

**GEDİZ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ KAZALARINDA  
İŞVEREN, İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİNİN  
CEZAI SORUMLULUKLARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Yeter YILMAZ**

**Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı**

**İş Güvenliği ve Sağlığı Programı**

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

**11.06.2015**

**GEDİZ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ KAZALARINDA  
İŞVEREN, İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİNİN  
CEZAI SORUMLULUKLARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Yeter YILMAZ  
601113007**

**Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı**

**İş Güvenliği ve Sağlığı Programı**

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

**HAZİRAN 2015**

GÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü'nün 601113007 numaralı Yüksek Lisans **Yeter YILMAZ**, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "İŞ KAZALARINDA İŞVEREN, İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİNİN CEZAI 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**

*Hep daha ileriye gitmemizi öğreten,  
bütün ömrünü bize adayarak  
bu uğurda kendi hayatını bile önemsememiş olan  
en değerli varlığım  
babama ve fedakar anneme...*

## ÖNSÖZ

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

Bu çalışmada tez danışmanlığımı üstlenen, yoğun iş temposuna rağmen tez çalışmalarımın her aşamasında yardım ve desteğini esirgemeyen, saygı değer hocam Prof. Dr. Hakan Keser' e teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Ayrıca görüşlerini esirgemeyen değerli jüri üyelerim Yrd. Doç. Dr. İbrahim Gürler'e ve Prof. Dr. Coşkun Saraç'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak; eğitim hayatım boyunca benden desteklerini esirgemeyen aileme, benim bugünlere gelmemin en büyük mimarı olan, bana iyiyi ve doğruyu, başarmayı öğreten, hayatımın her aşamasında bana duydukları sonsuz güvenle yanımda olan, ailesini hayatlarının amacı olarak gören anneme ve babama teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Saygılarımla

Haziran 2015

Yeter YILMAZ  
Mimar

## İÇİNDEKİLER

## Sayfa

<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>v</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vi</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>ÖZET</b> .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
<b>SUMMARY</b> .....	<b>xi</b>

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GENEL BİLGİLER, İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN SORUMLULUĞU

<b>1. Genel Olarak</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Kavramlar</b> .....	<b>2</b>
2.1 İşveren .....	2
2.1.1 Genel olarak .....	2
2.1.2 İşveren vekili .....	2
2.1.3 Alt işveren .....	3
2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği .....	4
2.3 İş Kazası ve Meslek Hastalığı .....	4
2.3.1 İş kazası.....	4
2.3.2 Meslek hastalığı .....	6
<b>3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı</b> .....	<b>7</b>
<b>4. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri</b> .....	<b>9</b>
4.1 Genel Olarak .....	9
4.2 İşverenin Genel Yükümlülükleri .....	10
4.2.1 İşyerinde her türlü önlemi alma yükümlülüğü .....	10
4.2.2 Çalışanlara eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğü.....	11
4.2.3 Çalışanları denetleme yükümlülüğü.....	13
4.3 Risk Değerlendirmesi Yapma ve Yaptırma Yükümlülüğü .....	14
4.4 İşyerini İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Örgütlenme Yükümlülüğü .....	15
4.4.1 İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü.....	15
4.4.2 İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü.....	17
4.4.3 Çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü.....	17

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİN İŞVEREN TARAFINDAN İHLALİ HALİNDE CEZAI SORUMLULUĞUNUN TEMELİ

<b>1. Genel Olarak</b> .....	<b>17</b>
<b>2. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerin İhlali Halinde İşverenin Sorumluluk Türleri</b> .....	<b>18</b>
2.1 İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği .....	19

2.1.1 Kusursuz sorumluluk .....	19
2.1.2 Kusur sorumluluğu.....	19
2.2 İşverenin Cezai Sorumluluğunun Niteliği .....	20
<b>3. Cezai Sorumluluğun Temeli Olarak Kusur ve Türleri .....</b>	<b>21</b>
3.1 Kast.....	23
3.1.1 Kastın unsurları .....	23
3.1.1.1 Bilme unsuru .....	23
3.1.1.2 İsteme unsuru .....	25
3.1.2 Kastın türleri .....	26
3.1.2.1 Özel kast-Genel kast .....	26
3.1.2.2 Ani kast-Düşünce kastı .....	26
3.1.2.3 Başlangıçta kast-Eklenen Kast.....	27
3.1.2.4 Zarar Kastı-Tehlike Kastı.....	27
3.1.2.5 Doğrudan kast-Dolayısıyla (Olası) kast.....	27
3.1.2.5.1 Doğrudan kast .....	28
3.1.2.5.2 Dolayısıyla (Olası) kast.....	28
3.2 Taksir.....	29
3.2.1 Taksirin unsurları .....	31
3.2.1.1 Fiilin taksirle işlenebilen bir suç olması.....	31
3.2.1.2 Hareketin iradi olması .....	32
3.2.1.3 Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranma .....	32
3.2.1.4 İstenmeyen öngörülebilir bir neticenin olması.....	33
3.2.1.5 Hareket ile netice arasında nedensellik bağı bulunması .....	33
3.2.2 Taksirin türleri.....	35
3.2.2.1 Basit taksir.....	35
3.2.2.2 Bilinçli taksir .....	35
3.2.2.3 Bilinçli taksirin olası kasttan farkı .....	36
3.2.3 Taksirde kusurun dereceleri .....	37
3.2.4 Taksirli hareket sonrası failin veya yakınlarının mağdur olması.....	39

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİN İŞVEREN TARAFINDAN İHLALİ HALİNDE MEYDANA GELEN İŞ KAZALARI NEDENİYLE OLUŞAN SUÇLAR VE CEZAI YAPTIRIMI

<b>1. Genel Olarak .....</b>	<b>40</b>
<b>2. İş Kazaları Nedeniyle Cezai Sorumlulukta Failin Tespiti.....</b>	<b>41</b>
2.1 İşverenin Sorumluluğu .....	42
2.2 İşveren Vekilinin Sorumluluğu .....	44
2.3 İş Güvenliği Uzmanının Sorumluluğu .....	46
<b>3. İşverenin Taksirle Adam Öldürme Suçundan Dolayı Sorumlu Olması Hali ...</b>	<b>46</b>
3.1 Suçun Maddi Unsurları .....	47
3.1.1 Suçun faili .....	47
3.1.2 Suçun mağduru .....	47
3.1.3 Hareket .....	48
3.1.4 Netice .....	49
3.1.5 Nedensellik bağı.....	49
3.2 Suçun Manevi Unsuru .....	50

3.3 Suçun Görünüş Şekilleri.....	51
3.3.1 Teşebbüs.....	51
3.3.2 İştirak .....	51
3.3.3 İçtima .....	52
3.4 Kovuşturma .....	53
3.5 Yaptırım .....	53
3.5.1 Genel olarak yaptırım.....	53
3.5.2 Ağırлатıcı neden.....	53
3.5.3 Ceza verilmeyen ve cezada indirim öngören haller .....	54
3.6 Zaman Aşımı .....	54
<b>4. İşverenin Taksirle Yaralama Suçundan Dolayı Sorumlu Olması Hali.....</b>	<b>54</b>
4.1 Suçun Maddi Unsurları .....	55
4.1.1 Suçun faili .....	55
4.1.2 Suçun mağduru .....	55
4.1.3 Hareket .....	56
4.1.4 Netice .....	57
4.1.5 Nedensellik bağı.....	57
4.2 Suçun Manevi Unsuru .....	58
4.3 Suçun Görünüş Şekilleri.....	59
4.3.1 Teşebbüs.....	59
4.3.2 İştirak .....	59
4.3.3 İçtima .....	59
4.4 Kovuşturma .....	59
4.4.1 Taksirle yaralama suçunun kovuşturulması .....	59
4.4.2 Uzlaştırma .....	59
4.4.3 Şikayetten feragat ve şikayetten vazgeçme.....	60
4.5 Yaptırım .....	61
4.5.1 Genel olarak yaptırım.....	61
4.5.2 Ağırлатıcı neden.....	61
4.5.3 Ceza verilmeyen ve cezada indirim öngören haller .....	61
4.6 Zaman Aşımı .....	62
<b>5. Sonuç .....</b>	<b>62</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>.....</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>.....</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>.....</b>



## KISALTMALAR

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

# İŞ KAZALARINDA İŞVEREN, İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİNİN CEZAI SORUMLULUKLARI

## ÖZET

İşveren ve işçilerin sorumluluklarını yerine getirmemesi iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük bir oranda artmasının başlıca nedenlerinden biridir. İş güvenliği önlemlerinin alınması halinde iş kazası ve meslek hastalıklarının önemli oranda azalacağı açıktır. İş sözleşmesinden doğan gözetme borcu işverene, işçiyi koruma ve işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınma borcu yükler. İşverenler, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olmakla birlikte, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim verilmesi, her türlü tedbirin alınması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin teknolojiye ayak uydurması ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

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. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren, hukuki, idari ve cezai yaptırımlarla karşılaşacaktır. Etkin bir ceza sisteminin en önemli etkisinin caydırıcılık olduğu unutulmamalıdır.

Kanun, işverene hukuken bu yükümlülüklerle uygun hareket etme zorunluluğu getirirken aynı zamanda işverenden beklenen dikkat ve özen yükümlülüğünün sınırlarını da belirlemekte; bu yükümlülüğe aykırı davranış neticesinde de işverenin ihmali hareketinden doğan cezai sorumluluğu gündeme getirmektedir. Bu bağlamda çalışmamızın birinci bölümünde İş Hukuku anlamında iş sağlığı ve güvenliği kavramı ve işveren ile işçilerin yükümlülükleri, ikinci bölümde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren yükümlülüklerinin ihlali halinde cezai sorumluluğun temeli olan kusurluluk, üçüncü bölümde ise, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren yükümlülüklerinin ihlali halinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle oluşan taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçları ve adı geçen suçların cezai yaptırımları incelenecektir.

# **CRIMINAL LIABILITY OF EMPLOYER, OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALIST AND ON-SITE DOCTOR IN WORK ACCIDENTS**

## **SUMMARY**

Employers and workers not to fulfill their responsibilities is one of the major causes of increase in work accidents and occupational diseases. If job security measures is taken, it is obvious that accidents at work and occupational diseases will decrease significantly . Liabilities arising from employment contracts loads to employers regardless of debt to avoid behavior that could harm workers and protection of workers. Employers are obliged to ensure workers' health and safety, prevention of occupational risks, training for, taking all kinds of measures, to provide the necessary tools and equipment, health and security measures keep up with technology, and making efforts to improve the current situation.

Due to surveillance debt necessity, employers must fulfill obligations on occupational health and safety. In contrast, workers are obliged to comply with the occupational health and safety measures taken by the employer. Employers who do not fulfill their occupational health and safety obligations will face administrative and criminal sanctions. It should be noted that the most important effect of deterrence an effective system of penalties.

While law is carrying legally obliged to comply with this obligation the employer also defines the limits of the expected attention and care from employer liability. This obligation is also contrary to the behavior as a result of criminal liability arising from the negligence of the employer's motion raises. In this regard, In the first chapter of Business Law in terms of job health and safety awareness concepts and obligations of employers and employees, the second part of the occupational health and imperfection, the foundation of criminal responsibility in case of violation of employers' obligations in relation to security, while the third section, work occurring in case of violation of the obligations employers on occupational health and safety accidents caused by the negligent murder and reckless wounding and name of the criminal sanctions will be studied.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GENEL BİLGİLER, İŞ VERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN SORUMLULUĞU

#### 1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği hukukunun öncelikli amacı, işçiler için sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlamaktır.<sup>1</sup> Her şeyden önce işçinin yaşamını ve sağlığını korumayı amaçlayan iş sağlığı ve güvenliği hukuku bu amaç doğrultusunda işçi lehine düzenlemeler yapıp, işverene iş sağlığı ve güvenliği adına yükümlülükler getiren bir yapıya sahiptir. Bu amaçla kanun koyucu tarafından işverene getirilen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin ihlali halinde işçinin maruz kalacağı iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek adına başvurulacak olan hukuki, idari ve cezai yaptırımlar öngörmüştür.

İşverenin, işçiyi gözetme borcundan doğan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlali halinde öngörülmüş yaptırımlardan bir olan ceza yaptırımlarını inceleyeceğimiz çalışmamızda öncelikle işverenin hangi yükümlülüklerinin olduğunu incelemek gerekecektir.

Hukukunuzda, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere mülga 1475 sayılı İş Kanununda<sup>2</sup> ve 4857 sayılı İş Kanununda<sup>3</sup> yer verilmiş ve burada yer verilen esasların detayları da yönetmelikler ve tüzüklerle düzenlenmişti. Bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı genel esaslara yer veren kanun hükümlerinin yanında, daha ziyade yönetmelikler üzerine kurulmuş<sup>4</sup> ve bu durum eleştirilmişti<sup>5</sup>. İş sağlığı ve güvenliği hususunda ayrı bir kanun olması gerektiği tartışılmıştı.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun<sup>6</sup> 30.06.2012 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmesiyle birlikte 4857 sayılı İşK'nın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri yürürlükten kalkmıştır. İSGK, iş sağlığı ve güvenliği

---

<sup>1</sup> Abdulvahap YİĞİT, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa, 2008, s.1.

<sup>2</sup> Mülga 1475 sayılı İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlıklı beşinci bölüm altında m.73 vd. yer verilmiştir.

<sup>3</sup> 4857 sayılı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlıklı beşinci bölüm altında m.77 vd. yer verilmiştir.

<sup>4</sup> Ömer Ekmekçi, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi, İstanbul, Legal Yay., 2005, s.20.

<sup>5</sup> Ömer Ekmekçi, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi, s.19 vd.; 4857 sayılı İşK döneminde çıkarılan yönetmeliklerin karmaşaya neden olduğu, normlar hiyerarşisine dikkat edilmediği ve konuya ilişkin AB Direktiflerinin aynen çevirisi olduğu ifade edilmiştir.

<sup>6</sup> bkz. 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı RG.

konusunda işverene ilave yükümlülükler getirmiş olup, bu konuda ki mevzuat eksikliğini giderici niteliğiyle yönetmelikle altı doldurulmuş olan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını, sistematik olarak kanun düzeyinde ele almıştır.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında en önemli sorumluluğu olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüdür. Çalışmada İSGK çerçevesinde işverenin ve işçilerin yükümlülüklerine genel hatlarıyla değinilecek ve bu hususla ilgili olan kavramlara yer verilecektir.

## **2. Kavramlar**

### **2.1. İşveren**

#### **2.1.1 Genel olarak**

İşverenin tanımına, 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde birinci fıkrasında işçi ve iş ilişkisi kavramları ile birlikte yer verilmiştir. Buna göre, "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir." 6331 sayılı İSGK m.3/1-ğ hükmüne göre ise benzer şekilde işveren, "Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları" ifade eder. Anlaşıldığı gibi, her iki Kanunda da işveren işçi veya çalışan istihdam etmek üzerinden tanımlanmıştır. Yine bu tanımlardan hareketle işveren; gerçek kişi olabileceği gibi, şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, kamu iktisadi teşekkülü, kamu hukuku tüzel kişisi veya tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşu da olabilir<sup>7</sup>.

İşveren tanımı ile birlikte işveren vekili ve alt işveren tanımlarında yer verilecektir.

#### **2.1.2 İşveren vekili**

Yapılan işin niteliği ve büyüklüğü itibari ile işverenlerin işin yönetimini ve yükümlülüklerini tek başlarına yerine getirmeleri her zaman mümkün olmayabilir. Özellikle, işverenin tüzel kişi olması durumunda, tüzel kişinin anlık ihtiyaçlara cevap

---

<sup>7</sup> Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.41.

vermesi mümkün olmadığından bu konuda vekil tayin etme ihtiyacı doğmaktadır. Bu ihtiyaçlara bağlı olarak, yönetime yardımcı olacak işin ve işyerinin sevk ve idaresine yardımcı olacak bazı kişilerin varlığı ortaya çıkmıştır işveren tarafından görevlendirilen bu kişilere iş hukukunda işveren vekili denilmektedir. İşyerinde görevlendirilen müdür, şef, ustabaşı gibi personellerde işveren vekili olarak değerlendirilebilir.

İşveren vekilinin tanımına, 4857 sayılı İşK m.2/4'te yer verilmiştir. Buna göre, 'İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde yer alan kimselere işveren vekili denir.' İşveren vekili, işveren adına hareket ettiğinden Kanun, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı gerçekleştirdiği işlem ve yükümlülüklerinden sorumlu tutmuştur. (İşK m.2/4). Bunun yanında işveren vekilinin Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı da hüküm altına alınmıştır (İşK m.2/5). Benzer şekilde İSGK m.2/2'de m2/2'de işveren vekillerinin, Kanunun uygulanması bakımından işveren sayıldığı, yani işverenle eşdeğer tutulduğu belirtilmiştir. Ancak kişiye yüklenen işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz (İşK m.2/5).

### 2.1.3 Alt işveren

Alt işveren kavramına, İşK m.2/6'da yer verilmiştir. Buna 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 iş yerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir". İşK'da yer alan tanımlama, "aynı üretim süreci ve organizasyon içinde istihdam edilenlerin tek bir işvereni bulunur"<sup>8</sup> kuralına istisna getiren bir kuruma yer vermekte, ancak bu kuruma başvurulmayı belirli şartlara tabi tutmaktadır<sup>9</sup>. Bu sınırlamalara uygun olmayan ilişkilerde ise, alt işverenin işçilerinin başından itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edileceği

---

<sup>8</sup> Ali Güzel, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, 2004, s.32.

<sup>9</sup> İşK m.2/7'de asıl-alt işveren ilişkisini sınırlamaya yönelik olarak, "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. ... "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez." düzenlemelerine yer verilmiştir.

hüküm altına alınmıştır (İşK m.2/7). Asıl-alt işveren ilişkisinin kurulması halinde Kanun, işçileri korumaya yönelik bir düzenleme olarak, asıl işvereni, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu tutmuştur. Yani, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesi konusunda da asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur. Kanunun asıl işvereni alt işverenle birlikte sorumlu tutmasındaki amaç, alt işverenin ekonomik olarak asıl işverenden zayıf olması ve bu sebeple alt işveren işçilerinin sosyal ve işçilik haklarını korunmasını sağlamaktır.

## **2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği**

İş sağlığı ve güvenliği, işçilerin işyerinde, işin görülmesi sırasında fiziki çevre koşulları nedeniyle karşılaştıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması yahut azaltılması olarak tanımlanabilir<sup>10</sup>. Bir başka tanıma göre iş sağlığı ve güvenliği, işin ve işyerinin şartları ile işyerinin işin görülmesi sırasında kullanılan araç ve gereçlerden doğması muhtemel tehlikelerden önlenebildiği ölçüde arındırılması suretiyle çalışanın güvenli bir iş ortamında fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden sağlıklı olmasını ifade eder. Diğer bir tanıma göre ise iş sağlığı ve güvenliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla alınması gerekli tüm tedbirler ile gözetim ve denetimi yükümünü ifade eder<sup>11</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği hukuku, işyerinde yapılan işin çalışan sağlığı üzerinde oluşturabilecek riskleri, işyerinin fiziki yapısı ve işin yapımında kullanılan her türlü ekipman ve bunlarla işçinin ilişkisi bağlamında iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesini önleyen veya bu riski mümkün olduğunca azaltan teknik düzenlemeleri içermektedir.

## **2.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı**

### **2.3.1 İş kazası**

Öğretide iş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada görülen iş veya işin gereği dolayısıyla birdenbire yahut kısa bir zaman diliminde ve

---

<sup>10</sup> Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985, s.8.

<sup>11</sup> Leyla Kılıç, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, Yetkin Yay, 2006, s.19.

dıştan meydana gelen bir etkiyle onu bedensel ya da ruhsal yönden zarara uğratan olay olarak tanımlanmıştır<sup>12</sup>.

İş kazası tanımına, 5510 sayılı SSGSSK'da<sup>13</sup> ve 6331 sayılı İSGK'da yer verilmiştir. 6331 sayılı İSGK m.3/1-g'ye göre iş kazası, "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olayı" ifade eder.

SSGSSK'da yer alan düzenleme ise, iş kazasının tanımından çok hangi durum ve koşullarda iş kazasının gerçekleştiğinin tespitine yöneliktir<sup>14</sup>. SSGSSK m.13'e göre iş kazası, "a) Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır". Kanunda yer alan hüküm ışığında iş kazası unsurlarını; sigortalı olma<sup>15</sup>, kazaya uğrama<sup>16</sup>, uygun illiyet bağının

---

<sup>12</sup> Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, Legal, 2009, s.265; Savaş Taşkent, İş Kazası Kavramı, Prof.Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, C. II, İstanbul, Beta, 2001, s.1951.

<sup>13</sup> Bkz. 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı RG.

<sup>14</sup> 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nu yürürlükten kaldıran 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun iş kazasını düzenlediği 13. maddesi, 506 sayılı SSK'da yer alan iş kazası tanımını genel olarak değiştirmemekle birlikte, hangi hallerde iş kazasının gerçekleştiği hususunda önceki iş kazası tanımının kapsamına iki hususu daha eklemiştir. Bunlardan ilki, kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalının yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen kazalardır. Diğer ise, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtta işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kazaların iş kazası olarak kabul edilmesidir. Düzenleme, 506 sayılı SSK'nın bu konuda iş kazası olarak kabul ettiği halleri daha da genişletmiştir. Çünkü, önceki düzenleme bu taşımanın "toplu" olarak gerçekleşmesi halinde iş kazasının gerçekleştiğini kabul etmekteydi. Yeni düzenleme ise, "toplu" ifadesini kaldırarak hem toplu kavramından ne anlaşılması gerektiğine ilişkin tartışmaları ortadan kaldırmış, hem de işçilerin işyerine taşınması sırasında meydana gelecek iş kazası kapsamına toplu olmayan ya da diğer bir ifadeyle bireysel taşımayı da isabetli bir şekilde iş kazası kapsamına almıştır. Zira, bu düzenleme neticesinde işçilere işverence tahsis edilen araçlarla, işyerine yapılan taşımalarda meydana gelen kazalar iş kazası kapsamına dahil edilmemekte, bu durum ise işçilerin sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde yararlanacakları haklardan mahrum kalmalarına sebep olmakta idi.

<sup>15</sup> Kazaya uğrayan kişi SSGSSK çerçevesinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olmalıdır. SSGSSK m.3/1-6 çerçevesinde "sigortalı" ifadesinden, "kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi"nin anlaşılması gerektiğinden, kazaya uğrayanın sigortalı sayılması için sigortalı sayılabileceği bir işte çalışmaya başlaması yeterli olup adına prim ödenmiş olup olmadığının yahut işe girişinin bildirilip bildirilmediğinin "sigortalı sayılma" bakımından bir önemi bulunmamaktadır (Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.263).

<sup>16</sup> Sigortalıyı bedenen ya da ruhsal yönden zarara uğratan olayın; dıştan gelen bir etken çerçevesinde, istenilmeyen bir şekilde ve ani olarak gerçekleşmesi gerekir (M. Fatih Uşan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara, Seçkin, 2009, s. 175).



bulunması<sup>17</sup> ve sigortalının bedenen veya ruhen zarara uğraması<sup>18</sup> şekilde sıralayabiliriz. 5510 sayılı SSGSSK'da yer alan bu iş kazası düzenlemesi, esas itibariyle kısa vadeli sigorta kollarından olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortalarından kimlerin yararlanacağını tespitine yöneliktir.

