlığı, bu unsurdan sadece bir kaçıdır. Bu unsurlara eklenmesi gerekenlerden biri de, mutlaka ki işyeri örgütlenmesi olmalıdır. Gerçekten de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmaların en temel parçalarından birini, bu konudaki işyeri örgütlenmeleri oluşturur. Zira örgütler, kaza ya da hastalık kaynağına en yakın birim durumundadırlar ve bu bağlamda, işyeri örgütlenmesi kadar önemli bir başka nokta da, bu örgüte dâhil olanlarda iş güvenliği bilincini oluşturmaştır. Nitekim bu durum da, “İş Güvenliği Hukuku” alanında, “güvenlik kültürü” olarak tanımlanmakta ve örgütlü olsun olmasın, bu kültürün geliştirilmesinde ve işyerlerinde oluşabilecek riskleri ortadan kaldırmada en etkili yol olacağı savunulmaktadır.

Bununla birlikte, yaşam hakkının tehlikeye düştüğü böyle bir alanda, her şeyi salt bu bilincin / kültürün oluşmasına bağlamak mümkün değildir. Bu sebeple de, bir yandan bu bilincin oluşmasını sağlamak; diğer yandan da yapılması gereken önleyici her tür eylemi hayata geçirmek oldukça gereklidir. Bu anlamda, iş güvenliği önlemlerinin etkinliğini arttıran unsurun da, denetimler olduğu / olacağı rahatlıkla söylenebilir. Dolayısıyla da önlem alma yoğunluğunun, denetimlerin sayı ve düzeyi ile paralel olacağı söylenebilir. Nitekim “İş Teftişi” hakkındaki 81 Sayılı Uluslararası Sözleşme’de de, işyerlerinin ilgili yasa hükümlerinin uygulanmasını sağlayacak ölçüde, sık ve özenli bir biçimde denetlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Gerçekten de, işyerlerinde yapılan denetimler sıklıklaştıkça, iş güvenliği konusunda alınan önlemler de arttırılmakta ve gerek işverenler de ve gerekse de işçiler de, konunun önemini anlamaya yönelik gayret yoğunlaşmaktadır.

Ülkemizde iş güvenliği denetimleri, esasen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütölmekte ve Bakanlık bu önemli görevini, müfettişler marifetiyle yerine getirmektedir. Her ne kadar İş Kanunu’nun 91. Maddesi, denetimlerin ihtiyaca yetecek sayıda müfettiş tarafından yürütölmeli gereğine işaret etmiş olsa da; bu sayının, söz konusu denetimleri sağlamada yersiz kaldığı açıktır. Bu çerçevede, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nda görev yapan iş güvenliği müfettişlerinin sayısı, 2007 yılı itibariyle toplam 628 olarak belirlenmiştir. Bu rakama, 86 müfettiş yardımcısının da dâhil olduğu

düşünüldüğünde, durumun vahameti daha net ortaya çıkmaktadır. Bu müfettişlerin, sosyal ve teknik olarak iki gruba ayrılmaları sonucunda ortaya çıkan rakama göre de; sosyal gruba dâhil olanların sayısı 342 iken, teknik gruba girenlerin toplam sayısı ise 286'dır. Tüm müfettiş sayısı içerisinde, hekim müfettiş sayısı ise sadece 1'dir.

Ülkemizde, 2007 yılı itibariyle sosyal müfettişlerin yapmış olduğu denetim sayısı ise, 34.580 olarak belirlenmiştir. Aynı yıl içerisinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında teknik müfettişler tarafından yapılan denetim sayısı ise, 21.200'dür. 2008 yılının itibariyle bu rakamlar, her iki alanda da gerilemiş ve sosyal alanda 29.281 iken, teknik alanda 19.667 olarak tespit edilmiştir. Ancak bu denetim sayısını, denetlenen işyeri sayısı olarak dahi düşünmek mümkün değildir. Zira bir yıl içerisinde; aynı işyerinin, çeşitli nedenlerle birden çok defa denetlenmesi söz konusu olabilmektedir. Bu durum göz ardı edilse bile, 2008 yılı itibarıyla Türkiye'de toplam 425.786 işyeri olduğu düşünüldüğünde, denetim oranının % 4,6 olduğu görülecektir. Bu oran, Avrupa Birliği ülkelerindeki denetim oranlarının oldukça gerisindedir. Söz konusu işyerlerinin % 99'unun, küçük ve orta ölçekli işyerleri olduğu ve iş kazalarının % 73'ünün de bu işyerlerinde gerçekleştiği göz önüne alındığında, denetim eksikliğinin sebep olabileceği tehlikenin boyutu, daha da çarpıcı şekilde ortaya çıkacaktır.

Yukarıda yer verilen rakamlar, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde etkin yöntem olarak düşünülen, denetimin yeterli düzeyde yürümediğini göstermektedir. O halde, denetim sadece devletten ve onun getirdiği düzenlemelerden beklenmemelidir. Nitekim bu anlayış ülkemizde de benimsenmiş, en iyi denetimin işyerlerindeki sürekli denetim olacağı ve bunun da işyerindeki örgütlenmeye bağlı olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle de, iş güvenliği alanındaki işyeri örgütlenmesine verilen önem daha da artmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşmesi de, iş sağlığı hizmetlerinin ne şekilde oluşturulması / yürütülmesi gerektiğini belirtirken; bunun, mevzuat ya da toplu sözleşmeler ya da işçi ve işverenlerin üzerinde

anlaştığı başka bir şekilde yahut yetkili makamın ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlediği herhangi bir şekilde yapılacağını belirtmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü – İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme – Madde 6).

