

GEDİZ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDA
İŞVEREN, İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİNİN
HUKUKİ SORUMLULUKLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yeşim Sultan TATAR

Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı

İş Güvenliği ve Sağlığı Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hakan KESER

11.06.2015

GEDİZ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDA
İŞVEREN, İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİNİN
HUKUKİ SORUMLULUKLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Yeşim Sultan TATAR
601113009**

Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı

İş Güvenliği ve Sağlığı Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hakan KESER

HAZİRAN 2015

GÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü'nün 601113009 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi **Yeşim Sultan TATAR**, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDA İŞVEREN, İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİNİN HUKUKİ SORUMLULUKLARI” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : **Prof. Dr. Hakan KESER**

Dokuz Eylül Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Yrd. Doç. Dr. İbrahim GÜRLER**

Gediz Üniversitesi

Prof. Dr. Coşkun SARAÇ

Dokuz Eylül Üniversitesi

Teslim Tarihi : **5 Haziran 2015**

Savunma Tarihi : **11 Haziran 2015**

Anneme, Babama ve Kardeşlerime..

ÖNSÖZ

“İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında İşveren, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekiminin Hukuki Sorumlulukları" konulu bu çalışma, Gediz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır.

Öncelikle tez danışmanım olmayı kabul eden ve desteğini hiç esirgemeyen Prof. Dr. Hakan KESER'e; ayrıca görüşlerini esirgemeyen değerli jüri üyelerim Prof. Dr. Çoşkun SARAÇ ve Yrd. Doç. Dr. İbrahim GÜRLER'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Kendimizi geliştirmemiz adına İş Güvenliği ve Sağlığı Yüksek Lisans Programını açan Gediz Üniversitesine teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışmanın hazırlanması sırasında yardım, destek ve bilgilerini hiç esirgemeyen başta Dr. Abdurrahman ÖZBAY olmak üzere tüm mesai arkadaşlarıma; tez yazımı sırasında çoğu zaman elim kolum olan Merve ALHAN ve Yeter YILMAZ'a teşekkür ediyorum.

Hayatım boyunca her adımında yanımda olan değerlilerim; annem Güler TATAR, babam Orman Yük. Müh. Ramazan TATAR, abim Yrd. Doç. Dr. Volkan TATAR, kardeşim Baturhan TATAR ve ablam Gül KÜÇÜKCAN'a sonsuz teşekkürler...

Yeşim Sultan TATAR
Jeofizik Mühendisi

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	iiix
ÖZET	x
SUMMARY	x

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN TANIMLAR

1. İşveren Kavramı	1
1.1 İşveren	1
1.2 İşveren Vekili	2
1.3 Alt İşveren	3
2. İşgören Kavramı	5
2.1 İşçi	5
2.2 Çıracak	6
2.3 Stajyer	7
3. İşyeri	8
4. İşyeri Hekimi İstihdam Etme Yükümlülüğü.....	9
4.1 Yasal Danayanak	9
4.2 İşyeri Hekiminin Görevi Niteliği.....	12
5. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Eleman İstihdam Etme Yükümlülüğü	15
6. İş Kazasının Tanımı.....	18
6.1 İş Kazası Sayılma Şartları.....	19
6.1.1 İşçinin işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması	21
6.1.2 Sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle kazaya uğraması	21
6.1.3 Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda kazaya uğraması	22
6.1.4 Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için geçen zamanlarda kaza geçirmesi	22
6.1.5 Sigortalının işverence sağlanan başka bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmesi sırasında kazaya uğraması	23
6.2 İş Kazasını Oluşturan Etkenler	23
6.2.1 Psikolojik etkenler.....	24
6.2.2 Sosyolojik etkenler.....	25
6.2.3 Fizyolojik etkenler.....	26
7. Meslek Hastalığı Kavramı	26
7.1 Meslek Hastalığının Tanımı	27
7.2 Meslek Hastalığının Unsurları	28
7.2.1 Meslek hastalığına tutulan kişinin sigortalı olma şartı	28
7.2.2 Sigortalının ruhsal veya bedensel yönden bir zarara uğraması	28
7.2.3 Hastalık sakatlık veya ölümün yürütülen iş dolayısıyla meydana gelmesi	29
7.2.4 Hastalığın meslek hastalığında yer alma şartı	29
7.3 Meslek Hastalığı Tespit Durumu	30

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN (İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNUN) HUKUKİ NİTELİĞİ

1. Kusursuz Sorumluluk	32
1.1 Kusursuz Sorumluluk Kavramı	32
1.2 Olağan Sebep Sorumluluğu	33
1.3 Tehlike Sorumluluğu	36
1.4 İşletenin Kaçınılmazlıktan Doğan Sorumluluğu	37
1.4.1 Kaçınılmazlık kavramı	37
1.4.2 Kaçınılmazlığın unsurları	37
1.4.2.1 İrade dışında meydana gelen olay	37
1.4.2.2 Davranış kuralının veya sözleşme borcunun ihlali	37
1.4.2.3 İlliyet bağının bulunması	37
1.4.2.4 Olayın önlenemezliği	37
2. Kusur Sorumluluğu	38
2.1 Kusur Sorumluluğu Kavramı	38
2.2 Haksız Fiil ve Unsurları	39
2.2.1 Fiil	39
2.2.1.1 Davranış kavramı ve sorumluluk rolü	39
2.2.1.2 Davranışın tanımı ve unsurları	39
2.2.1.3 Davranış çeşitleri	40
2.2.2 Hukuka aykırılık	40
2.2.3 Zarar	41
2.2.4 İlliyet bağı	41
2.2.5 Kusur	42
3. İşverenin Sigortalı veya Hak Sahiplerine Karşı Sorumluluğu-Sorumluluktan Kurtulma Halleri	44
3.1 İşverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna Karşı Sorumluluğu	44
3.1.1 İş kazası ve meslek hastalığında işverenin sorumlu tutulmasının amacı	44
3.1.2 İş kazası ve meslek hastalığında işverenin sorumlu olduğu durumlar	46
3.1.2.1 İş kazası ve meslek hastalığı işverenin kısıtlı eylemi sonucu meydana gelmişse	46
3.1.2.2 İşverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareket etmesi halinde	47
3.2 İşverenin Sigortalı veya Hak Sahiplerine Karşı Sorumluluğu	48
3.2.1 İşverenin iş hukukundan doğan sorumluluğu	48
3.2.2 İşverenin Türk Borçlar Kanunu' ndan doğan sorumluluğu	49
3.2.3 İşverenin sorumluluktan kurtulma halleri	51
3.2.3.1 Genel sorumluluktan kurtulma halleri	51
3.2.3.2 Özel sorumluluktan kurtulma halleri	52
3.3 İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu	53
3.3.1 Üçüncü kişilerin SGK'ya karşı sorumlulukları	53
3.3.2 Üçüncü kişilerin zarar görene karşı sorumlulukları	54
3.3.2.1 İşveren olmayan işveren vekilinin sorumluluğu	54
3.3.2.2 OSGB'lerin sorumluluğu	54
3.3.2.3 Asıl işveren alt işveren ilişkisinden doğan sorumluluk	55

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİN İHLALİ HALİNDE MEYDANA GELEN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI NEDENİYLE OLUŞAN HUKUKİ SORUMLULUKLAR

1. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Bildirilmesi Yükümlülüğü	56
1.1 İşverenin İş Kazasının Bildirme Yükümlülüğü	56
1.2 İşverenin Meslek Hastalığını Bildirme Yükümlülüğü	56
2. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Zarar	58
2.1 Maddi Zarar Kavramı Tanımı ve Unsurları	59
2.1.1 Maddi zarar kavramı	59
2.1.2 Maddi zararın unsurları	60
2.1.2.1 Mal varlığı	60
2.1.2.2 Mal varlığının eksilmesi	60
2.1.2.3 Mal varlığındaki eksilmenin irade dışı meydana gelmesi	61
2.1.3 Maddi zarar türleri	61
2.1.3.1 Fiili zarar-Yoksun kalınan zarar	61
2.1.3.2 Doğrudan zarar-Dolaylı zarar	62
2.1.3.3 Kişiyeye ilişkin zarar-Eşyaya ilişkin zarar	63
3. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat	63
3.1 Maddi Tazminat Kavramı Tanımı ve Türleri	63
3.1.1 Ayni Tazminat	64
3.1.2 Nakdi Tazminat	64
3.2 Bedensel Bütünlüğün İhlalinde ve İnsan Ölümünde Tazminat	65
3.2.1 Geçici iş göremezlik tazminatı	65
3.2.1.1 Bedensel zarar kavramı ve korunması	65
3.2.1.2 Geçici iş göremezlikten doğan zarar	67
3.2.2 Sürekli İş göremezlik Tazminatı	68
4. İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarından Doğan Manevi Zarar ve Tazminatlar	68
4.1 Manevi Tazminat Kavramı Niteliği İşlevi	68
4.2 Manevi Tazminat Hallerinde Tazminat İsteyebilecek Olanlar	69
4.2.1 Bedensel ve ruhsal bütünlüğün ihlali halinde	69
4.2.1.1 Bedensel ve ruhsal bütünlüğü zarar gören işçi	70
4.2.1.2 Ağır bedensel zarar gören işçinin yakınları	70
4.2.1.3 Zarar gören işçinin veya yakınlarının mirasçıları	71
4.2.2 Ölüm nedeniyle manevi tazminat talebinde bulunabilecek olanlar	72
4.2.2.1 Anne ve baba	72
4.2.2.2 Eş	73
4.2.2.3 Çocuklar ve kardeşler	73
4.3 Manevi Tazminat Taktirinde Olayın özellikleri	74
4.3.1 Manevi zararın önemli olması	75
4.3.2 İşçinin kendi kusuru	76
4.3.3 Bedensel zararın gelişerek artış göstermesi	76
5. SONUÇ	78
KAYNAKLAR	79
ÖZGEÇMİŞ	82

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
Any	: Anayasa
BK	: Borçlar Kanunu
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
CD.	: Ceza Dairesi
GGK	: Ceza Genel Kurulu
CGTİHK	: Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
d.	: Dipnot
E.	: Esas
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organization
İHAS	: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi
İHD	: İş Hukuku Uygulamaları
İHEB	: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşK.	: İş Kanunu
K.	: Karar
m.	: Madde
MK	: Medeni Kanun
n.	: Numara
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
vd.	: Ve devamı
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı
Yarg.	: Yargıtay
y.y.	: Yayımcı yok
Yay.	: Yayınevi

**İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDA
İŞVEREN, İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİNİN
HUKUKİ SORUMLULUKLARI**

ÖZET

Hızla gelişen ve değişen teknolojinin çalışma ortamında meydana getirdiği riskler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlemler alınmasını gerektirmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir. Anayasa'nın 56. maddesinde bireylerin sağlıklı bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu, Devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığını sürdürebilmesi için gerekeni yapmakla yükümlü olduğunu düzenlenmiştir.

Bu amaçla İş Kanununda, işverene önemli borçlar yüklenmiştir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerden biridir. İşverenin, iş sözleşmesinden doğan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaya ilişkin gözetme borcunu düzenleyen kurallar, hem Borçlar Kanununda hem de İş Kanununda yer almıştır. İşveren, gözetme borcu gereği, iş sağlığı ve güvenliğinden doğan yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır. Buna karşılık işçi de işveren tarafından alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymakla yükümlüdür.

Gözetme borcuna aykırı olarak, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren, hukuki, idari ve cezai yaptırımlarla karşılaşacaktır. Hukuki yaptırımlar olan, maddi, manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatı Borçlar Kanununda (m. 46, 47 ve 45) düzenlenmiş olan yaptırımlarken işçinin iş güvenliğine sahip olmayan işyerinde çalışmaktan kaçınma hakkı hem Borçlar Kanunu (m. 325) hem İş Kanununda (m. 83/3), iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık nedeniyle işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı ise İş Kanununda (m. 83/5) yer almaktadır.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması hayati bir önem taşımaktadır. Bu önlemler alınmadığı takdirde, işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalıkları meydana gelmekte, bu durum ise, işçinin hastalanmasına veya sakat kalmasına, hatta ölümüne yol açmaktadır. Ayrıca, iş kazaları ve meslek hastalıkları işveren ve ülke bakımından da, büyük ekonomik kayıplara yol açmaktadır.

Dolayısıyla sorunun hem insancıl, hem sosyal, hem de ekonomik yönü bulunmaktadır.

İş kazası halinde sigortalıya veya hak sahiplerine Sosyal Sigortalar Kanunu tarafından çeşitli yardımlar sağlanır. Bunlar sağlık yardım ve hizmetleri ve parasal yardımlardır. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için kazaya uğrayanın sigortalı olması ve olaylazarar arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir.Kurum, bu yardımları yaptıktan sonra ödediği miktarı işveren ve üçüncü kişilere rücu edebilir. Üçüncü kişiler, kasıtları ya da kusurları varsa sorumlu olurlar. Üçüncü kişilerin kasıt ve kusuru kavramına ihmal, hafif ihmal halleri de girmektedir. Üçüncü kişiler hakkında kusursuz sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

LEGAL RESPONSIBILITY OF EMPLOYER, OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALIST AND OCCUPATIONAL PHYSICIAN IN CASE OF OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND DISEASES

SUMMARY

In recent years, proliferating technology causes high risks in working environment and that issue provides taking measures about occupational health and safety. Providing occupational health and safety is fundamental element of social state. 56th article of the constitution states that; individuals have a right to live in a healthy environment, and the state has the responsibility of providing the conditions to save individuals life, physical and mental health.

For this purpose, labor law gives important roles to employers in this field. The necessity of taking occupational safety and health measures in workplace is a primary obligation as part of employers' duty of supervision. Employers' occupational health and safety responsibilities for supervision took place within both labor law and law of obligations. The employer, because of the supervising obligation must fulfill the responsibilities derived from the occupational health and safety. As a result, the worker is also responsible to adjust with the environment assured by the employer for the occupational health and safety conditions.

Regarding to the supervising obligation principle, the employer who did not fulfill the obligations for the occupational health and safety conditions, will be subject to some legal and administrative sanctions. While the articles which arrange the fiscal, moral compensations and compensations for being deprived from support are stated in the Debts Law (Art. 46, 47 and 45), as a legal sanction, the avoiding right from the working in the work place having no the safety of the worker is stated in both Debts Law (Art. 325) and Labor Law (Art. 83/3). Because of the disagreement on the occupational health and safety, the right of immediate annulment of the work agreement for the worker is stated in Labor Law (Art. 83/5).

Taking occupational safety and health measures in workplace is critically important. If these measures are not taken, occupational accident and diseases will occur in workplace, this results not only sickness or injury but also death. Furthermore occupational accident and diseases cause great economic loss for employer and country. Consequently problem has a humanistic, social and economical point.

In case of an occupational accident, various assistances are provided to the insured and the rightful by Social Insurance Association (SIA). These are health aid and health services and monetary assistances. It is needed for an event to be respected as an occupational accident that the casualty is an insured and there is a causality connection between the event and injury.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN TANIMLAR

1.İşveren Kavramı

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği bakımından işveren, işveren vekili, alt işveren ve geçici işveren kavramları açıklanacaktır. Söz konusu bu tanımlar özellikle yükümlülük konusunda hangi işverenin ne önlem alması gerektiği ve ayrıca sorumluluk konusunda da hangi işverenin ne derece sorumlu olacağının tespitinde önem arz etmektedir.

1.1- İşveren

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesine göre işveren kavramı ile işçi kavramı birlikte açıklanarak: bir iş akdine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi; işçi çalıştıran gerçek veya tüzel yahut tüzel kişiliği olmayan kurum kuruluşlara da işveren denileceği belirtilmiştir. Kanun metninden anlaşılacağı üzere işçi ve işveren tanımındaki unsurlar aynı kalmakla birlikte sadece süreleri değişmektedir.¹

Kanun; bir iş akdine dayanarak işçi çalıştırmayı, işveren olabilmek için yeterli saymıştır. İşveren gerçek kişi olabileceği gibi şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, devlet veya kamu iktisadi teşebbüsü gibi özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi yahut bakanlık ve adi ortaklık gibi tüzel kişiliği olmayan kuruluşlar da olabilir².

Tüzel kişi, işin görülmesini isteme hakkına sahip olmakla birlikte, talimat verme yetkisi zorunlu olarak tüzel kişinin yetkili organı tarafından kullanılmaktadır.³ İş sağlığı ve güvenliği kanununda ise işveren; iş akdine bağlı çalışan kamu veya özel işyerlerini sevk ve idareye yetkili olan gerçek veya tüzel kişi olarak tanımlanmıştır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki rolü açısından belirleyici olan, işyerinde işçilerin sağlık ve güvenliği için iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili temel düzenlemelerin muhatabı olarak asli sorumlu olmasıdır. İşveren iş sağlığı ve

¹ Çelik, Nuri, iş hukuku dersleri, İstanbul, 22. Bası, İstanbul, 2009, s. 41 vd. , bayram, Fuat, Türk iş Hukukunda iş sağlığı ve güvenliği denetimi, İstanbul, 2008, s.91 vd.

² Esener, Turhan, iş hukuku, 3. Bası, Ankara, 1974, s.70 vd.,narmanlıoğlu, Ünal, ferdi iş ilişkileri-1,

³ İstanbul, 1998, s.102 vd. Tuncomağ, kenan-centel, tankut, iş hukukunun esasları, 5. Bası, İstanbul,

güvenliği çerçevesinde, birincil olarak işyerinde iyi bir organizasyon kurmalı, bir yetki ve sorumluluk düzeni kurmalı ve bu kapsamda işyeri içi düzenlemeler yapmalıdır. Tüm iş hukuku mevzuatı bakımından asıl amacın çalışanı korumak olduğu düşünöldüğünde işveren iyi bir organizasyon kurmaması durumunda sorumlu olacaktır.

1.2- İşveren vekili

İşletmelerin genellikle çok işçi çalıştırması ve üretim tekniklerinin kompleks bir hal olması sonucu işletme yönetiminin belirli bir bilgi birikimi ve uzmanlığı zorunlu kılması karşısında veya işverenin tüzel kişi olması, doğrudan yönetemeyecek konumda bulunması ve benzeri nedenlerle işin yönetiminin kısmen veya tamamen bu konuda yetkili kılınmış kişilere bırakılması çalışma yaşamında olağan bir durumdur. 4857 s. Kanunu'nun 2'nci maddesinin 4 ve 5'inci fıkrasına göre; "işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlölüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu kanunda işveren için öngörölen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlölükleri ortadan kaldırmaz." İş sağlığı ve güvenliği kanununda; "bu kanun kapsamındaki kamu veya özel işyerlerinin sevk ve idaresinde işvereni temsil yetkisine sahip kişi" olarak tanımlanmıştır.

Temsil yetkisi bir hizmet mukavelesine dayanabileceği gibi sözlü olarak da kurulabilir. Kanun metni, işveren adına hareket etme koşulu ile yönetimde görev alan her kişinin temsil yetkisinin var olacağını kabul etmiştir. Örneğin usta başı da, fabrika müdürü de işvereni temsil ettikleri sürece işveren vekili olarak kabul edilmelidir. Temsil yetkisinin mutlaka ilan edilmesine gerek olmamakla birlikte işveren adına hareket eden kişinin davranışlarından da temsil yetkisinin varlığı anlaşılabilir. Temsil yetkisine sahip kişi ile işveren arasında genellikle iş akdi bulunmakla birlikte mutlaka bir iş akdinin varlığı da aranmamaktadır. İşveren vekili kavramı, 4857 s. Kanunu'nda ne kadar geniş tutulmuşsa, 2281 s. Kanunu'nda ise mümkün olduğunca dar tanımlanmıştır. 2281 sayılı kanuna göre; sadece işletmenin bütününe yönetmeye yetkili olanların işveren vekili olduğu ve bu kişilerin de işveren sayılacakları belirtilmiştir. İşveren vekili, işçilere tanınan haklardan yararlanma

olanağına sahiptir. Bununla birlikte işveren için öngörülen tüm sorumluluk ve zorunluluk işveren vekilleri için de geçerli olacak, işveren vekilinin görevi icabı sorumluluğu da olacaktır.⁴ Ancak bu sorumluluk, işverenin sorumluluğu gibi kapsamlı değil kısımdır. İşveren vekillerine yüklenen sorumluluğun sınırları, somut olarak vekile devredilen görevlerden ve bunların kapsamında tanınan yetkilerden anlaşılır. Yükümlülüklerin devri suretiyle çizilen sınırlar, sorumluluğun tek tek görevler hakkında tespit edilmiş belirli bir alana ilişkin olması nedeniyle objektiftir. işveren “organize eden” ve “uygulamayı sağlayan”, işveren vekili ise “uygulayan” ve “yürütendir.”⁵

1.3- Alt işveren

İşverenler ekonomik, teknik ya da bir takım başka nedenlerle üretimin veya hizmetin her aşamasını kendi işçileri ile gerçekleştirememektedir. Bu nedenle iş hayatında “alt işveren” müessesine ihtiyaç duyulmuştur. İş Kanunu’nun 2’nci maddesi hükmüne göre; bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya 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 işverene alt işveren denilmiştir. Bu şekilde tesis edilen ilişkiye de asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.

Alt işverenlik yönetmeliği’nin 3’üncü maddesine göre alt işveren; “bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş” olarak tanımlanmıştır.

Asıl işverenlik müessesinin zaman içinde kötü niyetli olarak kullanılması nedeniyle Kanunda, sorumluluk ve sınırlamalarla ilgili bazı düzenlemelere daha yer verilerek, asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş akdinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş akdinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı düzenlenmiştir.

⁴ tuncomağ, kenan-centel, tankut, s.62.

⁵ kabakcı, mahmut, s.305 vd.

Dolayısıyla bir iş kazası meydana geldiğinde alt işveren de kusuru ölçüsünde sorumlu olacaktır. İşçiye karşı asıl işveren ve alt işveren müştereken ve müteselsilen sorumlu olmakla birlikte alt işverenin kusur oranı asıl işverene rücu durumunda önem arz etmektedir.

Ayrıca asıl işverenin işçileri, alt işveren tarafından ise alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi süretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişki kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş, bölünerek alt işverenlere verilemez.⁶

Alt işverenler işveren vekili değil, asıl işverene istisna akdi çeşitleri veya başka bir sözleşme ile bağlı olan ayrı birer işverendir. Kanun'da tek tek sayılmamakla birlikte uygulamada temizlik, yemek, ulaşım, güvenlik, teknik bakım, yükleme ve boşaltma işlerinin yardımcı iş niteliğinde olduğu söylenebilir.⁷ Kanun metninde yapılan düzenleme ile asıl işin bölünerek alt işverenlere verilebilmesi için, bu işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş olması gerekmektedir.

Geçici işveren işin görülmesini isteme hakkı, işverene ait olup işçi de iş görme borcunu, kendi işverenine karşı yerine getirmekle yükümlüdür. Geçici iş ilişkisinde ise işçi, iş görme borcunu, geçici bir süre için bir başka işverene karşı yerine getirmektedir. Geçici iş ilişkisi; bir işverenin, işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere, geçici bir süre için bir başka işverene vermesidir.⁸ Geçici iş ilişkisinde işçi, geçici bir süre için bir başka işveren nam ve hesabına çalışmaktadır.

Geçici iş ilişkisi İş Kanunu'nun 7'nci maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre; geçici iş ilişkisi ve hükümleri; "işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı

⁶ 12.07.2006 tarihli ve 26226 sayılı resmi gazete'de yayımlanan 5538 sayılı kanunun 18/a

⁷ AKIN, Levent, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısının İş Kazası Tanımı", İşveren

⁸ ekmeççi, Ömer, 4857 sayılı İş Kanunu'nda geçici iş ilişkisinin kurulması, hükümleri ve sona ermesi, ihsghd, s.2, İstanbul, 2004, s.367, Tuncay, a. Can, çalışma süreleri ve istihdam türlerinde esnekleştirme, çimento müstahsilleri işverenleri sendikası çalışma hayatında yeni gelişmeler esneklik Semineri, Ankara, 1995, s.73, Arslanoğlu, m. Anıl, iş kanununda esneklik temelli üçlü sözleşmeseli ilişkiler, 'geçici iş ilişkisi, asıl işveren-alt işveren ilişkisi', İstanbul, 2005, s.55 vd.1

başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş akdi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş akdine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.⁹

2. İşgören Kavramı

İş ilişkisinin bir tarafı işveren konumunda iken diğer tarafı ise işgörme edimini ifa eden konumundadır. İş güvenliği açısından işverenin gözetim ve koruma yükümlülüğü işçilerin yanı sıra çırak ve stajyerleri de kapsadığından bu kavramlar aşağıda kısaca izah edilecektir.

2.1 İşçi

İş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli bir konu da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesidir. Nitekim gerek iş sağlığı ve güvenliği kurulu gerek işyeri hekimi gibi işverenin örgütlenmeye ilişkin yükümlülüklerin sınırı işçi sayısı ile belirlenmektedir.

Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği açısından işçi tanımı önem arz etmektedir. İş kanunumuz ile bir iş akdine dayanarak çalışan gerçek kişi, “işçi” olarak tanımlanmıştır. İş sözleşmesi ise; bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın ise ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir (iş k.m.8/1). İş sözleşmesine göre çalışmayan çıraklar ve stajyerler ise işçi sayılmamakla birlikte iş k. M.77/son hükmü uyarınca; çırak ve stajyerler de iş sağlığı ve güvenliği hükümleri kapsamına girmektedir. Zira ileride açıklanacağı üzere iş sağlığı ve güvenliğinde “risk” kavramı esastır. Dolayısıyla Hukuki statüleri farklı olsa dahi aynı işyerinde çalışarak aynı riski paylaştıklarına göre iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin, işçilerin yanı sıra çırak ve stajyerleri de kapsamı doğru bir yaklaşımdır. Çırak ve stajyerlere ilişkin açık kanun hükmünün yanı sıra işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin

⁹ Prof. Dr. Hakan Keser İş Hukuku ve Uygulaması s. 42

yükümlülükleri, iş akdinin türüne (belirli süreli, belirsiz süreli, tam süreli, kısmi süreli vs.) bakılmaksızın tüm işçileri kapsamaktadır. Yapılan işlerin özellikleri ve sözleşme türleri farklı olsa dahi işin özelliğinin haklı kılmayacağı hallerden biri de iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanması ile ilgilidir.¹⁰

Keza iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren yükümlülükleri, iş k. M. 7 hükmü¹¹ uyarınca işyerinde çalışan başka işçiler bakımından da geçerlidir. Alt işveren işçileri bakımından ise işverene doğrudan bir yükümlülük öngörülmemiştir. Ancak iş k. M. 2’de yer alan alt işveren ile asıl işverenin birlikte sorumluluğu ilkesi uyarınca; alt işverenin almadığı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri nedeniyle alt işverene kusur yoneltilebildiği müddetçe, alt işverenle asıl işveren bu durumdan birlikte müteselsilen sorumlu olacaklardır.¹²

Yukarıda belirtildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği bakımından örgütlenmede işyerinde çalışan işçi sayısı önem arz etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu (iş k.M.80), işyeri sağlık ve güvenlik birimi (iş k. M.81) ve iş güvenliği uzmanı bulundurma (iş k.m.82) yükümlülüklerinin doğması için kanunda belirtilen diğer şartların yanı sıra işyerinde çalışan işçi sayısının en az elli olması gerekmektedir. Bu sayının hesaplanmasında kanun açıkça “işçi”den bahsetmesi nedeniyle çırak ve stajyerler bu sayının hesabında dikkate alınmayacaktır.¹³ Çırak ve stajyerler bu sayının hesaplanmasında dikkate alınmamakla birlikte geçici iş ilişkisiyle çalışan işçiler, belirli veya belirsiz süreli çalışan işçiler, kısmi veya tam süreli işçiler sürekli işverenin işçisi sayıldıklarından hesapta dikkate alınmalıdırlar. Ancak alt işveren işçilerinin esas işverenin taşeron firma olması, asıl işveren olmaması sebebiyle alt işverenin işçileri, bu sayının hesabında dikkate alınmamaktadır.¹⁴

¹⁰ TUFAN, Beril, Göçmen İşçilerde İş Kazaları: “Almanya’da İş Kazası Geçirmiş Türkiye’ye Dönen İşçilerin Sosyal Psikolojik Özellikleri”, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü, Yayın No: 556, Ankara, 1994, s:

¹¹ DİZDAR, N., Ercüment, Mustafa KURT, a.g.e, s: 47

¹² Prof.Dr.Hakan Keser İş Hukuku ve Uygulamaları s.20

¹³ DEMİRCİOĞLU, Ali Murat ve Ali GÜZEL, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2002-29, İkinci Baskı, İstanbul, 2002, s: 182

¹⁴T.C Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Kısa Vadeli Sigortalar Daire Başkanlığı, 2008, s: 8, http://www.bilgin.net/CSGBmevzuatCDsi/2008_108.pdf (18.01.2012)

2.2 Çırak

4857 s. İş kanunu'nun 4'üncü maddesi uyarınca bu kanun hükümleri çıraklar hakkında uygulanmamakla birlikte 4/f maddesinde istisnai durum olarak is sağlığı ve güvenliği hükümlerinin çıraklar hakkında da uygulanacağı belirlenmiştir. Keza 4857 s.Kanununun 77'inci maddesinin 4'üncü fıkrasında da; "bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır." hükmüne yer verilmiştir. görüldüğü üzere is sağlığı ve güvenliğinde korunması amaçlanan yaşama hakkı, vücut bütünlüğü olduğundan çırak ve stajyerlerin de işçilerin yararlandığı tüm koruyucu hükümlerden yararlanması isabetli olarak belirtilmiştir. 4857 s. Kanununun muhtelif maddelerinde düzenlenmesine karşı iş sağlığı ve güvenliği kanunu tasarısı'nda çırak ve stajyerlere ilişkin özel bir madde bulunmamaktadır.

Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği Bilgi, beceri ve is alışkanlıklarını is içerisinde geliştiren kişiye çırak denilmektedir. Dolayısıyla ıraklık ilişkisi sözleşme ile kurulmalıdır.

ıraköğrenme aşamasında olduğundan öğrenci statusunda olup işyerinde çalışan isçi sayısına dahil edilmemektedir. İşveren işletme tehlikelerine karşı almak zorunda olduğu tedbirlerin uygulanmasında tecrübeli işçiler yönünden göstereceği dikkat ve ihtimamın daha fazlasını özellikle çırak ve özürlü işçiler için göstermelidir. Zira bu işçilerin henüz belli bir yaşam tecrübesi olmadığı gibi kafı derecede ruhi olgunluğa da erişmemiş olmaları, işletme tehlikelerini yeterince tanımamalarına neden olmaktadır. Söz konusu tehlikeler bu işçilerce, psikolojik nedenlerle pek ciddiye de alınamamaktadır. Ayrıca kendilerini tecrübeli işçilerle aynı durumda görmekte-dirler. Tecrübelerinin az olması nedeniyle, örneğin kayışın kopması makinanın aniden durması gibi beklenmedik zorluklarda bu işçiler heyecanlanmakta ve neticede tehlikenin varlığını kavramamakla ve kazaya uğramaktadırlar. Zamanımızda ırak ve genç işçilerin makine ve motorlara karşı duyduğu ilgi tehlike rizikosunu arttırmaktadır¹⁵. Bütün bu nedenler işverenin ilke olarak özel tedbirler almasını gerektirmez. Ancak alınan tedbirlere uyulmasının temini için daha dikkatli davranılması, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun geređidir¹⁶.

¹⁵ Baehler Sh.26.

¹⁶ Baehler. Sh.26.

2.3 Stajyer

Stajyer belirli bir meslek hakkında teorik bilgisi bulunan, bu bilgileri uygulama ile güçlendirmek amacıyla işyerine kabul edilen öğrencilerdir. Bunlar işyerinde stajyerlik sözleşmesi uyarınca çalışırlar, işsözleşmesi ile çalışmadıkları için de ücrete hak kazanmazlar¹⁷. Stajyer, ücret mukabili bir iş taahhüdünde bulunmadığından işçi ya da bir mesleği, ustanın emir ve talimatı altında üretime katılarak öğrenmek için işyerinde bulunmadığından çırak da değildir. İş Kanunu 77/son hükmünde özel olarak düzenlendiği için stajyerler de iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanmaktadırlar.

3. İşyeri

Bir yerin işyeri olup olmaması, işyerine bağlı yerlerden sayılıp sayılmaması, işyerinin sınırlarını çizebilmek konumuz bakımından özellikle öneme sahiptir. Zira İşverenin yükümlülüklerinin tam anlamıyla belirlenebilmesi, işyeri hekimi, işyeri sağlık ve güvenlik kurulu, işyerinde işin durdurulması, meydana gelen bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı ve/veya bir olay sonucu işverenin sorumluluğunun tespit edilebilmesi için işyerinin sınırlarının belirlenebilmesi önem arz etmektedir. Kaldı ki genel iş sağlığı ve güvenliği teftisinde, öncelikle işyerinin unvanı, adresi, Üretim konusu veya üretim yönetimindeki değişikliklere ilişkin bilgiler edinilir. Metrekare olarak işyerinin kurulu olduğu alan ve kapalı çalışma alanları, işyerinin ana bölümleri, işyerindeki yardımcı tesisler, işyerinin eklentileri ve işyeri bina ve binalarının yapı cinci tespit edilir.

İş kanunu'nun 2'nci maddesinde iş yerinin unsurları, tanımı ve eklentiler de düzenlenmiştir. Buna göre işyeri; "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla, maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, muayene ve bakım, beden ve mesleki

¹⁷ 39 DEMİRCİOĞLU, Ali Murat ve Ali GÜZEL, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2002-29, İkinci Baskı, İstanbul, 2002, s:182

eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar⁴² ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” Sendikalar kanunu’nda ise işyeri daha basit tanımlanarak iş kanunu’na göre daha geniş bir uygulama imkanı sağlamaktadır. Sendikalar Kanunu’nun 2’nci maddesine göre; “işin yapıldığı yere” işyeri denir.

İş K.nun 1.maddesine göre işyeri işin yapıldığı yerdir. “ işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle , dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlarda işyerinden sayılır”. İşveren işyerinde ve işyerinden sayılan yerlerde işçinin çalışması nedeniyle karşılaşılabileceği tehlikelere karşı bütün tedbirleri almak zorundadır¹⁸. Burada “tehlike” teriminden, işçiyle işverenin arasındaki hizmet ilişkisi nedeniyle işçinin işyerinde ve onun buyruğunda çalışması esnasında meydana gelebilecek tehlikeleri, özellikle sonucu ne olursa olsun iş kazarlını anlamak gerekir. İşin niteliği gereği işçi işletme dışında işverenin emir ve talimatıyla çalışıyorsa söz konusu bu yerlerde de maddede belirtildiği üzere gerekli bütün koruyucu tedbirlerin alınması zorunludur.

İşveren işçiye her şeyden önce onun rahatça çalışabileceği güvenli bir yer göstermek zorundadır. Çalışma yeri işçinin devamlı olarak işini yaptığı yer olduğu için, işveren işçinin sağlığını tehlikeye sokacak faktörleri (örneğin, soğuk, nem, esinti, yetersiz ışık toz, Zararlı gazlar) ortadan kaldıracak gerekli tedbirleri almak zorundadır.

BK. md.332 deki işverenin işçinin sağlığını koruma borcu onun diğer gözetme borçları yanında, hizmet akdinin muhtevasında yer alan koruma fikrinin bir ifadesidir. Bu hükümlerle işverenin borçları genişletilmiş, böylece hizmet akdinin iktisaden zayıf tarafı olan işçinin hukuk açısından korunması sağlanmıştır. İşçinin tehlikelere karşı hayatının, sağlığının ve ahlaki değerlerinin korunması için özel hukukun emredici hükümleri yanında, İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu gibi kamu hukuku mevzuatında da kurallar konmuştur.¹⁹

¹⁸ Hueck – Nipperdey I, Sh.391.; Nikisch I,Sh. 474; Oser- Schonenberger, Art.339, N.6; Staehelin, Art.328 N.16; Reisoğlu, Hizmet Akdi, Sh.204; Eren, Sh.34; Ekonomi, Sh. 154 ; Çelik, Sh.126; Süzek, Sh.179; Narmanlıoğlu, Sh.221.

¹⁹ Baehler, sh. 3 vd.

4. İşyeri Hekimi İstihdam Etme Yükümlülüğü

4.1 Yasal dayanak

İşverenin bu yükümlülüğünden bahsederken öncelikle işyeri hekimliğinin ne olduğu açıklanmalıdır. İşyeri hekimliği, iş sağlığı ve güvenliğinin önemli unsurlarından bir olup; hekimlik mesleğini mekân bakımından sınırlandırarak birmekânın işleyişinden ve mekânda yürütülen işten kaynaklanan sağlığı tehdit edici unsurların önlenmesi ya da önlenmesi mümkün olmayan hastalık veya kaza ortaya çıkması halinde de buna müdahaleyi içeren bir tür özel hekimlik faaliyetidir.²⁰ İşyeri hekimliği literatürde “iş ile ilgili hastalık ve ona bağlı sorunlar konusunda uzmanlaşmış kişi olarak” da tanımlanmaktadır.²¹

Uluslararası hukukta da işyeri hekimliği, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında önemli bir paya sahip olup, pek çok uluslararası belgede işverenin işyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğü dolaylı olarak yer almaktadır. AB ülkelerinin bazılarında örneğin; Fransa, Almanya ve Belçika’da işyeri hekimi çalıştırmak yasal zorunluluk, bazılarında örneğin; Danimarka, İtalya ve Norveç’te ise iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak işverene ait sorumluluk ve yükümlülük olarak kabul edilmekte ve bu ülkelerde işyeri sağlık hizmetlerinin sağlanması işverenin inisiyatifine bırakılmaktaya da toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmektedir.²²

İşyeri hekiminin işvereninle arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanmaktadır ancak işyeri hekimi işveren adına hareket ettiği ve işverenin yönetiminde görev aldığından işyeri hekiminin bir de işveren vekilliği niteliği bulunmaktadır. 4857 sayılı yasada işverenin işyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğü yasanın 81 maddesinde düzenlenmiştir. Hükmün 2. fıkrasına göre de; işyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve TTB’nin görüşü alınarak ÇSGB tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenmiştir.

Yasanın verdiği bu yetkine dayanarak İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 164 ilgili bakanlıkça çıkarılmıştır. Yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle beraber, Türk Tabipleri

²⁰ İşyeri hekiminin faaliyetine ve yürütülen işin niteliğine göre görev niteliği ve süresi, değişiklik gösterecektir. Bkz: Şakar s. 635.

²¹ Levent Akın, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri örgütlenmesi

²² TİSK Yayınları, İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, Marmara Üniversitesi Kütüphane ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı

Birliği Merkez Konseyi Başkanlığı, yönetmeliğin işyeri hekimi ve ortak sağlık birimi tanımlarının ve 5., 9., 5.,1 7., 18., 19., 20., 21., 22., 24., 25., 26. maddelerinin ve md. 30(b),(c),(e) bentlerinin hukuku aykırılığı olduğu gerekçesiyle Danıştay'da iptal davasıaçmıştır. Çalışma bakımından Danıştay'ın bu yönetmeliğin bazı hükümlerinin iptaline ilişkin verdiği karar önemlidir. İşyeri hekimliği kurumun bugün hala daha tamamlanmayla istenilen şekilde işlevini yerine getirememesinin nedenini mevzuattaki boşluktan kaynaklanmaktadır. Dava konusu olan iş bu yönetmeliğin 4.maddesinde, işyerihekimi, Bakanlıkça sertifikalandırılmış hekim olarak tanımlanmış, 18.maddesinde, işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin Bakanlıkça verilmiş işyeri hekimliği sertifikasını sahip olmaları gerektiği öngörölmüştür. "Bakanlık, bağlı kuruluşlar ile bağlı kuruluşun ilgili kuruluşlarının personeli ile özel veya kamu sektöründe aaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini sağlamak amacıyla; çalışma hayatı,sosyal güvenlik, işçi işveren ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, işyeri hekimliği, toplam kalite yönetimi, iş teftişi,istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilkyardım, iş istatistikleri ve benzeri konularda eğitimprogramları hazırlamak, seminerler düzenlemek ve bu konular ile ilgili araştırmalar yapmak" yer almış ise de; burada kastedilenin, hekimlere işyeri hekimliği konusunda verilecek eğitim olmayıp, bakanlık personeli ile özel ya da kamusektörü işyerlerindeki işçi, işveren ve yönetici personeli işyeri hekimliği konusunda bilgilendirmeyi amaçlayan eğitim olduğu açıktır.

İşyeri hekiminin mesleğinin niteliği gereği işveren ve işçilere karşı bağımsızlığının korunması gerekir. ILO 161 sayılı sözleşme md. 10'da ve 112 sayılı Tavsiye kararında da işçi sağlığı konusunda hizmet veren personelin işverene, işçilereve işçi temsilcilerine karşı görevlerini yerine getirmesi sırasında tam bir bağımsızlık içinde olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu belgelerde ayrıca ulusal mevzuatta işyeri hekiminin işe alınması ve işten çıkarılmasının özel bir statüye kavuşturulmasına bağlıolduğu belirtilmiştir.

İşyeri hekimi mevcut düzenlemelere göre Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanantedavi hizmetleri dışından kalan hizmetleri yerine getirmektedir. 4857 sayılı yasatasarısında işyeri hekimine ilişkin işverenlerin işyeri hekimlerine ve sağlık personelineilk yardım, acil tedavi, koruyucu hekimlik ve iş sağlığı ve güvenliği

konularında eğitim verilmesi sağlayacakları yolunda bir düzenleme mevcutken yasada buna yer verilmemiştir.²³

Türkiye’de işyeri hekimliği tedavi temellidir ancak niteliği yavaş yavaş koruyucu ve iyileştirici hizmete doğru kaymaktadır. 6331 sayılı yasanın sekizinci maddesinde işyeri hekimin mesleğini nasıl icraedeceğine dair genel kurallar yer almaktadır: iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek ve şayet tehlike arz eden durumları işveren tarafından yerine getirilmediğinde de bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirmekle yükümlüdür.

Yasa gerekçesinde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenlerce çözüme kavuşturulması istenmeyen sorunlara çözüm getirebilmesi noktasında profesyonellerin etkinlikleri artırılmak istendiği belirtilmiştir.²⁴ İşverenin dışarıdan hizmet alması durumunda hizmeti sunan kuruluşlarda istihdam edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının ihmalleri sonucu çalışanın vücut bütünlüğü bozulur, ölüm olayı vuku bulur ya da çalışan meslek hastalığına tutulursa; yaşanan maluliyette ihmali ya da kusuru tespit edilen işyeri hekiminin yetki belgesi askıya alınacaktır. Getirilen bu düzenlemeyle iş sağlığı ve güvenliğinde etkin rol oynayan kişi ya da kuruluşların daha dikkatli davranmaları ve ihmalden kaçmalarını sağlamak amaçlanmaktadır. Kanaatimce bu düzenleme meydana gelen iş kazasında veya meslek hastalığında sorumluluğum kimde olacağı tartışmasında işverene iş sözleşmesiyle bağli olan işyeri hekiminin (iktisadi, sözleşmesel) ilişkinin niteliğinin bir sonucu olarak nihayetinde kazadan işyeri hekiminin sorumlu olması ve işverenin de sorumluluktan kurtulması ihtimalini doğurması yüksektir. İşyeri hekimlerinin hak ve yetkilerinin görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacağı kabul edilerek bir güvence sağlanması amaçlanmış ve hükmün gerekçesinde, işyeri hekimlerinin üstlendikleri görevleri yerine getirirken her halükarda işverene karşı mesleki bakımında korunmalarının uluslararası sözleşmelerde tavsiye edilen konular arasında yer aldığı belirtilmiştir. Ayrıca, etik ve mesleki bağımsızlık ilkesi gereği

²³ Yönetmelik md.25.’de işverenlerin, bu yönetmelikte belirtilen nitelikleri haiz işyeri hekimi veya hekimleri ile sözleşme yapacakları, yapılan sözleşmenin bir nüshasını İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’ne göndereceği ve özel kurum ve işyeri hekimlerinin, çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu dair tabip odalarınca izin verilmesi halinde işyeri hekimliği yapabilecekleri öngörülmüştür. Yönetmeliğin davaya konu md. 26’da da sözleşmenin herhangi bir nedenle geçerliliğini yitirmesi halinde, bu durumun taraflarca üç iş günü içinde aynı Genel Müdürlüğe bildirileceği belirtilmiştir.

²⁴ Mehmet Uçum, “Karşılaştırmalı ve Gerekçeli İş Kanunu”, Legal yayınları: İstanbul, Eylül, 2012, s.70.

(amaç: etkin ve verimli olmak) işyeri hekimleri güvence altında olmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği, sağlık sisteminin tümüyle ilgilidir.

Tam süreli işyeri hekimi istihdam edilmesi gereken hallerde işveren işyeri sağlık ve güvenlikbirimi kurmakla yükümlüdür.

4.2.İşyeri Hekimin Görevi ve Niteliği

Çalışanların hastalıklarını tedavi etmek işyeri hekimlerinin değil Sosyal Sigortalar Kurumunun görevidir. 506 sayılı yasa döneminde md. 114/2 ve 123/1'e göre yetki tanınması durumunda (Uygulamada Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği eski 43,yeni 39175, Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği176 md. 17) işyeri hekimleri, çalıştıkları işyerlerinde işçileri muayene ve tedavi ettirerek iki güne kadar istirahat verebilmekte ve SSK adına reçete yazabilmekteydi. Belirtilen mevzuat hükümlerinden dolayı, eski uygulamaya göre işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimin ÇSGB ile SSK tarafından (01.10.2008 tarihinden önce Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından) ayrı ayrı yetkilendirilmesi gerekiyordu.

4857 sayılı md.81 iş yeri hekimlerinin istihdam edilme biçimi, çalışma usul ve esaslarının nasıl olacağı yönetmeliklerin uygulama alanına bırakılmıştır. 6331 sayılı yasanın sekizinci maddesinde işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları düzenlenmiştir. Burada belirtmek gerekir ki 6331 sayılı yasanın geçici ikinci maddesi gereği, iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkartılan mevcut yönetmeliklerin yasaya aykırı olmayan hükümlerinin 6331 sayılı yasada öngörülen yönetmelikler girinceye kadar uygulanacağından çalışmanın bu alt başlığında şu an yürürlükte olan.²⁵Yasada tam süreli işyeri hekimi ve İSG uzmanı istihdam etmekle yükümlü olan işverenler belirtilmiştir.

İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 27.11.2010tarihinde 27768 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikle,yasada yer almayan sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü içinde gizli, tüm günçalışacak işyeri hemşiresi veya sağlık memuru çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir.

²⁵ RG.28.08.2008,26.981

(<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.13973&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>)

Erişim tarihi: 25.02.2013)

İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri ve işyerinde bulunması gereken işyeri hekimi sayısının niteliğine göre kademeli bir şekilde belirlenmiş, daha az tehlikeli işlerde aylık çalışma süresi kısaltılmış²⁶ ve bulundurulması gereken işyeri hekimi sayısı²⁷ daha tehlikeli işlere oranla daha az olarak belirlenmiştir..

Tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 750 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir; İşçi sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi Çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 500 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir; İşçi sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenir.

İşyeri hekimliği belgesi;

a-İşyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak sınavda başarılı olan hekimlere,

b-İş sağlığı ve güvenliği alanında en az beş yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişleri, iş sağlığı bilim uzmanı hekimler, iş sağlığı bilim doktoru ile Bakanlık ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az beş yıl fiilen çalışmış hekimlerden Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak sınavda başarılı olanlara,

c-İş ve meslek hastalıkları ya da işyeri hekimliği yan dal uzmanları ile uzmanlık eğitimi süresince iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en az 150 saat teorik ve uygulamalı eğitim alan halk sağlığı uzmanlarına istekleri halinde ÇSGB’ce verilir. Yurtdışından alınan ve yeterlilikleri Bakanlıkça onaylanmış işyeri hekimliği belgesi veya eşdeğer belgeye sahip olan hekimlerden sınava katılarak başarılı olanlara da işyeri hekimliği belgesi Bakanlıkça verilir. İşyeri hekimi, yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları,

²⁶ Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 10 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 20 dakika; Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 15 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 25 dakika; Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 20 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 30 dakika çalışması gerekmektedir

²⁷ Buna göre; Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 1000 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir; İşçi sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenir.

ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile işçinin kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla ve görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyelerini onaylı muayenesi yaparak eski işinde çalışması sakıncalı bulunanların mevcut sağlık durumlarına uygun bir işte çalıştırılmasını tavsiye etmek, hassas risk grupları, meslek hastalığı tanısı veya şüphesi olanlar, kronik hastalığı olanlar, madde bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi işçilerin, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli koruyucu sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemek, Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmaları yapmak, portör muayenelerinin yapılmasını sağlamak, Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, bulunması halinde iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek, Sağlık gözetimi konusunda işçileri bilgilendirmek ve onların rızasını almak, sağlık riskleri ve yapılan sağlık muayeneleri konusunda işçileri yeterli ve uygun şekilde bilgilendirmek, gerekli laboratuvar tetkikleri, radyolojik muayeneler ve portör muayenelerini yaptırmak, bulaşıcı hastalıkların kontrolünü sağlamak, bağışıklama çalışmaları yapmak, işyeri ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetlemek, yıllık çalışma planını, bulunması halinde iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak hazırlamak, işyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmektir. Bu görevler: İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek, İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak, işyeri yöneticilerine, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine, işçilere ve temsilcilerine genel sağlık konularında eğitim vermek ve bu eğitimlerin sürekliliğini sağlamak ve bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları konusunda işyerinde eğitim vermek. Bu görevler: İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak, İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçilerin rehabilitasyonu konusunda işyerindeki ilgili birimlerle, meslek hastalığı tanısında yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi ile iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak, Yeni teknoloji ve donanımın sağlıkaçısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak, bulunması halinde iş güvenliği uzmanı ile

işbirliği içinde yıllık çalışma planınıve yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak ve yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve işçilere genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında bilgi ve eğitim verilmesi için ilgili taraflarla işbirliği yapmaktır.

5. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Eleman İstihdam Etme Yükümlülüğü

İş güvenliği uzmanlığı, 1475 sayılı yasadan farklı olarak 4857 sayılı yasa ile mevzuatımıza girmiş olan yeni bir istihdam biçimi olup, 4857 sayılı yasanın ilk halinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar başlığı altında düzenlenmiştir. Bu konudaki tek düzenleme İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzüğü üçüncü maddede bahsedilen kurula ilişkin olarak kurulda işyeri güvenlik şefi, yoksa işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında görevli teknik birkişinin bulunması gerektiği yönünde düzenlemeydi.

İş güvenliği uzmanı belgesi yönetmeliğin 8. Maddesinde düzenlenmiştir:

a) (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığıbelgesi;

1) (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığısözleşmesi ile belgeleyen ve (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliğiuzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis, mimar veya teknik elemanlara,

2) İş sağlığı ve güvenliği alanında en azbeş yıl teftiş yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri, en az beş yıl uzman olarak çalışmışBakanlık iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği doktorası yapmış olan mühendis,mimar veya teknik elemanlar ile Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde mühendis, mimar veya teknik eleman olarak en az on yıl görev yapmış olanlardan (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara;

b) (B)sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi;1) (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az üç yıl fiilen görev yaptığınıiş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) elemanlara,2) İş sağlığı vegüvenliği veya iş güvenliği yüksek lisansı yapmış olan mühendis, mimar veya teknik elemanlardan (B) sınıfı işgüvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara;

c) (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi; (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis, mimar veya teknik elemanlara,(2) Yurtdışından alınan iş güvenliği uzmanlığı veya eşdeğer belgeye sahip olan mühendis, mimar veya teknik elemanlardan;a) Sahip olduğu belge ile en az yedi yıl çalıştığını belgeleyenlerden (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara (A) sınıfı,b) Sahip olduğu belge ile en az üç yıl çalıştığını belgeleyenlerden (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara (B) sınıfı, c) Sahip olduğu belge ile Yönetmeliğin 9. Maddesinde İSG uzmanlarının rehberlik ve danışmanlık yapmak²⁸, risk değerlendirmesi yapmak, çalışma ortamı gözetimi²⁹ eğitim, bilgilendirme ve kayıt yapmak ve ilgili birimlerle işbirliği sağlamak³⁰ görevleri arasındadır.