İş kazalarında işverenin ceza sorumluluğu açısından önemli olan nokta, meydana gelen iş kazasında, hukuki sorumluluğunun olup olmadığının tespitidir. Zira işverenin ceza sorumluluğunun gündeme gelebilmesi ve bu hususta araştırma yapılması için; işverenin meydana gelen iş kazasında iş sağlığı ve güvenliği hukukundan doğan yükümlülüğü olup, iş kazasının bu yükümlülüğün ihlali sonucunda oluşmuş olması gerekmektedir. Bu sebeple ceza hukuku bakımından iş kazası, işin görülmesi sırasında meydana gelen, teknik bir aksaklık yahut işin yürütümüne ilişkin bir ihmal nedeniyle çalışanın yararlanması yahut ölmesine sebep olan olay olarak tanımlanabilir<sup>19</sup>.

### 2.3.2 Meslek hastalığı

6331 sayılı İSGK m.3/1-1'de meslek hastalığına yer verilmiştir. Buna göre, meslek hastalığı, "Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı" ifade eder. Meslek hastalığının tanımı SSGSSK m.14/1'de de yer verilmiştir. Buna göre meslek hastalığı, "*sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürsüzlük halleridir*".

Bu anlamda meslek hastalığı, yapılan iş sonucu işin niteliği veya sürekliliği bakımından sigortalı çalışana doğrudan etki eden işin sonucunda ve devam süresince meydana gelen sakatlık veya hastalık halidir.

---

<sup>17</sup> Meydana gelen bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için iki husus bakımından uygun illiyet bağının bulunması gerekir; sigortalının gördüğü iş ile kaza arasında ve kaza ile meydana gelen zarar arasında. (Müjdat Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul, Beta, 2009, s. 218.; Aynı yönde bkz. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.267 ve Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 338). Sigortalının gördüğü işin kaza ile uygun illiyet bağının bulunduğu tespitinde bulunabilmek için; hayatın olağan akışı ve genel hayat deneyimlerine göre, meydana gelen kazanın, sigortalının gördüğü işin bir neticesi olması gerekir (Refik Korkusuz, Suat Uğur, Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Ankara, Karahan Kitabevi, 2009, s. 221). Görülen iş, meydana gelen kaza ve uğranılan zarar üçlüsünde, aranması gereken diğer nedensellik bağı ise, meydana gelen kaza ile uğranılan zarar arasındaki bağıdır. Görülen iş ile meydana gelen kaza arasındaki uygun illiyet bağından sonra, meydana gelen zararın da hayatın olağan akışı ve genel hayat deneyimleri çerçevesinde meydana gelen kazanın bir sonucu olduğu kanaatine varılmalıdır.

<sup>18</sup> Sigortalıya yönelik böyle bir zararın meydana gelmediği, sadece maddi hasarlı kazaların iş kazası olarak nitelenmesi mümkün değildir (Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 338).

<sup>19</sup> Seydi Kaymaz, Hasan Tahsin Gökcan, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları, Ankara, Seçkin, 2006, s.349.

Sosyal güvenlik hukuku anlamında meslek hastalığının varlığından bahsedebilmek için;  
öncelikle kişinin sigortalı olması<sup>20</sup>,  
hastalık veya sakatlığın görülen işin sonucu olması,  
iş kazasından farklı olarak belirli bir zaman diliminde meydana gelmesi,  
hastalığın SSGSSK m.14/6 çerçevesinde çıkarılan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ndeki<sup>21</sup> meslek hastalığı listesinde yer alması ve burada belirtilen süre içerisinde meydana gelmesi,  
hastalığın Kurum Sağlık Kurulu raporu ile saptanması  
ve son olarak sigortalının bedenen veya ruhen bir zarara uğraması gerekmektedir<sup>22</sup>. Sosyal güvenlik hukuku bağlamında meslek hastalığından bahsedebilmek ve sosyal güvenlik hukukunun imkanlarından yararlanmak için bahsettiğimiz unsurların varlığı ortaya koyulmalıdır. Meslek hastalığında işverenin ceza sorumluluğu açısından bu unsurların her birinin ayrı ayrı olmasına gerek olmamakla birlikte önemli olan meydana gelen neticenin işverenin iş sağlığı ve güvenliği hukuku yükümlülüklerine ihlali sonucu gerçekleşmiş olmasıdır. Oluşan meslek hastalığı değerlendirildiğinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymaması, işin yürütüm koşullarına etki etmekte olup sakatlık veya yaralanma ise TCK'da öngörülmüş bu konudaki suç tiplerini gündeme getirmektedir. Gerçekten gerek kasten gerek taksirle işlenen yaralama hareketlerinin neticesi olarak Kanunda<sup>23</sup>, vücuda acı verme, sağlığın veya algılama yeteneğinin bozulmasına, duyarından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, konuşmasında sürekli zorluğa, yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, duyarından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına yer verilmiştir.

### **3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı**

Sanayileşme ile teknolojik gelişmelerin nimetlerinden toplumun her kesiminde yer alan tüm bireylerinin yararlanması karşısında, gelişmelerde birebir

<sup>20</sup> Sigortalı sayılma için bkz. İş kazası.

<sup>21</sup> Bkz. 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı RG.

<sup>22</sup> Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Derstleri, s.274-278.

<sup>23</sup> TCK m.86, m.87, m.89'da ifade edilen neticelere yer verilmiştir.

faydası olan buna rağmen ağır şartlar altında çalışan işçilere sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini çalışanlara ödetmeme kaygısı, çağdaş toplumların başlıca amaçlarından birini oluşturur<sup>24</sup>. Nihayetinde ağır çalışma koşulları ve güvensiz ortamlarda işçiler iş kazası ve meslek hastalığı riski ile her daim karşı karşıya kalmaktadır. Nitekim ülkemizde birçok iş kazasına bağlı ölüm, yaralanma, sakatlanma ve meslek hastalığı meydana gelmektedir. Ülkemizde istatistik olarak tutulan iş kazası ve meslek hastalığının fazlalığının yanı sıra kayıt dışı işçi çalıştıranlarında sayısının küçümsenemez boyutlarda olduğu düşünüldüğünde sorunun ciddiyetinin büyüklüğünde ortaya çıkmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği hukuku, her şeyden önce, işçinin yaşamını ve sağlığını güvence altına almayı amaçlar<sup>25</sup>. İşçilerin yaptığı iş karşısında işin tehlike ve risklerinden uzak güvenli bir ortamda çalışmalarını işçilerin hem ruhsal hem de fiziksel açıdan daha sağlıklı olmalarını sağlamakla beraber sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmanın pozitif etkisiyle daha sağlıklı verilerin ve performansın ortaya çıkacağı ve verimliliğin artacağı tartışılmaz bir gerçektir. Ayrıca sağlıklı ve güvensiz bir ortamda çalışarak ruhsal ve fiziksel bakımdan sağlıklı bireylerin topluma maliyeti daha yüksek olacaktır. Bundan ötürü, çalışma koşullarının ve ortamlarının sağlıklı ve güvenli olması toplumsal açıdanda fayda sağlayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçi ve toplum açısından önem arz ederken, iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan tedavi ve tazminat masraflarını en aza indirgeyerek, ortaya çıkan iş gücü kaybını düşürüp, verimliliği artırarak işverenin de yararına olacaktır. Günümüzde, iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşanan iş kayıpları ve ödenen tazminatların işverene yüklediği mali yük, görülen işin gereği zamanında ve mevzuata uygun olarak alınan sağlık ve güvenlik önlemlerinin işverene getireceği mali yükten çok daha fazladır<sup>26</sup>.

Özetle, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun amacı, işçilerin günümüz teknolojisine ayak uydurarak ve sistemli bir şekilde hazırlanmış güvenli ortamlarda çalışmalarını ve güvenlik önlemlerinin sistematik olarak alınması ile oluşturulmuş hijyenik, sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışması işçilerin beden ve ruhen daha sağlıklı olmalarını sağlar. Ayrıca bedensel ve ruhsal olarak sağlıklı olan bireylerin motivasyonu ve verimlilikleri artarken, işverenin iş kazası ve meslek hastalığı sonucu

---

<sup>24</sup> SÜZEK, s. 786.

<sup>25</sup> YİĞİT, Abdulvahap, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2008, s. 1.

<sup>26</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.261.

yaşayacağı mali yükleri ve vicdani olarak yaşayacağı duygu karmaşasını en aza indirgeyerek toplumsal olarakta fayda sağlamaktadır.

#### 4. İşverenin İş Sağlığına ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri

##### 4.1 Genel Olarak

İşverenle işçi arasında kurulan iş sözleşmesi her iki tarafa da bir takım borçlar yükler. Öğretide, iş sözleşmesi çerçevesinde işçinin iş görme, itaat ve sadakat borcu altına girerken<sup>27</sup>; işverenin de ücret ödeme, işçiyi gözetme, eşit davranma gibi borçların altına girdiği ifade edilmiştir<sup>28</sup>. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda<sup>29</sup> da (m.395 ila m.426) işveren ile işçi arasında kurulan hizmet akdi çerçevesinde işçinin ve işverenin borçlarına değinilmiştir. Buna göre işçi; bizzat çalışma, özen ve sadakat, teslim ve hesap verme, fazla çalışma, düzenlemelere ve talimata uyma borcu altındadır. Buna karşılık işveren işçiye karşı, ücret ödeme, iş araç ve malzemelerini sağlama, işin görülmesinden doğan her türlü gideri karşılama, işçinin kişiliğini koruma, tatil ve izin hakkı verme ve hizmet belgesi verme borcu altındadır.

İşverene yüklenen bu yükümlülüklerden işçiyi gözetme borcu, işçiye yardımcı olmayı, onun çıkarlarını gözetmeyi ve gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlar dolayısıyla gerekli önlemleri almayı gerektirir<sup>30</sup>. Bu itibarla, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu, işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir<sup>31</sup>. Belirtmek gerekir ki; burada ifade edilen karşılıklı borçların temeli iş sözleşmesine dayanır. Bu itibarla bu borçlar iş sözleşmesinden doğan, özel hukuk kaynaklı borçlardır. Dolayısıyla bu borçlara aykırılık tazminat isteme hakkını gündeme getirir<sup>32</sup>.

Öğretide iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün hem özel hem de kamu hukukunda dayanağını bulduğu belirtilmiştir<sup>33</sup>. İş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunun özel hukuktaki dayanağını 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun

---

<sup>27</sup> Öğretide işçinin bu borçlarının yanında işçinin denetime katlanma borcunun da olduğu ifade edilmiştir. Bkz. Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, Beta Yay., 2008, s.102. Yapılan bir başka ayırmada ise, işçinin bu borçlarının yanında eğer kararlaştırılmış is *rekabet etmeme* borcunun da olduğu belirtilmiştir. Bkz. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta, 2006, s.129.

<sup>28</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku), s.293. Yazar, işverenin bu borçlarının yanında araç, gereç ve malzeme sağlama, buluş yapan işçiye bedel ödeme ve özlük dosyası düzenleme borçlarının da olduğunu ifade etmiştir.

<sup>29</sup> Bkz. 4.02.2011 tarih ve 27836 sayılı RG.

<sup>30</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku), s.346.

<sup>31</sup> Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.157; Sarper Süzek, İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku), s.348.

<sup>32</sup> Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, s.128.

<sup>33</sup> Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, s.128 vd.

işverenin hizmet akdinden doğan işçinin kişiliğini koruma borcunu düzenleyen m.m.417'nin ikinci fıkrası teşkil eder. Buna göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ve gerekli her türlü araç ve gereci eksiksiz bulundurmakla yükümlü kılınmıştır<sup>34</sup>.

İşçinin çalışma hayatında karşılaşılabilecek çeşitli risklere karşı korunması sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir. Kanun koyucu işçi işveren ilişkisine müdahale ederek, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her iki tarafa bir takım yükümlülükler yüklemiş ve işçiyi koruyucu hükümlere yer vermiştir. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlamak için, yükümlülüklerin yerine getirilmediğini denetlemeyi amaçlamış ve bu yükümlülüklere uymamanın sonucu olarak da özellikle işverene yönelik olarak idari ve cezai yaptırımlar öngörmüştür.

İşK m.77-89 arasında yer alan "İş Sağlığı ve Güvenliği" bölümünde yer alan ve bu hükümleri 30.12.2012 tarihinde yürürlükten kaldıran<sup>35</sup> 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün kamu hukuku kaynaklarını teşkil eder. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik önlemlerinin iyileştirilmesi amacıyla yürürlüğe konulan<sup>36</sup> İSGK, bu hususta daha detaylı düzenlemelere yer vermiş olup, çalışma konumuzla doğrudan ilgili olması nedeniyle alt başlıklarda bu Kanun hükümleri ile ilgili detaylı açıklamalara yer verilecektir.

## 4.2 İşverenin Genel Yükümlülükleri

### 4.2.1 İşyerinde gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü

İşverenin iş akdinden doğan işçiyi gözetme borcu, öncelikle işçinin yaşamını, sağlığını ve vücut bütünlüğünü korumayı gerektirir<sup>37</sup>. İş sağlığı ve güvenliği hukuku

---

<sup>34</sup> Yürürlükten kalkan 818 sayılı BK'da da, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğüne ilişkin benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Mülga BK m.332'ye göre, "İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz etmesi ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur". Hükme göre işverenden hakkaniyet çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması beklenmekte idi. Bu bağlamda işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin borcu mutlak ve koşulsuz değildi (Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, s.129).

<sup>35</sup> 6331 sayılı İSGK'nın 38. maddesine göre, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan iş sağlığı güvenliği hükümlerini (77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeler) ilga eden İSGK'nın 37. maddesi, Kanunun yayım tarihinden (30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı RG'de yayımlanmıştır) 6 ay sonra yürürlüğe gireceğinden, İşK'da yer alan hükümler de bu tarihte yürürlükten kalkacaktır.

<sup>36</sup> Bkz. İSGK m.1.

<sup>37</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku), s.796.

ise birincil olarak işçinin, yaşam hakkı, yani işçinin beden bütünlüğü ve sağlığının korunması ile ilgilidir<sup>38</sup>.

6331 sayılı İSGK'nın<sup>39</sup> işverenin genel yükümlülüklerini düzenleyen 4. maddesinin birinci fıkrasının a bendine göre işveren, *“çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması ... sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar”* yapmakla yükümlü kılınmıştır<sup>40</sup>. Madde hükmünden anlaşılacağı üzere, herhangi bir işveren veya işyeri arasında ayırım yapılmaksızın işverene iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü tedbirin alınması yükümlülüğü getirilmiştir<sup>41</sup>. Belirtmek gerekir ki, *“alınması gereken her türlü tedbir”*in içeriği işyerinde görülen işin mahiyeti ve işyerinin niteliğine göre farklılık gösterir<sup>42</sup>.

İşverene yüklenen iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün sınırı, *“gerekli her türlü önlemi almak”* ifadesi ile oldukça geniş bir biçimde çizilmiştir. Bununla birlikte işverenin sadece mevzuatta belirtilen önlemleri alması yeterli görülmemekte olup, işverenin mevzuatta öngörülmeven fakat bilim ve tekniğin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de alması gerekmektedir. İş kazaları sonucunda Yargıtay'ın İşK m.77'nin yürürlükte olduğu dönemde bu hususta verdiği kararlar, mevzuat hükümlerinde öngörülme de alınacak başkaca bir tedbir var ise bu tedbirlerin de alınması yönündedir<sup>43</sup>. Bu nedenle, işveren iş sağlığı ve güvenliği adına her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Yürürlüğe giren İSGK m.4<sup>44</sup> ise, İşK m.77 ve Yargıtay içtihatlarını esas alarak iş sağlığı ve güvenliği bakımından alınması gereken tedbirlerin değişen şartlara uygun hale getirilmesini ve mevcut durumun iyileştirilmesini açıkça işverene yüklemiştir. İşverenin tecrübesizliğini, mali durumunun yetersiz olduğunu, yeni yöntemlerin izlenmesinin ve uygulanmasının

---

<sup>38</sup> Gaye Burcu Seratlı, “4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, Legal İş Hukuku Dergisi, S.7, İstanbul, 2005, s. 1144.

<sup>39</sup> Bkz. 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı RG.

<sup>40</sup> İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tesis etmesi için getirilmiş en önemli düzenleme İş Kanunu m.77/1'de yer almakta idi. Buna göre, işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak ile yükümlü kılınmış idi.

<sup>41</sup> Leyla Kılıç, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, Yetkin Yay, 2006, s.53.

<sup>42</sup> İhsan Uluşan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990, s.90; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, Tuncay Kaplan-Senyen, İş Hukuku, Ankara, 2009, s.143.

<sup>43</sup> *“... Bu konuda yapılacak ilk yargı işlemi, mevcut hükümlere göre alınacak tedbirlerin neler olduğunun tespiti işidir. Mevzuat hükümlerince öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir tedbir varsa, bunların dahi tespiti zorunluluğu açıktır. Bunların işverence tam olarak alınıp alınmadığı (işverenin koruma tedbiri alma ödevi), alınmamışsa zararın bundan doğup doğmadığı ...”*. Yargıtay HGK 16.06.2004 tarih ve E. 2004/21-365, K. 2004/369 sayılı kararı (Çevrimiçi, www.kazanci.com, 10.05.2012).

<sup>44</sup> İSGK m.4/1-a'ya göre işveren, *“... sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar”*.

özel uzmanlık gerektirdiğini ifade ederek bu sorumluluktan kurtulması mümkün değildir<sup>45</sup>.

#### 4.2.2 Çalışanlara eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğü

Meydana gelen iş kazalarının ve meslek hastalıklarının başlıca nedenlerinden biri de işçilerin işyerindeki riskler konusunda gerekli bilgiye ve bilince sahip olmamaları, yani bu konuda gerekli eğitimi almış olmamalarıdır<sup>46</sup>. Gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için, mevcut risklere karşı alınan tedbirler ve yapılan denetlemelerin yanında, hatta öncesinde iş güvenliği bilincinin oluşması bir zorunluluktur<sup>47</sup>. Nitekim bu durum eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin Kanun hükmünün (İş Kanunu m.77) gerekçesinde de ifade edilmiştir<sup>48</sup>.

Kanun koyucu iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin yeterli bilgi ve bilinç düzeyine ulaşması için işverene eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğü getirmiştir. 6331 sayılı İSGK'nın yürürlüğe girmesi ile yürürlükten kalkan<sup>49</sup> İş Kanunu m.77/2'ye göre, işverenler “...işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusundabilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorunda” idi. Fıkranın devamında ise, yapılacak eğitimin usul ve esaslarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırlayacağı yönetmelikle düzenleneceği belirtilmişti. Bu hükme dayanarak söz konusu esas ve usuller Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te<sup>50</sup> detaylı olarak düzenlenmiştir<sup>51</sup>.

---

<sup>45</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku), s. 797.

<sup>46</sup> Ömer Ekmekçi, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi, İstanbul, Legal Yay., 2005, s.48.

<sup>47</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku), s. 799.

<sup>48</sup> “Sosyolojik bir gerçek olarak işçilerin bir bölümün de alınan tedbirlere uymakta ihmal gösterdikleri görülmektedir. Bunun sebebi geniş ölçüde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmalarıdır. Kanunla işverenlere işçileri mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler konusunda gerekli eğitimi verme görevi getirilmiş ve eğitimin usul ve esaslarını düzenlemek üzere bir yönetmeliğin çıkarılması öngörülmüştür. Ayrıca işçilerin bilgi edinme hakkı çerçevesinde gerek belirtilen konularda gerekse iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmeleri görevi işverenlere yüklenmiştir”(TBMM 22. Dönem, I. Yasma Yılı, İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu).

<sup>49</sup> 6331 sayılı İSGK'nın 38. maddesine göre, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan iş sağlığı güvenliği hükümlerini (77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeler) ilga eden İSGK'nın 37. maddesi, Kanunun yayım tarihinden (30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı RG'de yayımlanmıştır) 6 ay sonra yürürlüğe gireceğinden, İşK'da yer alan hükümler de bu tarihte yürürlükten kalkacaktır.

<sup>50</sup> Bkz. 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı RG.

<sup>51</sup> Bu yönetmeliğin 6331 sayılı İSGK'nın geçici 2. Maddesi çerçevesinde, bu Kanuna uygun yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar, İSGK'ya aykırı olmayan hükümleri yürürlükte kalacaktır.

6331 sayılı İSGK'da işverenin eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğü konusunda benzer düzenlemelere yer vermiştir. İSGK'nın işverenin iş sağlığı ve güvenliği bakımından genel yükümlülüklerini düzenleyen 4. maddesinde “*Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması*” ibaresi içinde eğitim ve bilgilendirme yükümüne, alınacak tüm tedbirler kapsamında, genel olarak yer verilmiştir. Bunun dışında “Çalışanların eğitimi” başlıklı 17. maddede işverenin eğitim yükümlülüğünün esaslı unsurları düzenlenmiştir.

İSGK m.17'ye göre işveren, “*çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır*”. Bunun yanında işverene, çalışan temsilcilerini özel olarak eğitime yükümlülüğü getirilmiştir.

İşverene yüklenen eğitim verme yükümlülüğünün, eğitimin bilgilendirici belgelerin çalışanlara verilmesi suretiyle değil, fiili olarak bu eğitimi verilmesi suretiyle gerçekleştirilmesi gerekir<sup>52</sup>.

Verilen bu eğitimin dışında, eğer çalışanlardan iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan olursa, bu kişiye işe başlamadan önce, meydana gelen kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verileceği belirtilmiştir (m.17/4).

Son olarak geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlama yükümü de bulunmaktadır (m.7/6). İşveren verdiği tüm bu eğitimlerin maliyetini işçiye yansıtamaz ve verilen eğitimde geçen süre çalışma süresinden sayılır (m.7/7).

### **4.2.3 Çalışanları denetleme yükümlülüğü**

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü tedbiri aldıktan sonra aldığı bu tedbirlere işçilerin uygun hareket edip etmediğini denetlemekle de yükümlüdür. İş Kanunu m.77/2'de bu husus, “*İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek ...zorundadırlar*” Şeklinde hükme bağlanmıştır. 6331 sayılı İSGK'da benzer şekilde işverenin için “*İşyerinde*

<sup>52</sup> “İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş sebebiyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılmasıyla sağlanabilir”. Yargıtay 10. HD'nin 19.9.2011 tarih ve E. 2011/8149, K. 2011/11960 sayılı kararı (Çevrimiçi, www.kazanci.com, 10.09.2012).



*alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar” şeklinde bir yükümlülük getirmiştir.*

İşçilerin işveren tarafından alınan önlemlere riayet edip etmediğini denetlemek, alınan tüm önlemleri anlamlandırmaktadır. Zira, tedbir alınmasına rağmen, işçinin bu önleme ve kurallara riayet etmemesi alınan tedbiri ve bu iş için sarf edilen ekonomik değeri anlamsızlaştırarak iş kazalarını önlemek yerine kaza olmasına yol açılmış olur. Ayrıca işveren denetleme sonucunda hem işçilerin bilinçlenmesine yardımcı olup iş kazalarının önüne geçmeye bir adım daha yaklaşmış olur hem de bu işçilere çeşitli disiplin cezaları vererek diğer işçilere de kötü örnek olmasının önüne geçmiş olur.

#### **4.3 Risk Değerlendirmesi Yapma veya Yaptırma Yükümlülüğü**

Risk değerlendirme İSGK m.2’de yer alan tanımlamaya göre, *“İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları”* ifade eder. Risk ise, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalidir (m.2/1-o). Risk değerlendirmesine ilişkin bir başka tanım da, *“bir madde, bir faaliyet, bir tabiat olayından dolayı ortaya çıkan ters veya yan etkinin bilimsel bir yol ile değerlendirme işlemi”* şeklindedir<sup>53</sup>.

İşverene risk değerlendirme yapma veya yaptırma yükümü, İSGK m.4’te yer alan genel iş sağlığı güvenliği yükümlülükleri içinde zikredilmiştir. Risk değerlendirmesine ilişkin detaylara ise, İSGK m.10’da yer verilmiştir. İSGK m.10’da risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağı hakkında bilgi verilmiştir. Buna göre, belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınarak risk değerlendirme yapılacaktır. Yapılan risk değerlendirme ışığında alınması gereken tedbirler ve kullanılması gereken araç ve gereçler belirlenecek ve bu hususta gerekli değişiklikler yapılacaktır.

---

<sup>53</sup> L. Martha Walter, A. Michael Kamrin, J. Delores Katz, Risk Assessment Basics, Nisan, 1996’dan aktaran H. Serdar gardan, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar; Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001, Ankara, ÇEİS Yayınları, 2005, s.22.

Ayrıca, Kanunda risk değerlendirmesinin yapılacağı işyerlerine ilişkin bir ayırım gözetilmediğinden, bu yükümlülük tüm işverenler bakımından uygulanır niteliktedir.

Risk değerlendirmesi, kuruluş aşamasından itibaren tüm tehlikelerin tespiti ve risklerin belirlenmesi ve bunların önlenmesine yönelik bir faaliyet olduğundan<sup>54</sup>, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının elde edilmesi noktasında iş sağlığı ve güvenliği hukukunun hayati fonksiyonu icra eden bir unsurdur. Bu çerçevede risk değerlendirmesi, çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını gerektirir.

#### **4.4 İşyerini İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Örgütlenme Yükümlülüğü**

##### **4.4.1 İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü**

İSGK, işyerinin niteliği ve çalışan işçi bakımından ayırım gözetmeksizin her işyerinde işverene çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi<sup>55</sup> ve diğer sağlık personeli belirleme yükümlülüğü getirilmiştir (m.6). İşveren, eğer çalışanları arasında bu nitelikleri haiz kimse bulunmuyorsa, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. İSGK m.6/1-a, işverenin gerekli niteliklere ve belgeye sahip olası halinde, bu hizmetin yerine getirilmesini üstlenmesine imkan tanımıştır. Yine işverence görevlendirilen bu personele araç, gereç, mekan ve zaman gibi ihtiyaçları sunma yükümlülüğü getirilmiştir.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etme bakımından İSGK, 4857 sayılı İşK'dan farklı olarak elli işçi sınırını ve iş güvenliği uzmanı bakımından sanayiden sayılma şartını kaldırmış ve yükümlülüğü tüm işyerileri bakımından getirmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından olumlu görünen bu durumun, özellikle küçük ölçekli işyerleri bakımından maliyeti sebebiyle uygulanabilirliği şüphelidir. Ancak kanun koyucu ondan az çalışanı bulunan işyeri bakımından destek sağlayarak bu sorunu bertaraf etme düşüncesindedir (İSGK m.7).

---

<sup>54</sup> Gülsevil Alpagut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, TİSK “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı” Semineri, (Ankara 25 Nisan 2012), Ankara, Matsa Basımevi, 2012, s.28.

<sup>55</sup> İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumlulukları için bkz. İSGK m.8.

#### 4.4.2 İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması yapılan uygulama ve alınan önlemlerin pratikte kalmasının önüne geçmesinde önemli bir etkidir. Bu bilincin oluşmasında ve alınan tedbirlere uygun hareket edilmesinin sağlanmasında iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi oldukça önemlidir<sup>56</sup>. İşveren tarafından alınması gereken tedbir, denetleme ve eğitim verme yükümlülüğünün yerine getirilmesi sonucunda ulaşılmak istenen sonuç sağlıklı ve güvenli bir ortamın oluşmasını sağlamaktadır. Bu nedenle; oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği kurulu ile bu alanda eğitilmiş ve uzman kişilerin ayrıca da odak noktamız olan işçilerin bu sürece dahil olması ile yapılan uygulamaların tek taraflı kalmasının önüne geçilmiş olur. Oluşturulmak istenen güvenli ve sağlıklı ortam çalışmalarına işveren veya vekili ile uzman kişiler ve işçilerin de katılmasıyla kağıt üzerinde kalan bir uygulama olmaktan çıkar.

İşverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü İş Kanunu m.80'de yer almakta idi. Buna göre, *“sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür”*<sup>57</sup>. Hükme göre, ifade edilen üç şartı sağlamayan işyerleri için bu kurulu kurma yükümlülüğü yoktur. 6331 sayılı İSGK m.22 ile işverene yine aynı yükümlülük getirilmiş ancak *“sanayiden sayılma”* şartı kaldırılmıştır<sup>58</sup>.

Kurulun oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri nelerden ibaret olduğunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte belirleneceği hükmün üçüncü fıkrasında ifade edilmiştir<sup>59</sup>. Bu çerçevede ilgili Bakanlık tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik<sup>60</sup> yürürlüğe konulmuştur.

İş Kanunu m.80/2'de ise işverenlerin, *“iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları”* uygulamakla yükümlü oldukları ifade edilmiştir. 6331 sayılı İSGK'da yer alan düzenlemede de, İŞK

---

<sup>56</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku), s.802.

<sup>57</sup> İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlü işyerleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Ömer Ekmekçi, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi, s.65-67.

<sup>58</sup> İSGK m.22'ye göre, *“Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular”*.

<sup>59</sup> İSGK m.30/5-F'de de benzer hükme yer verilmiştir.

<sup>60</sup> Bkz. 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı RG. Söz konusu yönetmeliğin İSGK çerçevesinde hazırlanacak yönetmeliğin yürürlüğüne kadar, İSGK ile aykırı olmayan hususlarda uygulanmasına devam edilecektir.

m.80/2 hükmü aynen korunmuştur. Buna göre, kurulu iş sağlığı ve güvenliği hukuku çerçevesinde alacağı kararlar işveren bakımından bağlayıcı niteliktedir. Düzenleme, 1475 sayılı İş Kanunu (Mülga) döneminde danışma kurulu niteliğinde olan iş sağlığı ve güvenliği kurulunu etkinlik kazandırmıştır<sup>61</sup>.

#### **4.4.3 Çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü**

İşveren, işyerindeki riskler ve çalışan sayısına göre<sup>62</sup> yapılacak seçimle veya seçimle belirlenemediği durumlarda atamayla çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür (İSGK m.20).

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir (İSGK m.20/3). Görevlendirilen bu temsilcilerin görevlerini yerine getirmeleri için gerekli imkan sağlanır ve hakları kısıtlanamaz. Eğer işyerinde yetkili bir sendika mevcutsa, işyeri sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak da görev yapacaktır. Şu halde sendika temsilcisini tabi çalışan temsilcisi olarak nitelendirmek mümkündür.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN İŞVEREN TARAFINDAN İHLALİ HALİNDE CEZAI SORUMLULUĞUNUN TEMELİ**

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

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal etmesi halinde, işveren kanun koyucu tarafından bir takım yaptırımlara tabi tutulmaktadır. İşveren ihlal ettiği iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine karşın hukuki, idari ve cezai yaptırımlarla şartlar çerçevesinde karşı karşıya kalmaktadır. Hukuki ve idari yaptırımlar, somut bir zarar meydana gelmese bile yükümlülüğün ihlali ile birlikte

---

<sup>61</sup> Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2004, s.262.

<sup>62</sup> İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir, ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki, yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç, beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört, binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş, ikibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı çalışan temsilcisi görevlendirilir (m.20/1-a).

uygulanabilirken, cezai yaptırımlar somut olarak bir zararın, yani iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesiyle birlikte uygulanmaktadır.

Hukuki ve idari yaptırımlar işverene tazminat ve para cezası yani ekonomik olarak yansıdığı için her zaman caydırıcı olmamaktadır. Bu sebeple, insanlar arasındaki hukuk kurallarının büyük bir kısmı caydırıcı olmasını sağlamak amacıyla ceza yaptırımları ile desteklenmiştir. Eşitler arasındaki ilişkileri düzenlemek için ihtiyaç duyulan cezai yaptırımlara, işçi-işveren gibi aralarında ekonomik güç dengesi bulunmayan ilişkilerde daha çok ihtiyaç duyulmuştur<sup>63</sup>.

Çalışmamızda, bu suç türlerinden iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık halinde meydana gelen iş kazalarında işverenin cezai sorumluluğu bakımından inceleme yapılacaktır.

## **2. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerin İhlali Halinde İşverenin Sorumluluk Türleri**

İşveren, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, alınan önlemlerin işçiler tarafından uygulayıp uygulamadığını denetlemek, işçilere bu konuda eğitim vermek, işyeri örgütlenmesini sağlamak ve işçilerin karşılaşacağı risk gruplarının tedbirlerini almak zorundadır. Çalışmamızın birinci bölümünde, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuat tarafından işverene getirilen yükümlülükleri detaylı bir şekilde incelenmiş, aynı zamanda işverenlerin önlem alma konusunda yükümlülüklerinin gelişen bilim ve teknolojiye göre mevzuat tarafından kesin sınırlarla çizilmiş bir işveren yükümlülüğünden bahsedilemeyeceği açıklanmıştır. İşverenin belirtilen yükümlülüklerle aykırı davranması halinde hem hukuki hem de cezai sorumluluğu sözkonusu olabileceği gibi, işin durdurulması, işyerinin kapatılması ve para cezası gibi idari yaptırımlarla da karşılaşacaktır. Bu bölümde, çalışma konumuz açısından mukayese yapabilmek için kısaca işverenin hukuki sorumluluğunun niteliğinden bahsedilecek sonrasında ise cezai sorumluluğu irdelenecektir.

---

<sup>63</sup> BIYIKLI, s.33; SÜZEK, Genel Esaslar, s.154.

## 2.1 İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlali halinde, meydana gelen iş kazalarında hukuki sorumluluğunun niteliği bakımından görüş ayrılığı bulunmaktadır. Yazarların bir kısmı işverenin yükümlülüklerine aykırı davranması halinde kusur sorumluluğunun söz konusu olması gerektiği savunulurken<sup>64</sup> diğer yazarlara göre ise işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayandırılacağı savunulmaktadır<sup>65</sup>.

### 2.1.1 Kusursuz sorumluluk

Kusursuz sorumluluğun doğması için kişinin kusurlu olması aranmaz. Belirli bir olayın veya durumun meydana gelmesi sorumluluğun doğması için yeterlidir<sup>66</sup>. Bu düşüncedeki amaç, mağdurun zarara tek başına katlanmasını engellemektir. Zira günümüz teknolojisi ile mağduru zarara uğratacak ve risk yaratacak etkenler artmakta olup; ancak hayatın akışı gereği kurulması gereken fakat tehlike yaratan bu tesislerin işlenmesi sonucu zarar gören işçilerin zararlarının giderilmesinden işverenlerin sorumlu tutulması gerekli görülerek tehlike sorumluluğu kavramı ortaya çıkmıştır.

### 2.1.2 Kusur sorumluluğu

İşverenlerin hukuki sorumluluğu konusunda, Borçlar Kanununda temel prensip kusur sorumluluğudur. Kusursuz sorumluluk halleri istisnai nitelik taşıdığı için kanunda açıkça belirtilmedikçe böyle bir sorumluluğun varlığından bahsedilemez<sup>67</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine yerine getirmeyen işverenin eyleminden dolayı ortaya çıkabilecek zararlandırıcı olay sonucunda işçinin iş kazası uğraması veya meslek hastalığına tutulması neticesinde işverenin kusurundan bahsedilecektir. Bu kusurlu davranış, bilerek ve isteyerek yani kasten olabileceği gibi, hukuka aykırı sonucu istememekle beraber neticenin gerçekleşmesini

---

<sup>64</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.972-974; EREN, s.89; ULUSAN, s.125.

<sup>65</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.281.

<sup>66</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s.214.

<sup>67</sup> Detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, s.353; Aynı yazar, İş Güvenliği, s. 210; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.281, OĞUZMAN, Kemal, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İHFM, C.34, S.1-4, İstanbul 1969, s.337; AKIN, s.87-88; SERATLI, s.48-49.

engellemek için gereken dikkat ve özeni göstermemesi yani ihmal şeklinde de gerçekleşebilecektir. Diğer bir deyişle, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek için gerekli dikkat ve özeni gösteren işveren kusurlu sayılmayacak dolayısıyla oluşan zararlardan sorumlu tutulmayacaktır.

Yargıtay'ın geçmişte verdiği kararlarda, Türk Hukukunda özel bir düzenleme olmadığı sürece geçerli sorumluluk türü kural olarak kusur sorumluluğu olduğundan bahisle işverenin sorumluluğunun kusura dayandığı görüşünü benimsemişti<sup>68</sup>. Sonraki tarihlerde Yüksek Mahkeme, sanayileşmenin ilerlemesi ve teknik araç ve gereçlerde artış görülmüş ve işveren tarafından alınabilecek önlemlerle dahi önüne geçilemeyecek tehlikelerin ortaya çıkması üzerine görüş değiştirerek, gözetme borcunu yerine getirmesine rağmen zararlandırıcı olayın gerçekleşmesini önleyemeyen işverenin meydana gelen zarardan dolayı tazmin sorumluluğu olacağını kabul etmiştir<sup>69</sup>. Nitekim Yargıtay 21. Hukuk Dairesi son tarihli kararlarında, önceki kararlarından farklı olarak işverenin iş kazasından kaynaklanan tazmin sorumluluğunun kusur esasına dayandığını belirtmiştir<sup>70</sup>.

## 2.2 İşverenin Cezai Sorumluluğunun Niteliği

İşverenin, mevzuat gereğince alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranarak işçinin iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulmasına sebebiyet vermesi dikkatsizlik ve tedbirsizlik sonucu bir kimsenin taksirle ölümüne veya taksirle yaralama suçu nedeni ile sorumlu tutulmasını gerektirecektir<sup>71</sup>. İşverenin alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamış olması halinde olası kastından dolayı kasten yaralama veya kasten öldürme suçlarından da sorumlu tutulabilecektir.

İşverenlere bu konuda fazla yükümlülük getirilmiş olduğu ve ağır cezai müeyyideler uygulanacağı söz konusu olsa da iş sağlığı ve güvenliği hukuku ile korunmak istenen menfaat ve sosyo-ekonomik dengeler karşılaştırıldığında bu cezaların olması hakkaniyete uygun olacaktır. Zira, işverenin alması gereken önlemi, ekonomik yük gerektirmesi, önemsememesi sebebi ile, almayarak bir işçinin

---

<sup>68</sup> AKIN, s. 89-94; SERATLI, s.50-53.

<sup>69</sup> Deyatlı bilgi ve örnek Yargıtay kararları için bkz. (YHGK, 18.3.1987, 86-9-722/87-203) AKIN, s. 89-94; SERATLI, s.50-53.

<sup>70</sup> Yarg. 21. HD, 12.2.2007, 14258/1170, Aktaran, SÜZEK, s.355.

<sup>71</sup> DEMİR, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005, s.138.

ölümüne veya yaralanmasına sebep olması karşısında tedbirsizlik ve dikkatsizliği nedeniyle sadece taksir sorumluluğundan bahsetmek maddi gerçeğe aykırı olacaktır.

İşverenin suçun faili olarak sorumlu tutulabilmesi için kusurunun bulunması gerekmektedir. Zira, ceza hukukunda bir kişinin neticeden sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olması gerekmektedir.

İşverenlerin büyük bir bölümü ne cezai ne de hukuki sorumluluklarının tam olarak bilincinde değildir. İşverenlerin hak ve yükümlülüklerinin farkında olabilmeleri için sistemli ve detaylı bir eğitim almaları, bu konuda bilgilendirilmeleri, yükümlülüklerinin ihlali halinde hukuki ve idari yaptırımların yanı sıra, hürriyetlerini kısıtlayıcı ve bağlayıcı cezalarla da sorumlu olacakları konusunda bilinçlendirilmeleri gerekmektedir. Bir başka anlatımla, işveren kesimi öncelikle bu konuda kendi iç eğitimini tamamlamalıdır<sup>72</sup>.

### 3. Cezai Sorumluluğun Temeli Olarak Kusur ve Türleri

Ceza hukukunda hiçbir konu, failde bulunması gereken irade kadar önemli ve temel bir sorun olmamıştır<sup>73</sup>. Ceza hukukunun temel koşulu insan davranışının iradi olarak gerçekleşmesidir. Diğer bir anlatımla, bir kimse, iradi olarak gerçekleştirmediği fakat hukuka aykırı olan hareketi nedeni ile sorumlu tutulamaz. Bir suçun oluşması için hukuka aykırı eylemi meydana getiren kişinin aynı zamanda bu eylemi meydana getirirken kusurlu olması gerekmektedir<sup>74</sup>. Bu itibarla iradi olmayan bir fiil, hukuka aykırı da olsa, suç teşkil etmeyecektir<sup>75</sup>.

1982 Anayasası'nın "Suç ve Cezalara İlişkin Esaslar" başlıklı 38. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, ceza sorumluluğu şahsidir. Anayasanın 38. maddesinin gerekçesinde, failden başka kişilerin suç sebebiyle cezalandırılmayacağı ve herkesin kendi kusurlu eyleminden sorumlu tutulacağı belirtilerek *kusur ilkesi* kabul edilmiştir<sup>76</sup>. Mevzuattaki düzenlemeler uyarınca, faile verilecek somut ceza, kusur ve

---

<sup>72</sup> BACAK, s.69.

<sup>73</sup> GROSS, Hyman, A Theory of Criminal Justice, New York, 1977, s.74, Nakleden; İÇEL, Kayıhan/ SOKULLU-AKINCI, Fusun/ÖZGENÇ, İzzet/SÖZÜER, Adem/MAHMUTOĞLU, Fatih Selami/ÜNVER, Yener, İçel Suç Teorisi, İstanbul 2004, s.198

<sup>74</sup> ARTUK, Mehmet Emin/GÖKÇEN, Ahmet/YENİDÜNYA, Ahmet Caner, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2009,s.475;İÇEL/SOKULLU-AKINCI/ÖZGENÇ/SÖZÜER/ MAHMUTOĞLU/ ÜNVER, s.198; SOYASLAN, Doğan, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2005, s.408 vd.

<sup>75</sup> DÖNMEZER, Sulhi/ERMAN, Sahir, Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku II, İstanbul 1999, s.143.

<sup>76</sup> "Anayasanın 38. maddesinin gerekçesinde bu ilke; "...ceza sorumluluğunun şahsi olduğu; yani failden gayri kişilerin bir suç sebebiyle cezalandırılmayacağı hükmünü getirmektedir. Bu ilke dahi ceza hukukuna yerleşmiş ve kusura dayanan ceza sorumluluğu ilkesine dahil ve terki mümkün olmayan temel bir kuraldır" sözleriyle açıklanmıştır." PARLAR,



sorumluluk ilkelerine göre belirlenmeli, ceza failin kusurundan daha ağır olmamalı ve failin kusurunun derecesi ve işlediği haksızlık ile orantılı olmalıdır<sup>77</sup>.

Ceza hukukunda bir eylemin suç olarak nitelendirilebilmesi için bazı yapısal unsurların bulunması gerekmektedir. Bu unsurlar, tipiklik, maddi unsurlar (fiil, netice, nedensellik bağı, fail, konu mağdur, suçun nitelikli unsurları) manevi unsurlar (kast, taksir, saik ve neticesi sebebiyle ağırlaşmış suçlar) ve hukuka aykırılıktır<sup>78</sup>.

Bir kimsenin cezai sorumluluğundan bahsedebilmek için, o kimsenin kendi iradi hareketiyle yönlendirdiği ve kontrolündeki bir hareketin varlığı gerekmektedir<sup>79</sup>. Şekli suçlar açısından fail ile failin yaptığı hareket veya neticeli suçlar açısından fail ile failin yaptığı hareket dolayısıyla meydana gelen netice arasında bulunan psişik, manevi bağın bulunması gerekir. Diğer bir anlatımla, icrai, ihmali veya ihmali suretiyle icrai bir hareketin fail tarafından gerçekleştirilmesi cezai sorumluluğun doğması için yeterli değildir. Fail ile hareket ve netice arasında bulunması gereken bu psişik ilişkiye öğretilde *manevi unsur, sübjektif unsur veya psikolojik unsur* denilmektedir<sup>80</sup>.

Ceza hukuku terminolojisi açısından dikkat edilmesi gereken, kusur ile kusurluluk kavramları farklı durumlar için kullanılmaktadır. Manevi, sübjektif veya psikolojik unsur başlığı altında yer alan kusur ve kusurluluk arasındaki fark, fail ve eylem açısından ortaya çıkmaktadır. Nitekim, failin kusurundan, fiilin ise kusurluluğundan bahsedilir. Başka bir anlatımla, manevi unsur fail yönünden ele alındığında kusur, fiil yönünden ele alındığında kusurluluktan söz edilmesi gerekecektir<sup>81</sup>.

Türk Ceza Hukukunda ilke olarak, belirli bir fiil ile fail arasında ve esas itibariyle psikolojik bir bağlantı niteliğinde olan kusurluluk çeşitli şekillerde görülebilir. Faildeki kusur veya eylemdeki kusurluluğun esas şekli, sübjektif sorumluluktur. Buna göre sübjektif sorumluluk, kusura dayanan sorumluluk çeşididir ve kastla işlenebileceği gibi kanunda açıkça düzenlenmesi halinde taksirle işlenmesi de mümkündür. Sübjektif sorumluluk ilkesi esas olmasına rağmen, kanunda açıkça düzenlenmesi halinde istisnai olarak kusura dayanmayan sorumluluk çeşidi olan

---

Ali/HATİPOĞLU, Muzaffer, Açıklamalı-Gerekçeli 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun Getirdiği Yenilikler Bağlamında Temel İlkeler ve Tanımlar Uygulama alanı Kast ve Taksir, İstanbul 2005, s.314,

<sup>77</sup> KOÇ, Seda, Kusur Yeteneğini Etkileyen Arizi Sebepler, Suç Politikası, Ankara 2006, s.530.

<sup>78</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.222.

<sup>79</sup> ÜNVER, Yener, Sebebinde Serbest Hareketler Kuramı, Prof. Dr. Sahir Ermen'a Armağan, İstanbul 1999, s.802.