Yine aynı Sözleşme’de, işyeri örgütlenmesine de işaret edilmektedir. Buna göre; iş sağlığı hizmetleri duruma göre, tek bir işletmeye hizmet biçiminde olacağı gibi, çok sayıda işletme için genel bir hizmet biçiminde de örgütlenebilir (Uluslararası Çalışma Örgütü – İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme – Madde 7). İşverenler, işçiler ve bulunmaları durumunda onların temsilcileri, eşit şekilde iş sağlığı hizmetlerine ilişkin örgütsel ve diğer önlemlerin uygulanmasına katılacak ve işbirliği yapacaklardır (Uluslararası Çalışma Örgütü – İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme – Madde 8).

Bu anlayış içerisinde, iş güvenliği alanında getirilen yeni düzenlemeler, iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğun tespitini kolaylaştırmaya yönelik yeni hükümler barındırmaktadır. Bu nokta itibariyle de işverenlerden, işyerlerindeki riskleri tespit ederek gerekenleri önceden yapmaları beklenmektedir. Bu yeni durum, işçi ve işverenleri iş güvenliği önlemlerini aldıktan sonra kenara çekilmeye değil, bu alanda sürekli çalışmaya itmektir. Artık işverenler, işyeri örgütlenmesi olsun olmasın, işyerlerindeki riskleri sürekli gözden geçirecek ve önlemlerini devamlı yenileyeceklerdir. Bu da sonuçta işyerlerinde, iş güvenliği alanında sürekli bir devinim yaşanmasına sebep olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında “önlemenin”, işyerinde başlayacağı kabul edilebilir bir gerçektir. Nitekim 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 80. Madde Gereğesi’nde de bu anlayış, açıklıkla vurgulanmıştır. Bu noktadan hareket edildiğinde de, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek önlemler içerisinde belki de en önemlisini, işyerinin iş güvenliği konusunda örgütlenmesi oluşturmaktadır denilebilir. Gözlemler, bu örgütü iyi kuran işletmelerin, iş kazaları ile mücadelede oldukça başarılı olduklarını ortaya koymuştur. Etkili bir iş güvenliği örgütüne sahip işyerlerinde, iş güvenliği konusu

kurumsallaşmaktadır. Bu sayede de, iş güvenliğinin getirdiği rahatlıklar dışında, işçilerin yönetime katılması da sağlanarak, çalışma barışında daha ileri noktalar yakalanabilmektedir.

Nitekim Avrupa Birliği Mevzuatı'nda da, konuya ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. 1989/391 Sayılı Avrupa Konseyi Direktifi'nin "Koruyucu ve Önleyici Hizmetler" başlıklı 7. Maddesi'nde; işverenin bir ya da daha fazla sayıda işçiyi, işletme ile ilgili olası mesleki risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma ile ilgili faaliyetleri yürütmek için görevlendireceği belirtilmiştir. Aynı Direktif; işyerinde yeterli uzman personel bulunması halinde, işyeri içi örgütlenmeye işaret etmiş ve aksi halde de, bu hizmetin dışarıdan alınabilmesine imkân sağlamıştır. Ancak, dışarıdan hizmet verecek kimselerin gerekli bilgi ve malzeme donanımına sahip olmaları gerektiği de, özellikle vurgulanmıştır (1989/391 Sayılı Avrupa Konseyi Direktifi – Madde 7/3 ve Madde 7/5).

Bu hüküm, Türk İş Güvenliği Mevzuatı'na da alınmış ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. Türk İş Güvenliği Mevzuatı'nda, Direktif ile aynı başlığı ve madde numarasını taşıyan hükme göre de; "İşveren, işyerinde koruyucu ve önleyici hizmetleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması halinde, bu konuda yeterlik belgesi olan uzman kişi ya da kuruluşlardan hizmet alabilecektir (Türk İş Güvenliği Mevzuatı – Madde 7/c).

Bu alanda faaliyet göstermesi için kurulması gereken bir Komisyon da, Fransız Hukuku'nda da bulunmaktadır. En az elli işçinin çalıştığı işyerlerinde, söz konusu Komisyon'un oluşturulması zorunludur. Bu zorunluluğun bulunmadığı işyerlerinde ise Komisyon'un görevleri, personel delegeleri aracılığıyla yerine getirilir. Almanya'da ise, iş hekimleri ve iş güvenliği mühendislerinin istihdam edildiği işyerlerinde, yukarıda belirtilen amaca yönelik çalışmalar için, ayrıca bir de "İş Güvenliği Komisyonu"nun oluşturulması gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda gelişmiş olan ülkelerde, işyeri düzeyinde ortak kurullar aracılığı ile iş güvenliği faaliyetine girilmesi yaygın bir uygulamadır. Türkiye'de

de, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 80. Maddesi'nde; "Bu Kanun'a 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" hükmüne yer verilmiştir.

Sonuç itibariyle görülmektedir ki, ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yapılmış çeşitli ve kapsamlı mevzuat bulunmaktadır. Ancak, sadece bu düzenlemelerin oluşturulmuş olması yeterli olmamaktadır. Çünkü var olan yapı; dağınık, karmaşık ve ilgili kuruluşlar arasında koordinasyonun olmadığı bir görünüm sergilemektedir. Bu bağlamda da, çalışma yaşamının bu çok başlılıktan çıkarılarak, etkin kılınması gerekmektedir.

Konu ile ilgili olarak, zaman içinde de hızlı gelişmeler yaşanmaktadır. İşyerlerinin ölçeklerinde küçülmenin olduğu, teknolojinin kullanımının giderek arttığı süreçte, bilimsel ve teknolojik alandaki gelişmeler, beraberinde yeni riskleri ve tehlikeleri de getirmektedir. İş kazalarının önemli kısmının, çalışanın bilgisizliği ve dikkatsizliğinden kaynaklandığı da göz önüne alınacak olunursa, var olan ve gelişmenin ortaya çıkardığı tehlikelerden korunmanın en önemli yolunun, işverenlerin ve işçilerin eğitilerek, tedbirlerin etkinleşmesi sağlanabilir. Tarafların eğitim ile bilinçlendirilmelerinin yanında, çalışma yaşamının denetimini gerçekleştiren ilgili kurumların denetim elemanı sayısı da, bu etkinliği sağlayabilecek personel düzeyine çıkarılmalıdır.