İşyeri bina ve eklentilerinde, çalışma metot ve şekillerinde veya iş ekipmanlarıyla çalışanlar açısından yakın ve hayati tehlike oluşturan bir durumu tespit ettiğinde işverene bildirmek, gerekli tedbirler işveren tarafından alınmadığı takdirde durumu Bakanlığa rapor etmek; işyerinde belirlediği yakın ve hayati tehlike oluşturan bir durumun acil müdahale gerektirmesi halinde işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla geçici olarak işi durdurmak; görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek ve görevinin gerektirdiği

²⁸İSG uzmanının işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesinin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene tavsiyelerde bulunmak rehberlik ve danışmanlık görevleri arasındadır.

²⁹İSG uzmanının, çalışma ortamının gözetimini yapmak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulanmasını kontrol etmek ve işyerinde kaza, yangın veya matlamaların önlenmesi için mevzuata uygun çalışmalar yapmak ve uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanmasını sağlamak, periyodik olarak eğitimleri ve tatbikatları yaptırmak, acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini sağlamak çalışma ortamı gözetimi görevleri arasındadır.

³⁰ İSG uzmanının; işyeri hekimi ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirmeyi yapmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak ve işyeri hekimi ile işbirliği yaparak yıllık çalışmaları hazırlamak ilgili birimlerle işbirliği yapmak görevleri arasındadır.

konular daişverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla iletişime geçmek ve işyerinin içdüzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak iş güvenliği uzmanının mevzuattan doğanyetki ve sorumlulukları arasında yer almaktadır (yönetmelik md. 10). Ayrıca, tam süreliiş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgilimesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlarakatılma hakkına sahiptir.

İş güvenliği uzmanları, yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normalakışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamınısağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. Görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyelerini onaylı deftere yazmak ve işyeri hekimi ile beraber suretlerini saklamakla yükümlüdürler (md. 9).

İş güvenliği uzmanlarından az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda işçi başına ayda en az 10 dakika; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda işçi başına ayda en az 20 dakika veçok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda işçi başına ayda en az 40 dakikadan az olamaz, bu hüküm nispi emredicidir.³¹

İş güvenliği uzmanları, işveren ve işçilerden mesleki anlamda bağımsız olarak çalışır ve işverenden talimat alamazlar. Özellikle sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve işçilere önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmamaları şarttır. Hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurmak,ayrım gözetmeksizin tüm işçileri eşit olarak değerlendirmek, çalışma ortamı vekoşullarının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve işçilerle iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket etmekle yükümlüdürler.

³¹ İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk veEğitimleri hakkında yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmelik ve Aynı hükme göre ek olarak; Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 1000 işçiiçin tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. İşçi sayısının 1000 sayısının tam katlarındanfazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygunyeteri kadar; Tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 750 işçi için tam gün çalışacak enaz bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. İşçi sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriyekalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar ve Çok tehlikelisınıfta yer alan 500 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 500 işçi için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. İşçi sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısıgöz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarakgörevlendirilecektir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nda 4857 sayılı yasadaki düzenlemelerin hepsi yürürlükten kaldırılarak, md.6'da işverenin bu yükümlülüğü genel ve md.8'de özel olarak düzenlenmiştir. 6331 sayılı yasa md. 8f.5'e göre; bir işyeri/işletmede İSG uzmanlarının görev alabilmesi için mevzuat gereği işin niteliğine görebelli mesleki sertifikaya sahip olması yasal zorunluluktur. Buna göre; İSG uzmanlarınınçok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde istihdam edilebilmesi için (A) sınıfı, tehlikelisınıfta yer alan işyerleri için en az (B) sınıfı ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerindeise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şarttır.

İşyeri hekimi gibi iş güvenliği uzmanının da mesleğini yürütürken işverene karşıbağımsız olması ve mesleki güvenceye sahip olması esas olup bu esas ayrıca ILO'nun161 sayılı sözleşmesinde yer alan mesleki bağımsızlık ilkesinin de gereğidir. Basit bir işakdine dayalı olarak istihdam edilen İSG uzmanının bağımsız biçimde görevini ifaedemeyeceği gerçeğinden hareketle iş güvenliği mühendisi üstlendiği sorumlulukkarşısında görevini yürütürken işverene karşı bazı haklara sahip olmasıgerekmektedir.

6. İş Kazasının Tanımı

İş kazası, doktrinde, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (SSK) ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSS) ve Yargıtay'ın kararlarında tanımlanmıştır. Bu tanımlamaya göre iş kazası; işçinin işverenin hâkimiyeti altında bulunduğu sırada ve işveren için yerine getirdiği işten ya da yaptığı iş dolayısıyla dış bir sebeple ansızın meydana gelen olayda uğramış olduğu kaza olarak belirtilmiştir. Sorumluluk hukuku açısından iki farklı iş kazası kavramı vardır. Birincisi Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası anlamındaki iş kazası ve ikincisi Bireysel İş Hukuku anlamındaki iş kazasıdır. Her iki anlamda da iş kazası kavramı ve doğurduğu sonuçlar farklıdır. Bireysel İş Hukuku açısından iş kazası, işverenin işçiye karşı yükümlü olacağı iş kazalarını belirtmek için kullanılır³². İşveren açısından hukuksal boyut kazanan iş kazasının temel yasal dayanaklarını 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi (İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri

³² GÜNEREN, Ali, *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, Birinci Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010, s: 341

bölümü), Borçlar Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren maddeleri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddeleri oluşturmaktadır.

Anılan yasa ve tüzüklerin diğer maddelerinde de iş kazaları ile ilgili çeşitli düzenlemeler bulunmakla beraber, işveren ile kazaya maruz kalan işçi arasındaki ilişkileri belirleyen ve işverenin görev ve yükümlülüklerini ortaya koyan belirtilen kanun ve tüzük maddeleridir. Bu bağlamda, bir olayın iş kazası sayılabilmesinin sosyal güvenlik mevzuatı açısından sonuçları ile işveren aleyhine açılan tazminat davası bakımından sonuçları farklıdır.

Diğer taraftan, 5510 sayılı Kanun'da; iş kazası tanımının yapılmadığı, bundan ziyade bazı unsurların ve koşullarının sayıldığı 506 sayılı Kanun'a ek olarak hangi durumlarda meydana gelen kazaların iş kazası olarak sayılacağı yer ve zaman olarak belirtilmiştir.

6.1. İş kazası Sayılma Şartları

İş kazası sayılma hal ve durumları; 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi sigortalılar için çalışma ilişkileri göz önünde bulundurularak, aynı Kanun'un 13. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen durumlarda doğrultusunda yapılmaktadır.

Yargıtay 9.HD.sinin 3.11.1967 tarih ve 8057/10174 sayılı kararında; "Gerçekten iş kazasının oluşunda davalıya herhangi bir kusur yükletilememiştir. Bundan başka kaza, davalı işletmeye ait bir işin yapılması sırasında meydana gelmiştir. İşçinin işveren otoritesi altında bulunduğu esnada vukua gelen her kaza, iş kazası sayılmıştır. İş kazasına uğrayan işçinin veya hak sahiplerinin iş kazalarından dolayı açacakları davaların hukuki sebebi, sosyal sigorta kanunları hükümlerince sağlanan haklar ve menfaatler dışındaki zararların ödetilmesi ilkesine dayanır. O halde burada işverenin patrimuanına risk yükleyen klasik sorumluluk kurallarının iktibası söz konusu olmak gerekir. İş hukuk alanındaki bilimsel içtihatlar ve özellikle risk nazariyesi, sanayinin gelişmesiyle iş kazalarına karşı işçilere garantiler getirme zorunluluğunun bir ifadesi olarak görünür. Yine meseleyi sosyal plan üzerinden inceleyen risk nazariyesi, bütün sosyeteği faydalandıran bir ilerleme hamlesine elleriyle çalışanı feda etmenin en ilkel adalet fikrine karşıt olacağı görüşünü savunur. Bu nazariyeden ilham alınarak iş kazalarında klasik sorumluluk kurallarının iktibası yoluna gidilmiş. Ve işverenin patrimuanına risk yükleyen içtihat da sigorta hukukunun temel ilkelerinden biri

olarak vücut bulmuştur. Örneğin 27.3.1957 günlü ve 1/3 sayılı içtihadı birleştirme kararı da bu görüşün belirtisidir³³.

6.1.1. İşçinin işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması

5510 sayılı Kanun'un 11. maddesinde, sigortalı sayılan kişilerin maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler işyeri olarak tanımlanmış olup, işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden ilişkisi bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılmıştır. Anılan kanundaki bu tanımlama önceki kanunlara göre kapsamlı ve geniş bir tanımlama olmuştur. Bazı durumlarda; sigortalı kişinin işyerinde bulunduğu sırada maruz kaldığı olumsuz olayların yapılan işle doğrudan ilgili olmaması da, olayın iş kazası sayılmasına engel olmamaktadır. Bu sebeple sigortalıların; işyerinin bahçesinde yürürken düşmesi, bahçedeki meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışırken traktör ile kazaya uğraması, yemek yerken bir yerini yaralaması, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir³⁴.

Diğer taraftan, yine Kanununun 11. maddesindeki “sigortalının işini yaptığı yer” ibaresinden sigortalının fiilen çalıştığı yani esas işini gördüğü yer anlaşılmaktadır. Anılan maddenin ikinci fıkrası hükmüne göre de işin niteliği bakımından iş yerine bağlı bulunan yerlerle diğer eklentilerinde işyerinden sayılması gerektiğinden maden işletmeleri, kara yolları, demir yolları gibi işletmelerde çalışanların esas işini gördüğü yerden tamamen ayrı bir bölgede ve işin yürütümü ile ilgili olmaksızın bulunduğu sırada meydana gelen bir kazanın, olayın sadece işyeri sınırları içinde meydana gelmesinden dolayı iş kazası sayılmasına imkân bulunmamaktadır. Öte yandan, herhangi bir olayla ilgisi olmadan sigortalının örnek olarak kalp krizi geçirmesi veya başka bir sebepten ölmesi iş kazası olarak sayılamayacağı açıktır.

³³ Oğuzman, Sh. 323. Dipn.3

³⁴Geleri, Mehmet Fatih, *a.g.e.*, s: 3

6.1.2. Sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle kazaya uğraması

Eski 506 sayılı Kanun'un 11. maddesi (A) fıkrasının (b) bendinde yer almış; sigortalıların, işveren tarafından yürütülen işi gördükleri sırada uğradıkları kazalar iş kazası sayılır ibaresi, 5510 sayılı Kanun'da da şu şekilde benzer bir ifadeyle yer almıştır: İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürümekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır. Bu noktada meydana gelen kazanın iş kazası sayılmasındaki ana unsur, kazanın işverenin işi görülürken meydana gelmiş olmasıdır. Önemli olan, meydana gelen kazanın işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle gerçekleşmiş olmasıdır.

6.1.3. Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda kazaya uğraması

Sigortalının işveren tarafından görevli olarak başka bir yere gönderilmesi halinde, asıl işini yapmaksızın geçen zaman dilimi içerisinde uğradığı tüm kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir. Bu noktada işveren sigortalıyı işyeri dışında, bir görevi yürütmesi için yükümlü tutabilir, bu görev yerinin aynı veya farklı ilde veyahut da yabancı bir ülkede olması da durumu değiştirmez. Sigortalının işverenin işi için başka bir yere gitmesi, işverenin otoritesi altında olduğu göstermektedir. Kanun hükmünde "sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zaman" ibaresi yer almaktadır ancak bu zamanın nasıl değerlendirileceği konusunda bir açıklamaya yer verilmemiş ve ayırım yapılmamıştır³⁵. Bu hükmün uygulanmasında önemli olan, meydana gelen kazanın işverenin sigortalıya verdiği görevle ilgili olup olmadığı ve bu görevin yapılması için gereken sürede yaşanıp yaşanmadığının tespit edilmesidir³⁶.

³⁵ ALPER, Yusuf, *Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2003, s: 214, 215

³⁶ CAN, Mehmet, *Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigorta Uygulaması*, Yaklaşım Yayınları, Ankara, 1995, s: 173

6.1.4. Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kaza geçirmesi

Sigortalı kadınların doğumdan önce olduğu gibi sonrada İş Kanunu ve sosyal güvenlikten kaynaklanan hakları mevcuttur. İş Kanunu'nun 74. maddesinde "Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirleyebilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır" ifadesi yer almıştır.

Sigortalı kadının bu emzirme izni süresince karşılaştığı ve zarara uğradığı her türlü olay iş kazası niteliğindedir. Çünkü yukarıda belirtildiği üzere bu süre de çalışma süresi içindedir. Emzirme izni, işyeri sınırları içinde varsa kreş veya emzirme odası gibi bölümlerde kullanılabilceği gibi, sigortalının evinde veya çocuğun bulunduğu yerde de kullanılabilir. Bu husus sigortalının inisiyatifine bırakılmıştır³⁷. Diğer taraftan, iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yönetmeliklerde işçi lehine birtakım zorunluluklar getirilmiştir. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 15. maddesine göre "Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür"³⁸. Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt amacıyla bulunduğu, işyerindeki emzirme odasında

³⁷ ALPER, Yusuf, *a.g.e.s*: 215

³⁸ Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, <http://www.zirveosgb.com.tr/mevzuat/yonetmelikler/374-Gebe-veya-Emziren-Kadınlar-Yönetmelik.html> (14.01.2012)

uğradığı kaza iş kazası sayılabileceği gibi, emzirmeleri için evine gidip gelirken ve evinde geçirdiği kazalarda iş kazası sayılmaktadır³⁹.

6.1.5. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere olarak götürülüp getirilmesi sırasında kazaya uğraması

506 sayılı Kanun'a göre, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu bir şekilde getirilip götürülmeleri sırasında kazaya uğraması durumu, iş kazası olarak nitelik kazanacaktır. Bu noktada iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir: Birincisi, işverence sağlanan bir taşıtın bulunması, ikincisi ise sigortalıların da bu araçla işin yapıldığı yere toplu olarak getirilip götürülmeleridir⁴⁰.

Bu konuda genellikle trafik kazalarının söz konusu olacağı kabul edilebilir. Fakat hükümlerin mutlak ifadesi karşısında trafik kazaları dışındaki kazaları da iş kazası sayılacaktır. Örneğin; sigortalının araca binerken elini sıkıştırması, dışarıdan açılan ateş sonucu zarar görmesi, taşıt içinde diğer sigortalılarla kavga ederken yaralanması gibi durumlar da iş kazası sayılacaktır⁴¹.

Diğer taraftan sigortalıların taşıtla sağlanan ulaşımları konusunda genelde akla gelen, işyerlerinin servis araçlarıdır. Günümüzde daha da yaygın olan bu uygulama neredeyse bir zorunluluk haline gelmiş ve çalışanlara kolaylık sağlaması açısından büyük önem kazanmıştır. Ayrıca işverenlerin de işine yarayan bu konu, işverenin veya şirketlerin iş tanımlarında sıkça yer almaktadır.

6.2. İş Kazasını Oluşturan Etkenler

İş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçları ve bu olayların önlenmesi çalışmaları,ülke ve toplum için sosyal, ekonomik ve siyasi yönlerden büyük önem arz etmektedir. İş kazaları yalnızca işçiyi etkilemekle kalmayıp, işçinin ailesini, yakınlarını, iş arkadaşlarını, hatta aynı iş kolunda çalışan diğer işçileri, işverenini, sendikaları, devleti ve dolayısıyla bütün ülke ve toplumu etkilemektedir. Bundan dolayı iş kazaları ve meslek hastalıkları,hem işçilerin çalıştıkları, hem de yaşadıkları

³⁹ LALE, Süleyman, *a. g. e.*, s: 30

⁴⁰ DEMİRCİOĞLU, Ali Murat ve Ali Güzel, *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu*, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2000-23, İstanbul, 2001, s: 182

⁴¹ GÜZEL, Ali ve Ali Rıza OKUR, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, 10. Baskı, İstanbul, 2004, s: 233

çevrede başlayan zincirleme etkilerle "sosyal olay" halini almaktadır⁴². Bir ülkede iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasının toplumda oluşturacağı olumsuz psikolojik ve ekonomik etkiler; çalışma barışının, uyumunun ve iş huzurunun bozulmasına yol açacaktır. Bunun için iş güvenliği ve işçi sağlığının sağlanarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli boyutlara ulaşmasını önlemek gerekmektedir⁴³.

6.2.1. Psikolojik etkenler

Her geçen gün gelişen bilimsel değerler ve etkin teknoloji kullanımı birçok sektöründe doğmasını sağlamıştır. Bununla beraber artışa geçen iş kazalarının sebeplerinden biri olarak, çalışanlarla alakalı kişisel özellikler gösterilebilir. Bu noktada ortaya çıkan önemli bir zorluk "bir işe bir adam seçme" olayıdır. Bunun için ülkemizde genel olarak işe giriş muayenelerinde çalışan adayının bedensel bir rahatsızlığının olup olmadığına bakılmakta, daha sonra bir mikro-film ile akciğer görüldükten sonra muayene olayı tamamlanmaktadır. Fakat işçinin; bir iş kazasına neden olduğu durumlarda, yukarıdaki muayenelerden geçen kişinin bir başka etmenin etkisi altında olduğu, yaralandığı, hatta çevresindeki birkaç kişinin daha zarar görmesine neden olduğu, iş kazası ve meslek hastalığı araştırmalarında çok önemli bir başka nedenlerinde incelenmesinin gerektiği gerçeğini ön plana çıkarmaktadır⁴⁴.

Bu konuda çalışma hayatında olan işletmelerin işçi seçiminde daha dikkatli olmaları gerekmektedir. Özellikle son yıllarda hızla gelişen insan kaynakları (İK) departmanlarının bunun üzerine eğildiğini söylemek mümkündür. Bu birimde çalışan kişiler, işçi alırken, yapılan işe göre en uygun kişilikteki kişiyi bulmak için gayret göstermektedirler.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinde etkili olan kişisel etkenleri üç ana grupta toplayabilmek mümkündür:

Kişisel Özellikler: Kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, iş tecrübesi, medeni

⁴² OFLUOĞLU Gökhan ve Füsun UYSAL, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko-Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti", *Kamu-İş Dergisi*, C: 5, 2000, s: 2

⁴³ OFLUOĞLU Gökhan ve Füsun UYSAL, *a. g. e.*, s: 2

⁴⁴ EBİRİ, Arslan, "İş Kazalarında İnsan Psikolojisi Faktörü", 2. *Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi*, 4-7 Temmuz 1988, TTB, Ankara, 1988, s: 15725 Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, *a. g. e.*, s: 211

halidir.

Fizyolojik Etkenler: Yorgunluk, fiziksel yetersizlik (boy, kilo, v.s), uykusuzluk halidir.

Psikolojik Özellikler: Zekâ seviyesi, görme yeteneği, duygusal durumu, kaza eğilimi, iş tatmini, yabancılaşma duygusu, monotonluk, riski kabullenme, stres, psikolojik rahatsızlıklar, alkol ve uyuşturucu bağımlılığıdır.

6.2.2. Sosyolojik etkenler

Kişisel anlamda; kazaların nedenleri arasında kişilerin dikkatsizliği ve farklı bilişsel kapasiteleri önemli faktör sayılırken, sosyolojik kuramlar arasında da bu nedenler çok az miktarda kaza nedeni olarak görülmektedir. İş kazalarını sosyolojik çerçevede ele alan çalışmalar; sanayi toplumlarında yer alan çıkar çatışmaları, işçilerin ciddi anlamda riskli hale geldikleri vurgulamaktadır. Bu hususta yapılan meslek, kazanç, eğitim ve yaşanan çevre koşulları baz alınarak belirlenen ekonomik sınıf değişkenlerine göre birçok araştırmasöz konusudur⁴⁵. Bu bağlamda günümüzde her meslek grubunun değişik zorlukları ve çalışma koşulları olduğu göz önünde bulundurulduğunda, insanların çalışmaları esnasında veya sonrasında başlarına gelebilecek kazalarda ve olumsuzluklarda sosyo-ekonomik faktörlerin dikkate alınması gerekli bir olgu olabilecektir. Bu noktada işe girişten itibaren çalışmanı etkileyebilecek etmenlerin detaylıca araştırılması fayda sağlayabilir.

Diğer taraftan, toplum psikiyatrisi konusundaki gelişmeler iş kazaları ile alakalı bazı sebeplerin bir bölümünün işyeri dışında aranmasını gerçeğini de ortaya koymuştur. Bu tür çalışmalarda; işçilerin kazaya eğilimlerinin artış göstermesinde işyeri dışı bazı etmenlerin var olabileceği savunulmuştur. Konuyu genişleterek sosyal uyumu da konunun içerisine katan çalışmalarda, kaza geçiren çalışanların çoğunluğunda sosyopatik davranışlar, yasalara karşı gelme, suçluluk psikolojisi, ailevi problemler, başkalarıyla iyi geçinememe, düşmanlık ve kin duygusu, çabuk kırılma, sorumsuzluk ve zararlı alışkanlık ve bağımlılık gibi durumların bulunduğu belirtilmiştir⁴⁶.

⁴⁵ DİZDAR, N. , Ercüment, Mustafa KURT, *İş Güvenliği*, Kale Matbaacılık, Ankara, 2001, s: 46, 47

⁴⁶ TUFAN, Beril, Göçmen İşçilerde İş Kazaları: "Almanya'da İş Kazası Geçirmiş Türkiye'ye Dönen İşçilerin Sosyal Psikolojik Özellikleri", Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü, Yayın No: 556, Ankara, 1994, s:

6.2.3. Fizyolojik etkenler

Çalışma hayatındaki kişilerin, hangi meslekten olurlarsa olsunlar, fiziksel açıdan yetersizlikleri istenmeyen ve önlenemeyen kazalara neden olabilmektedir. Örnek olarak göz hastalıkları ve görme bozuklukları, sinirsel rahatsızlıklar ve aşırı sinirlilik halleri, önceden geçirilmiş hastalıklar ve daha önceki tıbbi operasyonlardan kalan fiziksel sorunlar birer kaza sebebi olarak gösterilebilir. Öte yandan kalp, kan dolaşımı ve ciğerdeki rahatsızlıklar, boy ve kilo dengesizliği, duyma kayıpları, erken yaşlanma gibi fiziki bütünlüğe zarar verici sorunlar da kaza ile sonuçlanabilir⁴⁷. Diğer taraftan; uykusuzluk, yorgunluk ve buna bağlı olarak da halsizlik gibi durumlar da fizyolojik faktörlerin başında gelmektedir. Çoğu kez yorgunluk ve uykusuzluk faktörü beraber değerlendirilmelidir. Bunun sebebi de, uykusuzluk nedeniyle ortaya çıkan yorgunluk hissinin çok sık karşılaşılan bir durum olmasıdır. Fakat her yorgunluğun nedeni uykusuzluk değildir. Bunun altında yatan nedenler çeşitlidir. Çalışma sürelerinin uzun olması, fazla mesailerin çok olması, işin ağır olması, işin fiziksel zorluğu gibi etkenler insanlarda yorgunluğa ve dolayısıyla kazaya zemin hazırlamaktadır.

Özellikle sanayileşmeden sonra çok fazla iş kolu ve sektör kurulmuştur. Buna bağlı olarak her geçen gün bu mesleklerde çalışacak işgücü ve bu işgücünü yönetecek yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Küreselleşmeye bağlı olarak tüm sektörler piyasada bir yer tutmak için kimi zaman kapasitelerinin üzerine çıkmakta, bu da çalışan işgücüne olumsuz yansıyabilmektedir. Uzayan fazla mesailer, çoklu ve çeşitli üretim çalışmaları, az işgücü ile çok iş yapma hırısı, v.b faktörler maddi ve manevi boyutta zarar veren kazalara neden olabilmektedir. Bu noktada iş alım süreçlerine, yeni işçileri işe alıştırmaya, kapsamlı eğitimlere, işyerinin kurallara uygun düzenlenmesine önem verilmesi gerekmektedir.

7. Meslek Hastalığı Kavramı

İnsan bünyesine zarar verebilecek hastalıkları kendi içinde ayırmak gerekmektedir. Bir hastalığın çalışma hayatından kaynaklanması meslek hastalığına işarettir. Yaşanan olumsuzlukların sonuçlarına yaklaşırken, hastalığın nedenlerine ve temeldeki kaynağına karar verilmesi son derece önemlidir.

⁴⁷ DİZDAR, N., Ercüment, Mustafa KURT, *a. g. e.*, s: 47

7.1. Meslek Hastalığının Tanımı

Mesleki bir faaliyetin yürütümünde veya birtakım işlerde devamlı çalışma durumu, kişilerde bazı hastalıkları beraberinde getirebilir. Meslek hastalıklarının sosyal güvenlik sistemlerinde, tıpkı iş kazalarında olduğu gibi sosyal risk olarak görülmesinin temeldeki sebebi budur. Meslek hastalığı; sigortalının, işverenin otoritesinde çalışmakta iken, yapılan işin niteliğine ya da yürütme koşullarına göre yinelenmesi sebebiyle maruz kaldığı bedensel veya ruhsal arıza olarak tanımlanmaktadır.

Meslek hastalığı 506 sayılı Kanun'un 11. maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır: “Meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir”. 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre de “Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir” şeklinde tanımlanmıştır. Bu iki tanımlama birbiriyle tıpatıp aynıdır.

İş kazası ile meslek hastalığı arasındaki ayırt edici unsur ise; meslek hastalığının tekrarlanan bir sebeple, iş kazasının ise ani olarak ortaya çıkmasıdır. Bu bağlamda her hastalık meslek hastalığı olamayacaktır. İşyeri koşulları ile ortaya çıkan hastalık arasında bir illiyet bağı kurulması gerekmektedir. Örneğin; yıllar boyunca sigara kullanılması nedeniyle nefes darlığı oluşması bir hastalık halidir ancak meslek hastalığı olarak kabul görmez. Bir meslekle ilişkisinin olması gerekir. Mesela; işitme kaybı, zaman içinde oluşabileceği gibi bir meslekten de kaynaklanabilir⁴⁸.