<sup>80</sup> DÖNMEZER/ERMAN, Ceza Hukuku II, s.197 vd; CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, s.342-343.

<sup>81</sup> Detaylı bilgi için bkz. ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.475; İÇEL/SOKULLU-AKINCI /ÖZGENÇ/SÖZÜER/ MAHMUTOĞLU/ÜNVER, s.198.

objektif sorumluluk halleri ile de karşılaşılabılır<sup>82</sup>. Çalışma konumuz açısından subjektif sorumluluk hali söz konusu olduğundan sadece subjektif sorumluluk çeşitleri olan kast ve taksir açısından inceleme yapılacaktır.

### 3.1 Kast

Kural olarak ceza hukukunda sorumluluğun kaynağı kasttır. Kast failin gerçekleştirdiği hareketi ve bunun sonuçlarını bilmesi ve istemesidir.

765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 45. maddesinde kural olarak, kanunun suç olarak düzenlediği bir fiil dolayısıyla bir kişinin cezalandırılabilmesi için fiilin kasten işlenmiş olmasının gerektiği belirtilmişse de kastın tanımı yapılmamış ve bunun tanımlanması öğretiyeye bırakılmıştır<sup>83</sup>.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 21. maddesinde kastın varlığı için bilme ve isteme unsurlarının olması gerektiği belirtilerek hem doğrudan kast hem de olası kastın tanımları yapılmıştır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 21. maddesinin 1. fıkrasında, “*Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleşmesidir.*” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Ayrıca, 21. maddenin gerekçesinde, kastın, kişi ile hareket ve netice arasındaki psikolojik bağı ifade ettiği, suçun kanuni tanımındaki maddi unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesinin kastın varlığı için mutlak olduğu, suç tanımında birlikte yer almakla birlikte, fiilin haksızlık üzerinde etkili olmayan gerçekleştiğini bilinip bilinmemesinin kastın varlığı açısından önem taşımadığı özellikle belirtilmiştir<sup>84</sup>.

#### 3.1.1 Kastın unsurları

##### 3.1.1.1 Bilme unsuru

5237 sayılı TCK'nın 21. maddesinin birinci fıkrasında, kast kavramı tanımlanırken failin fiili bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesi gerektiği

---

<sup>82</sup> DÖNMEZER/ERMAN, Ceza Hukuku II, s.209; SOKULLU-AKINCI, Füsün, Ceza Hukukunda Sorumluluk, Ceza Hukuku Günleri 70. Yılında Türk Ceza Kanunu, İstanbul 1998, s.96.

<sup>83</sup> İÇEL/SOKULLU-AKINCI/ÖZGENÇ/SÖZÜER/MAHMUTOĞLU/ÜNVER, s.230; DÜZGÜN, Nuri/ELMACI, Şerafettin, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununa Göre Olası Kast Bilinçli Taksir ve Taksirle İşlenen Suçlar, Ankara 2009, s.29; APAYDIN, s.67; KAYMAZ, Seydi/GÖKCAN, Tahsin Hasan, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları, Ankara 2006, s.37 vd.

<sup>84</sup> TCK m.21'in tam gerekçesi için bkz. ÖZBEK, Veli Özer, Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı, TCK İzmir Şerhi, Ankara 2005, s.244.

vurgulanmıştır. Yani fail, suç unsurlarını tasavvur etmiş olmalı, zihninde canlandırmış olmalıdır. Burada belirtmek gerekir ki, öngörme ile bilmenin temeli olan tasavvur etmenin birbiri ile karıştırılmamasıdır. Zira, öngörme, tasavvur etmenin tam karşılığı olamamakla beraber diğer bir kusurluluk türü olan taksir için aranan tahmin etme anlamına gelebilmekte ve yanlış olma ihtimalini içermektedir. Halbuki bilme kavramı, failin yanlış olma ihtimalini ortadan kaldıran bir kavramdır.

Bilme unsurunun kapsamının ne olduğu kast kavramı açısından önemli olup, bilme unsurunun kapsamının nelerden oluştuğu aşağıdaki şekilde özetlenebilir;

aa. *Fail suç tipinde yer alan kendisi ile ilgili özellikleri bilmelidir*<sup>85</sup>. Kural olarak suçlar herkes tarafından işlenebileceği gibi istisnasi hallerde bazı suçların vücut bulması için failin belli niteliklere sahip olması gerekir ki, bunlara özgü suçlar denilmektedir.

bb. *Fail, suç tipinde yer alan mağdur ile ilgili özellikleri bilmelidir*<sup>86</sup>. Mağdurun 15 yaşından küçük olması, üstsoy veya altsoy olması, evli olması, reşit olmaması gibi özellikler bazen ağırlatıcı neden, bazen cezasızlık sebebi, bazende hafifletici neden olarak düzenlenmektedir<sup>87</sup>.

cc. *Fail, suç tipinde yer alan maddi unsurlarıda bilmelidir*. Örneğin, öldürdüğü varlığın insan, aldığı eşyanın taşınabilir bir eşya olduğunu bilmeyen bir kimse kasten adam öldürme ve hırsızlık suçları dolayısı ile cezai bakımdan sorumlu tutulamaz<sup>88</sup>.

dd. *Failin suç tipinde yer alan ağırlatıcı sebebi bilip bilmemesi konusunda ikili bir ayırım yapılması gerekmektedir*. Buna göre, ağırlatıcı sebep neticeye ilişkin ise ve suç netice sebebi ile ağırlaşmakta ise ortada objektif sorumluluk gerektiren bir hal söz konusu olacağından bilme unsurunun bu neticeyi kapsamı aranmaz. Buna karşılık, ağırlatıcı sebep, suçun konusunu oluşturuyorsa, bilme unsuru bu konuya ilişkin olacağından fail tarafından bilinmesi gerekmektedir<sup>89</sup>.

ee. *Fail, hareket ile netice arasındaki nedensellik bağı bilmelidir*. Suçun tamamlanması açısından gerçekleştirilen fiilden başka bu fiile bağlı olarak bir neticende meydana gelmesi gerekmektedir. Örneğin, fail, karşısındaki mağduru öldürmek kastı ile elindeki demir çubuk ile mağdurun kafasına vurur ve aldığı darbe

---

<sup>85</sup> ÖZBEK, s.250.

<sup>86</sup> ÖNDER, Ayhan, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Cilt II, İstanbul 1989, s.277.

<sup>87</sup> APAYDIN, s.73.

<sup>88</sup> DÖNMEZER/ERMAN, Ceza Hukuku II, s.216-217; APAYDIN, s.73; ÖZBEK, s.250.

<sup>89</sup> DÖNMEZER/ERMAN, Ceza Hukuku II, s.218; ÖZBEK, s.250.

ile o anda bayılan mağdurun öldüğünü zanneden fail, suç delillerini ortadan kaldırmak için cesedi denize atılması durumunda mağdur, demir çubuk darbesi ile değil de denize atılması sonucu boğularak ölmüştür. Bu durumda bu olay kastın varlığını etkilemeyecektir<sup>90</sup>.

Yukarıda anlatılanların dışında, fail tarafından, bireysel cezasızlık nedenlerinin, cezada indirim yapılması gereken bireysel nedenlerin, suça etki eden fakat fiilin haksızlık içeriğinde etkili olmayan hususların failce bilinmesi gerekmez. Örneğin, cezalandırılabilme şartları, muhakeme şartları, cezaya engel olan bireysel özellikler<sup>91</sup>.

### 3.1.1.2 İsteme unsuru

Ceza hukukunda kastın varlığı için bilmenin yanı sıra fail tarafından bilinen hareketin istenilmesi de gerekmektedir<sup>92</sup>. Yani kastın varlığından söz edebilmek için, hareketten doğan sonucun bilinmesi tek başına yeterli olmayıp aynı zamanda failin yaptığı hareket sonucunda istemesi gerekmektedir.

Kastın oluşması için gereken isteme kavramı, kast ile taksir arasındaki farkı ortaya çıkarmaktadır önemli bir etkidir. Zira, taksirli hareket sahibi fail, neticenin gerçekleşmesini istemez, halbuki kastta failin sorumlu tutulabilmesi için neticeyi mutlaka istemesi gerekmektedir<sup>93</sup>. Nitekim, Yagıtay tarafından da kastın bilme ve isteme unsurlarının birlikte değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>94</sup>.

Kasti hareket sonrasında meydana gelen neticeye bağlı olarak başka zorunlu neticelerin ortaya çıktığı durumlarda, failin iradesinin asıl neticenin yanında meydana gelen diğer zorunlu neticeleri de kapsadığı kabul edilir.

---

<sup>90</sup> İÇEL/SOKULLU-AKINCI/ÖZGENÇ/SÖZÜER/MAHMUTOĞLU/ÜNVER, s.232; ÖNDER, s.307, ÖZBEK, İzmir Şerhi, s.250, Aksi görüşte, APAYDIN, s.75; CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, s.381, “Kastta bilme unsurunun nedensellik ilişkisini kapsamaması gerekmez. Örneğin, fail öldürmek için boğazını sıktığı kişiyi öldürerek denize atsa ve henüz ölmemiş olan mağdur boğularak ölse, fail ölüm neticesini gerçekleştirmek için hareket ettğinden, başlangıçtaki kastın neticeyi kapsadığı kabul edilir. Nedensellik ilişkisindeki özellik gözönüne alınarak aslında iki ayrı suçta kast ile taksir olmak üzere iki yarı kusur türünün bulunması kabul edilemez. Buna, konuya 1825’te ilk kez değinen yazarına dıyla *Weber Kastı* denir.”

<sup>91</sup> ÖZBEK, s.251; ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.321.

<sup>92</sup> DÜLGER, s.81.

<sup>93</sup> CENTEL/ZAFER/ YENERER ÇAKMUT, s.383; ÖZBEK, s.251; APAYIN, s.77; DÜLGER, s.81.

<sup>94</sup> “...Kastın, öngörülen ve suç oluşturulan bir fiili gerçekleştirmeye yönelik irade biçiminde tanımlanan kastın iki unsuru bulunmaktadır. Bunlar düşünme ve öngörme (bilme) ile irade (isteme) unsurudur...” Yrg. CGK, 09.07.2002, 3-197/288; DÜZGÜN/ELMACI, s.35.

### 3.1.2 Kastın türleri

#### 3.1.2.1 Özel kast-Genel kast

Kanunda belirlenmiş olan bütün suç tiplerinde bulunması gereken kasta genel kast denir ve genel kastı bilerek ve isteyerek hareket etme unsurları oluşturur. İstisnai hallerde suçun oluşması için kanun tarafından özel bir saikin varlığı aranır. Saik, kast değil, kasttan önce gelen ve kastı hazırlayan bir düşüncedir<sup>95</sup>. Kanuni tanımda o suçun meydana gelmesi için aranan özel amaca saik, saikle işlenen suçlardaki kasta ise özel kast denir<sup>96</sup>.

Özel kast aslında genel kastı oluşturan bilme ve istemenin yanında kanunun failin belli bir amaçla hareket etmesini istediği hallerde söz konusu olur. Buna göre, özel kast genel kastı belirleyen, etkileyen bir saiktir<sup>97</sup>.

Suç tanımında özel kastla işlenmesi düzenlenen suç tiplerinin, genel kastla işlenmesi mümkün değildir. Ayrıca, özel kast bazı suçlar bakımından ağırlatıcı neden olarak düzenlenmişken bazı suçlar bakımından da hafifletici neden olarak düzenlenmiştir. Örneğin, TCK'nın 82. maddesinde, kasten öldürme suçunun, bir suçu gizlemek, delilleri ortadan kaldırmak veya işlenmesini daha kolaylaştırmak amacıyla veya kan gütme saiki veya töre saikiyle işlenmesi hali ağırlatıcı neden olarak düzenlenmiştir<sup>98</sup>. TCK'nın 144. maddesine göre, hırsızlığın bir hukukî ilişkiye dayanan alacağı tahsil amacıyla işlenmesi halinde daha az ceza verileceği düzenlenmiştir<sup>99</sup>.

#### 3.1.2.2 Ani kast-Düşünce kastı

Bir suçun işlenmesi ile fiil arasında zaman farkı yoksa ani kast söz konusudur. Örneğin, öfkeyle ve fevri olarak işlenen suçlar ani kastla işlenen suçlardır. Fiilin gerçekleşmesi ile fiilin yapılmasına karar verilmesi arasında zaman farkı varsa düşünce kastı söz konusudur. Düşünce kastı, neticeye ulaştırılacak bir planın yapılması, suçun işlenmesi sırasında kullanılacak araçlarının hazırlanması,

---

<sup>95</sup> ARTUK, Mehmet Emin, Özgürlüğü Tahdit Cürmü, Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, s.48 vd; ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.336.

<sup>96</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, s.391.

<sup>97</sup> SOYASLAN, s.418-419.

<sup>98</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.336.

<sup>99</sup> APAYDIN, s.91.

olayın tecrübe edilmesi gibi hususların önceden düşünülmesi olup düşünce kastının en tipik örneği, tasarlamadır<sup>100</sup>.

### 3.1.2.3 Başlangıçta kast-Eklenen kast

Neticeyi meydana getirmeye yönelik hareketin yapıldığı anda var olan kasta *başlangıçta kast*, buna karşın, hukuka uygun olarak yapılmaya başlanan harekete sonradan hukuka aykırı irade ile gerçekleşen kasta, *eklenen kast* denir. Örneğin, gayrimeşru olarak doğan çocuğun denize atılması, ancak pişman olunarak geri alınması halinde başlangıçta kast sözkonusu olacaktır. Örneğin bir konuta sahibinin rızası ile giren kişinin, daha sonra ev sahibinin çıkmasını istemesine rağmen çıkmaması halinde konut dokunulmazlığını ihlal suçunu işlemiş olur<sup>101</sup>.

### 3.1.2.4 Zarar kastı-Tehlike kastı

Fail, kanun tarafından suç ihdas edilerek korunan menfaate zarar vermek istemişse zarar kastı vardır. Fakat fail, kanun tarafından korunan yararı tehlikeye düşürmek istemişse tehlike kastı söz konusu olacaktır<sup>102</sup>. Bu ayırım, tehlike ve zarar suçlarının incelenmesi açısından önem arz etmektedir<sup>103</sup>.

Burada önemle üzerinde durulması gereken tehlike kastı ile tehlike suçlarınının karıştırılmaması gerektiğidir. Bir zarar suçu tehlike kastıyla işlenebileceği gibi, tehlike suçunun zarar kastı ile işlenmesi de mümkündür<sup>104</sup>.

### 3.1.2.5 Doğrudan kast-Olası (Dolayısıyla) kast

Türk Ceza Kanunu, iradenin hukuka aykırı fiil ile ilişkisine göre iki tür kast öngörmüştür. TCK'nın 21. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen doğrudan kastta, fail hem hareketi hem de hareket gerçekleşmesi sonucunda meydana gelecek neticeyi öngörmekte ve neticenin gerçekleşmesini istemekte, 21. maddenin 2. fıkrasında

<sup>100</sup> SOYASLAN, s. 419; KAYMAZ/GÖKCAN, s.40.

<sup>101</sup> İÇEL/SOKULLU-AKINCI/ÖZGENÇ/SÖZÜER/MAHMUTOĞLU/ÜNVER, s.240.

<sup>102</sup> ARTUK, Mehmet Emin/GÖKÇEN, Ahmet/YENİDÜNYA, Ahmet/Caner, Ceza Hukuku Genel Hükümler I, Ankara 2002, s.611-612; EREM/DANIŞMAN/ARTUK, s.454.

<sup>103</sup> “Tehlike kastından ilk defa Stoos söz etmiştir. Onun anlayışına göre tehlike kastı, kast ile taksir arasında yer alan bir kavramdır. Stoos verdiği örnekte, bir avının aynı yönde duran bir av ürkütücüsünü de yaralayabileceğini bildiği halde ava ateş etmesidir. Fakat bu örnekte tehlike kastını öngörülü taksirden ayırt etmek mümkün değildir. Bununla beraber, taksirin cezalandırılabilmesi için zararlı sonucun meydana gelmiş olması şarttır. Halbuki Stoos, sonuç meydana gelme bile failin tehlikeye meydan vermiş olmasından dolayı cezalandırılmasını ister. Kısaca sözkonusu olan kastlı tehlikedir.” EREM/DANIŞMAN/ARTUK, s.454; DÖNMEZER/ERMAN, Ceza Hukuku II, s.232, dn.123.

<sup>104</sup> DÖNMEZER/ERMAN, Ceza Hukuku II, s.232; ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, Ceza Hukuku Genel Hükümler 2002 Bası, s.479.

düzenlenen olası kastta ise, fail hareketi istemekte neticeyi öngörmekte fakat neticenin gerçekleşmesini kabullenmektedir<sup>105</sup>.

### 3.1.2.5.1 Doğrudan kast

Doğrudan kast, fail maksadına uygun davranışı gerçekleştirdiğinde hayat tecrübeleri veya fiziki kurallara göre neticenin mutlak surette gerçekleşeceği fail tarafından biliniyor ise doğrudan kast söz konusudur<sup>106</sup>.

Kasten işlenebilen suçlar hem olası kast hem de doğrudan kasta işlenebileceği halde, suçun düzenlendiği maddede eğer bilme unsuru özellikle belirtilmiş ise, bu durumda suç ancak doğrudan kastla işlenebilecektir. Örneğin, TCK'nın 267. maddesinde düzenlenen iftira suçu, TCK'nın 297/2. maddesinde düzenlenen infaz kurumu veya tutukevine yasak eşya sokma suçu, TCK'nın 261. maddesinde düzenlenen kişilerin malları üzerinde usulsüz tasarruf suçu gibi suçların olası kasıtlı işlenmesi mümkün değildir<sup>107</sup>.

### 3.1.2.5.2 Dolayısıyla (Olası) kast

TCK'nın 21. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiş olan olası kast, *muhtemel kast, dolayısıyla kast, gayrimuayyen kast veya olursa olsun kastı* olarak adlandırılmaktadır. Hukuk sistemimizde olası kast, cezada indirim öngören ve doğrudan kasta nazaran daha hafif yoğunluklu bir kast türüdür<sup>108</sup>.

Kanuni tanımın aksine olası kast, bir neticenin gerçekleşmesini isteyen failin, ulaşmak istediği neticeye bağlı olarak gerçekleşebilecek diğer neticeleri öngörmüş ve bu neticelerin gerçekleşmesini kabullenmesi halinde sözkonusu olacaktır. Başka bir anlatımla, fail, gerçekleşmesini istediği netice dışında kendi hareketine bağlı olarak gerçekleşebilecek başka tali neticelerin de muhtemelen gerçekleşebileceğini öngörmekte, ancak amacına ulaşmak yolunda başkaca tali neticelerin gerçekleşme olasılığını kabullenerek veya göze alarak hareketi gerçekleştirmektedir. Bu halde,

---

<sup>105</sup> SOYASLAN, s.414; HAKERİ, Hakan, Kasten Adam Öldürme Suçları, Ankara 2006, s.42.

<sup>106</sup> İÇEL/SOKULLU-AKINCI/ÖZGENÇ/SÖZÜER/MAHMUTOĞLU/ÜNVER, s.234; DÖNMEZER/ERMAN, Ceza Hukuku II, s.220; KAYMAZ/GÖKCAN, s.46; HAKERİ, s.42-43.

<sup>107</sup> KAYMAZ/GÖKCAN, s.46.

<sup>108</sup> KAYMAZ/GÖKCAN, s.48.

failin olası kastından yani olursa olsun kastından sorumlu olması gerekecektir<sup>109</sup>. Burada her ne kadar açık ve seçik bir isteme yok ise de aynı neticeye sebep olan bir istememiş olmama hali sözkonusudur<sup>110</sup>, <sup>111</sup>.

Örneğin, fail öldürmek istediği kişiye ateş ederken, kurşunun mağdurun yanında bulunan kişiye de isabet edebileceğini öngörmekte ancak bu isabet etmeyi önemsememekte ve mağdurun yanında bulunan kişilerinde yaralanması veya ölmesi neticesinin gerçekleşmesini kabullenmektedir<sup>112</sup>.

### 3.2 Taksir

5237 sayılı TCK'nın 22/2. maddesinde taksir, "*Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanunî tanımında belirtilen neticesi öngörülmeden gerçekleştirilmesidir*" şeklinde tanımlanmıştır.

Kural olarak, suçlar ancak kasten işlenebilirken, kasten işlenmeyen bir fiilin suç olması için fiilin taksirle işlenebileceğinin kanunda düzenlenmiş olması şarttır<sup>113</sup>.

765 sayılı TCK'nın 455 ve 459. maddelerinde taksir tanımı yapılmamakla birlikte taksirli fiillerin kaynakları ve meydana geliş biçimleri olarak; tedbirsizlik, dikkasizlik, meslek ve sanatta acemilik, nizam talimat ve emirlere riayetsizlik sonucu ölüm veya yaralamaya yol açma şeklinde sayılmıştı. Taksirin şekilleri olarak kabul edilen tebirsizlik, dikkatsizlik ve diğer kavramlar aslında fail tarafından uyulması gereken ve hukuk düzenince kendisine yüklenmiş olan objektif özen yükümlülüğünü ifade etmektedir<sup>114</sup>.

5237 sayılı TCK'da ise taksirin tanımı yapılmasına rağmen biçimleri konusunda açıklama yapılmamıştır. Fakat, madde metninde taksirin kurucu unsuru olarak *dikkat ve özen yükümlülüğü* kavramına yer verilmiştir<sup>115</sup>.

Taksirli suçların temeli, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranılmasına dayalıdır. Bu nedenle taksir ve ihmal kavramları birbiriyle iç içedir. Örneğin, bir

---

<sup>109</sup> ÖZGENÇ, İzzet, Bilinçli Taksir, Prof. Dr. Çetin Özek'e Armağan, Galatasaray Üniversitesi Yayını, İstanbul 2004, s.708; CENTEL/ZAFER/YENERERÇAKMUT, s.387; İÇEL/SOKULLUAKINCI/ÖZGENÇ/SÖZÜER/MAHMUTOĞLU/ÜNVER, s.235; ARTUK /GÖKÇEN /YENİDÜNYA, s.324-325; APAYDIN, s.121.

<sup>110</sup> DÖNMEZER/ERMAN, Ceza Hukuku II, s.223.

<sup>111</sup> "...Hasım telakki ettiği kişiden başka kimselerin de var olduğu lokantaya girerek önceden tartışmış olduğu Yüksel'e tevcihen tabancasını dört el ateşleyen, Yüksel'in yanı ve arka bölümünde bulunan kişileri de görmesi nedeniyle, onlardan biri veya bir kaçının isabet alıp ölebileceğini öngörür durumda atışlarını tevali ettirerek maktul Fatih'in isabet almasına ve ölmesine neden olan sanığın eyleminin Yüksel'i öldürmeye teşebbüs ve Fatih'i gayrimuayyen kastla (olası kastla) öldürmek olduğunda kuşku bulunmadığı..." Yarg. 1. CD., 18.02.2004, 3799/374, HAKERİ, s.43.

<sup>112</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, s.387.

<sup>113</sup> KAYMAZ/GÖKCAN, s.34.

<sup>114</sup> KAYMAZ/GÖKCAN, s.66.