Aralık 1999 tarihinden itibaren, Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde önemli gelişmeler kat eden ülkemizin, Birlik Müktesebatı'na uyum bakımından da, çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin esasını oluşturan, Konsey yönergelerinde yer alan ve kaynağını Birliğin 100. Maddesi'nden kaynaklanan düzenlemelere de, uyum sağlaması yönünde çaba gösterilmesi gerekmektedir. Neticesinde, çalışma yaşamında işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin sorunların azaltılabilmesi ya da ortadan kaldırılabilmesi, tüm kurum ve kuruluşların işbirliği içinde bilgi ve deneyimlerini paylaşarak, ortak hareket etmelerinde yatmaktadır.

EK – I:

1)

İŞYERİ KAZA VE MESLEK HASTALIĞI BİLDİRİM FORMU

Düzenlenme tarihi.....

1	İşyerinin	Bölge Müdürlüğü Sicil No :
		Unvanı :
		Adresi :
		İşçi Sayısı : Erkek <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Çocuk <input type="checkbox"/> Eski Hük. <input type="checkbox"/> Özürlü <input type="checkbox"/> Stajyer <input type="checkbox"/>
2	Kaza Tarihi : Kaza Gününde İşbaşı Saati : Kazanın olduğu saat :	
	Kazanın Meydana Geldiği Bölüm :	
		Kazada Yaralanan Uzuv – Yaralanma Şekli :
3	İşçinin 1. derece yakınının Adı Soyadı :	
		Açık adresi :
4	Meslek Hastalığı Tanısı veya Şüphesi Tarihi :	
	Meslek Hastalığı Tanısı veya Şüphesi İle Sevk edilenin Çalıştığı Bölüm / İş :	
	Meslek Hastalığı Tanısı veya Şüphesinin Türü :	
	Meslek Hastalığının Saptanma Şekli: Periyodik <input type="checkbox"/> Üst Kurum <input type="checkbox"/> Meslek Hast. Hastanesinde <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/> Muayene ile <input type="checkbox"/> Sevki ile <input type="checkbox"/>	
5	Kazarede veya Kazaretlelerin / Meslek Hastalığı Tanısı veya Şüphesi İle Hastaneye Sevk Edilenin	Adı Soyadı :
		Cinsiyeti : E <input type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>
		Sigorta Sicil No :
		Yaşı :
		İşe Giriş Tarihi :
		Esas İş (Mesleği) :
		Medeni Hali : Evli <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Dul <input type="checkbox"/>
		Öğrenim Durumu : İlköğretim <input type="checkbox"/> Ort.öğr. <input type="checkbox"/> Y. Okul <input type="checkbox"/> Üniversite <input type="checkbox"/> Y. Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
Kaza Anında Yaptığı İş :		
6	Kaza sonucu ölü yaralı sayısı : Ölü <input type="checkbox"/> Ağır Yaralı <input type="checkbox"/> Uzuv Kaybı <input type="checkbox"/> Hafif Yaralı <input type="checkbox"/>	
	Kaza sonucu yaralanan işçilerden İstirahat alanların sayısı : 1.Gün <input type="checkbox"/> 2.Gün <input type="checkbox"/> 3.Gün <input type="checkbox"/> 3 günden fazla veya açık istirahat <input type="checkbox"/>	
	Kazayı Gören : Var <input type="checkbox"/> Yok <input type="checkbox"/>	
	Şahitlerin Adı Soyadı :	
	Şahitlerin Adresi :	
	Şahitlerin İmzası :	
Kazanın Sebebi ve Oluş Şekli (Açıklayınız) :		
7 İşveren veya Vekilinin Adı ve Soyadı İmzası		

Not:

1) İşverenler, işyerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını, en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili Bölge Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadırlar. (4857 Sayılı İş Kanunu – Madde 77) Bu bildirim zamanında yapmayan işverenlere, aynı Kanun'un 105. Maddesi uyarınca, idari para cezası uygulanır.

2) 1., 3., 5. ve 7. Bölümler; hem kaza, hem de meslek hastalığı bildirim durumunda, 2. ve 6. Bölümler sadece kaza bildirim durumunda, 4. Bölüm ise sadece meslek hastalığı bildirim durumunda doldurulacaktır. (Formun ön yüzü yetmediği takdirde, arka yüzü kullanılabilir.)

3) İş Kazası Bildirim Dilekçe Örneği;

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

_____ BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜNE;

_____ adresinde kurulu, Müdürlüğünüzde _____ sayılı dosyada işlem gören _____ Unvanlı işyerimizde, ___/___/___ tarihinde meydana gelen iş kazasına ilişkin, “İşyeri Kaza Bildirim Formu” düzenlenerek, ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

EKLER: Bir adet İşyeri Kaza Bildirim Formu.