Diğer taraftan kömür madenlerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları, “Pnömonkonyoz” ve “Antrekozis” mermer ocakları ya da kot taşlama işyerlerinde çalışanların tutuldukları “Silikoz”, tütün işletmelerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları “Tabakoz” gibi hastalıklar, işin niteliğine göre tekrarlanan bir nedenle meydana gelen meslek hastalıklarına örnek olduğu gibi; sıtma savaş işlerinde çalışan sigortalıların, bataklıkların kurutulması işinde çalıştıkları sırada yakalandıkları

⁴⁸ BALCI, Mesut, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları-Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması ve İçtihatlar, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s: 77-78

“Sıtma” hastalığı veya hayvanlarla ilgili işte çalışanların yakalandıkları “Şarbon” hastalığı da, işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen meslek hastalıklarından sayılmaktadır⁴⁹.

7.2. Meslek Hastalığının Unsurları

Meslek hastalıklarının da, iş kazalarının olduğu gibi unsurları ve birtakım şartları bulunmaktadır. Bu unsurların başında sigortalı olmak gelir ve sonrasında iş kazalarında olduğu gibi, meydana gelen olayda sigortalının zarar görmüş olması gerekmektedir. Öte yandan hastalığın, yine iş kazalarındaki gibi yürütülen iş dolayısıyla ortaya çıkması ve son olarak da hastalığın listede belirtilen hastalıklar ile eşleşmesi ve yasal sürenin sağlanması gerekir. Bu husus her hastalığın meslek hastalığı olmadığı bir sonucu olarak düşünülebilir⁵⁰.

7.2.1. Meslek hastalığına tutulan kişinin sigortalı olma şartı

Meslek hastalığına yakalanan kişinin her şeyden önce sigortalı olması gerekmektedir. 506 ve 5510 sayılı Kanun’lar bu konuda aynı görüşü paylaşır. Ayrıca tıpkı iş kazasında olduğu gibi sigortalının belli bir gün prim ödeme şartı aranmaz. Bunun sebebi olarak da iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasının kısa vadeli sigorta arasında yer alması gösterilebilir⁵¹.

7.2.2. Sigortalının ruhsal veya bedensel yönden bir zarara uğraması

İş kazasında olduğu gibi, meslek hastalığına yakalanan sigortalının bu hastalık sonunda geçici ya da sürekli olarak bedenen veya ruhen bir zarara uğramış olması, kendisine kurum tarafından yapılacak yardımların ön kriterlerinden biridir. Tabii ki bu hastalık durumu, geçici olabileceği gibi sigortalının uzun süre sakat kalabileceği hasarlara da yol açabilmektedir. 506 sayılı Kanun’un 11. maddesinde ölüm olayından söz edilmemesine karşın, anılan maddenin 12. maddesinde sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması hükmünden hareketle meslek hastalığı

⁴⁹ T.C Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Kısa Vadeli Sigortalar Daire Başkanlığı, 2008, s: 8, http://www.bilgin.net/CSGBmevzuatCDsi/2008_108.pdf (18.01.2012)

⁵⁰ TUNCA Y A. Can ve Ömer EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 11. Baskı, İstanbul, 2005, s: 280

⁵¹ TUNCA Y A. Can ve Ömer EKMEKÇİ, a. g. e, s: 280

sonucu ölümlerde de gerekli yardımların yapılacağı kanısına varılmaktadır⁵². Aynı durum 5510 sayılı Kanun'un 14. ve 16. maddelerinde aynen geçerlidir.

Meslek hastalıkları, yürütülen faaliyet sonucunda meydana gelmekte ve sigortalıyı ruhen ve/veya bedenen bir zarara uğratmaktadır. Bu sebeple de yaşanan olaya meslek hastalığı gözüyle bakmak mümkün olabilmektedir. Yapılan işin niteliği ve işyeri şartlarına göre sürekli tekrarlanan olumsuz etkilerin, sigortalının fiziksel ve/veya ruhsal bütünlüğüne zarar verici hale gelmesi durumunda meslek hastalığının varlığı üzerinde durulabilir⁵³.

Diğer taraftan, meslek hastalıkları kişiye sadece fiziksel olarak zarar vermekte kalmayıp ruh ve sinir sisteminde tahribata da yol açabilmektedir. Bu konuda da sosyal yardımların geçerli kalması çok doğaldır⁵⁴.

7.2.3. Hastalık, sakatlık veya ölümün yürütülen iş dolayısıyla meydana gelmesi

Bir meslek hastalığının varlığından söz edebilmek için, hastalığın ve bunun sonucu olarak da sakatlık veya ölüm olayının sigortalının çalıştığı iş nedeniyle ortaya çıkması gerekmektedir. Yani yapılan faaliyet ya da iş ile ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağının varlığı şarttır⁵⁵.

Meslek hastalığında, iş kazasında olduğu gibi anilik durumu söz konusu olmayıp belli bir zaman içinde yavaş yavaş ortaya çıkma ve ilerleme vardır. Bu anlamda sigortalının yaptığı iş ve koşulları son derece önemlidir. Kural olarak meslek hastalığı, mesleki bir faaliyet sonucunda uzun bir zaman dilimi içinde işçinin sağlık bütünlüğünün bozulması anlamına gelmektedir⁵⁶.

7.2.4. Hastalığın meslek hastalıkları listesinde yer alma şartı

Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve hastalıkların işten ayrıldıktan en geç ne kadar süre sonra ortaya çıktığı takdirde faaliyetteki işten dolayı meydana geldiğinin kabul edileceği, 506 sayılı Kanun'un 135. maddesinin (A) fıkrası

⁵² DEMİRCİOĞLU, Ali Murat ve Ali GÜZEL, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2002-29, İkinci Baskı, İstanbul, 2002, s:182

⁵³ ŞAKAR, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, Der Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, 2004, s: 215

⁵⁴ ŞAKAR, Müjdat, a. g. e, s: 215

⁵⁵ ŞAKAR, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, DER Yayınları, 8. Baskı, İstanbul, 2006, s: 200

⁵⁶ TEZEL, Ali ve Resul KURT, Sosyal Güvenlik Reformu ve Açıklaması, Yaklaşım Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2008, s: 76

(f) bendine göre hazırlanan Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü ve ekinde yer alan meslek hastalıkları listesinde ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Meslek hastalığının varlığının kabulü için, onun mesleki faaliyetten doğması yeterli olmayıp, o hastalığın kural olarak, Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'ndeki meslek hastalıkları listesinde de adının bulunması ve listede belirtilen süre içinde meydana çıkmış olması gerekmektedir⁵⁷.

Kanunun işaret ettiği bu Tüzük, "Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü" adı altında 26.05.1972 tarihinde çıkarılmıştır. Bu Tüzük önce 12.11.1978 tarihinde, sonrasında ise 31.05.1985 tarihinde 1985/9529 sayılı kararname ile değişikliğe uğramıştır⁵⁸.

Anılan Tüzük'te hastalıklar kapsamlı bir şekilde belirtilmiştir. Bir kişinin hangi meslekten olursa olsun kazaya uğrayabileceği ya da hastalığa yakalanabileceği göz önünde tutulup listeler hazırlanmış, mağduriyeti giderici çalışmalar yapılmıştır. Bu bağlamda aşağıda yer alan "mesleklere göre sağlık sorunları" adlı tabloda, hastalıklar ve meslek grupları hakkında bilgilendirme yapılmıştır.

7.3. Meslek Hastalığı Tespit Durumu

Sigortalının, çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun tespiti de aşağıdaki şekilde yapılmaktadır:

Kurum tarafından yetkilendirilmiş sağlık hizmet sunucuları tarafından, usule uygun olarak düzenlenen "Sağlık Kurulu Raporu" ve dayanağındaki tıbbi belgelerin incelenmesi; kurum tarafından gerekli görüldüğü durumlarda, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya çıkaran denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi ve sonucun, Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra göz önüne çıkmış ve sigortalı olarak çalışılan işten kaynaklanmış ise; sigortalının haklardan yararlanabilmesi için, Kurum tarafından belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu sebeple de bu durumdaki kişilerin, gerekli belgelerle zamanında Kurum'a müracaat etmeleri şartı bulunmaktadır.

⁵⁷ GEÇER, Bekir, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, Yaklaşım Yayınları, Ankara, 2004, s: 36-37

⁵⁸ GÜZEL, Ali, Ali Rıza OKUR ve Nurşen CANİKOĞLU, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, 11. Baskı, İstanbul, 2008, s: 305

Herhangi bir meslek hastalığının, klinik bulgularla veya laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği durumlarda, meslek hastalıkları listesindeki yükümlölük süresi aşılış olsa dahi, söz konusu hastalık, Kurum'un ya da ilgilinin başvurusu üzerine, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun onayı ile "meslek hastalığı" kabul edilebilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN (İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNUN) HUKUKİ NİTELİĞİ

İşverenin işçiyi gözetme borcunu düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi yerini 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesine bırakmıştır. 6331 SK 4. Madde ve 6098 sayılı TBK'nun 417/2 maddelerindeki temel kurala göre, işverenler iş yerlerinde işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ve araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür.

Bu yükümlülüğe aykırı davranan işveren, işçinin iş kazasına uğramasına veya meslek hastalığına tutulmasına neden olduysa, zarara uğrayan işçinin veya onun ölümü halinde hak sahiplerini SGK tarafından karşılanmayan zararlarını ödemek zorundadır. Bu zorunluluğun kaynağı olan işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklanan sorumluluğu esas olarak kusur sorumluluğuna dayanmakla birlikte bir kısmı da kusursuz sorumluluk esasına dayanmaktadır. Bunları kusursuz sorumluluk ve kusur sorumluluğu olarak iki kısımda inceleyeceğiz.

1.Kusursuz Sorumluluk

1.1.Kusursuz Sorumluluk Kavramı

Kusursuz sorumluluk kavramı, sorumluluk hukukunda toplumsal düşüncelerin ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Zira kusur sorumluluğunda, herhangi bir kusurun sonucu olmayan zarara mağdur katlanmak zorundadır. O nedenle böyle bir durumda toplumun mağduru koruması ve zarara tek başına katlanmasına izin vermemesi gerekir. günümüzde makine ve enerji kaynaklarının aktif kullanılması ve her türlü teknik ilerlemeler sonucunda zarar kaynağı olabilecek tehlikeli faaliyetlerde artış yaşanmaktadır. Kurulmaları ekonomik ve sosyal açıdan zorunlu bulunan fakat tehlike yaratan tesislerin faaliyetlerinden, onlardan yarar sağlayanların sorumlu tutulması gerekli görüldüğünden; bu tür faaliyetler sonucu gerçekleşmiş zararları karşılamak için kusursuz sorumluluk ilkesi gündeme gelmiştir⁵⁹.

⁵⁹ Akın, s.85-86

İş hukukunda ise işverenin kusura dayalı sorumluluğunun, işçinin iş kazası nedeniyle uğradığı zararın tazminini her zaman karşılamaması, kusura dayanmayan sorumluluğu doğurmuştur. İşveren bütün tedbirleri almış olsa dahi, kazayı engelleyememiş olabilir. İşyerini kuran işveren, riskli bir ortamı yaratan kişi haline gelmektedir. İşin faydası ile riskleri kendisine ait olan işverenin, işyerinde işçinin iş kazaları sebebiyle uğramış olduğu zararları da karşılaması beklenir. İşte bu beklenti kusursuz sorumluluğu ortaya çıkarmıştır. Kusur aranmayan sorumluluk hallerinin büyük çoğunluğunda hukuka aykırılık söz konusudur ve bu sebeple haksız fiiller çerçevesinde yer aldıkları kabul edilebilir. Hukuka aykırılık bulunmamasına rağmen sorumluluğun söz konusu olduğu hallerde kusur aranmadığı için, kusura dayanmayan sorumluluk kapsamında incelenmelidir.

Haksız fiiller için kural olarak kusura dayanan sorumluluk benimsenmekle birlikte, kişi bazı durumlarda kusursuz olsa dahi, verilen zarardan sorumlu tutulmuştur. Borçlar Kanunu'nda da haksız fiil sorumluluğu kural olarak fiilin hukuka aykırılığına ve failin kusurlu olmasına dayandırılmışsa da Borç'lar Kanunu'nda da başka özel kanunlarda da kusur aranmaksızın sorumluluğun düzenlendiği haller mevcuttur. O halde, haksız fiil sorumluluğunda kusur unsurundan vazgeçilebiliyor. Kusursuz sorumluluğunun söz konusu olacağı haller kanunlarda belirtilmiş, kanunda sayılanlar dışında kusursuz sorumluluk halleri üretilemez. Yani Kanunda açıkça belirtilmedikçe kusurlu olmayanlar zarardan sorumlu olmayacaklardır⁶⁰.

1.2.Olağan Sebep Sorumluluğu

Türk hukukunda en çok uygulama alanı bulan olağan sebep sorumluluğu, adam çalıştırmanın sorumluluğudur. 818 sayılı Borç'lar Kanununun 55. maddesi ile bu hükmün karşılığı 6098 s. Türk Borçlar Kanunu'nun 66.maddesinde adam çalıştırmanın çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. 27.3.1957 gün 1/3 sayılı ve 22.6.1966 gün 7/7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararlarına ve uygulamaya göre, adam çalıştırın işverenin sorumluluğu için kendisinin veya çalıştırdığı kişinin kusuru koşul olmayıp buradaki sorumluluk, özen ve gözetim görevinin objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan sorumluluktur. İşverenin sorumluluğu için,

⁶⁰ Şenyüz, s.89

çalıştıranla çalışan arasında; çalışma ve bağlılık ilişkisinin bulunması, zararın hizmetin yerine getirilmesi sırasında ve hizmetle ilgili bulunması, eylemin hukuka aykırı olması ve eylem ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekli ve yeterlidir. Mesela Yargıtay destekten yoksun kalanlarca açılan tazminat davası nedeniyle önüne gelen uyuşmazlıkta; davalı işveren şirketin aracına binen sigortalı (destek) şirket şoförünün %80, kazaya karışan 3.kişi durumundaki araç şoförünün %20 kusurlu olduğu trafik iş kazasında ölmüştür. Yüksek mahkeme ölümle sonuçlanan olayın, davalı işveren şirketin çalıştırdığı diğer davalı şoförün doğrudan hizmetinin yerine getirilmesi sırasında ve hizmet ediminin kusurlu olması sonucu meydana geldiğinden işveren şirketin 818 sayılı BK'nun 55(6098sy.Türk Borçlar Kanunu m. 66) maddesi uyarınca, kusursuz sorumluluk ilkesi uyarınca, sorumlu olacağına karar vermiştir⁶¹.

İşverenin sorumluluğunda çalışan ve/veya çalıştıranın üçüncü kişiye verilen zarardan sorumlu tutulabilmeleri için bunlardan birinin veya her ikisinin kusurlu olması şart değildir. İşverenin sadece özen sorumluluğunu yerine getirmemiş olması sorumlu tutulmak açısından yeterli görülmektedir. Eğer çalışan özen sorumluluğunu yerine getirdiğini (adam çalıştıranın, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunur iken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini) ispat ederse o zaman sorumluluktan kurtulur.

İşverenin sorumluluğunu tespitinde ise, sorumluluktan kurtulmaya ilişkin ispat yükü önemlidir. Kural işverenin özen kusurluluğunun varlığıdır. Eğer işveren gerekli özeni gösterdiğini ispat edebilirse sorumluluktan kurtulur. İşletmeler için sorumluluk sınırı biraz daha genişletilmiştir. İşletmede adam çalıştırılıyorsa, işletmenin adam seçmede ve gözetimde daha dikkatli olması sağlanmaya çalışılmıştır. Herhangi bir yerde adam çalıştıran değil, bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin (organizasyonun) zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe o işletmenin faaliyetlerinden doğacak zararı gidermekle yükümlüdür. (Türk Borçlar Kanunu m. 66/3). Buna belki kısaca organizasyon sorumluluğu adı verilir, sorumluluktan kurtulması açısından ispat yükü çalıştırana yüklenmiştir⁶².

Borçlar Kanunu madde 55'de düzenlenen kusursuz sorumluluk hali işverenin hakimiyeti altında çalışanların haksız fiillerinden doğan zararlardan sorumluluğu,

⁶¹ Y 21 HD. 22 9 2005, 5603 – 8145, Güneren, s.942

⁶² Şenyüz, s.93

objektif özen yükümlülüğüne aykırı davranıştan doğmaktadır. İstihdam edenin hiç kusuru bulunmasa dahi özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesi sorumluluğun doğması için yeterlidir⁶³.

İşverenin sorumluluğu kusur sorumluluğundan farklı olarak başkasının davranışından doğan bir sorumluluk halidir. Bu yönüyle, kısıtlayıcı bir hüküm olmadıkça, Borçlar Kanunu madde 55'te özel hukukta yardımcı kişinin davranışından doğan bütün sorumluluk hallerin uygulanabilecek genel bir kural niteliği bulunmaktadır.

İşverenin sorumlu tutulabilmesi için:

a) İstihdam eden ile zarar veren arasında hizmet ilişkisinin varlığı, sorumluluğu ilk şartı zarar verenin, istihdam edenin emrine tabi olarak bir işi ifa etmesidir. Çalıştıran ile çalışan arasında emretme denetleme talimatına uygun olarak çalıştırma durum yoksa, istihdam edenin sorumluluğundan söz edilemez. Emrine tabi olarak çalışma çoğunlukla 'hizmet sözleşmesine' dayanır. Ancak; istihdam edenin işinde ona tabi olarak çalışma geçerli bir sözleşmeye dayanmasa, geçici bir nitelik taşısa dahi istihdam eden borçlar kanunu madde 55'e göre zarardan sorumludur. İstihdam edenin gerçek veya tüzel kişi olması arasında bir fark yoktur. Tüzel kişiler de yardımcı kişilerin haksız fiilleriyle verdikleri zarardan sorumludurlar.

b) Zararın, işin ifası sırasında meydana gelmesi; sorumluluğun doğması için zararın hizmetin ifası veya hizmetle ilgili olarak meydana gelmesi gerekir. Zarar ile hizmet arasında sıkı bir ilişki yoksa zarar hizmet esnasında meydana gelse dahi istihdam eden sorumlu değildir⁶⁴.

c) Zarar yardımcı kişinin haksız fiilinden doğmuş olmalı ve fiil ile zarar arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır.

İstihdam eden, meydana gelen zararda ne kendisinin nede müstahdemin kusuru bulunmasa dahi uygun illiyet bağı var ise yani zarar müstahdemin bir davranışı neticesi meydana gelmişse sorumludur.

b-İşverenin Sorumluluktan Kurtulması

Borçlar Kanunu madde 55' e göre istihdam eden ancak 2 halde sorumluluktan kurtulabilir.

⁶³ Dr. Sami Narter İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari Cezai ve Hukuki Sorumluluk s.395

⁶⁴ Reisoğlu, Sefa Borçlar Hukuku Genel Hükümler,156

- a) İstihdam eden, zararın meydana gelmemesi için şartların gerektirdiği bütün tedbirleri almış, gereken özeni göstermiş olduğunu ispat ederse sorumluluktan kurtulur.

İstihdam eden işin niteliğine uygun, şartların gerektirdiği tüm tedbirleri fiilen aldığını, çalıştırdığı kimsenin seçiminde, denetiminde özen gösterdiğini, gerekli araçları temin ettiğini ispat ederse sorumluluktan kurtulur.

- b) İstihdam eden objektif özen yükümlülüğünü yerine getirmiş olsa dahi, zararın meydana geleceğini ispat ederse sorumluluktan kurtulur.

Bu durum mücbir sebep, 3. şahsın kusuru ve zarar görenin kusur hallerinde söz konusudur. Bu hallerde meydana gelen zarar ile özen yükümlülüğün yerine getirilmemesi veya ihlali arasında uygun illiyet bağı yoktur. Mücbir sebep, 3. Şahsın kusuru, zarar görenin kusuru illiyet bağı kesen sebeplerdir ve istihdam eden bunların ispatı ile sorumluluktan kurtulur.

c- İstihdam Edenin Yardımcı Kişiye Rücuu

“İstihdam edenin müstahdemine başvurabilmesi için, müstahdemin kusurlu olması, yani zarar görene karşı BK m.41 uyarınca tazminatla yükümlü olması gerekir.”⁶⁵ uygulamada istihdam eden genelde aralarında hizmet sözleşmesine istinaden müstahdemine başvurmaktadır. Bu durumda müstahdem, kendisinin hiçbir kusuru bulunmadığını ispat ile sorumluluktan kurtulacaktır.

1.3.Tehlike Sorumluluğu

Kusursuz sorumluluk hakkında ileri sürülen görüşlerden ilki, bu konuda mevzuatımızda bir yasa boşluğu olduğunu savunan görüştür. Buna göre işverenin gözetim borcunu ihlal etmesi sonucunda doğan zararın tazmini konusunda İş Kanununda bir düzenleme yer almadığından tazminatın esaslarının belirlenmesinde Borçlar Kanununun 332. ve 96. maddelerine başvurmak gerekecektir. Ancak bu görüşü savunanlara göre kusur sorumluluğu esasına dayanan BK 332 ve 9 sistemi iş hukukunun işçiyi koruyucu sosyal amacına uygun nitelikte değildir. Bu nedenle söz konusu hükümler işverenin sorumluluğuna uygulanamayacağından ortaya çıkan yasa boşluğu Medeni Kanununun 1/2. Maddesi uyarınca yargıç tarafından tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk ilkesinin ikame edilmesi suretiyle doldurulmalıdır⁶⁶.

⁶⁵ Reisoğlu s.159

⁶⁶ Eren s.89, 92-93 Ulusan s.125

Yargıtay da yerleşmiş içtihadı ile işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu risk esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak kabul etmektedir. Bir yüksek mahkeme kararına göre “Risk nazariyesi olarak nitelendirilen ve kabul edilen bu görüş çerçevesinde, vücut gücüyle topluma yararlı işler sağa amacında bulunan kişiler korunur. Burada işverenin iş kazalarından sorumluluğu akdi bir sorumluluk olarak tehlike nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluğu da içerir. Keza işveren iş akdiyle, işçisini ve iş yeri tehlikelerini karşı korumayı taahhüt ettiği gibi, önlenmesi mümkün olmayan tehlikelerden doğacak zararları da taahhüt etmiş sayılır.”⁶⁷

1.4. İşletenin Kaçınılmazlıktan Doğan Sorumluluğu

1.4.1. Kaçınılmazlık kavramı

Yargısal içtihatlarla ve uygulamada kabul edilen kusursuz sorumluluk durumlarında birisi tehlike sorumluluğundan kaynaklanan kaçınılmazlıktır. Kaçınılmazlık, isminden de anlaşıldığı gibi, hukuksal ve teknik anlamda fennen önlenmesi olanaksız, işverence mevzuatın öngördüğü önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi olanaksız durum ve sonuçları ifade eder⁶⁸.

1.4.2. Kaçınılmazlığın unsurları

1.4.2.1. İrade dışında meydana gelen olay

Burada önemli olan meydana gelen olayın alacaklı ve sorumlu kişinin iradesi dışında gerçekleşmesidir. Bunlar yağmur, sel, fırtına, buzlanma, hastalanma gibi olaylar kaçınılmazlığa neden olabilir. Bu tür durumlardan birine maruz kalan sorumlu kişi durumun etkisinden dolayı irade dışı olarak birine zarar verebilir.

1.4.2.2. Davranış kuralının veya sözleşme borcunun ihlali

Kaçınılmaz olayın etkisiyle zararlandırıcı sonuca neden olan ki ya yazılı veya sözlü hukuk kurallarını ihlal eder ya da taraflar arasındaki sözleşme hükümlerini ihlal eder.

1.4.2.3. İlliyet bağının bulunması

Kaçınılmazlık sonucu meydana gelen olaydan kaynaklanan zarar ile davranış kuralının ihlalini ya da borca aykırı davranışın sonucu oluşan zarar olmalıdır. Yani

⁶⁷ Y 21 HD 23.1.1996, 7235/122, Akın s.91

⁶⁸ HGK.12.11.2003, 21/673-641, Güneren s.942

kaçınılmazlık sonucu oluşulan zarar ile ihlal edilen davranış kuralı ya da ihlal edilen sözleşme hükmü arasında uygun illiyet bağı olmalıdır.

1.4.2.4.Olayın önlenemezliği

Buradaki önlenemezlik unsurunun olayla ilgisi yoktur. Davranış normuna veya borcuna aykırılıkla ilgilidir. Alınabilecek tüm tedbirler alınmış olmasın karşılık, davranış normunun veya sözleşmeden doğan bir borcun ihlal edilmiş olduğunun ifadesidir. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, önlenemez olaylara karşı bir davranış kuralının veya borca aykırılığı önleme olanağı sağlamaktadır.

2.Kusur Sorumluluğu

2.1.Kusur Sorumluluğu Kavramı

Herhangi bir hukuki ilişki esnasına dayanmayan ve kanunun yükümlü kıldığı görevlere aykırı davranış ile zarara neden olmak, dar anlamda haksız fiil olarak adlandırılır. Kusur esasına dayanan bu sorumluluk hali kişi ya da kanunun emrettiği bir şeyi yapmamış veya kanunun yasakladığı bir işi yapmıştır.

İşverenin hukuki sorumluluğu, genel olarak gözetme borcuna aykırı davranması sonucu zarar uğrayan işçiye veya hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğu olup bu bağlamda akdi sorumluluk kapsamındadır. Sonuçta iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kural olarak işverenin hukuki sorumluluğundan bahsedilemez. Bu durumda zararın, özel hukuk dışında sosyal sigorta mevzuatı esaslarına göre sosyal güvenlik kurumu tarafından karşılanması söz konusu olur. İşverenin sorumluluğu 6098 s. Türk Borçlar Kanununun 417.maddesinde açıkça düzenlenmiş ve hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek her türlü önlemi alması gerektiği belirtilmiştir.⁶⁹ Dolayısıyla işveren iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken bilgileri eksiksiz yapmak zorundadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini teknolojinin gerektirdiği düzeyde eksiksiz sağlayan işveren artık oluşan iş kazası zararlarından sorumlu tutulmamalıdır.