<sup>115</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, s.404.



garantörün/yükümlünün önlenebilir bir neticeyi istemeden ve özen görevine aykırı olarak engellenmemesi halinde ihmali hareket dolayısı ile taksirli suç işlenmesi muhtemeldir<sup>116</sup>. Bu nedenle, dikkat ve özen yükümlülüğünün açıklığa kavuşturulması açısından 756 sayılı TCK'da düzenlenmiş olan taksir biçimlerini açıklamakta fayda vardır.

Taksir biçimlerinden ilki *tedbirsizlik* olup, tedbirsizlik, kişilere yüklenmiş olan tedbir görevine aykırılık teşkil eden belirli bir neticenin meydana gelmesine engel olabilecek önlemlerin alınmasının ihmali<sup>117</sup>. Önemle belirtmek gerekir ki, tedbirsizliğin cezai anlamda taksir sorumluluğunu doğurabilmesi için faili tedbirli davranmaya mecbur eden hukuki bir yükümlülüğün bulunması gerekir; ancak, bu yükümlülük pozitif hukuk kuralı ise, bu durumda tedbirsizlik değil, emir ve talimatlara riayetsizlikten bahsedilmesi gerekecektir<sup>118</sup>.

*Dikkatsizlik* ise, genellikle olumlu bir harekette bulunmayı gerektiren fakat işlere gerekli dikkat ve özeni gösterilmemesi halidir ve dikkatsizlik hali teşkil eden fiiller genellikle icrai hareketle gerçekleştirilirler<sup>119</sup>.

*Meslek ve sanatta acemilik* ise, belirli bir mesleği yapan kimsenin, icra ettiği meslek ve sanata ilişkin usul ve esasları bilmemesi veya mesleği icra için gereken beceriden yoksun olması halinde sözkonusu olacaktır<sup>120</sup>. Kişinin taksirin bu biçiminden dolayı sorumlu tutulabilmesi için o mesleği yapmaya ehil olması gerekmektedir.

*Nizam, emir ve talimatlara riayetsizlik halinde* ise, yetkili merciler tarafından insanlar arasındaki ilişki ve faaliyetleri düzenlemek adına getirilen kurallara aykırı davranış sonucu zarara sebebiyet verilmesi taksir boyutunda cezai sorumluluk gerektirecektir<sup>121</sup>.

Çalışma konumuz açısından değinilmesi gereken bir nokta, işyerinde işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına, İş Kanunu m.77 gereğince, gerekli her türlü önlemin alınması kuralı getirilmiş ve bu kanun maddesine bağlı olarak ayrıca çeşitli yönetmelikler çıkarılacak hangi konularda hangi önlemlerin alınması gerektiği, işverenler tarafından dikkat edilmesi gereken hususlar belirtilmiştir.

---

<sup>116</sup> HAKERİ, Hakan, Ceza Hukukunda İhmal Kavramı ve İhmali Suçların Çeşitleri, Ankara 2003, s.243.

<sup>117</sup> ÖZTÜRK, Mustafa, Taksirden Doğan Cezai ve Hukuki Sorumluluk, İstanbul 1995, s.25.

<sup>118</sup> DÖNMEZER/ERMAN, Ceza Hukuku II, s.267.

<sup>119</sup> ÖZTÜRK, s.25; İÇEL, s.199.

<sup>120</sup> ÖZTÜRK, s.26.

<sup>121</sup> ÖZTÜRK, s.26-27.

Kanun maddesi ve yönetmelik hükümlerinde alınması gereken önlemlerin alınmaması halinde nizam kurallarına aykırılık nedeni ile dikkat ve özen yükümlüğünü yerine getirmeyen işverenin meydana gelen zararlardan dolayı cezai anlamda taksir sorumluluğundan sorumlu tutulması söz konusu olacaktır. Diğer bir yandan, yönetmeliklerde yer almamasına rağmen bilim ve teknolojinin değişmesine bağlı olarak işveren tarafından alınması gereken önlemlerin alınmaması halinde dikkatsizlik nedeni ile işverenin özen yükümlülüğüne aykırı davranması sonucu meydana gelen zararlardan dolayı cezai anlamda taksirli sorumluluğundan bahsetmek gerekecektir.

Ayrıca, nizamlara aykırılık nedeniyle doğabilecek zarardan dolayı taksirli sorumluluğun yanı sıra nizam kuralına aykırı davranılması zararlı sonuç meydana getirmese bile sırf aykırılık davranılması nedeni ile sorumluluk söz konusu olabilir. Örneğin, işverenin İş Kanunu'nun 77. maddesine aykırı davranması halinde zararlı sonuç meydana gelmese bile İş Kanunu'nun 105. maddesi gereğince idari para cezası ile sorumlu tutulur.

### **3.2.1 Taksirin unsurları**

Hem öğretisi hem de Yargıtay Kararlarına bağlı olarak taksirin unsurlarını aşağıdaki şekilde belirlemek mümkündür<sup>122</sup>.

#### **3.2.1.1 Fiilin taksirle işlenebilen bir suç olması**

Türk Ceza Kanununun sistematüğinde kural olarak, her suç ancak kast ile işlenebilir. Bununla birlikte, 5237 sayılı TCK'nın 21. maddesinin 1. fıkrasında, taskirli ceza sorumluluğunun ancak kanun tarafından düzenlenmesi halinde söz konusu olabileceğı belirtilmiştir.

Bu bağlamda, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda, öldürme (m. 85), yaralama (m. 89), iflas (m. 162), genel güvenliğin tehlikeye sokulması (m. 171), radyasyon yayma (m. 172/4), atom enerjisi ile patlamaya neden olma (m. 173/2), trafik güvenliğini tehlikeye sokma (m. 180), çevreyi kirletme (m. 182), zehirli madde katma (m. 185/2), devletin güvenliğini ve siyasal yararına ilişkin bilgileri açıklama

---

<sup>122</sup> “Yargıtay Ceza Genel Kurulu, 16.10.2007 tarihli ve 9-192/211 sayılı kararında, taksirin unsurlarını, fiilin taksirle işlenebilen bir suç olması, hareketin iradiliğı, neticenin iradi olması, hareketle netice arasındaki nedensellik bağının bulunmaması, neticenin öngörülebilmesi şeklinde göstermiştir.” ARTUK/GÖKÇEN/ YENİDÜNYA, s.360.

(m. 329), yasaklanan bilgileri açıklama (m. 336), casusluk (m. 338) suçlarının taksirle işlenmesi halinde de cezalandırılacağı öngörülmektedir<sup>123</sup>.

### 3.2.1.2 Hareketin iradi olması

Taksirli eylemin varlığından söz edebilmek için failin hareketinin iradi olması şarttır. Hareketin iradi olmadığı durumlarda taksirin varlığından söz edilemez. Taksir oluşturacak hareket icrai veya ihmali olabileceksede bu icrai veya ihmali hareketin iradi olması gerekir. Bununla birlikte hareketin bizzat fail tarafından gerçekleştirilmesi şart olmayıp, faile yüklenebilen bir hareketin var olması da sorumluluğun faile yüklenebilmesi için yeterlidir. Ancak failin sorumlu olabilmesi için başkası tarafından gerçekleştirilen hareketten dolayı da failin kusurlu olması gerekmektedir<sup>124</sup>.

### 3.2.1.3 Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranma

Taksirden dolayı failin sorumlu tutulabilmesi için failin taksirli hareketin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılıktan kaynaklanması zorunludur. Objektif özen yükümlülüğü toplum içinde kişiyi basiretli davranmaya iten, başkalarına zarar vermemek için daha dikkatli ve özenli davranmaya zorlayan kuralların tümüdür. Söz konusu kurallar, yazılı olabileceği gibi toplumun ortak hayat tecrübeleri sonucu oluşan yazılı olmayan sosyal kurallar da olabilir. Sosyal kuralların yanı sıra belirli bir mesleğin icrası için gereken davranış biçimleri ya da belirli bir meslek mensubu olanların da mesleklerinin ortak bilgi birikimi ve tecrübesi uyarınca uymaları gereken kurallar da bu kapsamda değerlendirilir<sup>125</sup>.

Bazı görev ve işlerin yerine getirilmesi, o işin görülmesiyle birlikte bazı tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Görülen iş nedeniyle ortaya çıkabilecek risk ve tehlikelerin ortadan kaldırılması veya en azından en az seviyeye indirilmesi için dikkatli ve özenli davranılması gerekmektedir. Bu durum çalışma konumuz olan iş sağlığı ve güvenliği açısından önem arz etmektedir. Bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeler işyerlerinde kullanılan makina ve ekipmanların nitelikleri artmakla

---

<sup>123</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.360-361; APAYDIN, s.186

<sup>124</sup> KESKİN, O. Kadri, Taksirle Ölüm ve Yaralanmaya Neden Olma, Ankara 1994, s.89.

<sup>125</sup> “Yasa koyucu, taksirli suçların neler olduğunu belirleyip cezalandırırken, toplumda o anda yaygın olan ortak deneyime dayanarak belirli meslek grubunda çalışanları daha dikkatli olmaya zorlamıştır. Kendi eyleminin olası ve öngörülebilir neticelerini hesaplamakta iradi olarak özen göstermeyen kişi taksirli sayılarak sorumlu tutulacaktır.” Yarg. CGK, 16.05.2000, 9-104/110; KAYMAZ/GÖKCAN, s.94.

birlikte bu makinaları kullanarak veya makinalarla aynı ortamda çalışmak zorunda olan işçiler açısından söz konusu gelişmeler tehlike arzedeabilmektedir. Bu tehlikelerin bertaraf edilmesi adına işverenlere ve işçilere dikkatli ve özenli davranma yükümlülüğü getirilmiştir.

#### **3.2.1.4 İstenmeyen öngörülebilir bir neticenin olması**

Taksirli bir suçtan bahsedebilmek için failin hareketi sonucunda meydana gelen neticenin öngörülebilir nitelikte olması gerekmektedir. Netice öngörülebilir değil fakat istenmiş ise taksirden değil kasttan bahsetmek gerekecektir. Failin neticeyi öngörüp öngörememesi taksirin çeşitleri (bilinçli-bilinçsiz taksir) bakımından önem taşımaktadır.

Burada dikkat edilmesi gereken, fail tarafından öngörülebilir neticenin istenmemesidir. Nitekim, taksirden bahsedebilmek için netice öngörülmüş olsun veya olmasın fail tarafından neticenin istenmemesi gerekir<sup>126</sup>. Gerçekten de, failin neticeyi öngörebilmesi neticeyi istediği anlamına gelmez. Şayet fail neticeyi istiyor ise bu durumda failin taksirinden değil, kastından sorumlu tutulması gerekecektir.

#### **3.2.1.5 Hareket ile netice arasında nedensellik bağı bulunması**

Tüm suçlar için genel kural olan hareket ile netice arasındaki illiyet bağının varlığı taksirli suçlar açısından da geçerlidir. İlliyet bağı, diğer adı ile nedensellik bağı açısından taksirli suçlar için özellik arzeden durum, neticenin failinin hareketinin yanı sıra üçüncü kişi veya mağdurun hareketi ile birleşmesi durumunda illiyet bağının nasıl şekil alacağı konusudur.

Netice, sadece failin kusurlu hareketi sonucu meydana gelmiş ise, sorumluluğun sadece faile ait olacağı konusunda tartışma bulunmamaktadır. Eğer failin kusurlu hareketine üçüncü kişinin hareketi eklenmiş ise, bu durumda ikili bir ayrıma gidilmesi gerekecektir. Birinci ihtimalde, failin kusurlu hareketine üçüncü kişinin kusursuz eylemi eklenerek meydana gelen neticeden üçüncü kişinin sorumluluğu olmayacaktır.

İkinci ihtimalde, failin kusurlu eylemine üçüncü bir kişinin kusurlu hareketi eklenerek netice meydana gelmiş ise bu durumda herkes kendi kusurlu hareketi

---

<sup>126</sup> KESKİN, s.90.

ölçüsünde eyleminden sorumlu olacaktır. Örneğin; işveren tarafından gerekli güvenlik önlemlerinin alınmadığı bir inşaatta çalışan iki işçi, içi çöp dolu çuvalı dikkat etmeden 5. kattan aşağı atarak yolda yürümekte olan A'yı yaralamışlardır. Bu durumda, işverenin güvenlik önlemlerini almaması sebebiyle, işçilerin ise dikkat etmeden çöp çuvalını 5. kattan aşağı atmaları sebebiyle cezai sorumlulukları söz konusu olacaktır. Bu durumda, hem işveren hem de olayda rolü olan işçiler kendi kusurları çerçevesinde taksirle yaralama suçu nedeniyle sorumlu tutulacaklardır<sup>127</sup>.

Aslında bu kuralın temelinde taksirli suçlarda iştirak olmaz prensibi yatmaktadır<sup>128</sup>. Nitekim, TCK'nın 22. maddesinin gerekçesinde de şöyle denilmektedir; *“birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda herkes kendi kusuru göz önünde bulundurulmak suretiyle sorumlu tutulur. Taksirli suçun kanuni tanımında belirlenen netice birden fazla kişinin karşılıklı olarak işledikleri taksirli fiiller sonucunda gerçekleşmiş olabilir.*

Eğer failin hareketine mağdurun hareketi eklenerek netice meydana gelmiş ise bu durumda, dört farklı durumla karşılaşılacaktır. İlk ihtimalde, mağdur neticenin meydana gelmesinde kusursuz olabilir ki bu durumda fail meydana gelen neticeden tek başına sorumludur.

İkinci ihtimalde, mağdurun hareketi normal olmamakla beraber hukuka aykırı olması durumunda, failin hareketinin kusurlu olup olmadığının araştırılması gerekecektir. Şayet failin hareketi kusurlu ise, mağdurun hukuka aykırı olmayan ama normalde olmayan hareketi yüzünden illiyet bağı zarar görmeyeceğinden fail kusurlu eylemi dolayısı ise sorumlu tutulacaktır. Fail, kusurlu değilse, zaten sorumlu tutulmayacaktır.

Üçüncü ihtimalde, failin kusurlu hareketine mağdurun kusurlu hareketi eklenmiş ise, bu durumda her iki taraf da kusuru oranında sorumlu olacaktır. Örneğin; işvereni tarafından bakım ve onarımı zamanında yapılmayan elektrikli çay demleme aletini kullanım talimatlarına aykırı şekilde günlük kullanım süresinin iki katı süre boyunca kullanarak aletin elektrik kaçırmasına ve alet sorumlusu işçi

---

<sup>127</sup> ÖZGENÇ, İzzet, Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi, Ankara 2006, s.230.

<sup>128</sup>“Taksirli fiillerde failin hareketi icrai veya ihmali olabileceği, taksirli suçun birden fazla fail veya birden fazla hareket ile meydana getirilebileceği, faillerin ve her birinin hareketlerinin sonucunda istenmeyen neticenin meydana gelmesi halinde iştirak halinde değil, taksirli hareketlerin biraraya gelmesinden yani nedenlerin içtimaından söz edilebileceği Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 1970 ve 1976 tarihli ve taksirli suçlara daha önce bakan 4. ve 9. Ceza Dairelerinin muhtelif kararlarında belirtilmiş ve taksirli suçlarda iştirakin değil birlikte işlemenin söz konusu olabileceği ve nedenlerin içtimaının neticeyi meydana getirdiği bu hallerde her birinin hareketlerinden sorumlu olacakları..” Yarg. 2. CD, 27.05.1998, 4684/6951; ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.364, dn. 564.

(mağdurun) ölümüne veya yaralanmasına sebebiyet veren eylem dolayısıyla hem mağdur işçi hem de fail işveren kusurları oranında sorumlu tutulacaktır.

Son ihtimalde ise, mağdur ve failin hareketleri sonucunda meydana gelen zararlı neticede failin kusuru olmayabilir ki bu durumda da failin sorumluluğundan bahsedilemeyecektir. Örneğin; inşaat alanında işveren tarafından işçilere makinaları kullanmak için verilen kullanma talimatını okuyup imzalamasına rağmen, verilen maskeyi takmayan işçinin kaynak ateşi sonucu gözünü kaybetmesi durumunda mağdur işçi kendi kusurlu hareketinden sorumlu olacaktır. Zira, işveren, kendi üzerine düşen özen ve dikkat yükümlülüğünün bir çeşidi olan İş Kanunu'nun 77. maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemi almış olmasına rağmen, işçinin dikkatsiz ve özensiz davranışı sonucu gerçekleşen yaralanmadan sorumlu olmayacaktır.

### **3.2.2 Taksirin türleri**

Kanun metninde açıkça bir bilinçli bilinçsiz taksir ayrımından bahsedilmemekle beraber ilgili kanun maddesinin 3. fıkrasında, kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi hâlinde bilinçli taksir olarak tanımlanmıştır. Bu durumda çalışmamızda, 22. maddenin 2. fıkrasında yer verilen “taksir” terimi, öğretide olduğu gibi “bilinçsiz taksir” olarak ifade edilecektir.

#### **3.2.2.1 Basit taksir**

Öngörülebilir neticenin fail tarafından öngörülememesi sebebiyle kanuni tipteki neticenin meydana gelmesine ile oluşan taksir çeşidine bilinçsiz, basit, şuarsuz taksir denilmektedir.

Basit taksirde, hukuk düzeni tarafından kendisine özen ve dikkat yükümlülüğü yüklenen fail hareketi ile bu dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranarak aslında öngörülecek bir neticeyi öngöremeyerek ve istemediği bir neticeye sebep olmaktadır.

#### **3.2.2.2 Bilinçli taksir**

Bilinçli taksir, failin hukuka aykırı neticeği öngördüğü halde gerçekleşmeyeceğini düşünerek hareketine devam etmesiyle oluşan taksir türüdür.

Failin bu inanç ve güveninin dayanağı failin kendi şahsi niteliklerinden kaynaklanabileceği gibi yani; bilgisi, kabiliyeti, tecrübesi, genel olarak talih, şans ve ve benzeri etkenlerden kaynaklanabilmektedir<sup>129</sup>. Ayrıca Türk Ceza Kanunu'nun 22/3. maddesi uyarınca bilinçli taksir cezada ağırlatıcı sebep olarak düzenlenmiştir.

Gerek bilinçli gerekse bilinçsiz taksirde, fail gerçekleşen neticeyi istememektedir. Ancak bilinçsiz taksirde öngörülmesi gereken netice fail tarafından öngörülemez iken bilinçli taksirde, fail neticeyi öngördüğü halde neticenin gerçekleşmesini istememektedir<sup>130</sup>.

### 3.2.2.3 Bilinçli taksirin olası kasttan farkı

Kanuna göre, bilinçli taksir kişinin öngördüğü neticenin gerçekleşmesini istememesine rağmen neticenin meydana gelmesi; olası kast ise kişinin suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen fiili işlemesidir. Her iki kusurluluk çeşidinde de netice fail tarafından öngörülmekte ancak olası kastta netice göze alınıp kabullenilirken bilinçli taksirde tam tersine neticenin göze alınmaması ve istenmemesi söz konusudur<sup>131</sup>.

Örneğin; kimyasal madde üretimi yapılan işyerinde çalışan işçinin, duvarda asılı olan “sigara içmeyiniz”, “ateşle yaklaşmayınız” levhalarındaki uyarılara rağmen, kimyasal maddelerin bulunduğu depoya elinde sigarayla girmesi, izmariti yere atması ve ayağı ile söndürdüğü kanısıyla depodan ayrıldıktan sonra, sönmemiş izmarit nedeniyle meydana gelen patlama olayı neticesinde yaşanan ölüm ve yaralanmalar sebebiyle bilinçli taksirle sorumlu olacağı açıktır.

Failin olası kasttan sorumlu tutabilmesi için neticeyi kabullendiğinin ispatlanması gerekecektir. Çünkü neticeyi öngörmüş olması o neticeyi kabullendiği anlamına gelmez. Örneğin, düğün gibi kamuya açık alanlarda silah sıkılması halinde, failin olası kastından sorumlu tutulabilmesi için neticeyi kabullenerek ateş ettiğinin ispatlanması gerekir<sup>132</sup>. Söz konusu olaylarda, silahı kullanan failer gerçekleşen ölüm neticesini kesinlikle istememektedirler. Şayet, fail silahını havaya değil de, yere paralel şekilde ateşler ise bu durumda olası kast konusundaki “kabullenme” iradesi

---

<sup>129</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.377.

<sup>130</sup> ÖZTÜRK, s.24.

<sup>131</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, s.403-404.

<sup>132</sup> HAKERİ, s.45; DÜLGER, s.95.

ispatlanmış olacaktır. Failin neticenin meydana gelmemesi için yapabileceği şeyi yapmadığı sonucuna varılacaktır.

Yargıtay kimi kararlarında bilinçli taksir olarak düşünülebilecek olaylarda, olası kast yönünde karar vermiştir. Örneğin Yargıtay bir kararında, *“Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, olayın geçtiği düğün evindeki oda fazla geniş olmadığı halde, içeride 15-16 kişilik topluluk vardır. Maktul ile beraber 5-6 kişi de odanın içinde ve perdenin önünde yerden 40 cm. kadar yüksekteki seki üzerinde oturmaktadır. Tanık beyanlarına göre, çizilen kroki ve ekilen temsili resimlerden sanığın oturduğu yerden pencere istikametine doğru ateş ederken silahını yere paralel denebilecek bir açıyla tuttuğu ve sanıkla seki üzerinde oturanlar arasında takribi 3 metre mesafe olduğu anlaşılmaktadır. Belirtilen şekilde yapılan atış sonucu objektif olarak ölüm neticesinin meydana gelebileceği doğal görüldüğünden sanığın sorumluluğu gayrimuayyen kasta dayanan bir sorumluluktur...”* demiştir. Olası kastın belirlenmesinde objektif bakış açısı ile ölüm neticesinin meydana gelmiş olmasının hayatın olağan akışına uygun olduğunun kabul edilerek kıstas alınması kaza ve tesadüf dışındaki tüm olaylarda doğrudan kastın var olduğunu kabul etmek anlamına gelecek ve taksir sorumluluğunun içi boşaltılmış olacaktır<sup>133</sup>.

Gerçekten de, olası kastın belirlenmesinde, daha doğru bir ifadeyle olası kast ile bilinçli taksir arasında yapılacak ayırmada en önemli unsur, fail tarafından öngörülen neticenin gerçekleşmesinin kabullenilmesidir. Uygulamadaki, olası kast, bilinçli taksir ayırımında yarar sağlayacak husus ise, faildeki *“kabullenme”* halinin ispatlanmasıdır. Faildeki *“kabullenme”* iradesinin ispatlanması halinde bilinçli taksirden değil olası kasttan bahsedilmesi gerekecektir.

### 3.2.3 Taksirde kusurun dereceleri

Ceza hukukunda taksirin derecesinin kural olarak bir önemi olmamakla beraber, esas olan taksirin varlığı veya yokluğu meselesidir<sup>134</sup>. 765 sayılı TCK'nın 445 ve 459. maddelerinde taksirli sorumluluk neticesinde verilecek olan cezanın tayini kusurun derecesine göre sekizde sekiz üzerinden hesaplama yapılmaktaydı<sup>135</sup>. 5237 sayılı TCK'nın sistemetiğine göre ise, eski kanundaki karşılıklı kusur ve

---

<sup>133</sup> HAKERİ, s.45.