İŞVERENİN VEYA VEKİLİN;

ADI VE SOYADI:

İMZA:

EK – II:

Tablo 3: 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları (TL)

4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)							
Sıra No.	Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Fiiil	26.05.2008 tarihinden itibaren uygulanacak para cezası miktarı (5763 sayılı Kanun)	01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanacak para cezası miktarı (% 12 Yeniden Değerleme Oranı kadar artırılmıştır)	2010 YILINDA UYGULANACAK CEZA MİKTARI (TL) (% 2,2 Yeniden Değerleme Oranı kadar artırılmıştır)	
1	3	98	İşyerinin açılışını ve kapanışını bildirmemek, işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranmak.	100 (*) 1.000 (**) 10.000 (***)	112 (*) 1.120 (**) 11.200 (***)	114 (*) 1.145 (**) 11.446 (***)	(*) Maddenin birinci ve ikinci fıkralarına aykırı davranan işverene veya işveren vekiline çalıştırılan her işçi için. (**) 85. madde kapsamındaki işyerlerinde çalıştırılan her işçi için. (***) İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren vekillerine ayrı ayrı.
2	5	99/a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	88	98	100	Bu durumdaki her işçi için

3	7	99/a	Geçici İş İlişisine ilişkin yükümlülüklere uymamak	88	98	100	Bu durumdaki her İşçi İçin
4	8	99/b	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	88	98	100	Bu durumdaki her İşçi İçin
5	14	99/b	Çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırı davranmak	88	98	100	Bu durumdaki her İşçi İçin
6	28	99/c	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	88	98	100	Bu durumdaki her İşçi İçin
7	29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	360	403	412	İşten çıkarılan her İşçi İçin
8	30	101	Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	1.357	1.519	1.552	Çalıştırılmayan her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için
9	32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	100	112	114	Bu durumda olan her İşçi ve her ay için
10	32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	100	112	114	Bu durumda olan her İşçi ve her ay için
11	37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	360	403	412	
12	38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	360	403	412	

13	39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	100	112	114	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
14	41	102/c	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak	179	200	204	Bu durumdaki her işçi için
15	52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	360	403	412	
16	56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	179	200	204	Bu durumdaki her işçi için
17	57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	179	200	204	Bu durumdaki her işçi için
18	59	103	Sözleşmesi feshedilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	179	200	204	Bu durumdaki her işçi için
19	60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	179	200	204	Bu durumdaki her işçi için
20	63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	904	1.012	1.034	
21	64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak	179	200	204	Bu durumdaki her işçi için
22	68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	904	1.012	1.034	
23	69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	904	1.012	1.034	

24	71	104	Çocukları çalışma yaşına ve çalışma yaşına aykırı davranmak	904	1.012	1.034	
25	72	104	Yer ve suatında çalışma yaşına uymamak	904	1.012	1.034	
26	73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	904	1.012	1.034	
27	74	104	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	904	1.012	1.034	
28	75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlememek	904	1.012	1.034	
29	76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	904	1.012	1.034	
30	77	105/c	İşverenlerin ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemek	1.000	1.120	1.145	
31	78	105/a	İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine aykırı davranmak	200	224	229	Alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için ve alınmayan önlemler için izleyen her ay aynı miktar
32	78	105/c	İşletme belgesi almadan işyeri açmak veya belgelendirilmesi gereken veya ürünler için belge almamak	1.000	1.120	1.145	
33	79	105/c	Faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettirmek, kapatılan işyerini izinsiz açmak	1.000	1.120	1.145	

34	80	105/c	İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranmak, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamamak	1.000	1.120	1.145	
35	81	105/c	İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili yükümlülükleri yerine getirmemek	1.000	1.120	1.145	
36	85/1	105/d	Mesleki eğitim almamış işçi çalıştırmak	-	500	511	Her işçi için
37	85/2	105/d	Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştırmak veya yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştırmak.	1.000	1.120	1.145	Her işçi için
38	86	105/b	Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için sağlık raporu almamak	200	224	229	Bu durumdaki her işçi için
39	87	105/b	18 yaşından küçük işçiler için sağlık raporu almamak	200	224	229	Bu durumdaki her çocuk için
40	88	105/c	Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerine uymamak	1.000	1.120	1.145	
41	89	105/c	İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine aykırı davranmak	1.000	1.120	1.145	
42	90	106	İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetini İş-Kur'dan izin almadan yürütmek	-	-	-	

43	92/2	107/1-a	Teftiş sırasında davete gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin 92/1.fıkıradaki yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini y	8.000	8.960	9.157
44	96/1	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere işverenlerce telkinlerde veya kötü davranışlarda bulunmak	8.000	8.960	9.157
45	107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	8.000	8.960	9.157

Not:

— 5083 Sayılı Kanun'a göre; Yeni Türk Lirası cinsinden yapılan işlemlerde yarım Yeni Kuruşun üzerindeki değerler bir Yeni kuruşa tamamlanır; yarım Yeni Kuruş ve altındaki değerler dikkate alınmaz.

— 5083 Sayılı T.C. Devleti'nin Para Birimi Hakkında Kanun'un 2. Maddesi'ne 21.04.2005 Tarihli 5335 Sayılı Kanun'un 22. Maddesi ile eklenen fıkra uyarınca 1 YTL'nin altında kalan tutarlar dikkate alınmamıştır.

1- 102. Maddesi'nin (a) Fıkrası'nda 5754 Sayılı Kanun'la değişiklik yapılmıştır. Söz konusu Kanun, 08.05.2008 Tarihli 26870 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

2- 85. Maddenin 1. Fıkrası'nda 5763 Sayılı Kanun'un 5. Maddesi ile yapılan değişiklik , 01.01.2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

3- 5763 Sayılı Kanun'la değişik 108. Madde uyarınca; idari para cezası doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilmektedir. İdari para cezası miktarı 4904 Sayılı Kanun'un 20. Maddesi'nin (h) bendinde belirtilen tutardır.

Kaynak: "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları (TL)", <http://www.sgk.gov.tr.>, Son Erişim: 15.01.2010.