İş Kanununda işverenin işçiye gerekli alet ve malzemeyi verme borcunu düzenleyen bir hüküm yoktur. Ancak Borçlar Kanununun” alet ve malzeme “ başlığını taşıyan 331. Maddesinde hilafına mukavele veya adet yoksa iş sahibinin, çalışması içi işçiye gerekli alet ve malzemeyi vermekle yükümlü olduğu hükme

⁶⁹ Oğuzman, Makale 334 den akt: Akın s.88

bağlanmıştır. O halde taraflar bunun tersini sözleşme ile kabul ederlerse veya bu konuda adet varsa işverenin alet ve malzeme verme yükümlülüğü ortadan kalkacaktır. Örneğin gazino sahibinin ses yükseltici cihazları, müzisyenlerin ise müzik aletlerini kendilerinin temin edeceği yolunda bir gelenek vardır. İşverenin alet ve malzeme vermesine ilişkin yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde, işin ifası için gerekli olan hazırlığı yapmaması nedeniyle, alacaklının temerrüdü söz konusu olur⁷⁰. Ancak 331.maddede “işçiye muktazı” alet ve malzemenin verileceği belirtildiğinden, işverence temin edilecek aletlerin işçi tarafından kullanılabilir durumda olması yeterlidir.

Mevzuatta işverenin alması gerekli önlemlerin tümü sayılmamış birçok önlem düzenlenmekle beraber bir sınırlama yapılmamıştır. Bu bağlamda işveren iş güvenliği kurallarınca belirlenen önlemlerin yanında hayatın olağan akışı içinde oluşabilecek tehlikeleri giderici önlemleri de almalıdır. İşverenin alması gereken önlemleri almaması sonucu iş kazası ve meslek hastalığı oluşursa kusurun işverende olduğu kabul edilir.

2.2. Haksız Fiil ve Unsurları

2.2.1.Fiil

Hukuka aykırı fiil başlığından da anlaşılmış olduğu gibi yapılan eylemin hukuken uygun olmamasıdır. Yani bu eylemde bulunan kişinin asıl olarak böyle bir eylemde bulunmaktan kaçınması gerekir.

2.2.1.1.Davranış kavramı ve sorumluluktaki rolü

Haksız fiil sorumluluğunu ilk kurucu unsuru insan davranışıdır. Hukuki değerlerin ihlali ve bundan doğan zarar, kusur sorumluluğunda insan davranışına dayanır. Burada haksız fiil sorumluluğunun gerçekleşmesi, meydana gelen zararın sebebinin bir insan davranışı olmasını gerektirir. Haksız fiil deyimindeki fiil kelimesi ‘insan davranışı’ anlamında kullanılmaktadır. Davranış kavramı bir üst kavram olup bu hem bir şey yapmayı ifade eden olumlu davranışı, hem de bir şey yapmama anlamındaki olumsuz davranışı kapsamaktadır⁷¹.

2.2.1.2.Davranışın tanımı ve unsurları

⁷⁰ Tunçomağ, İş H.Esasları, Sh.147

⁷¹ Dr.Sami Narter İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari Ceza ve Hukuki Sorumluluk s.403

Davranış insanın bir şey yapmaya veya yapmamaya ilişkin bilinç denetimine tabi irade ile yönlendirilen ve irade ürünü bir hareket tarzıdır. Davranış maddi ve psikolojik(manevi) olarak iki unsurdan meydana gelmektedir. Maddi unsur olumlu veya olumsuz şekilde dışa yansıyan harekettir. İnsanın iç alemin de kalan bir duygu veya düşünce davranış niteliğini kazanmaz. Psikolojik unsur ise bu hareketin dışa yansımalarının irade ürünü olmasıdır. Davranışın irade ürünü olması demek davranışın failin iradesinin, yönetim ve denetimi altında bulunması kısaca davranışa egemen olması onu yönlendirmesidir. İrade ürünü olmayan vücut hareketlerinin, insan davranışı olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Örneğin refleks hareketler veya uyku halinde, maddi cebir altında bilinç kaybı hallerinde yapılan hareketler. Bu vücut hareketi olmakla birlikte irade ürünü olmadığından hukuken insan davranışı sayılamazlar.

2.2.1.3.Davranış çeşitleri

Olumlu Davranış; haksız fiil olumlu davranış yani bir şey yapma aktif bir hareket bir eylemle işlenebilir. Özellikle kusur sorumluluğunda zarar sonucu doğuran sebep, çoğunlukla olumlu bir davranıştır. Olumlu davranışta davranışın maddi unsuru olan vücut hareketi aktif bir şekilde tezahür eder. Burada vücut, hareketsizlik içinde, pasif değil hareketli ve aktiftir. Haksız fiil sorumluluğunun ilk şartı olan hukuka aykırı fiilin varlığı, bu sorumluluğu tayin ederken böyle bir fiilin var olup olmadığı araştırılır.

Olumsuz Davranış yapılması mümkün olan bir hareketi yapmama olarak ifade edilebilir. Olumsuz davranışa doktrinde ihmal adı da verilmektedir. Eren ihmal kavramını kusurun bir çeşidi olan ihmalle(taksirle) karışıklığa sebebiyet verebileceği düşüncesiyle kullanılmamasını bunun yerine konuyu daha iyi ifade eden ‘olumsuz davranış’ veya ‘yapmama’ kavramlarının kullanılmaması önerilmektedir.

2.2.2.Hukuka aykırılık

Haksız fiilin şartlarını düzenleyen 6098s. Türk Borçlar Kanunu 49.(818sayılı Borçlar kanunu 41.) maddesi hukuka aykırılığı haksız fiilin kurucu unsurlarından biri olarak düzenlenmiş olmasına rağmen hukuka aykırılığı tam olarak açıklanamamıştır. Türk hukuk sisteminde kabul edildiği şekliyle hukuki düzeninin kişilerin mal varlığını veya şahıs varlığını korumaya yönelmiş yazılı veya yazılı olmayan kurallarına aykırı fiiller, hukuka aykırı fiillerdir. Fiilin haksız sayılması yönünden

söz konusu kuralın bir özel hukuk kuralı ya da kamu hukuku kuralı oluşu arasında fark yoktur. Başkalarına zarar vermeyi yasaklayan ya da zarar verecek sonucu önlemek amacıyla belirli bir davranışı emreden hukuk kurallarına aykırı her davranış hukuka aykırı olarak ifade edilebilir.

Hukuka aykırılık Türk Borçlar Kanunu m.49a göre kişilerin mal ve şahıs varlıklarını doğrudan doğruya koruyan emredici bir hareket tarzına aykırılık halinde ortaya çıkar. Bu da çoğu zaman bir hakkın çiğnenmesi şeklinde olur.

2.2.3.Zarar

Uygulamada zarar kavramı geniş ve dar olmak üzere iki anlamda kullanılır. Dar anlamdaki zarar yalnızca maddi zararı kapsar. Geniş anlamdaki zarar ise maddi zararın yanında manevi zararı da içerir.

Maddi zarar kişinin gerçek olarak malvarlığında meydana gelen azalmayı ifade ederken manevi zarar daha çok kişinin duyduğu acı ve kederi anlatır. Bu yüzden ki zara denilince ilk akla maddi zarar gelir. Maddi zararın 3 unsuru vardır; mal varlığı, mal varlığındaki azalma ve azalmanın zarar görenin iradesi dışında meydana gelmesi.

Mal varlığı ekonomik değer arz eden, para ile ölçülebilen hukuki değerlerin meydana getirdiği bir bütündür. Mal varlığının eksilmesi ya mal varlığını oluşturan aktif değerlerin eksilmesi ya da pasiflerin artması şeklinde gerçekleşir. Yani zarar, mal varlığında meydana gelen eksilme zarar görenin, zarar verici olaydan sonraki mal varlığı durumu ile zarar verici olay gerçekleşmeseydi mal varlığının göstereceği durum arasındaki farktır. Azalmanın irade dışı meydana gelmesi ise zarar görenin mal varlığında meydana gelen azalma onun iradesi dışında oluşmuş olmasıdır. Mal varlığının eksilmesine neden olan olay zarar verenin bir davranışlı veya bir tabiat olayı olabilir.⁷²

2.2.4.İlliyet bağı

İlliyet bağından kasıt; meydana gelen zararın o fiilin gerçekleşmesi sonucu oluşmuş olmasıdır. Gerçekleşen zararlar sorumluluğu doğuran olay veya davranış arasındaki sebep-sonuç ilişkisine genel anlamda ‘illiyet bağı’ denilmektedir. Fiil ile zarar arasında bağıllık derecesi söz konusudur; Yani o fiil olmasaydı o zararın

⁷² Güleç, Sema, Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplaması s.167

meydana gelmeyeceği kesin bir şekilde söylenilebiliyorsa, zarar ile fiil arasında illiyet bağı vardır.

Zarardan sorumlu tutulabilecek fiilin saptanmasında yaşam deneyimleri ve olayların akışına göre en uygun olanın araştırılması gerekir. Bir zarar sebebiyet veren birden fazla fiil varsa bunlar arasında en uygun olanıyla illiyet bağı kurulmalı ve sorumluluk tespit edilmelidir. Fail ancak, yükümlülüğünü gerektiren faktör ile zararlı sonuç arasında uygun bir nedensellik bağının bulunması halinde sorumlu tutulabilir, bu şekilde uygun illiyet bağı oluşmuş olur.

Sebep- İlliyet sorumluluğu kural olarak zarara sebebiyet verme düşüncesine dayanır. Bu sorumluluk türünde fail, kusurlu olmasa dahi fiili ile sebep olduğu zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Kusur, bu sorumluluğun kurucu unsuru değildir. Sebep sorumluluğunun varlığı için sorumluluğu doğuran olay ile meydana gelen zara arasında sebep sonuç ilişkisinin yani “uygun illiyet” bağının bulunması yeterlidir.

Sebep sorumluluğunda kusur yerine sorumluluğu kuran sebep veya olgu, kanunun öngördüğü belirli örneğin, gözetim veya objektif özen borcunun yerine getirilmemesi, tehlikeli bir işletme veya tesise sahip olma gibi, olay ve olgulardır. Bu sorumluluk türünde fail, kendi kusursuz davranışından veya kendisinin özen borcuna aykırı kusurlu veya kusursuz hareketinden veya üçüncü şahsın kusurlu veya kusursuz davranışından veya kendi davranışından kaynaklanmayan fevkalade halden, sorumludur⁷³. Sebep sorumluluğunda kusur aranmadığından, sorumlu kişinin veya onun eyleminden sorumlu olduğu kişilerin, temyiz kudretinden yoksun olması tazmin yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Bu yükümlülük ancak, tüm sorumluluk hallerinde geçerli olan ve uygun illiyet bağının kesilmesine yol açan, mücbir sebep, zarar görenin kendi kusur ve üçüncü şahsın kusuru durumlarında ortadan kalkar.

Sebep sorumluluğunu haklı gösteren “sebep” ilkesi yanında başka kıstaslarda mevcuttur. Bunlar “ zarar ile zarardaki bağlılık düşüncesi” ,”tehlikeli faaliyet yada işletme yaratma düşüncesi”, “ egemenlik sahası düşüncesi”, “sübjektif özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesi düşüncesi ““garanti ve yaratılan güven ilkesi” ve “fedakarlığın denkleştirilmesi “ ilkesidir⁷⁴.

⁷³ Oftinger, I, Sh.17 Vd. ; Keller /Gabi II.Sh.5.

⁷⁴ Sebep Sorumluluğunu Haklı Gösteren Kıstaslar İçin Bkz. Oftinger I. Sh.33 Vd. Tandoğan,Kusura Dayanmayan Sorumluluk , Sh.4-7; Eren II. Sh.8: Reisoğlu, Borçlar, Sh.146 Vd.

Zarar birden çok kimsenin aralarında anlaşarak birlikte yaptıkları bir haksız fiil sonucunda meydana gelmişse ‘ortak illiyet’ söz konusudur.

2.2.2.5.Kusur

Uygulamadaki hakim görüşüne göre kusur hukuk düzeninin kınadığı hoş görmediği davranış biçimi olarak ifade edilebilir.⁷⁵ Kusur her şeyden önce hukuka aykırı bir davranışı gerektirir. Kusurlu bir davranışın hukuka aykırı olmaması mümkün değildir⁷⁶. Ceza hukukuna göre kusur kasıt ve ihmal olarak ikiye ayrılmıştır.

Kasıt haksız fiil failinin zararlı sonucu bilerek ve isteyerek hareket etmesini ifade eder. Burada fail bu davranışıyla hukuk düzenini ağır bir şekilde ihlal etmektedir ve kusuru ağırdır. Kastın oluşabilmesi için her şeyden evvel failin hukuka aykırı neticeyi önceden görmüş ve tasavvur etmiş olması; bu hukuka aykırı neticeyi istemiş olması(irade nazariyesi) unsurlarının gerçekleşmesi lazımdır⁷⁷.

İhmal(savsama) failin hukuka aykırı sonucunu istememekle birlikte sonucun oluşmaması için gerekli dikkat ve özeni göstermemesidir. Eğer fail durumun gerektirdiği dikkat ve özeni göstermiş olsaydı hukuka aykırı olan sonuç gerçekleşmeyebilirdi. İhmal ve tedbirsizlikle bu sonucun doğumuna sebep olan kimse kusurludur. Bu nedenle meydana gelen zararı tazmine mecburdur. İhmalin bulunup bulunmadığını belirleyebilmek için normal ve tedbirli bir insandan o olay ve koşullarda beklenen davranışı dikkate almak ölçü olmalıdır. Hukuk kurallarının öngördüğü tedbirlerin alınmasının yanı sıra koşullar tedbirli bir insanın daha fazla dikkat ve özen göstermesini gerekiyorsa bu özen gösterilmediği zamanda ihmal vardır.

Hukuka aykırı fiil sonucu ortaya çıkan maddi veya manevi zararın tazmini için failin şahsi kusurunun şart olduğu sorumluluk türüne, “kusur sorumluluğu” denmektedir. Kusur sorumluluğu diğer başlıca hukuk sitemlerinde olduğu gibi Türk ve İsviçre sorumluluk hukukunda genel ilkedir. Kusursuz sorumluluk yani sebep sorumluluğu ise, özel kuraldır. Ancak bu iki sorumluluk türü arasındaki kural-istisna ilişkisi, onların uygulamadaki önerimini gösterebilecek nitelikte değildir. Gerçek

⁷⁵ Kaneti, Selim; Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur Kavramının Görevi, Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler akt: Eren, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler cilt 2, s.106-107

⁷⁶ Eren, ikinci basım s.107

⁷⁷ İnan s. 266

hayatta kusur sorumluluğunun uygulama alanı, sebep sorumluluğu uygulama alanının devamlı genişlemesi nedeniyle sınırlı kalmaya yani daralmaya başlamıştır⁷⁸.. Kusur sorumluluğunda zarar veren kusurun her türlü (kast ve ihmal) nev2inden sorumludur. Haksız fiilde failin; sözleşmelerde ise borçlunun kural olarak her türlü kusurlu davranıştan sorumlu oluşu, bazı hallerde özellikle özen borcunun kapsamının geniş tutulduğu durumlarda kusur sorumluluğunu sebep sorumluluğuna yaklaştırabilir⁷⁹.

3.İşverenin Sigortalı veya Hak Sahiplerine Karşı Sorumluluğu - Sorumluluktan Kurtulma Halleri

3.1.İşverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna Karşı Sorumluluğu

3.1.1.İş kazası ve meslek hastalığında işverenin sorumlu tutulmasının amacı

İş kazası ve meslek hastalığında en temel amaç sigortalı işçinin canının canının ve sağlığının korunmasıdır. Bu yönüyle işverenin sorumluluğu sosyal güvenlik sistemlerinin önleyici işlevi çerçevesinde değerlendirilebilir. “Eğer işverenin ödediği iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ile bu risklere karşı kendi sorumluluğunu teminat altına aldığı yani iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasının işveren için bir tür sorumluluk sigortası niteliği taşıdığı yolundaki görüş mutlak olarak kabul edilseydi sosyal güvenliğin koruyucu işlemi tam olarak yerine getirilemeyecekti.”⁸⁰

Bu amaçlardan biri de bu kurumun iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle kurumun yapacağı sağlık ve parasal giderlere bağlı olarak mal varlığında oluşacak azalmanın önlenmesidir. İş kazası veya meslek hastalığı işverenin kastı yüzünden veya sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu olmuşsa, kurum bu nedenle yaptığı giderleri işverene ödettirme yetkisine sahiptir.

Diğer bir amaç ise zararın kurumca karşılanmasından dolayı sigortalı işçi ve onun işvereni arasında ortaya çıkacak çekişmeyi ve sürtüşmeyi önlemek gibi bir amacı da vardır. Zira iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının ve hak sahiplerinin işveren hakkında dava açmaları kurum tarafından zararlarının

⁷⁸ Keller- Gabi.II. Sh.4.

⁷⁹ Baehler, Sh.58.

⁸⁰ Güzel, Ali – Okur Ali Rıza, Caniklioğlu Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku 14.basım s. 125

tam olarak karşılanmaması halinde mümkündür. BK. 332. Hükmünü zararı önleme kuralı olarak düşünmek işverenin gerçek şahsi menfaatlerine daha elverişli ve uygun düşmektedir. Zira işveren , gerekli koruma tedbirlerini almaması veya savsaklaması halinde ortaya çıkacak zarardan sorumlu olduğunu biliyor veya bu hususta işçi tarafından kendisi uygun bir biçimde uyarılmışsa, muhtemel ağır bir mali yükten kaçınmak ve mevcut işletme tehlikelerini ortadan kaldırmak için özen gösterecek ve gerekli koruma tedbirlerini almaya çalışacaktır.

İşçinin kaza nedeniyle iş gücünü kaybetmesi işveren açısından imalatın aksamasına veya düşmesine yol açacak ve muhtemelen işçinin ücretini yine ödemek durumunda kalacaktır.(BKM.328)

Kaza durumunda yaralanan işçinin diğer çalışma arkadaşları merak , heyecan, şaşkınlık gibi kişisel duygularla veya kazanın sebebinin tartışmak için işi bırakacak veya iş yerini terk edeceklerdir. Hatta kazanın etkisi altında işyerinde gerektiğinden fazla dikkat sarf etmekten uzun süre yavaş çalışılacaktır⁸¹. Borçlar Kanununda hizmet akdini düzenleyen hükümlerdeki emredici kurallar, daha ziyade işçinin akdin kuruluşu ve devamı sırasında içinde bulunduğu iktisadi zorunluluk durumunu, akdin kişisel ve sosyal karakterini göz önünde bulundurarak düzenleme getiren hükümlerdir. Hizmet akdini düzenleyen emredici mi yoksa tamamlayıcı nitelikte mi olduğunun tespitinde tereddüt edilmesi halinde, söz konusu kuralın emredici nitelikte olduğu görüşüne öncelik tanınmalıdır. Bu açıklamaların ışığı altında işçiyi koruyucu bir kural olduğunda şüphe bulunmayan BK'nun 332. Maddesini emredici hukuk kuralları arasında kabul etmek gerekmektedir. Böylece, BK.332.maddesi tarafların iradelerinden bağımsız olarak, her hizmet akdinin muhtevasında bulunması gerekli bir emredici hükümdür⁸². BK.332.ci hükmünün emredici niteliği zorunlu olarak, işverenin işyerinde işletme tehlikelerine karşı işçiyi zarardan koruma ve bundan doğacak sorumluluğu ile ilgilidir. İşveren işçiyi hem tehlikelerden koruma hem de sorumluluğu, koruma fikrinden kaynaklanmaktadır. İşveren, işçinin kendisine bağlılığından yararlanarak, onun hem koruma tedbirlerinden hem de sorumluluktan vazgeçmesini hukuken sağlayamaz. İşverenin sorumluluktan kurtulamaması BK.99/I genel hükmünün de bir gereğidir. Bu hükmün 1.fikrasına göre hile veya ağır kusur

⁸¹ Schunert, Sh.140 Vd. Baehler Sh.11.

⁸² Oser/Schonenberger, Art.339 N.13;Schweingruber, Art.328 N.4.Baehler, Sh.13

halinde borçlunun sorumluluktan kurtulmasını öngören önceden yapılmış anlaşmalar geçersizdir. Aynı hükmün 2.fikrasına göre ise, hakim hafif kusur halinde borçlunun sorumluluktan kurtulmasını öngören anlaşmayı, anlaşmanın yapıldığı sırada alacaklı borçlunun hizmetinde çalışıyorsa, takdir hakkını kullanarak geçersiz sayabilir.

İşveren hizmet ilişkisi çerçevesinde, işçiyi korumak ve gözetmek, işçinin haklı menfaatlerine zıt düşen her şeyden sakınmakla yükümlüdür. İşverenin koruma ve gözetmeyle ilgili yükümlülüklerinin hepsi birden “ gözetme borcu” olarak nitelendirilmektedir⁸³. Kaynak Kanununun OR.339.maddesinde (yeni or328/II), bizde BK.332. hükmünde düzenlenmiş bulunan koruma ve gözetme borcu, işçiyle işveren arasında bulunduğu iddia olunan birlik ilişkisinin etkisinden değil, hizmet akdinin kişisel niteliğinden doğan işçinin sadakat borcu ile işçinin kişilik haklarından ve MK.2. hükmünde doğruluk ve dürüstlük kuralından kaynaklanmaktadır⁸⁴.

3.1.2.İş kazası ve meslek hastalığında işverenin sorumlu olduğu durumlar

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu kurumun iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yaptığı giderleri işverene ödettirme hakkının işverenin hangi eylem ve davranışlarına bağlı olduğunu belirlemiştir. Buna göre kurumun iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yaptığı masrafları işverene ödettirme hakkı;

1. İş kazası veya meslek hastalığının işverenin kasıtlı eylemi yüzünden meydana gelmesi,
2. İşverenin sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareket etmesi eylemlerinden birinin gerçekleşmiş olmasına bağlıdır.

Kanun kurumun işverene ödettirme hakkının bu iki eylemi ile sınırlamıştır. Kurumun işverenin kanunda belirlenmiş olan bu eylem ve davranışlar dışında bir nedenle iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak yaptığı masraflarını işverenden isteme hakkı yoktur.⁸⁵ Yalnız bunların dışında usule uymayan işverene bazı ödemeler nedeniyle rücu edebilmektedir. Bu durumlarda aşağıda incelenecektir.

⁸³ Staehelin, Art 328 N.1;Rehbinder Art.328, N.2.

⁸⁴ Staehelin, Art 328 N.1;Rehbinder Art.328, N.2.

⁸⁵ Tozan, 248

3.1.2.1.İş kazası, meslek hastalığı işverenin kasıtlı eylemi sonucu meydana gelmişse

Kanunda işverenin kuruma karşı sorumluluğu bir tür kusur olarak da kabul edilen kasıtlı davranışı ile sınırlanmıştır. Madde gayet belirgin bir biçimde sınırlayıcı bir anlatımla işverenin kastını öngörmüştür. Buna göre işveren ihmalden sorumlu bulunmamaktadır. Yani iş kazası veya meslek hastalığı işverenin ihmali yüzünden hatta ağır ihmali yüzünden meydana gelmişse kuruma karşı sorumluluğu doğmayacaktır. Bu durumda işveren çalıştırdığı sigortalının iş kazasına veya meslek hastalığına tutulması gibi hukuka aykırı sonucu bilerek ve isteyerek sorumluluğunun objektif koşulu olan olumlu ya da olumsuz bir davranış içine girmiş ise kurumun sigortalı için yaptığı harcamalardan sorumlu tutulacaktır.⁸⁶

3.1.2.2.İşverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareket etmesi halinde

5510 s. Kanun 21.m göre iş kazası ve meslek hastalığı sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse işveren kuruma karşı sorumlu hale gelir.

Kanun koyucu insan sağlığının korunması için işverenin her türlü önlemi almasına zorunlu tutulmuştur. İşveren sigortalısının sağlığını koruması için mevzuatla sınırlı olmaksızın gerekli her türlü önlemi almak zorundadır. İş kazası veya meslek hastalığının tümüyle kaçınılmaz olduğu durumlarda işverenin sorumluluğundan söz edilmeyecektir.

Sosyal sigortalar işlemleri yönetmeliğinde (m.45) yasada belirtilen mevzuat ibaresinden yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme ve idareye verdiği yetki sonucu bu organlarca kabul edilen genel objektif kural veya hükümlerin tümünün anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. Buna göre mevzuatın başında 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda yer alan hükümler ile bunlara bağlı olarak düzenlenen tüzük yönetmelik tebliğ ve genelgeler gelmektedir.

⁸⁶ Tozan s.249

İşveren işyeri ve yaptırdığı işle ilgili olarak mevzuatta öngörülen tüm önlemleri almak zorundadır. Ancak Yargıtay isabetli olarak mevzuatta belirtilmemiş olsa bile işverenin işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini korumak için gerekli olanı yapmak ve gereken koşulları sağlamak ve araçları noksanız bulundurmamakla yükümlü olduğunu çeşitli kararları ile hükme bağlamıştır. Mevzuatta yer almamış işçinin sağlığını ve güvenliği yönünden aklın bilimin tekniğin gerekli gördüğü her türlü tedbiri almak zorundadır.

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi Sosyal Sigortalar Yasasının aynı maddesi ile ilgili olarak verdiği bir kararda işveren insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde sigortalının sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görmesinin sağlamakla yükümlü bulunduğu yönü tartışmasızdır. Ve yasalarda tüzüklerde ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş bulursa dahi işverenin işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almakla yükümlü bulunduğu iş kanununun açık buyruğu olduğuna hükmetmiştir. Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere kurumca işverene ödettirilir.

3.2. İşverenin Sigortalı veya Hak Sahiplerine Karşı Sorumluluğu

3.2.1.İşverenin İş Hukukundan doğan sorumluluğu

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle zarar gören sigortalı veya sigortasız çalışan kişi veya bu kişinin ölümü halinde hak sahiplerinin (mirasçıları veya o kişinin sağlığında destek olduğu kişiler) işveren tazmin etmek zorundadır. İşverenin bu tazmin sorumluluğunun hukuki dayanakları konusunda uygulama ve öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Yargıtay uygulamasına göre işyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı yönünden işverenin hukuki sorumluluğu öncelikle kusur esasına dayandırılmıştır. Fakat bunun yanı sıra kusursuz sorumluluk esası da kabul edilmiştir.