<sup>134</sup> MERAN, Necati, Yeni Türk Ceza Hukukunda Kişilere Karşı Suçlar, Ankara 2008, s.122.

<sup>135</sup> İÇEL/SOKULLU-AKINCI/ÖZGENÇ/SÖZÜER/MAHMUTOĞLU/ÜNVER, s.260.



matematiksel derecelendirme sistemi terk edilmiş<sup>136</sup> ve 22. maddenin 4. fıkrası ve 61. maddesi uyarınca hakim somut olayın özelliklerini dikkate alarak failin kusurlu olup olmadığını takdir edecek, failin kusurlu bulunması halinde ise, kusurun ağırlığı ile diğer olgularıda değerlendirerek suçun kanuni tanımındaki cezanın alt ve üst sınırı arasında bir cezaya hükmedecektir<sup>137</sup>.

Matematiksel olarak belirlenmemesine karşılık, uygulamada kolaylık sağlaması açısından ayrılan taksir dereceleri aşağıdaki gibidir;

*Ağır taksir*; fail tarafından işlenen fiilden doğan zarar, herkes tarafından tahmin edilebilecek nitelikte ise bu durumda failin ağır derecede taksirli fiili olduğundan bahsedilebilecektir. Örneğin, okul binasının yanındaki caddeden öğrencilerin çıkış zamanında süratli araç kullanarak bir kimsenin ölümüne ya da yaralanmasına neden olma halidir.

*Hafif taksir*; failin kusurlu fiilinden meydana gelen zararın ancak dikkatli ve özenli kimseler tarafından tahmin edilebilmesinin mümkün olduğu durumlarda söz konusu olacaktır. Örneğin, geceleyin تنها bir caddede süratli bir hızda araç kullanarak başkasına çarpan kişinin kusuru bu şekildedir<sup>138</sup>.

*Çok hafif taksir ise*, failin fiilinden dolayı gerçekleşen zararın ancak istisnai ve olağan üstü bir dikkat ve basiret niteliğine sahip kişiler tarafından tahmin edilebilmesi durumudur. Örneğin, caddede kurallara uygun bir şekilde araç kullanan sürücünün önüne yaya yolunda bulunan bir çocuğun aniden yola atılması sonucunda oluşan kaza bu tür taksir derecesine örnek gösterilebilir<sup>139</sup>.

Bu sınıflandırma taksir sorumluluğunun belirlenmesinde mutlak bir ölçü değildir. Fakat, faile verilecek cezanın alt ve üst sınırlarının TCK'nın 61. maddesi uyarınca somut olarak belirlenmesi bakımından kullanılabilir bir ölçüt olarak kullanılmaktadır<sup>140</sup>.

---

<sup>136</sup> BAYRAKTAR, Köksal, Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, Hukuk ve Adalet Dergisi, Y. 2, S. 5, Nisan 2005, s.222.

<sup>137</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.385.

<sup>138</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.384.

<sup>139</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.384.

<sup>140</sup> MERAN, s.122.

### 3.2.4 Taksirli hareket sonrasında failin kendisinin veya yakınlarının mağdur olması

Taksirin düzenlendiği TCK'nın 22. maddesinin 6. fıkrasına göre, taksirli hareket ile meydana gelen netice münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmeyecektir. Ancak, bilinçli taksir hali söz konusu ise, ceza, sadece yarından altıda bire kadar indirilebilecektir.

Kanun gerekçesinde de, ülkemizde özellikle kırsal bölgelerde failin taksirli hareketi dolayısıyla gerçekleşen zararlandırıcı neticesinde bazen failde bazen de failin ailesi etkilenebilmektedir<sup>141</sup>. Örneğin, bir annenin yemek tenceresini çocuğunun üzerine devirmesi halinde çocuğuna zarar vermesi sebebi ile yaşadığı derin acı nedeniye mağdur gibi zarar görmektedir<sup>142</sup>. Bu gibi hallerde taksirli suçun faili bakımından meydana gelen netice faile ceza verilmesini gereksiz kılacak derecede failde şiddetli derecede elem ve üzüntü yaratabilir.

TCK'nın 22/6. maddesinin uygulanması için iki şartın gerçekleşmesi gerekmektedir. İlk olarak, failin hareketi sonucunda meydana gelen zararlı neticenin, *cezanın uygulanmasını gereksiz hale getirecek bir mağduriyet* barındırması gerekir.

İkinci olarak, Kanunda “*münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu*” denilemesi nedeniyle, failin sadece kişisel veya sadece ailesinin mağduriyetine uğraması maddenin uygulanması için tek başına yeterli olmayacaktır. Başka bir anlatımla, kanun metninde “ve” bağlacı kullanılması sebebi ile kişisel durumunun yanında ailevi durumunun da aranması gerekecektir<sup>143</sup>. Örneğin, çok samimi iki arkadaş bakımından mağduriyete sebep olan zararlı netice failin kişisel durumu üzerinde etkili olsa bile ailevi durum üzerinde etki yaratmayacağından m. 22/6 hükmünün uygulanması sözkonusu olmayacaktır<sup>144</sup>.

Ayrıca, madde metninde “münhasıran” ibaresinin kullanılmasının anlamı, eğer, taksirli hareketin sonucunda oluşacak mağduriyet yaratan netice failin kişisel ve

---

<sup>141</sup> “...Gözgelimi, köylü kadınların gündelik uğraşları ve hayat zorlukları itibarıyla, sayısı çok kere üç dörtten fazlasına varan küçük çocuklarına gerekli dikkati ve itinaları gösterememeleri sonucu, çocukların yaralandıkları veya öldükleri görülmektedir. Aynı şekilde meydana gelen trafik kazalarında da benzer olaylara rastlanmaktadır. Bu gibi hallerde ananın taksirli suçtan dolayı kovuşturmaya uğraması ve cezaya mahkûm edilmesi, esasen suçtan dolayı evladını kaybetmesi sonucu uğradığı ıstırapı şiddetlendirmekle kalmamakta, ayrıca ailenin tümüyle ağır derecede mağduriyete düşmesine neden olmaktadır. Sözkonusu fıkra göre, hakim suçlunun durumunu takdir ile ceza vermeyebilecektir. Elbette ki, hâkim bu husustaki takdirini kullanırken suçlunun ekonomik durumunu, aile yükümlerini, söz gelimi diğer çocukların bakımını göz önünde bulunduracak, ona göre hüküm kuracaktır.” TCK m. 22 gerekçesi için bkz., ÖZBEK, s.263.

<sup>142</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.381.

<sup>143</sup> KAYMAZ/GÖKCAN, s.119; MERAN, s.127; ÖZBEK, s.275.

<sup>144</sup> ÖZBEK, s.275.

ailevi durumu dışında başkalarında kişisel ve ailevi durumunu etkilemiş ise sözkonusu cezasızlık veya cezadan indirim halinin uygulanmayacağıdır<sup>145</sup>. Örneğin, fail işveren tarafından işyerinde gerekli önlemlerin alınmaması sebebiyle meydana gelen iş kazası sonucu ölen işçilerden birisinin işverenin kardeşi olması halinde, *münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu* etkilenmeyecektir. Zira, işverenin kardeşinin yanında başka işçilerinde ölümü sözkonusu olacağından m. 22/6'da düzenlenen cezasızlık veya cezadan indirim hali gerçekleşmiş sayılmayacaktır.

Zararlandırıcı olay sonrasında oluşan mağduriyetin ölçüsü, fail hakkında ceza verilmesini gerektirmeyecek biçimde bir zararın olup olmadığına göre belirlenecektir. Yani, meydana gelen zararlı neticenin sadece fail açısından ızdırıp ve elem yaratması değil ayrıca, failin cezalandırılmasının ailesinin bu taksirli neticeden başka tümüyle mağduriyete uğraması gerekecektir. Örneğin, aile reisi konumunda olan faile ceza verilmesi halinde ailenin yaşam koşullarının ağırlaşmış ağırlaşmadığına bakılmalıdır<sup>146</sup>. Mağduriyetin ölçüsünün araştırılması ve bu konudaki takdir hakkı hâkime aittir<sup>147</sup>.

Nitekim, 22. madde gerekçesinde de bu durum şöyle ifade edilmiştir; “... *Dikkat edilmelidir ki, bu fıkranın uygulanabilmesi için fiilden dolayı münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu itibariyle zararlı netice meydana gelmiş bulunmalıdır; böyle bir netice ile birlikte sözkonusu durumlara ilişkin bulunmayan başka bir netice de meydana gelmişse fıkra uygulanmayacaktır. Fıkroda yazılı suç bilinçli taksir halinde işlenirse ceza yarıdan üçte birine kadar indirilebilir...*”<sup>148</sup>.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN İHLALİ HALİNDE MEYDANA GELEN İŞ KAZALARI NEDENİYLE OLUŞAN SUÇLAR VE CEZAI YAPTIRIMI

#### 1. Genel Olarak

Çalışmamızın son bölümünde, iş kazası sonucu meydana gelebilecek ölüm ve yaralanma neticesinde işverenin hangi suçlar dolayısıyla yargılanabileceği üzerinde

---

<sup>145</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.383-384.

<sup>146</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.383; MERAN, s.128.

<sup>147</sup> MERAN, s.127-128.

<sup>148</sup> TCK m. 22 gerekçesi, ÖZBEK, s.263.

durulacak, ayrıca işverenin sorumluluğunun tespitinin hangi kriterlere göre yapılacağı ve cezayı sona erdiren hallerden şikayetten feragat, şikayetten vazgeçme ve uzlaşma konularına değinilecektir.

## 2. İş Kazaları Nedeniyle Cezai Sorumlulukta Failin Tespiti

İş kazalarından sorumlu failerin belirlenmesi açısından işveren ve işveren vekilleri arasındaki sorumluluk derecelerinin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır.

Suçun unsurlarından olan failin suça konu hareketi, iş kazaları sonucu meydana gelen ölüm veya yaralanma durumlarında genellikle alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması, önlem alınmış ise alınan önlemlerin işçiler tarafından uygulanıp uygulanmadığının denetlenmemesi halinde ortaya çıkacaktır.

Gerçekten de 4857 sayılı İK'nın 77. maddesi ve bu maddeye göre çıkarılan yönetmeliklerde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gereken önlemler ve kurallar düzenlenmiş olsa da m. 77'de kullanılan "*her türlü önlem*" ibaresi mevzuatta olmayan fakat bilim ve teknoloji gereği alınması gereken önlemler varsa ve alınmayan önlemler varsa işveren bu önlem eksikliğinden de sorumlu tutulacaktır. Ayrıca işçilerde alınan tüm bu önlemlere uymakla yükümlüdür. Bu nedenle, sorumlu ve kusurlu kişilerin tespiti için çalışanların görev, sorumluluk ve çalışma talimatlarının belirlenmesi gerekmektedir.

Soruşturma aşamasında Cumhuriyet Savcısı, kovuşturma aşamasında ise mahkeme ya da hakim tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile kazanın meydana geldiği işkoluna ilişkin düzenlemeleri dikkate alarak zararlandırıcı olay olan iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan kişiler tespit edilmelidir<sup>149</sup>.

Uygulamada iş kazası nedeniyle gerçekleşen zararlandırıcı olay (ölüm ya da yaralanma) sonrasında başlatılan soruşturma aşaması alınan bilirkişi raporları doğrultusunda bazen kusur sorumluluğu olmayan kişiler hakkında ceza davası açılmakta bazen de kovuşturma aşamasında alınan bilirkişi raporları ile sorumluluğu bulunan kişiler hakkında ek iddianame ile kamu davası açılmaktadır<sup>150</sup>.

Yargılama sırasında, oluşan iş kazaları sonrasında cezai sorumlulukların belirlenmesi her olayın, her işyerinin özelliğine göre araştırılmalıdır. Nitekim, iş

---

<sup>149</sup> BAYRAM, s.256.

<sup>150</sup> KAYMAZ/GÖKCAN, s.347; BAYRAM, s.256.

sağlığı ve güvenliği konusunda sorumlular her iş koluna göre farklılık göstermektedir<sup>151</sup>.

Ceza yargılamalarında bilirkişi raporu tanzim etme görevi, genellikle iş güvenliği uzmanı veya iş sağlığı ve güvenliği müfettişlerine verilmektedir. Bu yaklaşım, kusurlu olan işveren veya işveren vekillerinin tespiti açısından yararlı ise de, ceza hukuku konusunu oluşturan, işveren veya işveren vekilleri ile işçinin kusur oranlarının tespiti ile cezaların şahsiliği ilkesine konusunda hukuka ve gerçek duruma aykırı mütalaalar oluşturulabilmektedir. Nitekim, bazı hallerde işveren sıfatı ile şirket ortakları, genel müdürler hatta şirket yönetim kurulu başkanları hakkında dava açılabilirdiği görülmektedir<sup>152</sup>. Bu hukuka aykırı durumların önüne geçmek için, hem soruşturma hem de kovuşturma aşamasında iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının yanında cezai anlamda nitelendirmeye konusunda değerlendirme yapabilecek ceza hukuku alanında uzman kişilerden oluşan bilirkişi heyetinin atanmasının daha doğru olduğu kanaatindeyiz<sup>153</sup>.

## 2.1 İşverenin Sorumluluğu

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesine göre, *“İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla”* yükümlüdürler. Ayrıca, *“ İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar”*.

İlk araştırılması gereken husus, Kanunda belirtilen yükümlülüklerin işveren tarafından yerine getirilip getirilmediğinin belirlenmesidir. İşverenin kanundan kaynaklanan yükümlülüklerini başka birine sözleşme ile devredemez. Yargıtay da verdiği kararlarında bu hususu vurgulamıştır. *“... Ceza sorumluluğunun mukavele ile devri söz konusu olmayacağı gibi müteahhit ile idare arasında yapılan mukavele maddesi kontrol görevinden kaynaklanan sorumluluğu ortadan kaldırmaz...”*<sup>154</sup>.

---

<sup>151</sup> KAYMAZ/GÖKCAN, s.350.

<sup>152</sup> BAYRAM, s.256.

<sup>153</sup> Aynı görüşte, BAYRAM, s.256.

<sup>154</sup> Yarg. 2. CD., 13.09.1989, 6731/7531, DÜZGÜN/ELMACI, s.262.

Alt işveren ile asıl işveren (muvazaa hali söz konusu değil ise), sürekli işveren ile geçici işveren ve işveren ve işveren vekili arasında, her somut olayda ve her iş kolunda ayrı ayrı değerlendirilmek üzere, kimlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemi alma yükümlülüğü olup olmadığının değerlendirilmesi ve buna göre cezai sorumluluğunun belirlenmesi gerekir.

Kanun iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü işverene vermiş olsa da işletmenin ve işin özelliği açısından işverenin tek başına her daim gerekli denetimi yapması fiziki olarak mümkün olmayabilir. Bu durumda işveren, belirli konularda sorumluluk vermek üzere işveren vekili atayabilir. Fakat sorumlu tuttuğu kişinin uzman ve bu vasıflara sahip kişiler olması gerekir. Aksi takdirde işveren meydana gelen iş kazalarından yine kendisi sorumlu olacaktır.

Yargıtay Kararları da bu yöndedir.“...*Su kuyusu açtırmak üzere anlaştığı işçilerin, kuyu açma ameliyesi sırasında gaz kaçağı sebebi ile ölmeleri ile oluşan durumdan; işveren konumunda olan sanık, işi ehil ve bu işlerden anlayan birine vermediği ve yeterli güvenlik önlemlerini almadığı için sorumludur...*”<sup>155</sup>.

İşveren tarafından tüm yükümlülüklerin yerine getirilmesine rağmen eğer işçi alınan önlemlere uymamış ise, bu durumda işveren kusur yüklenemeyeceğinden işverenin cezai sorumluluğundan bahsedilemeyecektir.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu tarafından verilen 1985 tarihli bir karara göre; “...*Kalifiye işçi olan mağdurun, sağlanan araçları kullanmaması sonucu yaralanması olayında, sanıklara yüklenebilecek herhangi bir kusur yoktur...*”<sup>156</sup>.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu 2004 tarihli kararında, “işverenler iş güvenliği konusunda gerekli önlemleri almak ve bu işe yarayan baret, emniyet kemeri gibi güvenlik malzemelerini bulundurarak işçilerin bu malzemeleri kullanmasını sağlamakla yükümlüdürler. Ancak, bunun yanında işçiler de iş güvenliği kurallarına uymak, işveren tarafından sağlanan baret ve emniyet kemeri gibi güvenlik malzemelerini kullanmak ve iş güvenliği kurallarına uyulmuyorsa bu kurallara uyulmasını, gerekli güvenlik malzemelerinin verilmesini talep etmekle yükümlüdürler. Bu düzenlemelere uymayan kimseler, bundan dolayı meydana gelebilecek kazalarda kusurlu olacaklardır. İncelenen dosya içeriğine göre; Mağdurun yaralanması ile sonuçlanan iş kazasında, inşaatın fenni sorumlusu olan

<sup>155</sup> Yarg. 2. CD., 12.02.1996, 699/1263; “...*Makine montaj ustası ve vasıflı bir işçi olduğu anlaşılan müteveffanın ilave bir eğitime lüzum olmaksızın boru kesme işinde çalıştırılıp çalıştırılıp çalıştırılmadığı araştırılmadan...*” Yarg. 2. CD., 06.06.1989, 4269/5069; KAYMAZ/GÖKCAN, s.353.

<sup>156</sup> Yarg. CGK., 04.11.1985, 9-213/1, KAYMAZ/GÖKCAN, s.353.

sanığın, tüzükte öngörülen iş güvenliği önlemlerini almamak ve işçilerin iş güvenliği malzemelerini kullanmasını sağlamamakla kusurlu olduğu açıktır” denilmek suretiyle işçilerin kusurlu eylemlerinden işverenin sorumlu olmayacağını açıkça belirtmiştir<sup>157</sup>.

## 2.1 İşveren Vekilinin Sorumluluğu

İşveren vekili işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişilerdir. İş Kanunu'nun 2. maddesine göre, işverenler, işveren vekillerinin bu sıfatla yaptıkları işlem, eylem ve yükümlülüklerden doğrudan sorumludurlar.

Günümüzde işverenlerin çoğunun tüzel kişi işveren olduğu ve ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibi karşısında ceza yargılamalarında işveren vekilleri şüpheli veya sanık statüsünde yargılanmaktadır. Bunun yanı sıra, işveren gerçek kişi işveren olsa bile, işletmesel gerekler nedeniyle, kendi yetki ve sorumluluklarının bir çoğunu işveren vekillerine devretmek zorunda olduğu için iş kazasının meydana gelmesi halinde işveren vekillerinin cezai sorumlulukları söz konusu olmaktadır<sup>158</sup>.

İşyerlerindeki işveren vekilleri, işletme müdürü, üretim müdürü, kısım amiri, iş sağlığı ve güvenliği sorumlusu, ustabaşı gibi yine iş sözleşmesi ile işveren bağlı işçiler olabilmektedir. Bu halde zincirleme şekilde işveren vekillerinin sorumlulukları bilirkişi incelemesi ile belirlenmelidir. Zira, birden fazla işveren vekilinin kusurunun bulunması ihtimali yüksektir. İş kazasına uğrayan işçiye yetki ve hiyerarşi bakımından en yakın olan ustabaşından başlayarak sırası ile mühendis, şantiye şefi, proje sorumlusu, teknik müdür, imalat müdürü, fabrika müdürü, genel müdür yardımcısı, genel müdür sıfatına sahip işverenler ile hatta bazı durumlarda işyeri hekimleri, iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanlar da işveren vekili olarak sorumlu tutulabilecektir<sup>159</sup>.

Örneğin; iş yerini idare etmek ve işyerini temsil etmek için görevlendirilen fabrika müdürü veya şube genel müdürü görevlendirilmiş olması halinde, işyerinde

---

<sup>157</sup> Yarg. CGK, 2004/2-57 E. 2004/92 K. T. 13.4.2004, (www.kazanci.com.tr, erişim tarihi, 07.07.2009).

<sup>158</sup> BAYRAM, s.257; KAYMAZ/GÖKCAN, s.362.

<sup>159</sup> BAYRAM, s.257.

meydana gelen kazalar nedeniyle cezai sorumluluk işverene değil (kusuru var ise) işveren vekili olan fabrika müdürü veya genel müdüre ait olacaktır<sup>160</sup>.

Hem soruşturma hemde kovuşturma aşamasında, öncelikle işkazasının sebepleri belirlenir, ardından iş kazasına sebebiyet veren durumların ortadan kaldırılması konusunda kimlerin görevli ve yetkili olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılır<sup>161</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hangi işveren vekili tarafından alınması, yani yetkili işveren vekillerinin kimler olduğunun, tespiti aşamasında en alt amir ustabaşından başlanır, alt amirin görev ve yetkileri kaza sebeplerini ortadan kaldırmaya yetmiyor ise üst amire doğru işveren vekili zincirinde ilerlenmelidir<sup>162</sup>.

Adaletli bir tespit yapılabilmesi için, işveren vekillerinin görev tanımları, yetki ve sorumluluk sınırlarının açık bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Sorumluların ve kusurun belirlenmesinde işyeri çalışma talimatları, işyeri organizasyon şeması hatta görev konusunda açıklık bulunan iş sözleşmelerinin incelenmesi gerekmektedir<sup>163</sup>.

Nitekim, Yargıtay 2. Ceza Dairesi'nin 1989 tarihli kararında, "*İşyerinin çalışmasına ilişkin, sanıkların görev ve sorumluluklarını belirleyen hizmet talimatı varsa getirilmeli*" denilmek suretiyle sorumluların tespitinde işyeri talimatlarının kullanılacağını hükme bağlamıştır<sup>164</sup>.

İşveren vekillerinin yetki ve sorumlulukları belirlendikten sonra bu yetkilerini layıkıyla yerine getirmemeleri halinde cezai sorumlulukları olacaktır. Örneğin; kaynak yapılan bir şantiyede ustabaşının işçilere kaynak gözlüğü verilmesini işverenden talep etmesine rağmen işveren gözlüğü vermez ve işçinn yaşanan bir iş kazasıyla bu nedenden kör olması sonucu işveren cezai anlamda sorumlu olacaktır. İşveren vekili olarak Örneğin, ustabaşı tarafından şantiyede çalışan işçilere hızar gözlüğü dağıtılması gerektiği konusunda işverene talep iletilmesine rağmen, işveren tarafından hızar işi ile uğraşan işçilere hızar gözlüğü dağıtmayan işveren meydana gelebilecek iş kazası sonucu işçinin gözünün kör olmasından dolayı cezai anlamda sorumlu olacaktır. İşveren vekili olarak ustabaşının sorumluluğundan ise bahsetmek

---

<sup>160</sup> KAYMAZ/GÖKCAN, s.355.

<sup>161</sup> BAYRAM, s.257.

<sup>162</sup> BAYRAM, s.257.

<sup>163</sup> BAYRAM, s.257; KAYMAZ/GÖKCAN, s.350.

<sup>164</sup> KAYMAZ/GÖKCAN, s.350.



mümkün olmayacaktır. Çünkü ustabaşı uyarı yükümlülüğünü işverene ileterek görevini yerine getirmiş olacaktır.