EK – III:

Tablo 4: 10 Haziran 2003 Tarihinde Yürürlüğe Giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan İdari Para Cezaları (YTL)

10 HAZİRAN 2003 TARİHİNDE YÜRÜRLÜĞE GİREN 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA YER ALAN İDARİ PARA CEZALARI (YTL)											
Sıra No.	Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Fiil	2003 Yılı Ceza Miktarı (TL) (% 59 Yeniden Değerleme Oram kadar arttırılmıştır.)	2004 Yılı Ceza Miktarı (TL) (%28,5 Yeniden Değerleme Oram kadar arttırılmıştır.)	2005 Yılı Ceza Miktarı (YTL) (%11,2 Yeniden Değerleme Oranı kadar arttırılmıştır.)		2006 Yılı Ceza Miktarı (YTL) (%9,8 Yeniden Değerleme Oram kadar arttırılmıştır.)	2007 Yılı Ceza Miktarı (YTL) (%7,8 Yeniden Değerleme Oram kadar arttırılmıştır.)	2008 Yılı (26.05. 2008 tarihine kadar) Ceza Miktarı (YTL) (% 7,2 Yeniden Değerleme Oram kadar arttırılmıştır.)	Açıklama
						(1)	(2)				
1	3	98	İşyerinin açılışını ve kapanışını bildirmemek, işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranmak.	50.000.000	64.250.000	71,45	71	77	83	88	Çalıştırılan her işçi için para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza
2	5	99/a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	50.000.000	64.250.000	71,45	71	77	83	88	Bu durumdaki her işçi için
3	7	99/a	Geçici İş İlişkinde ilişkin yükümlülüklerle uymamak	50.000.000	64.250.000	71,45	71	77	83	88	Bu durumdaki her işçi için

4	8	99/b	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	50.000.000	64.250.000	71,45	71	77	83	88	Bu durumdaki her işçi için
5	14	99/b	Çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırı davranmak	50.000.000	64.250.000	71,45	71	77	83	88	Bu durumdaki her işçi için
6	28	99/c	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	50.000.000	64.250.000	71,45	71	77	83	88	Bu durumdaki her işçi için
7	29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	200.000.000	257.000.000	285,78	285	312	336	360	İşten çıkarılan her işçi için
8	30	101	Özürü ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	750.000.000	963.750.000	1.071,69	1.071	1.175	1.266	1.357	Çalıştırılmayan her özürü ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için
9	32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	100.000.000	128.500.000	142,89	142	155	167	179	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
10	37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	200.000.000	257.000.000	285,78	285	312	336	360	
11	38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	200.000.000	257.000.000	285,78	285	312	336	360	
12	39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	100.000.000	128.500.000	142,89	142	155	167	179	Bu durumdaki her işçi ve her ay için

13	41	102/c	Fazla çalışma ücretini ödememek veya işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde vermemek veya işçinin onayını almadan fazla çalışma yaptırmak	100.000.000	128.500.000	142,89	142	155	167	179	Bu durumdaki her işçi için
14	52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	200.000.000	257.000.000	285,78	285	312	336	360	
15	56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	100.000.000	128.500.000	142,89	142	155	167	179	Bu durumdaki her işçi için
16	57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	100.000.000	128.500.000	142,89	142	155	167	179	Bu durumdaki her işçi için
17	59	103	Sözleşmesi feshedilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	100.000.000	128.500.000	142,89	142	155	167	179	Bu durumdaki her işçi için
18	60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	100.000.000	128.500.000	142,89	142	155	167	179	Bu durumdaki her işçi için
19	63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
20	64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak	100.000.000	128.500.000	142,89	142	155	167	179	Bu durumdaki her işçi için
21	65	104	Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği düzenlemelerine uymamak	100.000.000	128.500.000	142,89	142	155	167	179	Bu durumdaki her işçi için

22	68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
23	69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
24	71	104	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yaşağına aykırı davranmak	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
25	72	104	Yer ve sualtında çalıştırma yaşağına uymamak	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
26	73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
27	74	104	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
28	75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlememek	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
29	76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
30	77	105/2	İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranmak	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	

31	78/1	105/1	İş sağlığı ve güvenliği tüzük ve yönetmeliklerine aykırı davranmak	50.000.000	64.250.000	71,45	71	77	83	88	Alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için ve alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar
32	78/2	105/2	Kurma izni ve işletme belgesi almadan işyeri açmak	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
33	79	105/2	Faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettirmek, kapatılan işyerini izinsiz açmak	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
34	80	105/2	İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranmak	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
35	81	105/2	İşyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüklerine uymamak	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
36	82	105/2	İş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmemek	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	

37	85	105/3	Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştırmak veya yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştırmak.	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
38	86	105/4	Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için sağlık raporu almamak	100.000.000	128.500.000	142,89	142	155	167	179	Bu durumdaki her işçi için
39	87	105/4	18 yaşından küçük işçiler için sağlık raporu almamak	100.000.000	128.500.000	142,89	142	155	167	179	Bu durumdaki her çocuk işçi için
40	88	105/5	Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerine uymamak	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
41	89	105/5	İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine aykırı davranmak	500.000.000	642.500.000	714,46	714	783	844	904	
42	90	106	İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetini İş-Kur'dan izin almadan yürütmek	1.000.000.000	1.285.000.000	1.428,92	1.428	1.567	1.689	1.810	
43	92/2	107/1-a	Teftiş sırasında davete gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin 92/1.fıkıradaki yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini	5.000.000.000	6.425.000.000	7.144,60	7.144	7.844	8.455	9.063	

			geciktirmek, yerine getirmemek.								
44	96/1	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvurulana işçilere işverenlerce telkinlerde veya kötü davranışlarda bulunmak	5.000.000.000	6.425.000.000	7.144,60	7.144	7.844	8.455	9.063	
45	107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	5.000.000.000	6.425.000.000	7.144,60	7.144	7.844	8.455	9.063	

Not: Uygulanacak idari para cezası miktarları; 2004 yılında % 28,5; 2005 yılında % 11,2; 2006 yılında % 9,8, 2007 yılında % 7,8, 2008 yılı % 7,2 Yeniden Değerleme oranında artırılmıştır.