Bu konuya ilişkin olarak Yargıtay 21.hukuk dairesinin kararlarında risk (tehlike) sorumluluğu açıklanmıştır. Kararda tehlike sorumluluğu sosyal ve teknik alandaki değişim ve gelişmeler işyerlerinde tehlike boyutlarını arttırmış ve salt kusura dayalı kuralların bu alanda yeterli olmadığı sonucunu ortaya çıkarmıştır.

İşveren kendi alanında her türlü tedbiri almış olsa dahi işyeri koşullarından kimi tehlikeli durumlar, zararlandırıcı sonuçlar meydana gelmektedir. Kusura dayanan sorumluluk ilkesi toplum ihtiyaçlarını cevap vermemiş adaletsiz durumlar ortiya çıkarmıştır. Bu nedenle tehlike sorumluluğu kavramı kabul edilmiş, işverenin her türlü üzen görevini yerine getirmiş olması durumunda dahi, meydana gelen zararlı sonuçtan sorumlu tutulması gerektiği kabul edilmiştir.⁸⁷

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun 4.maddesine dayanmaktadır. Anılan madde hükmüne göre;

- 1- İşveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;
 - a. Mesleki risklerin önlenmesi eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması gerekli araç ver gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uyum hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
 - b. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
 - c. Risk değerlendirilmesi yapar ya da yaptırır.
 - d. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunun göz önüne alır.
 - d. Yeterli bilgi ve talimatlar verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için tedbirleri alır.
- 2- İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.
- 3- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri işverenin sorumluluklarını etkilemez.
- 4- İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

⁸⁷ Eren, s.673-674

3.2.2. İşverenin Türk Borçlar Kanunu'ndan doğan sorumluluğu

TBK 112.m göre; “borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.” Yine TBK'nın işçinin kişiliğinin korunması başlıklı 117.maddesine göre; “işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dahil kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” TBK'nın 417inci maddesine göre, iş sahibi çalışmak dolayısıyla gerekli önlemleri almaması dolayısıyla kazaya uğrayan işçinin veya ölen işçinin hak sahiplerinin maddi zararlarını karşılamakla yükümlüdür.

Öte yandan borçlar yasası 417. Maddesi hükümlerine göre, hizmet sözleşmesi nedeniyle işverenin akdi sorumluluğu olduğu açıkça vurgulanmıştır.

TBK'nın haksız fiile ilişkin hükümleri gereğince işveren, kendisinin şahsi kusurundan dolayı öncelikle genel olarak 49. Maddesi gereğince sorumludur. TBK'nın 54 ve 56. Maddeleri gereğince, iş kazasından veya meslek hastalığından dolayı zarar gören işçiyle maddi ve manevi tazminat davası açma hakkını vermektedir. İşçi ölmüş ise, desteğinden yoksun kalanlarda TBK'nın 55. Maddi ve manevi zararlarının tazminini isteyebilirler. Bu görüşü savunan hukukçulara göre, işverenin koruma ve gözetme borcu, hizmet sözleşmesinin kişisel ilişki kuran, niteliklerinden kaynaklanmaktadır. Gerçekten de, hizmet sözleşmesi taraflar arasında satış veya kira akdi gibi bir mal varlığı haklarının değiş-tokuş ilişkisi kurmayıp, işçinin kişiliğine bağlı bir, ilişki kurar. Zira işçi, işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak iş görme edimini yerine getirir. Bu nedenle hizmet sözleşmesi işçinin kişiliğine bağlı sürekli bir akittir⁸⁸. Hizmet sözleşmesinin bu özelliği nedeniyle, işçinin hizmet görme ve sadakat borçlarına karşılık, işverenin ücret ödeme

⁸⁸ Hueck-Nipperdey, L, sh. 118-119; Nikisch , I, sh.160,161; Zöllner, sh.104, 105; Ekonomi, sh. 78 ; Tunçomağ, İş. H. Esasları, sh.73; Tunçomağ, I, sh.16; Ulusan, sh.8 vd.

borcunun yanında işçinin hayat ve sağlığını koruma, onu gözetme ve eşit işlem yapma borçları mevcuttur.

İşçiyi işverene bağımlı kılan hizmet sözleşmesi onun borç doğuran diğer sözleşmelerden farklı bir sözleşme olarak düzenlenmesi gereğini ortaya koymuştur⁸⁹. Hizmet akdinde “insan emeği ve hizmeti” akdin esas konusudur⁹⁰. Burada sadece hizmet ilişkisinden doğan maddi kazancın değil, aynı şekilde iş için kişiliğinden de korunması söz konusudur. Zira iş ilişkisinin işçinin kişiliği ile ilgili bağlantısı mevcuttur. Hizmet akdinin bu özelliği gereği, işçinin sadakat borcuna karşılık işveren ile işçiyi koruma ve gözetmekle yükümlüdür. İş hukukunda hakim olan karşılıklı sadakat borcu ilkesi işçi yönünden sadakat, işveren yönünden ise işçiyi koruma ve gözetme borucu olarak hükme bağlanmıştır. Temel ilke işçinin korunması olduğuna göre, işveren BK. m.332de belirtildiği üzere işletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak ve bunun için gerekli önlemleri almak, sağlıklı bir çalışma yeri sağlamak, işçi kendisiyle birlikte oturuyorsa sağlığa uygun yatacak bir yer temin etmekle yükümlüdür. Ayrıca işveren iş k. M. 73 ve SSK. M.26 da belirtildiği gibi işçinin sağlığını korumak için önlem almak zorundadır. Kanun koyucu kişilik haklarını oluşturan işçinin yaşam, vücut bütünlüğü ve sağlığının korunacağını hükme bağladığına göre,⁹¹ İşveren, yine kişilik haklarının bir parçasını oluşturan işçinin ahlaki değerlerine saygı gösterilmesini, maddi ve manevi bütünlüğünü, şahsi ve mesleki şeref ve haysiyetinin, işçiyi ait gizli kalması gerekli sırların korunmasını sağlayıcı tedbirlerin alınmasından yükümlü ve sorumludur.

İşçinin iş yerinde çalışması esnasında kullandığı iş makinaları, alet, edevat arabalar ve diğer teçhizatlar için mümkün olan koruma tedbirlerini almak işverenin görevidir. Tehlikenin önlenmesi için aletlere koruma kolu ve kılıfı takması, makinalara yerine göre kumaş veya tahta kaplaması,, yapılara koruyucu iskele ve parmaklık koyması, gerektiğinde işçiyi koruma maskesi ve gözlüğü vermesi gibi hususlar işverenin alması gereken önlemler arasındadır⁹². Söz konusu önlemlerin sadece alınması yeterli olmayıp bunların kullanılabilir olması ve kullanılması için

⁸⁹ Hueck- Nipperdey I, Sh.25; Tunçomağ İş H. Esasları, Sh.9 Vd.

⁹⁰ feyzioğlu, I, sh.368.

⁹¹ Staehelin, Art.328 N.I; Ulsan, Sh.17

⁹² Staehelin, Art, 328.N.16; BGE 72 II 317 F; BGE 57 II 180, 29 II 545; Baehler, Sh.23; Gaul, Sh.415; Mayer-Maly-Marhold, Sh.138; Grossmann Scheneider, Sh.156.

gerekli denetimleri yapması işverenin yükümlülüğündedir⁹³. İşletmesinde makine kullanan işveren, bunun tehlike ve kazaları da birlikte getirdiğini bilmelidir. İşçi işverenin müsaadesiyle, işyerine alet ve edevat getirmişse, bunların ayıplarının ve bozukluklarının sebebiyet verdiği tehlike, kaza ve zararların sonuçlarına bizzat kendisi katlanmalıdır⁹⁴.

3.2.3.İşverenin sorumluluktan kurtulma halleri

3.2.3.1. Genel sorumluluktan kurtulma halleri

İlliyet Bağının Kesilmesi: Yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının kurulabildiği hallerde söz konusu olan işverenin sorumluluğu anılan illiyet bağı kesildiği takdirde ortadan kalkar. Uygun illiyet bağını kesen nedenler mücbir(zorlayıcı) sebep zarar gören(kazaya uğrayan) işçinin ağır kusuru veya 3.kişinin ağır kusurudur. Bu gibi durumlar ortaya çıktığı takdirde işçi veya hak sahipleri kural olarak işverenden tazminat talep edemezler. SGK yardım ve ödeneklerinden yararlanırlar. Buradaki önemli bir husus da; sadece işverenin kusur sorumluluğu çerçevesinde sorumlu tutulması durumunda değil, kusursuz sorumluluğun uygulandığı hallerde de işverenin tazmin yükümlülüğünün doğması için uygun illiyet bağının kesilmemiş olması zorunludur.

Mücbir Sebep(Kaçınılmazlık): Mücbir sebebi oluşturan olay, dışarıdan oluşan kaçınılamaz, öngörülemez, olağanüstü nitelikte gerçekleşen bir olay olmasıdır. Çok istisnai gerçekleşse de mücbir sebep kabul edilen bazı olayların illiyet bağını kestiği kabul edilmektedir. Bu nedenle umulmayan haller olarak da adlandırılan, bir kazanın olması, teknik arızanın gerçekleşmesi gibi olaylar mücbir sebep sayılmaz. Tabi olaylar(deprem, kasırga, sel) ya da savaş isyan gibi beşeri olaylar veya genel grev ithal ve ihraç yasakları sınırların kapatılması gibi hukuki olaylar mücbir sebep olabilmektedir.

Zarar Görenin Ağır Kusuru: İşçi kendi kusuru ile iş kazasını uğramışsa, yani işçinin kurulu davranışı yapılan iş ile kaza arasındaki bağı tamamen geri plana

⁹³ SJZ 56 (1960)N.68 Sh.144; 54 (1954) Sh.182; Rehbinden Art. 328 N.20; Yılmaz, Sh.40 Vd. Tunçomağ, İş.H. Esasları, Sh.137.

⁹⁴ Staehelin, Art. 328 N. 17

itecek ağırlıkta olup, kazayı meydana getiren temel neden olarak meydana çıkıyorsa illiyet bağı kesilir. İlliyet bağının kesilmesi için işçinin kusurunun mutlaka kasıt düzeyinde veya %100 olması gerekmez. Yargıtayca öngörüldüğü gibi işçinin ağır kusuru da illiyet bağını kesebilir.⁹⁵ Üçüncü Kişinin Ağır Kusuru: Üçüncü kişiden kasıt, zarar gören ve zarar veren ile bunların eylemlerinden sorumlu olduğu kişiler dışında kalan kişilerdir. İş kazası üçüncü kişinin tam ve ağır kusuru sonucunda gerçekleşmişse uygun illiyet bağı kesildiğinden işveren sorumlu tutulamaz. Yargıtay hukuk genel kurulunun bir kararına göre;” işverence temin edilen araca binerek işyerine gitmekte olan işçinin karşıdan gelen bir araca kusurlu çarpması sonucu ölümüyle sonuçlanan olayın 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11.maddesine (5510 sk m.13 e) göre bir iş kazası olarak nitelendirileceği kuşkusuzdur. Ancak kazanın işverenin işi görülürken gerçekleşmiş olması sorumluluk için yeterli değildir. Çünkü olay, üçüncü kişinin tamamen kusurlu davranışı sonucu gerçekleştiği için, işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığından söz edilemez.⁹⁶

3.2.3.2. Özel sorumluluktan kurtulma halleri

İşin bir kamu kuruluşu tarafından ihale ile verilmesi durumunda, işi veren durumunda olan gerçek veya tüzel kişinin iş kazasından sorumluluğu yoktur. Çünkü bu durumda işi verenin işçi çalıştırdığı bir işçi dolayısıyla bir işveren sıfatı bulunmamaktadır. İhale eden, asıl işi niteliğinde olmayan bir işin tamamını verebileceği gibi, parça parça da ihale ile verebilir. Kendisi işçi çalıştırmıyorsa yine üst işveren durumunda olmaz. İşin salt ihale ile verilmiş olması her zaman sorumluluğu ortadan kaldıran bir durum değildir. İhale eden kurum asıl işinin parçası niteliğindeki işi vermişse üst işveren olarak sorumludur. İhaleyi veren kurum kendi asıl veya yardımcı işlerini vermişse üst işveren olarak sorumlu tutulacaktır. İhale makamı işveren olmadığından 6331 sayılı kanunun 4.maddesinde yazılı önlemleri alma yükümlülüğü bulunmadığından, iş kazası ve meslek hastalığından sorumlu tutulamaz.

İhale makamının sorumluluğu ancak; üçüncü kişi sıfatı ile istihdam ettiği kişilerden birinin iş kazasına neden olması durumunda istihdam eden sıfatından

⁹⁵ Aşçıoğlu s.63

⁹⁶ YHGK 18/3/1987 9-722/203 akt: Dr. Sami Narter s.464

veya işleteni olduğu araç nedeniyle KTK'na göre kusursuz sorumluluk nedeniyle doğabilir.⁹⁷

3.3. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu

3.3.1. Üçüncü kişilerin SGK'ya karşı sorumlulukları

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası yasasında üçüncü kişilerin kurum karşısındaki sorumlulukları 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasından farklı şekilde düzenlenmiştir. 506 sayılı Kanun 26/2.madde de, üçüncü kişilerin iş kazası veya meslek hastalıklarının meydana gelmesinde kasıtlarının veya kusurlarının olması halinde, Kurumun, sigortalıya yaptığı sigorta yardımlarına ilişkin giderlerini borçlar yasası hükümlerine göre bu kişilere, kusuru bulunması halinde bunları çalıştıran işverenine rücu edilmesi öngörülmüştü. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası yasasında ise iş kazası, meslek hastalığı ve hastalığın üçüncü bir kişinin kusurlu nedeniyle meydana gelmesi halinde sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan ve ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirlerin başladığı tarihteki ilk ve peşin sermaye değerinin yarısının zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru var ise bunları çalıştıranlara rücu edilmesi ön görülmüştür. Üçüncü kişinin işvereni, üçüncü kişinin vermiş olduğu zarardan ötürü hiç kusuru yoksa sorumlu değildir. Yani üçüncü kişinin işvereni de istihdam eden sıfatıyla sorumlu tutulamaz.

Üçüncü kişinin Sosyal Güvenlik Kurumu karşısında sorumlu tutulabilmesi için, iş kazası ve meslek hastalığının bu üçüncü kişinin kusuru yüzünden meydana gelmiş olması gerekmektedir. Üçüncü kişi hakkında kusursuz sorumluluk esasları uygulanamaz. Üçüncü kişinin işvereni (bu işveren iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığının tutulan sigortalının işvereni olsa bile, ancak kendisinin de kurulu bulunması halinde sorumlu olacaktır(5510 sayılı kanun madde21/4). İşverenin kusurunu kanıtlama yükümlülüğü kuruma aittir.

3.3.2.Üçüncü kişilerin zarar görene karşı sorumlulukları

3.3.2.1. İşveren olmayan işveren vekilinin sorumluluğu

4857 sayılı İş Kanunu madde 2'ye göre "işveren adına hareket eden ve işin işyerinin ve işletmenin yönetimde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren

⁹⁷ Balcı s. 466

vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu kanunda işveren için öngörülen her türlü zorunluluk ve sorumluluklar işveren vekillerin hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.”

Türk Çalışma Hukuku’nda yetki devrinin söz konusu olduğu hallerde, sorumlu kişinin yalnız işveren olarak gösterilmesi halinde dahi yetki ve sorumluluğun işveren vekiline devredilebileceği kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra yetkinin devri, sadece çalışma ceza hukukunda yer alan suçlar açısından sorumluluğun devri sonuçlarını doğurmayıp, Türk Ceza Kanunu’nun ilgili maddelerinde tanımlanan suçlardan dolayı da sorumluluğun el değiştirmesine sebebiyet vermektedir. İşveren vekilinin, işveren adına yönetmiş olduğu işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli yasal ve teknik önlemleri alması ve alınan bu önlemlerin uygulanmasını sağlaması gerekmektedir. Bu önlemlerin alınmaması veya alınan önlemlerin uygulanmasında karşılaşılan sorunların giderilmemiş olması halinde, işveren vekilini tek başına veya kusur durumu oranında işverenle birlikte sorumlu olması gerekecektir.

İşletme tehlikelerinden makinelerde teknik bozukluğu vb. nedenlerle üçüncü kişilere verdiği zararlardan işveren kusursuz sorumluluk kurallarınca sorumlu olurken, işveren vekilinin kusur sayılabilecek bir özensizliği ve hukuken kınanacak bir davranışının bulunması gerekir. İşveren vekili ile işçi arasında hizmet akdi ilişkisi bulunmadığından işçinin işveren aleyhine tazminat davası açma olgusuna pek rastlanmamaktadır.

3.3.2.2. OSGB’ lerin sorumluluğu

İşverenlere, iş sağlığı ve güvenliği konusunda Ortak Sağlık Güvenlik Birim’lerinden hizmet alabilme imkanı getirilmiştir. Bu şekilde hizmet alınan OSGB’ler kendi hizmetleri arasında yer alan iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tedbirlerin alınmasını sağlamamış veya tedbirlerin alınması konusunda işvereni uarmamışsa ortaya çıkabilecek iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle açılacak tazminat davalarında sorumlu olabileceklerdir.

3.3.2.3. Asıl işveren - alt işveren ilişkisinden doğan sorumluluk

506 sayılı kanun döneminde bu kanunun 87.maddesi hükmüne göre;“bir işte veya bir işin bölüm veya eklentisinde işverende iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran

üçüncü kişiye aracı denir” şeklinde tanımlanmıştır. bu tanım 4857 sayılı asıl işveren alt işveren ilişkisi şeklinde de tanımlanmıştır. İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur⁹⁸.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya 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 Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

⁹⁸ YHGK 06/06/2012 E. 2012/21 -135

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİN İHLALİ HALİNDE MEYDANA GELEN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI NEDENİYLE OLUŞAN HUKUKİ SORUMLULUKLAR

1. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Bildirilmesi Yükümlülüğü

İşveren, iş kazası yaşayan veya meslek hastalığına tutulan işçisini gözeterek, durumu derhal ilgili yerlere bildirmekle yükümlüdür. Ancak buradaki ayırım iş kazasının anlık, meslek hastalığının ise uzun süreli bir vaka olmasıdır. Olayların sonuçları değerlendirilirken bu ayırım göz önünde bulundurulmaktadır.

1.1. İşverenin iş kazasını bildirme yükümlülüğü

İşverenin ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının bildirimle ilgili sorumlulukları sadece iş kazası ve meslek hastalığı ile sınırlı tutulmuş ve diğer sigorta olaylarını bildirme sorumlulukları yoktur. İş kazasına uğrayan sigortalıya, durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını derhal sağlamayan ve yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin hukuki sorumluluğu sadece SGK' ya karşıdır. Aynı şekilde geçirdiği iş kazasına ilişkin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen kendi adına ve hesabına bağımsız çalışansigortalının da hukuki sorumluluğu Kurum'a karşıdır.

2008 yılı Ekim ayı başından itibaren yürürlükte olan 5510 sayılı SSGSS ile iş kazasını bildirme yükümlülüğünü yerine getirmemekten kaynaklanan hukuki sorumluluk, 506 sayılı Kanun'dan farklı düzenlenmiştir. 506 sayılı Kanun'da, bildirim yükümlülüğünü kasten ve ağır ihmali sonucunda yerine getirmeyen işveren, uygun neden ve sonuç bağının gerçekleşmesi şartı ile Kurum'un uğradığı zararların bütününden sorumlu tutulmuştur. Ayrıca bildirim yükümlülüğünü yasal süresinde yerine getirmeyen işverene, iş kazasını Kurum'a bildirdiği tarihe kadar sigortalıya yaptığı tedavi giderlerinin ödenmemesi de öngörülmüştür.

1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu'nda ise sadece iş kazasının tayininde 506 sayılı Kanun'un ilgili hükümlerinin kıyas yolu ile uygulanması ön görülmüştür. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının, iş kazasını Kurum'a bildirme yükümlülüğü düzenlenmemiştir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıya hukuki sorumluluk 5510 sayılı SSGSS Kanunu ile getirilmiş ve iş kazasını bildirmemekten kaynaklanan hukuki sorumluluğun sınırları daraltılmıştır.

506 sayılı Kanun'un 15. maddesinde; işveren, iş kazasına uğrayan sigortalıyı derhal tedavi ettirmek ile yükümlü kılınmış, aynı madde ile işverenin de bu amaç doğrultusunda yaptığı tüm giderleri belgelemesi halinde bu masrafların kurumca kendisine ödeneceği hükmü yer almıştır. Kanun koyucunun bundaki amacı; kazaya uğrayan sigortalının tedavisine derhal başlanıp gecikmeden kaynaklanacak sıkıntıların önüne geçilmesi, işverenin de tedaviden kaynaklı giderlerinin karşılanmasıdır. Fakat işveren her türlü giderini kurumdan isteme hakkına sahip değildir. Bunun da ölçütü vardır. İşveren, kurumdan sadece iş kazasından kaynaklanan yol ve tedavi giderlerini isteyebilmektedir. İşveren bu tür giderleri, gerekli belgeleri düzenleyip kuruma ibrazıyla temin edebilecektir. İşveren yasal belgeleri geçerli zaman içerisinde kuruma ibraz ettiğinde kurum, giderleri ödemekle yükümlüdür. Kurumun bu yükümlülüğü, sigortalının geçirdiği kazaya bağlı olarak düzenlenen belgelerdeki tutarlar üzerinden ödemesiyle alakalıdır.

İş kazasının bildirim zamanı ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde şu şekilde belirtilmiştir: İşyerinde meydana gelen iş kazası ve tespit edilecek meslek hastalığının en geç iki gün içerisinde işveren tarafından yazılı bir şekilde (haber verme kâğıdı ile) bölge müdürlüğüne bildirilmesi gerekmektedir. Bildirimin, kurumca yapılacak haber verme kâğıdı doldurularak yapılmasının amacı ise, işverene kolaylık sağlanmasının yanı sıra, iş kazası konusunda kurumca elde edilmesi gereken bilgilerin eksiksiz bir şekilde ulaşmasının sağlanmasıdır. Bu sebeple, işverenin bu haber verme kâğıdı yerine, başka bir şekilde yapmış olduğu bildirim kabul edilememektedir. Fakat haber verme kâğıdındaki bütün bilgileri içeren bir form, sırf şekle uygun değil gerekçesiyle reddedilmemelidir.

Burada önemli olan nokta kurumca hazırlanan örnek haber verme kâğıdına uygunluktur. Örnek olay 4:Yargıtay 21. HD' nin verdiği bir kararda; 506 sayılı Kanun'un 11. maddesinin (I)fıkrasının (a) bendine göre sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı bedence veya ruhça zarara uğratan olay iş kazası olarak kabul edilmiştir. 506 sayılı Kanun'un 27. ve takip eden maddelerinde, işverenin iş kazasını en geç iki gün içinde SGK' ya bildirmekle yükümlü olduğu, haber verme kâğıdındaki bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında gerekirse Kurum'ca soruşturma yapılabileceği ve varılan sonucun en geç üç ay içinde ilgililere yazı ile bildirileceği, ilgililerce yetkili mahkemeye başvurularak SGK kararına itiraz olunabileceği, itiraz halinde Kurum kararının ancak mahkeme kararının kesinleşmesi ile kesin hale geleceği bildirilmiştir.

Ancak somut olayda bahsi geçen gerekli incelemeler yapılmış ve sonucunda SGK'nın olaydan haberdar edilmediği anlaşılmıştır. Bu örnek olay, konunun ne kadar önemli olduğunu işaretlemekle beraber, bu durumlarla ilgili sorumluluk sahibi kişilerin duyarlı olması hakkında uyarılarda bulunmaktadır. 506 sayılı Kanun'da iki gün olarak belirlenen bildirim süresi, 5510 sayılı Kanun ile üç iş gününe çıkarılmıştır. 5510 sayılı Kanun'da sadece bildirim yükümlülüğüne ilişkin süre artırılmamış, ayrıca üç günlük süre bakımından iş günlerinin dikkate alınacağı da belirtilmiştir. Bundan dolayı, üç günün hesabında, tatil günleri dikkate alınmayacaktır. Ayrıca, bildirim yükümlülüğü de, kazadan sonraki günden itibaren başlayacaktır. 5510 sayılı Kanun'un bu hükmüne bakılırsa; bildirim süresi artmıştır ancak bildirim yükümlülüğünün derhal başlaması uygulamada sıkıntı yaşanacağına işaretler. Ancak işveren ya da işveren vekili gibi kişilerin işyerinde yaşanacak bir kazayı hemen öğrenmeleri her zaman her durumda mümkün olmayabilir. Bildirim yükü tamamen işverene yüklenmiştir. Bu durumda, kanun koyucunun amacının işverenleri ve sorumluluk sahibi kişilerin çalışma hayatında daha da duyarlı hale gelmelerini teşvik etmek olduğu düşünülebilir.

Diğer taraftan, iş kazasını bildirim yükümlülüğü, sadece tüm sigorta kollarına tabi sigortalılar için değil, kısa vadeli sigorta kollarına tabi sigortalılar için de zorunlu olmaktadır.

1.2. İşverenin meslek hastalığını bildirme yükümlülüğü

İşveren, iş yerinde çalıştırdığı sigortalılardan birinin meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse ya da bu durum kendisine haber verilirse, bu olayı örneği kurumca hazırlanan haber verme kâğıdı ile öğrendiği gün temel alınarak iki işgünü içinde SGK'ya bildirmek zorundadır. İşverenin bu yükümlülüğü, sigortalının meslek hastalığına yakalanmış olduğunu öğrenmiş olmasına bağlıdır. Bu noktada olayın nereden öğrenildiği önem arz etmemektedir çünkü işveren olayı bilen diğer bir işçisinden veya kanunen belli aralıklarla yaptırılan sağlık kontrollerinden öğrenmiş olabilir. Örneğin; sigortalının 20.7.2012 tarihinde "slikoz" türü meslek hastalığına tutulduğunu doktor raporu ile öğrenen işverenin bu durumu, öğrendiği günden itibaren en geç iki gün içerisinde yani 22.7.2012 tarihine kadar bildirmesi zorunludur⁹⁹.