Önemle belirtmek gerekir ki, işverenin işyerinde meydana gelen iş kazaları sonucu gerçekleşen ölüm ve yaralanma neticelerinden cezai bakımdan sorumlu tutulamaması için vekil tayin edeceği kişinin sadece bu konuda görevlendirilmiş olması gerekmektedir. Dolayısıyla, işyerinde başka bir görevle çalışan işçiye ek iş olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda görev yüklenmesi, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Özetle, işverenin her türlü önlemi almasının yanı sıra sadece iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışacak bir işçi atması ve süreçte ortaya çıkan eksiklikleri gidermesi halinde cezai sorumluluğundan bahsedilmeyebilecektir.

## **2.1 İş Güvenliği Uzmanının Sorumluluğu**

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'in "*Tanımlar*" başlıklı 4. maddesinin (d) bendinde iş güvenliği uzmanı iş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere genel müdürlük tarafından yetkilendirilen mühendis veya teknik elemanı olarak tanımlanmıştır.

Belirtilen Yönetmeliğin 37. maddesinde iş güvenliği uzmanının görevleri sayılmıştır. Buna göre; yönetmelikçe yükümlülüklerini yerine getirmeyen iş güvenliği uzmanlarının meydana gelen iş kazaları nedeniyle cezai sorumluluğu doğacak fakat yükümlülüklerini yerine getirmiş, alınması gereken önlemleri de işverene iletmiş fakat işveren tarafından gerekli önlemler alınmamışsa, bu durumda iş güvenliği uzmanının kusurundan bahsedilemeyeceğinden cezai anlamda da sorumluluğu doğmayacaktır.

## **3. İşverenin Taksirle Adam Öldürme Suçundan Dolayı Sorumlu Olması Hali**

Taksirle öldürme suçu, TCK'nın özel hükümler kitabında kişilere karşı işlenen suçlara ilişkin kısmın hayata karşı suçlar başlıklı birinci bölümünde ve 85. maddesinde düzenlenmiştir. TCK'nın 85/1. maddesinde, "*Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*" denilmektedir. Maddenin 2. fıkrasında ise, "*Füil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile*

*cezalandırılır*” denilerek suçun ağırlatıcı sebebi düzenlenmiştir. Ayrıca, soruşturma ve kovuşturmanın yapılabilmesi için mağdurun şikâyetine gerek yoktur.

### **3.1 Suçun Maddi Unsurları**

#### **3.1.1 Suçun faili**

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu meydana gelen işçinin ölümü olayından işveren veya işveren vekili kusurları oranında sorumlu olacaklardır. TCK m. 20/2’de tüzel kişilerin fail olamayacakları belirtilmiştir. TCK’ya göre suç dolayısıyla ancak kanunda öngörülen güvenlik tedbirleri uygulanabilir. Ancak, yargılama konusu olay açısından tüzel kişiliğin yürütme organı tarafından yetkili atanan kişi suçun faili olabilecektir<sup>165</sup>.

#### **3.1.2 Suçun mağduru**

Taksirle öldürme suçunun mağduru suçun unsurları bakımından sadece insan olabilir. Suçla korunan hukuki yarar yaşam hakkı olduğu için mağdurun hayatta olması gerekmektedir. Bu nedenle, mağdur suçun hareketlerinin icra edildiği sırada yaşıyor olmalıdır. Kişinin fiziki özellikleri, cinsiyeti, ırkı, dili, dini, sağlık durumunun suçun oluşumu bakımından önemi yoktur<sup>166</sup>.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde meydana gelen iş kazası neticesinde gerçekleşen ölüm olayından dolayı cezai sorumluluğunun doğması için mağdurun işçi olması gerekmektedir. İş Kanunu’nun 2. maddesine göre, *“bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye” işçi* denilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin, gerçek kişiler bakımından uygulama alanı, işçi sayılanların yanı sıra, işyerinde bulunan çırak ve stajyerler ile geçici işçileri de kapsamına alacak şekilde düzenlenerek işverenlerin yükümlülüğü genişletilmiştir. Bu anlamda işveren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin getirdiği yükümlülükleri iş sözleşmesi ile kendisine bağlı işçiler yanı sıra stajyer ve

---

<sup>165</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, s.245; ÖZGENÇ, İzzet, Tüzel Kişinin Sorumluluk Ehliyeti, Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine Düşünceler, Reha Poroy’a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 1995, s.319-344; KANTAL, Zeynep T., Tüzel Kişilerin Cezai Sorumluluğu, Ankara 2003, s.141.

<sup>166</sup> CENTEL, ZAFER, YENERER ÇAKMUT, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, s.97.

çıraklar ile geçici iş ilişkisi ile istihdam edilen işçiler bakımından da yerine getirecektir<sup>167</sup>. Zira, stajyer, çıraklar İş Kanunu anlamında her ne kadar işçi olarak değerlendirilmeler bile iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından koruma altına alınmıştır.

### 3.1.3 Hareket

Hareket kavramı, “*fiil*”, “*eylem*”, “*davranış*” gibi çeşitli terimlerle ifade edilmektedir. Ceza hukuku anlamında hareket, suç tanımına uyan veya suç tanımındaki neticeyi gerçekleştirmeye yönelik iradi davranıştır<sup>168</sup>. Diğer bir anlatımla, hareket, kişinin dış dünyada beliren özgür, iradi davranışdır<sup>169</sup>.

Dış dünyada değişiklik meydana getiren iradi insan davranışı bir şey yapmak, işlemek (icrai) ya da yapmamak, işlememek (ihmali) şeklinde kendini gösterir. İcrai hareket, kanunla yasak hale getirilen ve toplum düzenini rahatsız edici davranışların yapılması şeklinde kendisini gösterir ve aktif bir eylemdir. İhmali hareket ise, failin iradi hareketinin kanunun kendisinden beklediği hareketi yapmaması şeklinde ortaya çıkar<sup>170</sup>.

Bu bağlamda taksirle adam öldürme suçunda failin, taksirli hareketi ile bir kişinin ölmesine sebebiyet verilmesi halinde yaptırımı tabi tutulmuştur. Failin taksirli hareketi, icrai veya ihmali nitelikte olabilir. Kanun ve yönetmelikler tarafından yapılması gereken bir eylemin yapılmaması hali genellikle ihmali nitelikteki bir harekettir. Taksirli suçlarda da kasten suçlarda olduğu gibi hareketin iradi yani bilerek ve isteyerek yapılması gerekmektedir. Ayrıca, sözkonusu suç serbest hareketli bir suçtur. Bu nedenle hareketin şekli önemli değildir<sup>171</sup>.

İK. m.77’de işveren, her türlü önlemi alma yükümlülüğü altındadır. Bu önlemlerin neler olacağı, İş Kanununun ilgili maddelerine dayalı olarak çıkarılan bir kısım tüzük ve yönetmeliklerle belirtilmiş olmakla beraber, tam olarak sınırları çizilmiş değildir. Bu nedenle işveren tarafından alınması gereken önlemler, bilimin, teknolojinin ve tecrübenin vardığı noktaya göre işverenden beklenmelidir. Eğer, iş kazası meydana geldiğinde, teknoloji ve bilimin ulaştığı seviye o zaman dilimi içinde olayı

---

<sup>167</sup> KESER, s.76.

<sup>168</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, s.228-229.

<sup>169</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.238.

<sup>170</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.238.

<sup>171</sup> KAYMAZ/GÖKCAN, s.148.

önlemeye yeterli ise, işverenin önlem alma yükümlülüğünü yerine getirmediğinden söz edilebilecektir<sup>172</sup>. Dolayısıyla, kanunda veya yönetmeliklerde belirtilmese dahi bilim, teknoloji veya görülen iş gereği alınması gereken bir önlemin alınmamış olması işverenin taksirli hareketini oluşturacaktır.

### 3.1.4 Netice

Netice, hareketin dış dünyada meydana getirdiği değişikliğe denir. Taksirle ölüme neden olma suçunun oluşabilmesi için, ölüm neticesinin gerçekleşmiş olması şarttır<sup>173</sup>.

İşveren söz konusu yükümlülüklerine aykırı davranması yani alınması gereken önlemleri almaması veya alınan önlemlerin işçiler tarafından uygulanıp uygulanmadığının denetlenmemesi halinde iş kazası sonucu işçi ölmez ise netice meydana gelmediğinden işverenin taksirle adam öldürme suçundan sorumlu tutulması mümkün değildir. Bu halde ancak koşulları var ise, idari para cezası yaptırımları uygulanabilir.

### 3.1.5 Nedensellik bağı

Faile suç isnat edilebilmesi için failin hareketi ile gerçekleşen netice arasında sebep sonuç ilişkisinin diğer adı ile nedensellik bağının bulunması gerekmektedir<sup>174</sup>. Yani failin hareketinden dolayı neticenin gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

İşveren ya da işveren vekilinin kusurlu eyleminden dolayı sorumlu tutulabilmesi için neticenin failin kusurlu eyleminden meydana gelmesi gerekmektedir. Ceza hukukunda, işçinin kusurlu davranışı, işveren failin cezasında indirimine sebep olmayacak ama kusurun derecesine göre suçun unsurlarından olan nedensellik bağının varlığını etkileyecektir.

Diğer bir konu ise, işveren failin kusuruna işveren vekilinin yani üçüncü kişinin kusurunun eklenmesidir. İş Kanunu'nun 81. maddesinin 2. fıkrası ve İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Yönetmeliği'nin 5. maddesinin 3. bendine göre, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesinden işveren sorumludur. Mevzuatta "*Ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alınması işverenin sorumluluğunu*

---

<sup>172</sup> ULUSAN, s.48; Süzek, İş Güvenliği, s.180.

<sup>173</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.273.

<sup>174</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, s.260-261; DÖNMEZER/ERMAN, Ceza Hukuku I, s.469.

*ortadan kaldırmaz*” denilmişse de burada bahsedilen sorumluluk hukuki sorumluluk yani tazmin sorumluluğudur. Nitekim işveren mevzuat gereği yapılması gereken tüm yükümlülükleri yerine getirmesine rağmen meydana gelen zarar verici olaydan ötürü kusuru olmaması sebebi ile cezai sorumluluğu sözkonusu olmayacak iken, kusursuz sorumluluk nedeniyle hukuki sorumluluğu devam edecektir.

İş Kanunu 81. madde uyarınca işveren işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmuş ise yani iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel yetkili sadece iş sağlığı ve güvenliği konusunda görev yapan birisini atamış ise, bu kişinin görevi sonucu kendisine ilettiği önlemleri almış ve bu önlemlerin uygulanıp uygulanmadığı konusunda denetim yapmış ise işverenin hareketi ile meydana gelen iş kazası sonucu oluşan ölüm neticesi arasındaki illiyet bağı kesilmiş olacaktır. Ancak işveren, işyeri içerisinde çalışan bir işçiye, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ek bir görev vermesi işverenin cezai sorumluluğu bakımından illiyet bağını kesmeyecektir.

Özetle, işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda cezai anlamda sorumluluğunun ortadan kalkması için kanundan kaynaklanan her türlü önlemi alması, sadece iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışacak bir işçi istihdam etmesi ve süreçte ortaya çıkan eksikliklerin gidermesi gerekmektedir.

Nedensellik bağının varlığı suçun oluşup oluşmadığı açısından çok önemlidir. Nitekim, Yargıtay 9. Ceza Dairesi 27.06.2006 günlü ve 2027/3717 sayılı kararında; *“...Kendisine ait fabrikasının dış boyama işini götürü olarak, mesleği boyacılık olan ölene veren sanığın eylemi ile olay arasında uygun illiyet bağı bulunmadığı gözetilmeden, oluşa ve dosya kapsamına uygun olmayan bilirkişi raporuna dayanarak yazılı şekilde mahkumiyetine kadar verilmesi...”* denilerek illiyet bağının olmaması halinde ceza verilemeyeceğine hükmetmiştir<sup>175</sup>.

### **3.2 Suçun Manevi Unsuru**

Suçun manevi unsuru taksirdir. Taksir, Türk Ceza Kanunu’nun 22. maddesinde düzenlenmiş olup dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeden gerçekleştirilmesidir. Bilinçli taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticenin öngörülmesi fakat istenilmemesi durumunda söz konusu olacaktır.

---

<sup>175</sup> DÜZGÜN/ELMACI, s.262.

Kanun koyucu, toplu halde yaşamın güvenli bir biçimde sürdürülebilmesi için kişilerin dikkat ve özenli davranmalarını öngörmüştür.

### 3.3 Suçun Görünüş Şekilleri

#### 3.3.1 Teşebbüs

Taksirli suçlarda teşebbüs mümkün değildir. Zira, teşebbüs iradesine sahip failin neticeyi bilmesi ve istemesi gerekir. Halbuki taksirli suçlarda netice öngörülememekte veya öngörülse bile istenilmemektedir<sup>176</sup>. İnceleme konumuz bakımından netice işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranması sonucu işçinin iş kazası neticesinde ölmesidir.

#### 3.3.2 İştirak

Ceza kanunlarıyla, genellikle suçun yalnızca bir kişi tarafından işleneceği düşüncesi ile suç ihdas edilir<sup>177</sup>. İştirak, bir kişi tarafından gerçekleştirilmesi istenen suçun birden fazla kimsenin önceden işbirliği yaparak suçu gerçekleştirmeleridir. Bu nedenle, iştirak hali sadece kasten işlenebilen suçlarda uygulanan bir müessese olduğundan taksirli suçlara iştirak etmek mümkün değildir<sup>178</sup>.

Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olacaktır. Bu durumda her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenecektir (TCK m. 22/4,5). Gerçekten de TCK'nın 40. maddesinin 1. fıkrasında, *“Suça iştirak için, kasten ve hukuka aykırı işlenmiş bir fiilin varlığı yeterlidir”* denilmektedir. Yine madde gerekçesinde, *“Bağlılık kuralının gereği olarak, diğer suç ortaklarının azmettiren veya yardım eden olarak sorumlu tutulabilmesi için failin işlediği fiilin kasten işlenmesi ve hukuka aykırı olması gerekir ve yeterlidir”* vurgusu yapılarak, iştirak halinin anca kasten işlenen suçlarda söz konusu olabileceği açıkça ortaya konulmuştur<sup>179</sup>.

---

<sup>176</sup> KESKİN, s.299; ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.599-600; DÖNMEZER, Sulhi/ERMAN, Sahir, Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku C. I, s.453; ÖZTÜRK, Bahri/ERDEM, Mustafa Ruhan, Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri, Ankara 2008, s.286.

<sup>177</sup> ÖZTÜRK/ERDEM, s.316.

<sup>178</sup> KAYMAZ/GÖKCAN, s.328; ÖZBEK, s.448; SOYASLAN, s.495; EREM, Faruk, Suça İştirak, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara 1946, C.3, S.1, s.69-70; “Taksirli suçlarda iştirak söz konusu olmayacağı gözetilmeden yargılama giderinin eşit olarak alınması yerine mütesellilen tahsiline karar verilmesi dökümünün gösterilmemesi yasaya aykırıdır.” Yarg. 9. CD., 07.02.2005, 9584/510, ÖZTÜRK/ERDEM, s.161.

<sup>179</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.650; ÖZBEK, s.447.

### 3.3.3 İçtima

5237 sayılı TCK'nın "Suçların İçtima" başlıklı beşinci bölümünde 42, 43, 44. maddeler ile düzenlenen içtima, işlenen suçta tek hareket ile birden fazla suç ya da bazı koşullarda birden çok hareketle tek bir suçun işlenmesi halidir. Kanun koyucu tarafından bu gibi suçlar için özel hükümler öngörülmüştür. Bunlar birleşik suç, zincirleme suç ve fikri içtimadır.

*Birleşik suçta*, failin işlediği suç, diğer bir suçun unsur veya ağırlatıcı sebebini teşkil edebilir. Bu durumda faile kanundaki bağımsız maddede gösterilen ceza verilir yani cezaların içtimasına dair hükümler uygulanmaz (TCK m. 42)<sup>180</sup>.

*Fikri içtima*, failin tek bir hareketle birden fazla suç işlemesi halidir. Eğer fail, tek hareket ile firden fazla ve farklı nitelikte suç işlemiş ise TCK m. 44 gereğince, her bir suçtan ayrı ayrı ceza verilmek yerine bunlardan en ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılır. Şayet, fail tek bir fiille aynı suçu birden fazla kişiye karışı işlemişse bu durumda TCK m.43/2 gereğince ancak bir kişiye karşı işlenmiş gibi bir cezaya hükmedilir. Ancak bu ceza, dörtte birinden dörtte üçüne kadar artırılır<sup>181</sup>. Taksirli hareket sonucu bir veya birkaç kişinin ölümüne veya yaralanmasına olunması halinde farklı neviden fikri içtima hükümleri uyarınca faile en ağır cezayı gerektiren suçun cezasının verilmesi ile yetinilecektir. Örnekle açıklamak gerekirse, işverenin taksirli eylemi sonucunda meydana gelen iş kazası neticesinde iki işçi ölse bir işçi de yaralansa bu durumda fail sıfatına sahip işveren için en ağır ceza olan taksirle öldürme suçundan dolayı ceza verilmesi gerekecek ve birden fazla işçinin ölmesi sebebiyle ise TCK m. 85/2 gereğince faile verilecek ceza attırılacaktır.

*Zincirleme suçta*, fail birden fazla hareketi ile kanunun aynı hükmünü birden çok kez ihlal etmesine rağmen fail tek suç işlemiş gibi kabul edilir ve bir cezaya hükmedilir. Ancak yine bu ceza, dörtte birinden dörtte üçüne kadar artırılır (TCK m.43/1)<sup>182</sup>. Burada önemle belirtmek gerekir ki, taksirli suçlarda zincirleme suç hükümleri uygulanmaz. Zira, zincirleme suçta suç işleme kararı aranmaktadır. Ayrıca, mağdurların farklı olduğu hallerde kural olarak 5237 sayılı TCK m.43/1'e göre

---

<sup>180</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.667; ÖZTÜRK/ERDEM, s.310; CENTEL/ZAFER /YENERER ÇAKMUT, s.495.

<sup>181</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.666; ÖZTÜRK/ERDEM, s.311; CENTEL /ZAFER /YENERER ÇAKMUT, s.478, 481.

<sup>182</sup> ARTUK/GÖKÇEN/YENİDÜNYA, s.666; ÖZTÜRK/ERDEM, s.304-305; CENTEL /ZAFER/ YENERER ÇAKMUT, s.484-485.

zincirleme suç hükmünün uygulanması mümkün değildir<sup>183</sup>. Örneğin, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal etmesi sebebi ile birden fazla işçinin ölmesi durumunda zincirleme suç değilse de TCK m.85/2 ile özel içtima kuralı öngörülmüştür. Buna göre, failin hareketi, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla işçinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

### **3.4 Kovuşturma**

TCK'nın 85. maddesinde düzenlenen taksirle öldürme suçu re'sen kovuşturulan bir suçtur, şikayet şartı aranmaz. Bu durumda sadece suçun mağduru olarak işçi yakınlarının şikâyetinin yanı sıra, iş kazası incelemesi yapan iş sağlığı ve güvenliği müfettişleri de, almadığı iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri nedeniyle kazaya sebebiyet verdiği tespit edilen işveren veya işveren vekilleri hakkında teftiş raporunda cezai soruşturma başlatılması konusunda ihbar suretiyle talepte bulunabilir<sup>184</sup>. Ayrıca, inceleme konusu suç uzlaştırmaya da tabi değildir. Zira, uzlaşma kurumunun düzenlendiği CMK'nın 5560 sayılı Kanun ile değişik 253. maddesinde uzlaşmaya tabi suçların şikayete tabi suçlar ile şikayete tabi olmasa da madde içinde sayılmış olan bazı re'sen kovuşturulan suçlar olduğu düzenlenmiş olmasına rağmen maddede sayılan re'sen kovuşturulan suçlar arasında taksirle öldürme suçu yer almamaktadır.

### **3.5 Yaptırım**

#### **3.5.1 Genel olarak yaptırım**

TCK'nın 85. maddesinde, taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişinin 2 yıldan 6 aya kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı düzenlenmiştir.

#### **3.5.2 Ağırlatıcı neden**

TCK'nın 85. maddenin 2. fıkrasında fail, fiili birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin

---

<sup>183</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, s.493-494.

<sup>184</sup> BAYRAM, s.256.



yaralanmasına neden olmuş ise, fail 2 yıldan 15 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır, denilerek taksirle öldürme suçunun ağırlatıcı nedeni düzenlenmiştir.

Fail bilinçli taksirle hareket etmiş ise, taksiri düzenleyen 22. maddenin 3. fıkrasına göre faile verilecek ceza üçte birden yarısına kadar arttırılacaktır.

### **3.5.3 Ceza verilmeyen ve cezada indirim öngören haller**

Taksir kavramının ayrıntılı olarak incelendiği bölümde de açıklandığı üzere, TCK'nın taksiri düzenleyen 22. maddesinin 6. fıkrasında faile verilecek cezada indirim ve ceza verilmemesini gerektiren haller düzenlenmiştir. Buna göre, taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez; bilinçli taksir halinde ise verilecek ceza yarıdan altıda bire kadar indirilebilir. Bu durum hâkimin takdirine bırakılmıştır.

### **3.6 Zaman Aşımı**

Taksirle öldürme suçunda dava zamanaşımı süresi, suçun işlendiği tarihten itibaren onbeş yıldır ( TCK m. 66/1-d). Şüphelinin veya sanığın ifadesinin alınması veya sorguya çekilmesi, tutuklama kararı verilmesi, iddianame düzenlenmesi, mahkûmiyet kararı verilmesi gibi dava zamanaşımını kesen nedenlerin gerçekleşmesi halinde dava zamanaşımı süresi en fazla yirmiiki yıl altı ay olabilir (TCK m. 67/4)<sup>185</sup>.

Fail, suçun işlendiği sırada oniki yaşını doldurmuş olmasına rağmen onbeş yaşını doldurmamış ise dava zamanaşımı süresinin yarısı, onbeş yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını doldurmamış ise dava zamanaşımı süresinin üçte ikisinin dolması halinde zamanaşımı süresi geçmiş sayılacaktır ( TCK m. 66/2)<sup>186</sup>.

## **4. İşverenin Taksirle Yaralama Suçundan Dolayı Sorumlu Olması Hali**

TCK'nın 89/1. maddesinde, “*Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır*” denilmektedir.

---

<sup>185</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, s.109.

<sup>186</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, s.109.

Maddede kademeli olarak ağırlatıcı nedenler düzenlenmiştir. Maddenin 2. fıkrasına göre, eğer taksirle yaralama fiili mağdurun, “...*duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, vücudunda kemik kırılmasına, konuşmasında sürekli zorluğa, yüzünde sabit ize, yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına...*” neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

Maddenin 3. fıkrasına göre ise, taksirle yaralama fiili, mağdurun, “*İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, yüzünün sürekli değişikliğine, gebe bir kadının çocuğunun düşmesine*” neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza bir kat artırılır.

Maddenin 4. fıkrasında ise, “...*Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunacağı...*” düzenlenmiştir.

Maddeye 5560 sayılı Kanun<sup>187</sup> ile 5. fıkra eklenmiş ve taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olduğu ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmayacağı belirtilmiştir.