1-5083 Sayılı Kanun'a göre; Yeni Türk Lirası cinsinden yapılan işlemlerde yarım Yeni Kuruşun üzerindeki değerler bir Yeni Kuruşa tamamlanır; yarım Yeni Kuruş ve altındaki değerler dikkate alınmaz.

2-5083 Sayılı T.C. Devleti'nin Para Birimi Hakkında Kanun'un 2. Maddesi'ne, 21.04.2005 Tarihli 5335 Sayılı Kanun'un 22. Maddesi ile eklenen fıkra uyarınca 1 YTL'nin altında kalan tutarlar dikkate alınmamıştır.

**Kaynak: "10 Haziran 2003 Tarihinde Yürürlüğe Giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan İdari Para Cezaları (YTL)", <http://www.sgk.gov.tr>.,
Son Erişim: 15.01.2010.**

KAYNAKLAR

KİTAPLAR:

ARICI. KADİR, **İşverenlerin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortasından Doğan Sorumlulukları Yeniden Ele Alınmalıdır**, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi – İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ders Notları, Ankara, 2004.

Atay. E. ETHEM, **İdare Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2006.

Balcı. MESUT, **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları & Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması ve İçtihatlar**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2008.

Bereket. ZUHAL, **Hukukun Genel İlkeleri ve Danıştay**, Vedat Kitabevi, İstanbul, 1996.

Çelik. NURİ, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009.

Çenberci. MUSTAFA, **İş Hukuku Şerhi**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1972.

Dönmezer. SULHİ VE ERMAN, **Sahir, Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku – Cilt II**, İstanbul, 1999.

Elbir. HALİD KEMAL, **Sosyal Güvenlik Hukuku Notları**, Fasikül 1, İstanbul, 1979/1980 Ders Yılı.

Emiroğlu. CEMİL, **Çalışma Ortamında Kazalar ve Mesleki İlk Yardım**, Türk – İş Yayınları, Ankara, 2001.

Erem. FARUK; Danışman, Ahmet ve Artuk. Mehmet Emin, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 1997.

Eren. FİKRET, **Borçlar Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008.

Esener. TURHAN, **İş Hukuku**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Yayın No: 432, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978.

Eyrenci. Ö; Taşkent. S. ve Ulucan. D., **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayınevi, İstanbul, 2004.

Gamgam ZEHRİ, **Şeker Sanayinde Meydana Gelen İş Kazalarının Önlenmesinde Koruyucu Malzeme Kullanımının Önemi**, Şeker – İş Yayınları, Ankara, 1991.

Gençler. AYHAN, “**İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler**”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – “İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HESME) Eğitim Treni Panelleri” – Çorlu Tebliği, 22 Mayıs 2002.

Güneren. ALİ, **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010.

Güzel. ALİ; Okur. ALİ RIZA ve Canıklıoğlu. NURŞEN, **5510 Sayılı Kanuna Göre Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009.

Gökcan. HASAN TAHSİN, **Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2010.

Hakeri. HAKAN, **Ceza Hukuku – Genel Hükümler**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2009.

Hakeri. HAKAN, **Ceza Hukukunda İhmal Kavramı ve İhmali Suçların Çeşitleri**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003.

İçel. KAYIHAN ve Ünver. YENER, **Karşılaştırmalı Ceza Hukuku Yasaları**, Beta Yayınları, İstanbul, 2007.

İnciroğlu. LÜTFİ, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 2001.

Kaçmaz. HAYDAR, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında; Devletin, İşverenin ve İşçinin Sorumlulukları**, II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildirileri, Adana, 2 – 3 Mayıs 2003.

Karakaş. İSA, **SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009.

Karakaş. İSA, **İş Kazası – Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2006.

Karakaş. İSA ve Hançer. BEKİR, **Tüm Yönleriyle Açıklamalı – Gerekçeli, Sorulu – Cevaplı Sosyal Güvenlik Reformu**, THK Basımevi, Ankara, 2006.

Karakaş. İSA ve Hasanoğlu. MÜRTEZA, **İşçi Hakları Rehberi**, İlke – Emek Yayınları, Ankara, 2004.

Karakaş. İSA, **İş Kazası & Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları**, Yaklaşım Yayınevi, Ankara, 2006.

Kaya. PİR ALİ, “**İşverenin İşçiyi Koruma Borcu Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği: İşverenin İşçiye Karşı Hukuki ve Cezai Sorumluluğunun Bir Parçası Olarak Eğitim Verme Yükümlülüğü**”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sunum Programı.

Kaynak. TUĞRAY; Adal. ZEKİ; Ataay. İSMAIL; Uyargil. CAVİDE; Sadullah. ÖMER; Acar. A. CEVAT; Özçelik. OYA; Dünder. GÖNEN ve Uluhan. REHA, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No: 276, İstanbul, 1998.

Mollamahmutoğlu. HAMDİ, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004.

Müngen. UĞUR, **İş Güvenliği Kurs Notları**, İstanbul Üniversitesi İnşaat Fakültesi Yapı İşletmesi Anabilim Dalı Kurs Notları, İstanbul, Mayıs 2009.

Oğuz. CEMAL, **Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi**, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu, Ankara, 28 – 29 Mayıs 2009.

Özçelik. ZİYNET ve Biçer. ÜMİT, **Türk Ceza Kanunu**, Türk Tabipler Birliği Yayınları, Ankara, Nisan 2005.

Özdemir. CUMHUR SİNAN, **Soru ve Cevaplarla Sosyal Güvelik Reformu – Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulama Rehberi – 600 Soru – Cevap**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2008.

Öztürk. BAHRİ; Erdem. MUSTAFA RUHAN ve Özbek. VELİ ÖZER, **Uygulamalı Ceza Hukuku ve Emniyet Tedbirleri Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2008.