⁹⁹ DEMİRCİOĞLU, Ali Murat ve Ali GÜZEL, *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu*,

Diğer taraftan, işverenin bildirim yükümlülüğü o sırada işyerinde çalıştırmakta olduğu sigortalılar ile sınırlı tutulmuştur. İşten ayrıldıktan sonra meslek hastalığına tutulduğu gözlenen kişiler, alacakları doktor raporu ve gerekli belgelerle SGK' ya şahsi olarak haber vermek durumundadır¹⁰⁰. Bu durumda kanun koyucunun meslek hastalığının uzun sürelerle de yayılabileceğinin altını çizerek kişileri mağdur etmemek düşüncesine sahip olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, durumun yaşanabileceği meslek grupları da günümüzde fazlasıyla mevcuttur.

2. İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi Zarar

2.1. Maddi Zarar Kavramı Tanımı ve Unsurları

2.1.1. Maddi zarar kavramı

6080 s. Türk Borçlar Kanunu 49. madde zarardan söz etmekle birlikte bu kavramın tanımlanmış değildir. Zararın tanımı, doktrin veya yargıya bırakılmıştır. Doktrin ve uygulamada zarar kavramı, geniş ve dar olmak üzere iki anlamda kullanılır. Geniş anlamdaki zarar, maddi zararların yanında ayrıca manevi zararı da içerir. Dar anlamdaki zarar ise yalnızca maddi zararı kapsar manevi zarar daha çok kişinin duyduğu acı ve eylemi anlatır, oysa maddi zarar kişinin gerçek olarak mal varlığında meydana gelen bir azalmayı ifade eder. Bu nedendir ki genelde zarar denilince akla maddi zarar yani dar anlamda zarar gelmektedir.

Sorumlu kişinin ödeyeceği tutarının belirlenmesi için öncelikle zararın belirlenmesi gerekir; tazminat gerçekleşen zararlarla sınırlıdır, hiçbir zaman zararı geçemez, ona eşit olabileceği gibi ondan da az olabilir.

Zarar tutarının belirlenmesinde hangi anın gözetileceği tartışmalıdır. Olayın gerçekleştiği veya davanın açıldığı ya da hüküm (karar) tarihi olabilir. Uygulamada olayın (zararın) gerçekleştiği an esas alınmaktadır.

Ancak yaralanmalardan doğan bedensel (BK.m.46) ve ölüm nedeniyle destek zararının belirlenmesinde olayın gerçekleşmesinden sonraki an (tarih) temel alınmaktadır.

İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2002-29, İkinci Baskı, İstanbul, 2002, s: 185, 186

¹⁰⁰ DEMİRCİOĞLU, Ali Murat ve Ali GÜZEL, *a. g. e.*, s: 185, 186

Zararın giderilmesi için harcamalar yapılmışsa, yapıldığı gündeki değerlere göre zarar belirlenmeli. Ayrıca zarar hangi tarihe göre belirlenmiş ise, ilke olarak, o günden faiz yürütülmelidir.

Zarar gören nesnenin yer itibariyle değişik değerleri varsa, zarar görenin yararına olan yeğlenmelidir. Türkiye'ye kesin olarak girişi yapılmamış (millileşmemiş) nesne özellikle motorlu araç zararlarında ise, kayıtlı bulunduğu ülkedeki sürüm değeri esas alınmalıdır.

Zararın üç niteliği vardır. Bunlar zararın kesinliği, zararın şahsiliği ve zararın doğrudan doğruya olması niteliğidir.

2.1.2.Maddi zararın unsurları

Bir kimsenin iradesi dışında malvarlığında meydana gelen eksilmeye maddi zarar adı verilir. Maddi zararın üç unsuru vardır. Bunlar malvarlığı mal varlığındaki azalma ve azalmanın zarar görenin iradesi dışında meydana gelmesi.

2.1.2.1. Malvarlığı

Teknik anlamda zarar, yukarıda da belirtildiği gibi malvarlığı ile ilgili bir kavramdır. Mal varlığı, ekonomik değer arz eden, parayla ölçülebilen hukuki değerlerin meydana getirdiği bir bütündür. Mal varlığı, aktif ve pasif unsurlardan oluşur. Mal varlığının pasif yönü borç ve mükellefiyetlerden ibarettir.

Sorumluluk hukukunda mal varlığı, geniş şekilde anlaşılmalıdır. Taşınır ve taşınmaz mallar üzerindeki aynı haklar , yani mülkiyet hakkı ve sınırlı aynı haklar nispi nitelik taşıyacak alacak hakları, gayri maddi mallar üzerindeki haklar mal varlığının en önemli unsurlarını oluşturur. Ayrıca, zarar görenin ekonomik geleceği yani çalışma ve faaliyetleriyle gelecekte elde edeceği kazanç ve gelir ihmali de mal varlığını oluşturan değerler arasında yer alır.¹⁰¹

2.1.2.2.Malvarlığının eksilmesi

Mal varlığındaki bir azalma veya eksilme zarar olarak belirir. Bu azalma, ya mal varlığını oluşturan aktif değerlerin eksilmesi ya da pasiflerin artması şeklinde tezahür eder. Zarar, yani malvarlığında meydana gelen eksilme zarar görenin zarar görecü

¹⁰¹ Eren, 13.baskı s.473

olaydan sonraki mal varlığı durumu ile zarar verici olay meydana gelmeseydi mal varlığının göstereceği durum arasındaki farktır.

2.1.2.3.Malvarlığındaki eksilmenin idare dışı meydana gelmesi

Mal varlığındaki azalma, ya rızası hilafına ya da rızası ile meydana gelir. Mal varlığının eksilmesine neden olan olay zarar verenin bir davranışlı veya bir tabiat olayı olabilir.

Zarar görenin mal varlığında meydana gelen azalma, onun iradesi dışında oluşmalıdır. Bir zarardan söz edebilmek için mağdurun mal varlığındaki azalmayı istememiş olması gerekir. Eğer mağdurun kendi isteği ile mal varlığında bir azalma veya pasif de bir çoğalma meydana gelmiş ise bu takdirde bir zarardan söz etmek mümkün değildir. Bazı hallerde mal varlığındaki azalma zarar görenin kısmen iradesi içinde kısmen de iradesi dışında karma bir şekilde meydana gelebilir. Örneğin haksız bir fiil sonunda yaralanan bir kişi lüks bir hastanede kalıp bakım ve tedavi görmesi halinde normal bakım ve tedavi giderleri zarar görenin iradesi dışında meydana gelen zararı normalin üzerindeki giderler ise irade içinde yapıldığından zarar olarak nitelendirilmeyen azalmayı teşkil eder.

2.1.3.Maddi zarar türleri

Yukarıda zararın tanımıyla ilgili dile getirdiğimiz doktrindeki görüşlerden anlıyoruz ki maddi zarar dar anlamda zarar olup bunun çeşitleri ise birebir kişinin mal varlığını etkileyen somut zararlardır.

2.1.3.1.Fiili zarar- yoksun kalınan kar

Fiili zarar: mal varlığının mevcut net durumda zarar görenin iradesi dışında meydana gelen fiili azalmaya fiili zarar adı verilir.¹⁰² Burada zarar verici olay sonunda mal varlığının mevcut miktar ve değeri azalmaktadır. Örneğin mal varlığında yer alan bir malın yol olması hasara uğraması veya kaybolması bir hakkın yitirilmesi adam öldürülmesi halinde cenaze masrafının vücut bütünlüğünün ihlalinde bakım ve tedavi giderlerinin ödenmesi fiili zarara örnek olarak gösterilebilir. Fiili azalma mal

¹⁰² Antalya s.453

varlığının aktif kısmının eksilmesi şeklinde olabileceği gibi pasif kısmının artması şeklinde de olabilir.

Zarar, zarara uğrayanın mallarında bir eksilme yaratabilir. Bu şekilde zarara mal varlığını eksilten zarar denilebilir. Örneğin bir kimsenin malının çalınması tahrip edilmesi veya bir kimsenin yaralanması nedeniyle yaptığı tedavi giderlerinin böyle bir zarar meydana gelir.

Malvarlığındaki bir değer yok olması veya değer azalma aktifte azalma şeklinde gerçekleşen bir zarardır. Örneğin gasp hırsızlık ile bir malın yok olması yakma kırma koparma suretiyle bir malın hasara uğraması fiili zarardır. Mal varlığında yer alan bir hakkın yitirilmesi, kişinin ölmesi sebebiyle cenaze masrafları da fiili zarardır. Buna karşın zorlama veya korkutma yoluyla bir borç altına girilmesi pasifteki çoğalma şeklinde gerçekleşen fiili zarardır.

Yoksun kalınan kar; gelecekteki bir kazancın veya kazanç imkanının yitirilmesidir. Aynı şekilde bu müstakbel zararı da hem aktifteki bir artış imkanının yok olması veya pasifteki hali durumdan daha fazla azalmanın meydana gelme şansının kaybı şeklinde anlamak mümkündür.

Mahrum kalınan kar mamelekte zarar verici fiilden önceki hal ile sonraki hal arasında bir hal olmamakla beraber, bu zarar verici fiil olmasaydı mamelekte meydana gelecek çoğalmayı ifade eder. Özetle mahrum kalınan kar, zarar verici fiilden sonraki durum ile çoğalma ihtimali gerçekleşseydi arz edeceği farazi durum arasındaki farka tekabül eder.

Haksız fiil sonucu malvarlığındaki aktifin azalması veya pasifin artması zarardır. Buna fiili zarar denir. Malı tahrip olan veya yaralanan bir kimsenin tamir veya tedavi için masraf yapması veya aracı hasarlanan bir kimsenin tamir süresince ikame ikame araç kiralaması aktifin azalmasına yol açar. Aktifin beklendiği şekilde artmaması da zarar teşkil eder. Buna göre beklenen karın elde edilememesi (kar mahrumiyeti) de zarardır.

2.1.3.2.Doğrudan zarar- dolaylı zarar

Doğrudan doğruya zarar, dolaylı zarar ayrımı, daha çok illiyet bağıyla ilgili bir ayrımdır. Bu nedenle zarar verici olayın uygun sonucu olan her zarar, doğrudan doğruya zarar diğerleri ise dolaylı zarar olarak nitelendirilebilir. Burada genellikle borçlu veya failin zarar görenin hukukça korunan bir varlığına yönelen ihlal fiilinden

doğan ilk zararlar buna bağı olarak sonradan doğan zararlar söz konusu olur. Doğrudan doğruya zarar, haksız fiilin ilk ve en yakın sonucu, dolayısıyla zarar ise haksız fiilin ilk ve en yakın sonucuna bağı olarak ondan kaynaklanan zararı ifade eder.

Doğrudan zarar, haksız fiile uğrayan kişinin araya başka bir sebep girmeksizin uğradığı zarardır. Birde yansıma zarar vardır. Burada hukuka aykırı fiile maruz kalan kişilerin dışındaki kişilerin uğradığı zarar söz konusudur.

2.1.3.3.Kişiyeye ilişkin zarar –eşyaya ilişkin zarar

Şahsa ilişkin zarar adam ölmesinden (TBK m.53) (BK m.45) ve cismani ve hayat varlığının ihlalinden (TBK m.54) (BK m.46) doğan zararları kapsamına alan bir zarardır. Mameleki varlığa dair bir şeyin, kaybı tahribi ve hasara uğramaması neticesinde meydana gelen zararlarla şeye ilişkin zarar adı verilir.

Şahsa ilişkin zarar kişiyeye vücut dokunulmalığı ve beden bütünlüğüne yönelmiş haksız bir fiil neticesinde şahsın beden bütünlüğünde cereyan etmiş zararlardır. Eşyaya ilişkin zararlar ise, kişiyeye malvarlığına yönelmiş ve aktifinde azalmaya veya pasifinin artmasına neden olan haksız fiiller sonucu cereyan eden zararlardır. Örneğin taşınır veya taşınmaz bir malın yok edilmesi veya hasara uğratılması vb. zararlar.¹⁰³

3.İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat

3.1.Maddi Tazminat Kavramı, Tanımı ve Türleri

En temel anlamda tazminat kavramı bir zarar karşılığında ödenen para veya aynı şeyleri ifade etmekte, bir zararın tazmin edilmesi veya karşılanması anlamına gelmektedir. ,

Senyen Kaplan'a göre tazminat, bir kimsenin mal varlığında iradesi dışında meydana gelen zararın tazminidir¹⁰⁴.Bu zarar hukuki sorumluluğı gerektiren zarardır. Hukuki sorumluluk ise, zarar verenle zarar gören arasında bir hukuki ilişki bulunup bulunmamasına göre, sözleşme(akdi) sorumluluğı ve sözleşme(akit) dışı sorumluluk olmak üzere ikiye ayrılır.

¹⁰³ İnan s.276

¹⁰⁴ Aktay/Arıcı/Senten Kaplan, 4.baskı s.156

Tazminat müessesesi, sözleşmeden veya sözleşme dışı kaynaklanan bir nedenle zarara uğrayanın bu zarara telafi edilmesine yönelik hukuki bir müessesedir. Bu hukuki müessesenin öncelikle verilebilecek zararın önlenmesine çalışmak gibi bir amacı vardır. Zarar ortaya çıktıktan sonraki amacı ise verilen zararın karşılanmasını sağlamaktır.

Tazminat zararın gerçek miktarını tam olarak ispat etmek kar mahrumiyeti tamamen veya kısmen çalışma kabiliyetinin kaybı hallerinde olduğu gibi bazen çok güç hatta imkansızdır. Bu takdirde hakim işlerin olağan gidişini ve zarar görenin aldığı tedbirleri göz önünde bulundurarak zararın miktarını hakkaniyete uygun bir şekilde tayin eder. BK m.42/2 (TBK.m.50/2)'de söz konusu olan "zarar görenin aldığı tedbirler "den maksat yoksun kalındığı iddia olunan karı kar ı sağlamak amacıyla alınmış bulunan ve yoksun kalınan karın sağlanabileceği kanısını veren önlemlerdir. Buradan anlaşıldığı gibi tazminat kurumu mağdurun uğramış olduğu zararları adalet ve hakkaniyete uygun olarak telafi edebilme çabası içindedir.

Tazminat fiziksel zararların karşılanması amacı taşıdığı gibi ruhsal zararların karşılanmasını da amaçlamaktadır. Manevi zarar olarak adlandırılan ruhsal zarar; kişinin psikolojik durumunda meydana gelen elem, acı ve ızdıraptır.

Tazminat, zararların karşılanmasına yönelik olup ödenme şekline, sorumluluğun çeşidine ve zararın türüne göre farklılıklar gösterir. Türk hukukunda tazminat, Borçlar Kanunu, Medeni Kanun ve ilgili diğer kanunlarda düzenlenmiştir. Tazminat bir alacak hakkı olduğu için ortada bir borç ilişkisinin ve bu ilişkiden doğan zararın olması gerekir. Borçlar kanununda borç ilişkisi doğuran durumlar akit(sözleşme), haksız fiil ve haksız zenginleşme olarak zikredilmiştir. Maddi tazminat, maddi zarardan yani haksız eylem sonucu kişinin mal varlığında meydana gelen eksilmeden meydana gelen zararın karşılanmasını ifade eder. Haksız eylem ister mal varlığı, isterse şahıs varlığı değerlerine yönelik olsun, bunu sonucunda bir mal varlığı kaybı meydana gelmişse doğan zarar maddi zarardır.

Ödenme şekline göre maddi tazminat ayni ve nakdi tazminat olarak isimlendirilmektedir.

3.1.1.Ayni tazminat

Aynen tazmin mal varlığının eski haline iadesi veya mahiyetçe aynı olan bir edanın yerine getirilmesidir. Diğer zarar çeşitleri açısından aynen tazmin olanağı pek yoktur.

Ancak hiç şüphe yoktur ki, sakatlanma ve ölüm halinde zarar verici olayın hedefi insan vücudu olduğundan bunun aynı ile telafisi mümkün olmamaktadır. Bu nedenle nakden tazmin denilen zararın parasal değerinin tazmini yolunu tercih zorunluluğu vardır.

3.1.2.Nakdi tazminat

Haksız fiil sebebiyle mal varlığında meydana gelen eksilme para ödeme suretiyle ortadan kaldırılır ve mal varlığı haksız fiil yapılmadıysa arz edeceği değere ulaştırılır.

Nakden tazminde; ya mağdurun zararı bir defada ödenmek suretiyle karşılanır, buna “sermaye tahsisi şeklinde nakden tazmin” veya muayyen zamanlarda tediye edilmek suretiyle karşılanır ki, buna da “irad tahsisi şeklinde nakden tazmin” denir.¹⁰⁵

3.2.Bedensel Bütünlüğün İhlalinde ve İnsan Ölümünde Tazminat

Sorumluluk hukukunun amacı, kişinin malvarlığında meydana gelen zararı gidermektir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 54.maddesine göre: bedensel zararlar özellikle şunlardır;

- Tedavi giderleri,
- Kazanç kaybı,
- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar.

Vücut bütünlüğünün ihlali, beden bütünlüğünü veya ruhsal bütünlüğün zedelenmesi şeklinde ortaya çıkar.

Sürekli iş göremezlik ister tam ister kısmi olsun uygulama ve öğretiyeye göre, geleceğe yönelik varsayımsal(farazi) bir zarar olarak hesaplanır. Çalışma gücünün sürekli kaybından doğan zararın hesaplanmasına doğrudan etkili olan işçinin net

¹⁰⁵ İnan s. 320, Dr. Sami Narter s.732

geliri, iş göremezlik oranı, bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, karşılıklı kusur oranlarının öncelikle bilinmesi gerekir.

3.2.1.Geçici iş göremezlik tazminatı

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu geçici iş göremezliğe uğrayan işçi, kısmen de olsa mesleğini sürdürebiliyorsa zararı, tam ve sürekli olarak çalışması halinde elde edeceği ücret tutarı ile kısmi iş göremez durumda çalışarak elde edebileceği ücret arasındaki farktır. Geçici iş göremezliği nedeniyle kendisine başka bir iş verilen işçi, ilk işinden elde ettiği kazanç ile sonraki işinden elde ettiği kazanç arasında aleyhine oluşan farkı işverenden isteyebilir.

3.2.1.1.Bedensel zarar kavramı ve korunması

Beden bütünlüğü insanın bütün hayat şartlarına uyum sağlayabilecek nitelikte tam ve normal bir kişisel yapıya sahip olması anlam ve içeriği ihtiva eder. İnsanın yaşam koşullarının uygun olması lazım gelen bu yapısında meydana gelecek bir noksanlık, beden tamlığının zedelenmesi veya ortadan kalkması donucunu meydana getirir. Türk Borçlar Kanunu' muzun 54.maddesinde sözü edilen "bedensel(cismani) zarar" kavramına, yaralama, organlardan birini sakatlama, zehirlenme, korkutma sonucunda erken doğuma veya bir sinir krizine sebep olma gibi, bedensel veya ruhsal zararlar, sarsıntılar girer.

Bir kimsenin" hukuka aykırı bir fiil sonucu yaralanması, sakatlanması, hastalanması yahut ruhsal bir bunalım geçirmesi tek başına zarar yaratmayabilir. Ancak bu nedenlerle mal varlığında bir azalma olmuş veya ileride bir azalma olması söz konusu ise, bu taktir de bir zarardan söz etmekte mümkündür. İnsan, başlı başına maddi bir mal varlığı olmamakla birlikte, onun cismine, bedenine vaki tecavüz sonucu çalışma kudretinin eksilmesine yol açabilir ve dolayısıyla kaçırılan kar yahut maddi ihtiyaçların çoğalması yüzünden uğranılan ziyan şeklinde zarar da doğabilir. Şu halde TBK.54.maddede yer alan "bedeni zarar" deyiminden bedeni ve ruhi zararlar anlaşılacaktır. Bu zararlar gerçek kişilerin nefislerinde kendini gösterdiği için ancak gerçek kişileri tarafından talep ve dava edilebilecektir. Tüzel kişilerin böyle bir zararından söz edilemeyecektir. Beden tamlığının ihlalinden doğan zararlar mal varlığı ile ilgili olabileceği gibi, mamelek dışı da olabilir. Fakat her iki halde de maddi ve manevi tazminat söz konusudur.

Haksız fiil sonucu yaralanarak bedensel bütünlüğü zedelenen kişi kısmen veya tamamen görememek, duyamamak, yürüyememek, hareket edememek vb. şekillerde sakat kalmış olabilir. Bu gibi durumlarda yukarıda da ayrıntısıyla anlattığımız gibi, haksız fiil meydana geldiği andan itibaren bazı harcamaların yapılması kaçınılmazdır. Bu harcamalar genellikle haksız fiil olmasaydı yapılmayacak veya maruz kalınmayacak zarar karşılıklarıdır.

Beden ve ruh sağlığının korunması 1982 Anayasa'sının 17.maddesinde “kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı” başlığı altında ifade edilmiştir. Bu maddeye göre;

“Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.

Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.”

Meşru müdafaa hali, yakalama ve tutuklama kararlarının yerine getirilmesi bir tutuklu veya hükümlünün kaçmasını önlenmesi, bir ayaklanma veya isyanın bastırılması, sıkı yönetim veya olağan üstü hallerde yetkili merciinin verdiği emirlerinin uygulanması sırasında silah kullanılmasına kanunun cevaz verdiği zorunlu durumlarda meydana gelen öldürme fiilleri birinci fıkra hükmü dışındadır. Tarzında kişinin beden ve ruh bütünlüğü güvence altına alınmıştır. Bu hükümler sadece anayasa da değil benzer şekilde medeni kanun “şahsiyet hakları” bölümüne ve bunun yanı sıra ceza kanunlarına da alınmıştır. Bu maddelerle kişinin beden ve ruh sağlığının ihlali ağır cezalara bağlanmıştır.

3.2.1.2.Geçici iş göremezlikten doğan zarar

Çalışma gücünün kaybı, diğer koşulların varlığı halinde tazminat için yeterlidir. Zarar göreninin tekrar eski işinde çalışmasının önemi bulunmamaktadır. Davanın red sebebi olmaz. Zara ve tazminat hesabı hep bir noktaya göre belirlenir. Hükme emn yakın olan tarih rapor tarihi zarar ve tazminatta artı ve eksilerin hesaplanacağı odak noktasıdır. Olay tarihinden, rapor tarihine kadar zararın hesabı ölçülebilir zarar kapsamındadır. Zarar hesaplanabilir ve somuttur. Bu tarih den zarar görenin ölüm tarihine kadar geçen süredeki zararı soyuttur. Somut zarar(mevcut zarar, işlemiş

dönem, bilinen dönem olarak) yoksun kalınmış kazancı kapsar. Olay tarihi ile rapor (hüküm)tarihi arasındaki kazanç kayıpları esas alınır. Zararın belirlenmesi için, zara görenin mesleğindeki ilerlemesi veya olası değişiklikler göz önünde tutularak, onun zarara uğramaması halinde mesleki faaliyeti dolayısıyla elde edebileceği kazanç belirlenir. Bu dönem içinde gerçekleşen gelirler, saptanan kazançtan indirilir.

Bedensel zarara uğrayan kişi çalışma gücünü geçici olarak kaybetmiş ve hükümden önce tamamıyla iyileşmişse, çalışmadığı günler sebebiyle yoksun kaldığı ücret (kar) tazmin edilir. Zarara uğrayan şahıs çalışma gücünden devamlı olarak tamamen ya da kısmen yoksun kalmışsa bu yüzden gelecekte uğrayacağı zararın hesap edilmesi gerekmektedir. Gelecekteki zararın hesabında, şahsın yaşına ve durumuna göre muhtemel çalışma süresi zaman içinde elde etmesi muhtemel gelir dikkate alınır. Çalışma gücünü kaybeden şahıs başka bir işte çalışarak gelir sağlayabilirse ödenecek tazminat bu iki gelir arasındaki farkı kapsar. Geçici iş göremezlik durumunda işçinin uğradığı zararları üç değişik grupta toplayabiliriz.

Bunlardan ilkinde kazaya uğrayan işçi geçici iş göremezliğe uğramış tedavi sonrasında sağlığına tam olarak kavuşmuş ve işine eski durumundaki gibi geri dönmüştür. Bu durumda işçiye ödenecek maddi tazminat Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmayan tedavi masrafları ile çalışırken aldığı ücretle geçici iş göremezlik arasındaki farktır.

İkinci durum ise sakatlığı nedeniyle işçinin ancak kısmen çalışabiliyor olmasıdır. İşçi uğradığı iş kazası sonucu meslekte kazanma gücünü tümüyle yitirmemiştir, kısmen de olsa mesleğini sürdürebilmektedir. Bu durumda uğrayacağı zarar tam kapasiteyle çalışması halinde elde edeceği menfaatle kısmi iş göremez halde çalışarak elde edebildiği menfaatler arasındaki farktan ibaret olacaktır.

Karşılaşabileceği son durum ise, çalışmasını aynen sürdürebilmesine rağmen bunu sağlıklı dönemine göre geçici bir düre daha zor yapabilmesidir. Böylesi bir konumda kazaya uğrayan işçi çalışmasının aynen sürdürebildiği için kazanç kaybına uğramaz. Ancak Yargıtay efor kaybı olarak değerlendirdiği bu gibi durumlarda da işçilerin tazminat talep edebileceklerini kabul etmektedir.

3.2.2. Sürekli iş göremezlik tazminatı

Çalışma gücünün sürekli olarak azalması veya yitirilmesinden maksat iş kazası veya meslek hastalığına tutulan kişinin kısmi veya tam süreli iş göremezliğe

uğramasıdır. Sürekli iş göremezlik bir kişinin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi onuzu fizik, psiko duygusal yahut entelektüel potansiyelinin azalmasıdır. Sürekli kısmi iş göremezlik durumu, işçinin çalışma gücünü %10 ile %99 arasındaki kayıdır. Tam iş göremezlik durumu ise çalışma gücünün %100 oranında kaybedilmesidir. Zararın hesaplanmasında zarar gören işçinin iş görebilirlik çağı da denilen çalışma süresinin tespiti gerekir. Çalışma süresi işçinin işinde çalışabilme gücünün devam süresidir. Bu süre bir ömür süresinden kısadır. SGK ve bilirkişiler Fransa'daki PMF(erkek ve kadın nüfus cetveli)' yi esas almaktadır. Ülkemizde Yargıtay olağan işlerde 60 yaşını ağır işlerde ise 50 yaşını çalışma süresi olarak kabul etmektedir.

4. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Manevi Zarar ve Tazminatlar

4.1. Manevi Tazminat Kavramı, Niteliği ve İşlevi

Manevi tazminat, herkese karşı korunan kişilik hakkının kapsamına giren değerlerden birinin ihmali halinde doğan mutlak haktır. Zarar, zarar görenin iradesi dışında kişilik haklarında eksilme oluştuğu için, tazminatın amacı bu azalmayı telafi etmesidir. Manevi tazminatın oluşabilmesi için, zararın gerçekleşmesi şarttır. Buradaki 'zarar' kişinin iç huzurunun, manevi bütünlüğünün ihlal edilmesinin ve yaşama zevkindeki azalmayı ifade edebilir. Türk Medeni Kanunu'nun 24/2 maddesinde "kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır." denilmek suretiyle belirtilmiştir.

6098 s. TBK 56. Maddesi ise, "hakim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özellikleri göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir paranın ödenmesine karar verebilir." diyerek yargı kararlarında kabul gören ağır bedensel zarar halinde ölenin yakınlarına da manevi tazminat ödenebileğinin hüküm altına almıştır.

Manevi tazminatın oluşabilmesi için, manevi bir zarar mevcut olmalı, şahsiyet hakları hukuka aykırı olarak ihlal edilmeli, şahsiyet haklarının ihlali kusurlu olmalı ve ihlal ile manevi zarar arasında illiyet bağı bulunmalıdır.

Manevi tazminatta amaç, zararın giderilmesi değil zarar görenin manevi tatmin edilmesi düşüncesine dayanır. Manevi tazminatta zarar verici fiil olmasaydı mağdurun bulunacağı durum, fiilin yarattığı ızdırabın kaldırılmasını sağlamak suretiyle dengelenmek istenmektedir; tam bir denkleştirmenin sağlanması ise mümkün değildir.¹⁰⁶ Manevi tazminat adı altında ödenecek para bir zararın karşılanmasına amaç edinmediği gibi kusurlu olanada hukuk ihlalden dolayı yapılan bir kötülük değildir. Zarara uğrayanda bir huzur duygusu doğurmakta ve ruhi ızdırabın dindirilmesine amaç edinmektedir.

4.2. Manevi Tazminat Hallerinde, Tazminat İsteyebilecek Olanlar

4.2.1. Bedensel ve ruhsal bütünlüğün ihlali halinde

Herşeyden önce şu hususu belirterek bğışlayalım. Beden bütünlüğü kavramı sadece fiziki bütünlüğü değil, ruhsal bütünlüğü de kapsar ve 6098 sy. TBKm.56'ya göre (BK 47.m.) ruhsal bütünlüğü ve koruyucu bir fonksiyona sahiptir. Bu bilgiler ışığında ruhsal bütünlüğün ihlali kimlerin manevi tazminat isteyebileceğini inceleyelim.

4.2.1.1. Bedensel ve ruhsal bütünlüğü zarar gören işçi

Genel düzenlemeye göre, haksız fiil sonucu kişi yaralanmışsa (bedensel zarara uğramışsa) bu yüzden doğan manevi zararının da tazmin edikmesini talep edebilir. BK m.47 ve TBK m.56'ya göre “bedensel bütünlüğün zedelenmesi durumunda manevi tazminatın “ödenmesine karar verilebilir.¹⁰⁷ İş hukukunda ise genel hükmün yorumlanmasından, işveren koruma ve gözetme borcuna aykırı davranarak işçinin bedensel bütünlüğünü (fiziksel veya ruhsal) ihlal etmişse ve fakat işçi ölmemişse manevi tazminat isteme hakkı kural olarak sadece zarara uğrayan işçiye aittir.

İşçinin yüzündeki yara izi, bir organının şekil değiştirmesi, ciltte çirkin görüntülerin kabukların meydana gelmesi, kaş ve kirpiklerin dökülmesi, kemiğin kırılması, ani şokların yaratmış olduğu bunalımlar vb. psikolojik rahatsızlıklar beden bütünlüğünün ihlali örnektir. Bunlar kişide derin elem ve ızdırap yaratır ve kişiyi ruhsal

¹⁰⁶ Antalya, s.488

¹⁰⁷ Kılıçoğlu, A. s.424

dengeini derinden kökünden sarsar. Zaten iş kazası olayında mekanik bir darbe veya pisişik bir müdahale sonucu bedende meydana gelen anatomik değişme ve bozulmaların ruhsal bütünlüğü de etkileyeceği, işçinin ruhsal dengeini bozarak büyük üzüntüye neden olacağı dolayısıyla manevi zarar doğacağı kuşkusuzdur. Bunun gibi meslek hastalığına tutulan işçinin, bu hastalığın bedeninde meydana getirdiğı özürler nedeniyle ruhsal bütünlüğünün de etkilendiğı manevi zarar gördüğü tartışmasızdır. Manevi zarar gören işçi bu zararın ödetilmesi için sorumlusu işveren ve varsa diğer üçüncü kişiler hakkında manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir. Hatta yargıtay kararlarında da isbetli bir şekilde belirtildiğı gibi işçi iş kazası ve meslek hastalığı sonucu %0 iş göremezlik halinde ise yani herhangi bir maluliyet oluşmamış olsa bile manevi tazminata hükmedilebilecektir.

4.2.1.2.Ağır bedensel zarar gören işçinin yakınları

6098 sy.TBK m.56,818 sy.BK m.47'den farklı olarak "bedensel bütünlüğün zedelenmesi (bedensel bütünlüğün ihlal edilmesi) nedeniyle manevi zararın tazmin edilmesi ölüm halinde talep edilebilecek manevi zararın tazminini birbirinden ayırıp meddeyi iki ayrı fıkra haline getirmiştir. Maddenin 1.fikrasında "bedensel bütünlüğün zedelenmesi" (yaralanma) halinde manevi zararın tazmin edikmesi hükme bağlanmış ; 2.fikrasında ise ölüm halinde manevi zararların tazmin edilmesini hükme bağlamıştır. Yasa bununla yetinmemiş, 2.fikrasında bedensel bütünlüğün zedelenmesi halinde sadece zarara uğrayan kişi için değil onun "yakınlarının"da bu zararın ağır olması koşuluyla manevi zararlarının tazmin edilmesini kabul etmiştir. TBK m.56 f.2 hükmüne göre, ağır ve bedensel zarar veya ölüm halinde zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.

Bu değişikliklerden önce uygulamanın nasıl olduğunu görmek açısından Yargıtay'ın son yıllarda istikrar kazanan görüşüne baktığımızda, yakınları cismani zarara uğrayan davacıların ruhsal hastalık iddiası ile açtıkları manevi tazminat davalarını (ispat edilmişse) kabul etmektedir. Bu durumda zarar veren eylemi ile davacının ruh sağlığınınj bozulması arasında uygun illiyet bağı da aranmaktadır. Aynı zamanda Yargıtay 21.Hukuk Dairesinin bir kararına göre de"... bir kişinin cismani zrrara uğraması sonucu onun (ana, baba, karı, koca, çocuk gibi)çok yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğü

ağır şekilde bozulmuşsa (örneğin kazaya uğreayan yakın kişi ağır şekilde iş göremez duruma gelmişse) onlarında manevi tazminat istemeleri kabul edilmelidir.

4.2.1.3.Zarar gören işçinin veya yakınlarının mirasçıları

Bir görüşe göre manevi tazminat isteme hakkı kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardandır. Bu nedenle bu hak mirasçılara geçmez. Diğer bir görüşe göre, manevi tazminat hakkı kişiye sıkı sıkıya bağlı olan hak, ihlal edilen değerler olup istenilen manevi tazminat değildir. Bu nedenle, bu hak her alacak hakkı gibi hiçbir kısıtlamaya tabi olmadan zarar görenin dava açmadan ölmesi halinde mirasçlarına geçer.

Karma görüş olarak nitelendirilen ve baskın olan üçüncü görüşe göre ise, zarar gören ölmeden önce manevi tazminat isteme iradesini açıklamış ise bu hak mirasçlarına geçer. Çünkü bu irade açıklamasıyla manevi tazminat hakkı mameleki bir lacak hakkına dönüşür. Bunun için zarar görenin manevi tazminat davasını açmış veya böyle bir dava açmak için vekaletname vermesi veya tazminat sorumlusuna herhangi bir yolla örneğin, noter aracılığıyla veya bir mektup göndererek manevi tazminat isteminde bulunması ya da tazminat sorumlusunun borcunu ödemeyi kabul etmiş olması gerekir.

Türk Medeni Kanunu'nun 25/4 Maddesinde "manevi tazminat işlemi, miras bırakan tarafından ileri sürölmüş olmadıkça mirasçılara geçmez." Hükümü öngörölerek karma görüş benimsenmiştir.¹⁰⁸

4.2.2.Ölüm nedeniyle manevi tazminat talebinde bulunabilecek olanlar

İşçi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaşamını yitirirse, yakınları 818 sy. Borçlar Kanununun 47.(TBK m.56)maddesi uyarınca manevi tazminat taleptirme hakkına sahiptirler. Her ne kadar, adı geçen maddede "ölenin ailesine" manevi tazminat ödeneceğinden söz ediliyorsa da öğretide oy birliği ile bundan ölüm nedeniyle içten bir acı ve ıstırap duyan yakınların anlaşılması gerektiği kabul edilmektedir. Nitekim Yargıtay'a göre de "burada önmlü olan aile hukuku çerçevesinde yakınlık değil duygusal yakınlıktır. Böyle olunca da uzak ya da yakın

¹⁰⁸ Güneren s.1334

hısımlık bağları yerine ölenle çok yakın ve içtenlik taşıyan bir bağlılığın varlığı” aranır.¹⁰⁹

O halde işçinin iş kazası sonucu ölümünde manevi tazminat isteyebilecekler her somut olayda o olayın özelliğine göre belirlenir. Bu nedenle arada yakın bağı bulunsa bile aradaki ilişkiler soğuk ve gevşemiş ise manevi tazminata hükmedilmez. Buna karşılık herhangi akrabalık söz konusu olmasada, ölen işçi ile (örneğin nişanlı, evlatlık gibi) davacı arasındaki ilişki manevi bir acı ve elem duymasına neden olacak bir yakınlık düzeyinde ise manevi tazminata karar verebilir.

4.2.2.1. Anne ve Baba

Anne ve babanın üvey olmasında bu durum değişmez ölen işçi ile aralarındaki manevi bağa göre tazminata karar verilebilir. Konuyla ilgili bir Yargıtay kararı şöyledir: “...Tanık beyanı ve dosya içeriğine göre murisi ile üvey anne arasında uzun süre bir arada kalıp bakmasından manevi bağın kurulduğu ve murisin yakını durumuna geçtiği kardeşi Asiye’ye baktığı evden çalışmal için bile ayrılıp gittiğinde sıkça telefonla arayıp kardeşine oyuncaklar aldığı anlaşılmakta, muridin ölümü üvey anne ve kardeşi üzerinde manevi baskı acı ve elem oluşturduğundan üvey anneye de uygun bir miktar manevi tazminat takdir edilmesi gerekirken tümünden reddi ayrıca aynı konu ile ilgili istanbul 8. İş Mahkemesinin 2001-1325 E.2002-1111 Karar sayılı ve Dairemizin 3.3.2003 tarih 2003/1313 E.1508 K. Satılı ilamında diğer kardeşlere 5 milyar tl. manevi tazminat verilmişken bu dosyadaki kardeş Asiye ‘ye daha az tazminat verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

4.2.2.2. Eş

Evlilik bağı aradaki duygusal bağın varlığı konusunda bir kaine oluşturduğundan ölen işçinin eşinin de manevi tazminat talep etmesi doğaldır. Ancak ölen işçi yıllardır eşinden ayrı yaşıyorsa, aradaki ilişki kopmuşsa artık duygusal yakınlıktan söz edilemez. Resmi evlilik bağı olmayıp birlikte yaşayanlar iş kazalarında ölümün gerçekleşmesi nedeniyle tazminat talebinde bulunabilirler. Burada manevi bağın varlığı koşuluyla tazminat alabilirler. Önemli olan aile hukuku çerçevesinde yakınlık değil duygusal yakınlıktır. Kişinin ölenin yakını sayılması için ölenle aralarında yakın ilişki bulunması yeterlidir.

¹⁰⁹ Y4HD, 5/3/1979 , 9973/2900; Y4HD 18/10/1973, 10302/8845, Süzek 7.baskı s. 388

4.2.2.3. Çocuklar ve Kardeşler

Çok küçük olan veya babasının ölümünden sonra doğan çocuklar ve hatta sağ doğmak kaydıyla cenin içinde manevi tazminat istenebilir. Manevi tazminat yalnızca çekilen acılara değil çekilecek acılara da karşı taktir olunur. Kardeşler için işçinin ölümü dolayısıyla duyulan acı ve elem duygusunu gidermek amacıyla manevi tazminat istenebilir. Burda kardeşler lehine olan manevi tazminatta kardeşin işçiyle birlikte yaşamasına vurgu yaparak birlikte oturmayan kardeşlerin manevi tazminatları reddedilmektedir.

4.3. Manevi Tazminat Takdirinde Olayın Özellikleri

4.3.1. Manevi zararın önemli olması

Zararın önemli olması, belli bir ağırlıkta olması, zorunluluğu tazminatın istisnai niteliğinden kaynaklanmaktadır. Çünkü herhangi, bir acı ve elem manevi tazminat için yeterli değildir. Acı bir kişiyi normal olarak katlanabileceği acılardan fazla niteliği ve süresi yönünden önemli istek sahibinin tüm varlığını kavrayan güçte olmalıdır. Süresiz olağan ruh ve beden huzurunu bir acı manevi tazminata hak vermez.

Gerçekten bedensel ve ruhsal yönden sağlığında, önemli bir bozulma olduğunu kanıtlayamayan kişinin manevi tazminat isteme hakkı yoktur. Günlük iş yaşamında sıkça görülebilecek ufak tefek sıyrıklar, çizikler, yanıklar gibi nedenler, kişiye kural olarak manevi tazminat isteme hakkı vermez.

Manevi zarar tek başına tazminatı gerektirmez. Manevi zarar yanında manevi tazminatı haklı kılan özel drurumların bulunması gereklidir. Manevi zararın niteliği zarar gören nezdinde meydana getirdiği ruhi çöküntü, olayın özelliği diğer durumlar tazminatı gerektirmelidir.¹¹⁰

4.3.2. İşçinin kendi kusuru

Hakim tazminatı herşeyden önce failin kusuruna yani kusurun ağırlık derecesine göre belirler¹¹¹. işçinin kendi kusurunun da olması halinde, kusurun tespitiyle ilgili bilir kişi raporun abakılarak hakim tarafından tazminatta indirime gidilebilir.

¹¹⁰ Gökcan s.813

¹¹¹ Nomer s.98

4.3.3.Bedensel zararın gelişerek artış göstermesi

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu işçi ölmemiş ancak bedensel zararı günden güne gelişerek artış göstermekte ve manevi tazminat davası açıldıktan sonra yine durum değişmeyip işçinin zararı devam ediyor ise bu durumda manevi zararı dava tarihinde istenilen değerle sınırlı tutmak manevitazminat durumunun hizmet ettiği anlayışa tamamen aykırı düşer. Bedensel zararın bu şekilde gelişerek artması halinde manegvi tazminat önüğündeki islah yasağı kalkmalı ve talep sonucunda artışa göre artması gereklidir. Üzüntü ve acıyı zamana yaymak suretiyle manevi tazminatın bölünmesi yeniden dava konusu yapılarak miktarın arttırılması olanaksızdır.

5. SONUÇ

Sanayi devrimini takiben sanayi ve ticari alanlardaki gelişmelerle doğru orantılı olarak işyerlerinde yaşanan kazalar ve ortaya çıkan meslek hastalıkları da artmıştır. İstatistiklere bakıldığında üretimin, ticari faaliyetin arttığı her dönemde daha fazla iş kazası yaşanmakta, meslek hastalıkları çoğalmaktadır. Bu nedenle işçilerin yaşam hakkının güvencesi, sürekli değişen, gelişen teknolojiye ve günün gereksinimlerine uygun iş sağlığı ve güvenliğini tedbirlerinin sağlanması ile olur. İş sağlığı ve güvenliğinin gelişmesiyle, hukukta gelişmektedir.

İşverenin kendisine yüklenen hukuki sorumluluğa riayet etmemesi, esasında beraberinde ceza hukuku anlamında ihmali hareketini gündeme getirir. Ancak, işverenin söz konusu neticeden sorumlu tutulabilmesi için illiyet bağı olması gerekir. İşverenin kusurlu kabul edilmesi için ise, işverenin kendisine yüklenen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirme imkan ve iktidarına sahip olması gerekir. İşveren, işyeri yürütümünü sağlamak için işveren vekili ya da alt işveren kurumlarından yararlanabilir. Bu kurumları düzenleyen mevzuat ise, işvereni yetki ve görev paylaşımı yapmış olsa da işveren vekili ve alt işverenle birlikte sorumlu kabul etmekte, hukuki sorumluluğunun devam ettiğine işaret etmektedir.

Uygulamada meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının çoğunda işyeri yürütümünde işverenle birlikte işveren vekilleri yahut alt işverenler bulunmakta, bu durum ise failin belirlenmesi bakımından tereddütlere sebebiyet vermektedir. Her ne kadar söz konusu kurumlarla birlikte işveren de hukuken sorumlu tutulmuş olsa da, önemli olan somut olayda bu yükümlülüğü yerine getirme imkan ve iktidarına sahip kişilerin tespit edilmesidir. Böyle bir imkan yoksa kişi hukuki sorumluluğuna rağmen kusurlu kabul edilemez ve cezalandırılmaz. İşverenin, işçinin yaralanması, sakat kalması gibi hallerde maddi ve manevi tazminat, ölümü halinde ise desteğinden yoksun kalanlar için destekten yoksun kalma tazminatı ödeme yükümlülüğü doğmaktadır.

KAYNAKÇA

- AKIN, Levent, İş Sağlığı ve Güvenliğince İşverenin Cezai Sorumluluğu, Tisk Akademi Dergisi, İstanbul 2008, C.3, S.5, s.210-231.
- AKTAY, Nizamettin/ ARICI, Kadir/ KAPLAN-SENYEN, Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2006.
- AKYİĞİT, Ercan, İctihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001.
- ALPAGUT, Gülsevil, Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 261-278.
- APAYDIN, Cengiz, Ceza Hukukunda Doğrudan Kast, Olası Kast, Bilinçli Taksir ve Bilinçli Taksir Kavramları, İstanbul 2009.
- ARTUK, Mehmet Emin/GÖKÇEN, Ahmet/YENİDÜNYA, Ahmet Caner, Ceza Hukuku Genel Hükümler I. Ankara 2009.
- ARTUK, Mehmet Emin/GÖKÇEN, Ahmet/YENİDÜNYA, Ahmet Caner, Ceza Hukuku Genel Hükümler I, Ankara 2002. (Ceza Hukuku Genel Hükümler 2002 Bası).
- AYDEMİR, Murteza, Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, İstanbul 1993.
- BAYRAKTAR, Köksal, Hekimin Tedavi Nedeniyle Cezai Sorumluluğu, İstanbul 1972 (Hekim sorumluluğu).
- BAYRAKTAR, Köksal, Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, Hukuk ve Adalet Dergisi, Y. 2, S. 5, Nisan 2005, s. 220-226 (Kişilere Karşı İşlenen Suçlar).
- BAYRAM, Fuat, Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul 2008.
- BIYIKLI, Hasan, Sosyal Ceza Hukuku, işçinin Ceza Yolu ile Korunması, Ankara 1983.
- CANBOLAT, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992.
- CENTEL, Nur/ZAFER, Hamide/YENERER ÇAKMUT, Özlem, Türk Ceza Hukukuna Giriş, İstanbul 2008.
- CENTEL, Nur/ZAFER, Hamide/YENERER ÇAKMUT, Özlem, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, C. I, İstanbul 2007 (Kişilere Karşı Suçlar).
- CENTEL, Tankut, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, İstanbul 1997 s.5 vd. (İş sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı) - İş Sağlığı Kavramı Açısından-
- CENTEL, Tankut, İş Hukuku, C.I, İstanbul 1994 (İş Hukuku).
- ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- ÇANKAYA, Osman Güven/ÇİL, Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006.
- DEMİR, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005.
- DEMİRCİOĞLU, Murat, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul 2006 (İş Güvenliği Uzmanlığı).
ve Adalet Dergisi, Y.2, S.5, Nisan 2005, s.65-111.
- EKMEKÇİ, Ömer, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları, Mercek Dergisi, Ocak 2006 (İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi).
- EKMEKÇİ, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, 2005 (İşyeri Örgütlenmesi).
- EKMEKÇİ, Ömer, İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlüne İlişkin Yönetmeliğin Kısmen İptali ve Ortaya Çıkan Hukuki Durum, Mercek, Ekim 2006, s.86-96 (İş Güvenliği Uzmanı).

EKMEKÇİ, Ömer, Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türk Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul 2008, s. 100-118 (Geçici İş İlişkisi).

EKONOMİ, Münir, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türk Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul 2008, s. 21-40.

ENGİN, Murat, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Birlikte Sorumluluğun Kapsamı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı 12. Toplantı Notları, İstanbul 2008, s. 14-23 (Alt İşveren).

EREM, Faruk, Suça İştirak, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara 1946, C.3, S.1, s. 62-107.

EREM, Faruk/DANIŞMAN, Ahmet/ARTUK, Mehmet Emin, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 1997.

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

FİŞEK, Gürhan, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi tarafından düzenlenen Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul 2001.

EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Evrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006.

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Davaları, Ankara 2008.

GÜZEL, Ali, Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003 (işyeri Hekimliği).

KESER, Hakan, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2013

HATEMİ, Hüseyin, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Miktarının Tayini, İHU, 1976, İşk 73, No.2

İÇEL, Kayıhan/SOKULLU-AKINCI, Füsün/ÖZGENÇ, İzzet/SÖZÜER, Adem/MAHMUTOĞLU, Fatih Selami/ÜNVER, Yener, İçel Suç Teorisi, İstanbul 2004.

İÇEL, Kayıhan, Taksirden Doğan Subjektif Mesuliyet, İstanbul 1967.

İNCİROĞLU, Lütfü, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, İstanbul 2008.

İREN, Ertan, İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler, Sicil İHD, Eylül 2006, s.92-102.

KANTAL, Zeynep T., Tüzel Kişilerin Cezai Sorumluluğu, Ankara 2003.

KAPLAN, Turan, İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992.

KAPLAN, Turan, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, C.7, S.2, 2003.

KAYMAZ, Seydi/GÖKCAN, Tahsin Hasan, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları, Ankara 2006.

KESKİN, O. Kadri, Taksirle Ölüm ve Yaralanmaya Neden Olma, Ankara 1994.

KILIÇ, Leyla, İşverenin İş sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006.

MERAN, Necati, Yeni Türk Ceza Hukukunda Kişilere Karşı Suçlar, Ankara 2008.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, (İş Güvenliği) Bölümü, s.725 vd.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I., İzmir 1998.

NARMANLIOĞLU, Ünal, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar, Türk Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul 2008, s. 53-67 (Alt İşveren).

ODAMAN, Serkan, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Hak ve Yükümlülükleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul 2006, S. 11, s.879-898.

ODAMAN, Serkan, Fransa'da ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri, A. Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 595-621 (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları).

OĞUZMAN, Kemal, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İHFM, C.34, S.1-4, İstanbul 1969.

ÖNDER, Ayhan, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Cilt II, İstanbul 1989.

ÖNDER, Ayhan, Ceza Hukuku Dersleri, İstanbul 1992.

ÖZGENÇ, İzzet, Bilinçli Taksir, Prof. Dr. Çetin Özek'e Armağan, Galatasaray Üniversitesi Yayını, İstanbul 2004.

ÖZGENÇ, İzzet, Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi, Ankara 2006.

ÖZGENÇ, İzzet, Tüzel Kişinin Sorumluluk Ehliyeti, Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine Düşünceler, Reha Poroy'a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 1995, s. 319-344 (Tüzel Kişilerin Cezai Sorumluluğu).

ÖZBEK, Veli Özer, Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı, TCK İzmir Şerhi, Ankara 2005.

ÖZTÜRK, Mustafa, Taksirden Doğan Cezai ve Hukuki Sorumluluk, İstanbul 1995.

ÖZTÜRK, Bahri/ERDEM, Mustafa Ruhan, Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku, Ankara 2008. (Ceza Muhakemesi Hukuku).

SOKULLU-AKINCI, Füsün, Ceza Hukukunda Sorumluluk, Ceza Hukuku Günleri 70. Yılında Türk Ceza Kanunu, İstanbul 1998, s. 95-107.

SOYASLAN, Doğan, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2005.

SÜZEK, Saper, İş Hukuku, İstanbul 2008.

SÜZEK, Sarper, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998 (Genel Esaslar).

ŞAHLANAN, Fevzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı:2 Genel Görüşme, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2003.

ŞEN, Sabahattin, Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y. 2006, S. 3, s. 71-98.

TUNCAY, A. Can, İş Kazasının Unsurları ve İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu, İHU, 1982//1, SSK.11, No.2.

TUNCAY, A. Can/EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları, İstanbul 2008.

TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005.

ULUSAN, İhsan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.

YEŞİM SULTAN TATAR

Adres

Eski Havaalanı Cad. Eyüp Sitesi No:104
05493767067
E-Posta: yesim_st@hotmail.com

EĞİTİM:

2013– 2015

Yüksek Lisans Gediz Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği
2000-2005

Lisans Cumhuriyet Üniversitesi, Jeofizik Mühendisliği
1993-1998

Lise Tarsus Anadolu Teknik Lisesi, Elektrik Bölümü

İŞ DENEYİMİ:

2013– Devam

İŞ Güvenliği Uzmanlığı, Yangın EĞitmeni

2010-2013

Ramazan Tatar Mühendislik MüŐavirlik Bürosu

İLGİ ALANLARI:

Yüzme, Trekking

DİLLER:

Türkçe, İngilizce

BİLGİSAYAR BİLGİSİ:

MS Ofis Programları (Word, Excel ve PowerPoint)

KİŞİSEL BİLGİLER:

Doğum tarihi ve yeri: 13.07.1979, Antalya
Sürücü ehliyeti: Var