Reisoğlu. SAFA, **Borçlar Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2008.

Remzi. MEHMET ve Aydın. SEFER, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İkinci Safa Yayınları, İstanbul, 2010.

Seratlı. GAYE BURCU, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2003.

Süzek. SARPER, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara, 1985.

Şenocak. HASAN, “**Sosyal Güvenlik Sistemini oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi**”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyal – Siyasal Konferanslar Dizisi – 56.

Tan. OKTAY, **İşyerlerinde, Neden İşçi Sağlığı ve Güveligi ve Neden Eğitim Gereklidir?**, Yıldız Teknik Üniversitesi Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Programı Notları, İstanbul, 2003.

Tekinay. SELAHATTİN SULHİ; Akman. SERMET; Burcuoğlu. HALUK ve Altop. ATİLLA, **Borçlar Hukuku – Genel Hükümler**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1993.

Tuna. HACER, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı**, Türk Harb – İş Sendikası Yayınları, Ankara, 1999.

- Tuncay. A. CAN, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayınevi, İstanbul, 1999.
- Tuncay. A. CAN, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Betaş Yayıncılık, İstanbul, 2008.
- Tunçomağ. KENAN, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, Beta Yayınevi, İstanbul, 1990.
- Tunçomağ. KENAN, **Türk İş Hukuku, Cilt I: Borçlar Hukuku – Genel Hükümler**, Beta Yayınevi, İstanbul, 1976.
- Tunçomağ. KENAN ve Centel. TANKUT, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayınevi, İstanbul, Ocak 2008.
- Tural. TURABİ, “**Tazminat Üzerine**”, Mevzuat Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 15, Mart 1999.
- Uluslan. İLHAN, **İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 1990.

SÜRELİ YAYINLAR:

Akıl. ABDÜLKADİR, “**Hukukun Genel İlkeleri ve Hukukun Gelişimine Etkisi**”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2003, Cilt: VII, Sayı: 2.

Akın. LEVENT, “**İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi**”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2005, Sayı: 38.

Aktay. NİZAMETTİN, “**4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yeni Düzenlemeler**”, Kamu – İş Dergisi, Yıl: 2003, Cilt: 7, Sayı: 2.

Aydınlı. İBRAHİM, “**İstihdam Edenin Sorumluluğu**”, Kamu – İş Dergisi, Yıl: 2003, Cilt: 7, Sayı: 2.

Balkar. KEMAL GALİP, “**İdari Fiillerle Özel Hukuk Fiillerinin Benzerliğinden Doğan Teşhis Hatası ve Bundan Doğan Sonuçlar**”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı: 38.

Başbuğ. AYDIN, “**İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuk Açısından Sonuçları**”, Kamu – İş Dergisi, Yıl: 2004, Cilt: 7.

Bigat. ŞEVKET GÜNEY, “**İşverenin İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Doğan Sorumlulukları**”, İstanbul Barosu Yayınları, Yıl: 2009.

Bilik. EROL, “**Milletlerarası Çalışma Teşkilatı**”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 23.

Büyüksağış. ERDEM, “**Tehlike Esasına Dayanan Genel Sorumluluk Kuralı Üzerine Eleştirel Değerlendirmeler**”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2006, Cilt: 8, Sayı: 1.

Canıklıoğlu. NURŞEN ve Canbolat. TALAT, “**4857 Sayılı İş Kanunu’nda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri**”, Kamu – İş Dergisi, Yıl: 2004, Cilt: 7, Sayı: 3.

Çolak. MAHMUT, “**Kalp Krizi Bir İş Kazası mıdır?**”, Yaklaşım Dergisi, Temmuz 2005, Sayı: 151.

Demir. MEHMET, “**Zorunlu Geçit Hakkı Kurulmasının Koşulları ve Tazminatın (Tam Bedelin) Belirlenmesi Sorunu**”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Yıl: 2003, Cilt: 52.

Deutsch. ERWİN, “**Sorumluluk Hukukunun Temel İlkeleri: Temyiz Kudreti, Hukuka Aykırılık, Kusur ve Tehlike Sorumluluğu**”, Çeviren: Ertaş, Şeref, Ege Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 2.

- Dilik. SAİT, “**Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi**”, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı: 42.
- Doğan. MEHMET ŞİRİN ve Atalay. EZGİ, “**Tehlike Sorumluluğu**”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 2004, Sayı: 3, Ankara Barosu Yayınları, Ankara.
- Erdoğan. ZAFER M., “**Anayasa Mahkemesi’nin 506 Sayılı Kanunu’nun 26. Maddesi İle İlgili İptal Kararı’nın Hukuki Sonuçları**”, Kamu – İş Dergisi, Yıl: 2007, Cilt: 9, Sayı: 2.
- Erişgin. NURİ, “**Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İliyet Bağı Teorisi**”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 2003, Sayı: 38.
- Ferizcan. ŞEVKET, “**Türk İş Hukuku Mevzuatı ve Mühendislerimiz**”, Türkiye Mühendislik Haberleri: Düşünceler, 1 Nisan 1966.
- Gürsoy. KEMAL TAHİR, “**İşverenin Sorumluluğu**”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı: 38.
- Gürsoy. KEMAL TAHİR, “**Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı: 38.
- Hafizoğulları. ZEKİ, “**Ceza Hukuku Ders Notları**”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Yıl: 2006, Cilt: 38, Sayı: 299.
- Kart. AHMET, “**Osmanlılarda Madencilikle İlgili Yasal Düzenlemeler ve Madencilik Politikası**”, Jeoloji Mühendisleri Odası Yayınları, Mayıs 1990, Sayı: 36.
- Kayhan. ŞABAN ve Erdem. MURAT, “**Haksız İhtiyati Tedbir ve Haksız İhtiyati Haciz Koyduranın Sorumluluğu**”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: II, Sayı: 1.
- Kendirli. SELÇUK, “**İş Sağlığı ve Güvenliği İle İş Kazalarında İşveren ve İşçinin Sorumlulukları**”, E – Yaklaşım Dergisi, Ağustos 2005, Sayı: 25.
- Maszweski. MAREK, “**İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında İşverenlerin Yasal Sorumlulukları: Eğilim ve En İyi Uygulamalar**”, Avrupa Birliği (AB) Müktesebatı Uluslararası Semineri, Bursa, 04 – 05 Mart 2009.
- Okur. ALİ RIZA, “**Askerlik Borçlanmasının Sigortalılık Süresine Etkisi: Askerlik Borçlanmasında Ne Değişti?**”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) Dergisi, Sayı: 12.

Oral. İLHAN, “**5510 Sayılı Kanun’un Fıllı Hizmet Süresi Zammına İlişkin Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi**”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) Dergisi, Ocak 2009.

Öz. CİHAN SELEK, “**4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri**”, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 5 – 6, Ağustos – Kasım 2008.

Öztürk. TEOMAN, “**İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış**”, Mühendis ve Makine Dergisi, Cilt: 49, Sayı: 579.

Parlar. ALİ ve Hatipoğlu. MUZAFFER, “**Ceza Kanunu Bakımından Kast**”, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, Sayı: 63.

Savcı. BAHRİ, “**Türkiye’de İnsan Haklarının Gelişmesi İle İlgili Hareketler – 1952 Yılı**”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı: 42.

Schmiemann. MANFRED, EUROSTAT – Statistics in Focus, “**SME’s were the Main Drivers of Economic Growth Between 2004 and 2006**”, 71/2009.

Seratlı. GAYE BURCU, “**4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği**”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Yıl: 2007, Cilt: 53, Sayı: 2.

Sözen. ŞEVKİ; İnce. HALUK; Dikici. FATİH; Dıraçoğlu. DEMİRHAN ve İnce. NURHAN, “**Maluliyet (Meslekte Çalışma Gücü Kayıplarının) Hesaplanması**”, Klinik Gelişim Dergisi, Yıl: 2009, Sayı: 22.

Turan. GAMZE, “**İşverenin Alacaklı Sıfatı İle Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları**”, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 5 – 6, Ağustos – Kasım 2008.

Yargıtay Kararları Dergisi, Sayı: 4, Yıl: 1982.

Yargıtay Kararları Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 5, s. 598.

Yılmaz. GÜRBÜZ, “**İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar**”, Mühendis ve Makine Dergisi, Cilt: 46, Sayı: 453.

İNTERNET KAYNAKLARI:

“931 Sayılı İş Kanunu Ön Tasarısı – Birinci Bölüm: Genel Hükümler / Madde – 2”, E – Akademi – Hukuk, Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Aylık İnternet Dergisi, Şubat 2003, Sayı: 12, <http://www.e-akademi.org/makaleler/tasari-2.htm>., Son Erişim: 15.09.2009.

İncirlioğlu. LÜTFİ, “Çalışma Hayatında Asıl İşveren – Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması – I”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – Edirne Bölge Müdürü Lütfi İncirlioğlu Resmi İnternet Sitesi, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/11/19/>., Son Erişim: 15.09.2009.

Kurt. RESUL, “İş Kazası ve Meslek Hastalığının Tanımı, Unsurları ve Bildirim Süreleri”, Sosyal Güvenlik Uzmanı Sitesi, http://www.resulkurt.com/artikel.php?artikel_id=1619., Son Erişim: 15.09.2009.

Piyal. BÜLENT, “155 ve 161 Sayılı ILO Sözleşmeleri”, http://www.sigmacenter.com.tr/kutuphane/155_161_ilo.pdf., Son Erişim: 15.02.2010.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), “Çağdaş İş Kanunu – 10 Haziran 2003 Tarih ve 24134 Sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanarak Yürürlüğe Giren 4857 Sayılı İş Kanun”, <http://www.tisk.org.tr/iskanunu.asp?s=10>, Son Erişim: 15.09.2009.

Yargıtay Kararları Bilgi Bankası, <http://www.kararbankasi.com>., Son Erişim: 15.05.2010.

“Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları – İctihat Bölümü”, http://www.hukuki.net/ictihat/9012108_9h.asp., Son Erişim: 05.09.2010.

KANUNLAR, YÖNETMELİKLER, MEVZUATLAR, SÖZLEŞMELER:

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası.

765 Sayılı Türk Ceza Kanunu.

818 Sayılı Borçlar Kanunu.

1475 Sayılı İş Kanunu.

1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu.

4857 Sayılı İş Kanunu.

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

155 ve 161 Sayılı ILO Sözleşmeleri.

Anayasa Mahkemesi – 23.11.2006 Tarih ve E – 2003/10 – K – 2006/106 Sayılı Kararı.

Borçlar Kanunu – Madde 332/I.

Borçlar Kanunu – Madde 332/II.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik – 07.04.2004 Tarih ve 25426 Sayılı Resmi Gazete.

İBK – 01.07.1994 Tarih ve 1992/3 E. – 1994/3 K. Sayılı Kararı.

İş Güvenliği İle Görevli Mühendis ya da Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik - 20 Ocak 2004 Tarih ve 25352 Sayılı Resmi Gazete.

İş Kanunu Öntasarısı.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı.

İş Teftiş Tüzüğü.

Medeni Kanun – Madde 13.

OHSAS – 18001 / Occupational Health and Safety Assessment System.

29.09.1994 Tarih ve 2206 Sayılı Resmi Gazete.

22.12.1972 Tarih ve 14399 Sayılı Resmi Gazete.