#### **4.1 Suçun Maddi Unsurları**

##### **4.1.1 Suçun faili**

Genel anlamda taksirle adam öldürme suçunun faili herkes olabilir. Ama çalışma konumuz çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu meydana gelen işçinin ölümü olayından işveren veya işveren vekili kusurları oranında sorumlu olacaklardır.

##### **4.1.2 Suçun mağduru**

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranan işverenin taksirli eyleminden dolayı cezai anlamda sorumlu olabilmesi için mağdurun işçi olması gerekmektedir. Zira, işveren, sadece işçiye karşı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri

---

<sup>187</sup> RG., 6.12.2006, 5560.

almakla yükümlüdür. Bu bakımdan mağdurun işverenin işyerinde çalışan birisi olması gerekmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi, stajyer ve çıraklar İK. m. 2 anlamında işçi olarak nitelendirilmemesi de iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından koruma altına alındıkları için bu suç bakımından mağdur işçi, çırak, stajyer ve geçici işçiler de mağdur olabilmektedirler.

#### 4.1.3 Hareket

765 sayılı TCK'nın 459. maddesinde düzenlenen müessir fiil (yaralama) hallerini bir kimseye eza vermek, sıhhatini ihlal etmek veya akli melikelerinde teşevvüş meydana getirmek olarak tanımlanmıştır. 5237 sayılı TCK'da ise müessir fiil kavramı yerine yaralama terimi ve yaralamanın kapsamı başkasının vücuduna acı verilmesi, sağlığının ve algılama yeteneğinin bozulması olarak belirlenmiştir.

Acı verme kavramından, failin hareketi sebebiyle mağdurun duyduğu her türlü fiziki acı anlaşılmalıdır. Yani bir kimsenin beden bütünlüğünün üzerinde maddi anlamda acı duymasına sebep olan her türlü durum vücuda acı verme kapsamında değerlendirilmelidir<sup>188</sup>.

Sağlığını bozma, mağdurun sağlık durumunun ihlal edilmesi yani patolojik bir durumun yaratılması veya patolojik bir durumun derecesinin arttırılması şeklinde algılanmalıdır<sup>189</sup>. Buna göre, bir kimsenin sağlık durumunu geçici süre ile sınırlı olsa bile zarar verenler sağlığı bozma olarak nitelendirileceklerdir<sup>190</sup>.

Yine bir hastalığın örneğin HIV virüsünü başkasına geçiren kişi de mağdurun sağlığını bozduğu için sorumlu olacaktır<sup>191</sup>. Bu anlamda konumuz açısından gerekli iş sağlığı önlemini almayan işverenler, işçilerinin meslek hastalığına yakalanmasından da taksirle yaralama suçu bakımından cezai anlamda sorumlu olacaklardır.

Algılama yeteneğini bozma halinde ise, fail tarafından yapılan hareket mağdurun ruh fizyolojisi yönünden olumsuz etkilemiş olmalıdır<sup>192</sup>. Algılama yeteneğinin bozulması akıl hastalığı sayılmasa da mağdurun algılama, idrak etme, karar verme, muhakeme yeteneğinde, düşünme yeteneğinde herhangi bir şekilde

---

<sup>188</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, s.128.

<sup>189</sup> MERAN, s.142, KAYMAZ/GÖKCAN, s.189, CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, s.129.

<sup>190</sup> DÖNMEZER, s.138.

<sup>191</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, s.129; KAYMAZ / GÖKCAN, s.189.

<sup>192</sup> DÖNMEZER, s.138.

bozukluk meydana getirmesidir<sup>193</sup>. Failin taksirli hareketi, icrai veya ihmali nitelikte olabileceği gibi aynı zamanda serbest hareketli bir suçtur<sup>194</sup>.

Çalışma konumuz bakımından fail olan işveren veya işveren vekilinin hareketi, İş Kanunu'nun 77 ve devamı maddeleri ve bu maddelere dayalı olarak çıkarılan yönetmelik hükümleri tarafından kendisine yüklenen iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesi şeklinde meydana gelen yaralanmalarda karşımıza çıkmaktadır. Kanun ve yönetmelikler tarafından yapılması gereken bir eylemin yapılmaması hali genellikle ihmali nitelikli bir harekettir. Bu konuda detaylı açıklama daha önce taksirle öldürme suçu başlığı altında yapıldığından tekrarı engellemek için burada değinilmeyecektir.

#### **4.1.4 Netice**

Taksirle yaralama suçu bakımından oluşması gereken netice, failin hareketi sonucunda bir ya da birkaç kişinin yaralanmasıdır. Daha önce de belirtildiği gibi, taksirli suçlara teşebbüs mümkün olmadığından taksirli yaralanma suçu bakımından da teşebbüs kurumu etkisiz kalacaktır.

İşverenin söz konusu yükümlülüğüne aykırı davranması, yani gerekli önlemleri almaması veya alınan önlemlerin işçiler tarafından uygulanıp uygulanmadığının denetlenmemesi iş kazası sonucu işçinin yaralanması durumunda işveren veya işveren vekilinin taksirle yaralama suçundan dolayı sorumlu olması gerekecektir.

#### **4.1.5 Nedensellik bağı**

Daha önce de vurgulandığı gibi, faile suç isnat edilebilmesi için failin hareketi ile gerçekleşen netice arasında sebep sonuç ilişkisinin diğer adı ile nedensellik bağının bulunması gerekmektedir<sup>195</sup>.

Failin meydana gelen yaralanmaya engel olmak için göstermesi gereken özen ve dikkat yükümlülüğüne aykırı hareketi ile hareketin böyle bir neticeyi meydana getireceği objektif olarak kabul edildiği hallerde failin hareketi ile meydana gelen

---

<sup>193</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, s.130; KAYMAZ/GÖKCAN, s.190; MERAN, s.142.

<sup>194</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, s.184.

<sup>195</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, s.260-261; DÖNMEZER/ERMAN, Ceza Hukuku I, s.469.

netice arasında nedensellik bağının var olduğu kabul edilir<sup>196</sup>. Gerçekten de, taksirli hareket ile netice arasında nedensellik bağının kurulabilmesi için hareket yapılmasaydı neticenin de gerçekleşmeyeceğinin anlaşılması gerekli olmayıp neticenin gerçekleşmesinin mümkün ve muhtemel olması yeterli görülecektir<sup>197</sup>.

İşveren ya da işveren vekilinin kusurlu eyleminden dolayı sorumlu tutulabilmesi için neticenin failin kusurlu eyleminden meydana gelmesi gerekmektedir. İşçinin kusurlu eylemi veya iş sağlığı ve güvenliği konusunda görevli işveren vekilinin kusurlu eylemi nedensellik bağının varlığını etkileyecektir. Yani, işçinin alınan önleme uymaması ya da iş sağlığı ve güvenliği konusunda görevli olan işveren vekili alınması gereken önlemleri tespit etmez ise işverenin cezai sorumluluğundan bahsedilemeyecektir. Şayet, işçinin ve üçüncü kişinin kusuruna rağmen işveren de kusurlu ise herkes kendi kusurlu eyleminden dolayı sorumlu tutulacaktır.

#### **4.2 Suçun Manevi Unsuru**

Suçun manevi unsuru taksirdir. Özetle taksir, gereğini yapmama, eksik yapma ve kendisinden beklenen özeni göstermemedir<sup>198</sup>.

Failin dikkat ve özen yükümlülüğünün belirlenmesinde, failin kişisel yetenekleri gözönünde bulundurulmadan objektif olarak beklenen hareket esas alınmalıdır. Fail, kendi yetenekleri, algılama gücü, tecrübeleri, bilgi düzeyi ve içinde bulunduğu sosyal koşullar altında, objektif olarak var olan dikkat ve özen yükümlülüğünü öngörebilecek ve yerine getirebilecek durumda olmalıdır. Tüm bu yeteneklere sahip olmasına rağmen kendisine kanun tarafından yüklenen yükümlülüğe aykırı davranan kişi, suç tanımında belirlenen hareti sonucu neticenin gerçekleşmesi ile kusurlu hareketinden dolayı sorumlu tutulacaktır<sup>199</sup>.

---

<sup>196</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, s.185.

<sup>197</sup> İÇEL, s.103.

<sup>198</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, s.188.

<sup>199</sup> Bkz., TCK m. 22 gerekçesi, ÖZBEK, s.262.

### **4.3 Suçun Görünüş Şekilleri**

#### **4.3.1 Teşebbüs**

Taksirli suçlarda teşebbüs mümkün değildir. Zira, teşebbüs iradesine sahip failin neticeyi bilmesi ve istemesi gerekir. Halbuki, taksirli suçlarda netice öngörülememekte veya öngörülse bile istenilmemektedir<sup>200</sup>. İnceleme konumuz olan taksirle yaralama suçuna teşebbüs mümkün değildir.

#### **4.3.2 İştirak**

Taksirli suçlarda iştirak sözkonusu değildir. Bu konuda taksirle öldürme başlığı altında açıklama yapıldığından burada tekrar değinilmeyecektir.

#### **4.3.3 İçtima**

İçtima konusunda taksirle öldürme suçu başlığı altında yaptığımız açıklamalar burada da aynen geçerli olduğundan tekrar değinilmeyecektir.

### **4.4 Kovuşturma**

#### **4.4.1 Taksirle yaralama suçunun kovuşturulması**

TCK'nın 89. maddesinin 5. fıkrasında suçun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olduğu belirtilmiştir. Ancak, anılan maddenin ikinci cümlesi gereği, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet şartı aranmaz. Yani, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde suçun soruşturulması ve kovuşturulması için şikâyet şartı aranmayacaktır.

#### **4.4.2 Uzlaştırma**

Ceza hukuku bakımından uzlaştırma, suçtan doğan mağduriyetin giderilmesi yöntemlerinden biridir<sup>201</sup>. Diğer bir anlatımla, uzlaşma, failin eyleminden doğan zararı tazmin konusunda mağdur ile failin anlaşmalarıdır.

Uzlaşma soruşturma evresinde Cumhuriyet Savcısı tarafından verilecek kovuşturmayaya yer olmadığı kararı ile (CMK m.253/8), kovuşturma evresinde ise

---

<sup>200</sup> KESKİN, s.299; DÖNMEZER/ERMAN, s.453; ÖZTÜRK/ERDEM, s. 286.

<sup>201</sup> ÖZBEK, s.638.

mahkeme tarafından verilecek davanın düşmesine ilişkin kararı ile (CMK m.254/2) gerçekleştirilecektir. Uzlaşma müzakereleri başlamış olmakla birlikte müzakerelerin olumlu sonuçlandırılmamış olması, yani fail ile mağdurun özgür iradeleri ile uzlaştıklarının saptanamaması durumunda ise; soruşturma evresinde, C. Savcısı tarafından iddianame düzenlenerek kamu davası açılacak (CMK m.170/2), kovuşturma evresinde, uzlaşma yoluna başvurulması sebebiyle ara verilen ceza kovuşturmasına kaldığı yerden devam edilecektir.

İşveren veya işveren vekili ile mağdur olan işçi, zararın tazmini konusunda anlaşılır ve zarar fail olan işveren veya işveren vekili tarafından tazmin edilir ise; bu durumda soruşturma aşamasında kovuşturmaya yer olmadığına, kovuşturma aşamasında ise davanın düşmesine karar verilebilecektir.

#### **4.4.3 Şikâyetten feragat ve şikâyetten vazgeçme**

Suçtan zarar gören kişinin, şikâyet hakkı doğduktan sonra bu hakkını kullanmadığını açık ya da örtülü bir şekilde ifade etmesi halinde şikâyetten feragat etmiş sayılır<sup>202</sup>.

TCK'nın 73. maddesinde düzenlenen şikâyetten vazgeçme kurumuna göre, kovuşturma yapılabilmesi şikâyete bağlı suçlarda kanunda aksi yazılı olmadıkça suçtan zarar gören kişinin vazgeçmesi davayı düşürür ve hükmün kesinleşmesinden sonraki vazgeçme cezanın infazına engel olmaz.

Şikâyetten vazgeçme ile şikâyetten feragat kavramları birbirinden farklı kavramlardır. Buna göre, şikâyetten feragatte şikâyet hakkı doğmuş bulunmakla birlikte henüz şikâyet yapılmış değildir. Şikâyetten vazgeçmede ise, yetkili mercilere yapılmış bir şikâyetin geri alınması sözkonusudur.

Eğer, suç bilinçli taksirle işlenmiş ise şikâyet sözkonusu olmayacağından suçtan zarar gören ne şikâyetten feragat ne de şikâyetten vazgeçme hakkını kullanamaz.

---

<sup>202</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, s.640.

## **4.5 Yaptırım**

### **4.5.1 Genel olarak yaptırım**

TCK'nın 89. maddesinde, taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılacağı hükme bağlanmıştır.

### **4.5.2 Ağırлатıcı neden**

TCK'nın 89. Maddesinde 3 çeşit ağırлатıcı neden düzenlenmiştir. Taksirli eylem dolayısıyla, TCK m.89/2'de sayılan duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflaması, vücudunda kemik kırılması, konuşmasında sürekli zorluk, yüzünde sabit iz, yaşamını tehlikeye sokan bir durum, gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğması hallerinde faile verilecek cezanın, birinci fıkraya göre belirlenen cezanın ½ oranında attırılarak uygulanması gerekecektir.

Yine taksirli eylem dolayısıyla, TCK m. 89/3'de sayılan, iyileşme olanağı bulunmayan bir hastalığa yakalanması veya bitkisel hayata girmesi, duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesi, konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolması, yüzünün sürekli değişikliği, gebe bir kadının çocuğunun düşmesi hallerinde faile verilecek cezanın, birinci fıkraya göre belirlenen cezanın bir katı oranında attırılarak uygulanması şeklinde hükmedilmesi gerekecektir.

Maddenin 4. fıkrasında fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunacağı düzenlenmiştir.

Ayrıca, fail bilinçli taksirle hareket etmiş ise, taksiri düzenleyen 22. maddenin 3. fıkrasına göre faile verilecek ceza üçte birden yarısına kadar arttırılacaktır.

### **4.5.3 Ceza verilmeyen ve cezada indirim öngören haller**

Taksir kavramının incelendiği bölümde de açıklandığı üzere, TCK'nın taksiri düzenleyen 22. maddesinin 6. fıkrasında faile verilecek cezada indirim ve ceza verilmemesini gerektiren haller düzenlenmiştir. Buna göre, taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa



ceza verilmez; bilinçli taksir halinde ise verilecek ceza yarıdan altıda bire kadar indirilebilir. Bu durum hakimın takdirine bırakılmıştır.

#### **4.6 Zaman Aşımı**

Taksirle yaralama suçunda dava zamanaşımı, suçun işlendiği yani neticenin gerçekleştiği günden itibaren sekiz yıldır (TCK m.66/1). Şüphelinin ya da sanığın ifadesinin alınması veya sorguya çekilmesi, tutuklama kararı verilmesi, iddianame düzenlenmesi, mahkumiyet kararı verilmesi gibi dava zamanaşımı kesen nedenlerin gerçekleşmesi halinde dava zamanaşımı süresi en fazla 12 yıl olabilecektir (TCK m. 67/4)<sup>203</sup>.

Suçun işlenmesi sırasında fail, oniki yaşını doldurmamış olup da onbeş yaşını doldurmamışsa zaman aşımı süresinin yarısı, şayet fail onbeş yaşını doldurmuş fakat henüz onsekiz yaşını doldurmamış ise zamanaşımı süresinin üçte ikisinin geçmesi ile dava zamanaşımı süresi dolmuş sayılacaktır (TCK m.66/2)<sup>204</sup>.

#### **5. Sonuç**

Sanayi devrimini takiben yoğun üretim ve sanayileşme faaliyetlerine bağlı olarak devam etmekte olan çalışma ortamının neden olduğu iş kazaları sonucu işçi ölümleri, yaralanmalar, uzuv kayıpları meydana gelmektedir. Bu nedenle işçilerin en temel hak olan yaşama haklarını korumak adına tüm medeni ülkeler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına önem vermektedir. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla birçok ülkede geniş kapsamlı, sürekli değişen, gelişen teknolojiye ve günün gereksinimlerine uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği hukukunun oluşmasına ve sosyal güvenlik prensiplerinin benimsenmesine yol açmıştır.

Yasal düzenlemeler ve standartların yanı sıra gerek işverenlerin yükümlülüklerini eksiksiz yerine getirmesi gerekse de işçilerin talimatlara uyması, iyi bir eğitimden geçmesi gerekmektedir. İş güvenliği bilinci yeterince gelişmemiş toplumlarda ne kadar düzenleme olursa olsun fayda sağlanamayacaktır. Her ne kadar asıl sorumlu işveren olsa dahi bu konuda özellikle devlete, işveren ve işçi sendikalarına da büyük görev düşmektedir. Mesleki sertifikalandırma programları

---

<sup>203</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, s.206.

<sup>204</sup> CENTEL/ZAFER/YENERER ÇAKMUT, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, s.206.

oluşturulmalı, işçilerin bu programlara katılımı zorunlu tutulmalıdır. Ancak çalışanın geçimini emeği ile kazandığı düşünüldüğünde tüm bu eğitim sürecinin çalışana hiçbir mali yükümlülük getirmemesine özen gösterilmelidir.

İş kazalarının nedenleri, işçilerin eğitimsiz olması ve dikkatli çalışmaması sebebiyle gerçekleşebileceği gibi çoğunlukla işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasından, işçilere gerekli eğitimi vermemesinden, eğitim verse bile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işçiler tarafından uygulanıp uygulanmadığının denetiminin yapılmamasından kaynaklanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık hallerinde işverenlere idari para cezası, işyeri kapatılması veya faaliyetinin durdurulması gibi bir çok idari yaptırım uygulanmaktaysa da, hiçbirisinin hürriyeti bağlayıcı cezalar kadar caydırıcı olmayacağı açıktır. Zira, işverenler para cezalarını bir şekilde ödemekte ama yine işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önemi vermemektedir. Bu nedenle, insanlar arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk kurallarının büyük bir kısmı caydırıcılık sağlamak amacıyla ceza yaptırımları ile desteklenmiştir. Cezai yaptırımlara ise işveren-işçi gibi aralarında ekonomik güç dengesi bulunmayan ilişkilerde daha çok ihtiyaç duyulmuştur.

Uygulamada, işverenler tarafından İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler tarafından kendisine yüklenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal edilmesi neticesinde meydana gelen iş kazası sonucu meydana gelebilecek ölüm ya da yaralanma olaylarından dolayı işverenlerin taksirli dikkatsiz ve özensiz davranışlarından dolayı taksirli eylemleri nedeniyle sorumlu tutulması gerektiği kabul edilmekte ve bu konuda birçok dava dosyasında sorumlu ve kusurlu işveren ve işveren vekilleri hakkında hüküm kurulmaktadır.

İş kazaları sonucu işveren veya işveren vekili bilinçli taksirden sorumlu tutulacağı gibi olası kastından dolayı da sorumlu tutulabilecektir. Bir an için hiçbir işverenin kastından sorumlu tutulamayacağı diğer bir anlatımla hiç bir işveren işçisinin bilerek ve isteyerek ölmesini ve yaralanmasını istemese bile aslında sorumluluk olası kast dolayısı ile sağlanabilir.

Olası kast ile bilinçli taksir arasında çok ince fakat önemli bir ayrım bulunmaktadır. Nitekim, olası kast halinde fail neticeyi öngörmesine rağmen neticenin gerçekleşmesini önlemek için harekete geçmiyor adeta zararlı neticenin gerçekleşmesini kabulleniyor. Bilinçli taksirde ise, fail neticeyi öngörüyor ama kendinde olan veya çevresel niteliklere güvenerek neticenin gerçekleşmeyeceğini

düşünüyor yani naticenin gerçekleşmesini istemiyor. Bilinçli taksir ile olası kast arasındaki ayrımı teorik olarak yapabilmek mümkün ise de yargılama konusu olayda bu ayrımı yapmak zordur. Kanaatimizce olası kast ile bilinçli taksir arasındaki farklılık uygulamada olası kastta failin “*kabullenme*” halinin ispatlanması ile ortaya çıkabilecektir. Eğer fail, neticenin gerçekleşmemesi için elinden geleni yapmamış ise bu durumda failin olası kastının olduğu söylenebilecektir.

Bir örnekle açıklamak gerekirse, işverene ait inşaat olan işyerinde, yapılan katlar arasında bulundurulması gereken çelikten yapılmış iskele yerine daha ucuz olması sebebi ile tahtadan iskelenin kırılması sebebi ile dördüncü kattan düşen işçinin yaralanması halinde işverenin olası kast ile yaralama suçunda sorumlu olması gerekecektir. Zira, işveren, sadece daha az harcama yapmak için çelik iskele yerine tahta iskele kullanması sonucunda tahta iskelenin daha az güvenli olması sebebi ile meydana gelebilecek iş kazası neticesini kabullenmiş, olursa olsun demiş olacaktır.

Günümüzde gerçekleşen iş kazalarının nitelikleri dikkate alındığında sadece işletmenin daha çok kâr elde etmesi ve maliyetlerin en aza indirilmesi maksadı ile işçilerin sağlıksız ve çok ilkel ortamlarda çalıştıkları görülmektedir. Üretim maliyetini düşürmek adına iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini hiç sayan bir işverenin iş kazası sonucu hayatını kaybeden işçi karşısında sadece taksirinden sorumlu tutulması durumda, hakkaniyete uygun olmayacaktır.

Her olayda, soruşturma aşamasında Cumhuriyet Savcısı, kovuşturma aşamasında ise hakim/mahkeme tarafından 4857 sayılı İş Kanunu ve bu Kanuna göre çıkarılmış olan diğer mevzuat hükümleri ile iş sözleşmesinin tarafları olan işveren ve işçiye verilen yükümlülükler ve bu yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediği tespit edilmeli ve kusur durumları belirlenmelidir.

Görülen iş ile işçinin hayatı karşılaştırılmayacağına göre, bu durumda işverenlere işin görülmesi sırasında gerçekleşebilecek riskleri en aza indirme konusunda büyük görevler düşmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği anlayışının daha yaygın hale getirilmesi için bu konudaki sosyal bilincin geliştirilmesi gerekmektedir. İlgili kişilerin, yazılı, sözlü ve görsel olarak bilgilendirilmesi yerinde olacaktır. Günümüzde özellikle büyük işyeri sahibi işverenler cezai yaptırımların ve tazminatların ağırlığı nedeniyle yasal hak ve yükümlülükler konusunda özel eğitim programları düzenlenmektedir. Kanımızca bu eğitimler özellikle işveren ve içi sendikaları tarafından düzenlenmeli, işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda aydınlanmaları sağlanmalıdır.

## KAYNAKÇA

- AKIN, Levent, İş Sağlığı ve Güvenliği, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası III. Yılında İş Yasası Seminer Notları, Bodrum 2005, s. 302-348 (İş Sağlığı ve Güvenliği).
- 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.
- ARICI, Kadir, İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara 1999.
- 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.
- AYDINLI, İbrahim, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2004 (Koruma Yükümlülükleri).
- BALCI, Mesut, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması ve İctihatlar, Ankara 2008.
- 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.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen, Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, Türk Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul 2008, s. 121-155 (Geçici İş İlişkisi).
- 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).
- CILGA, Ertan, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar ve Taraflara Düşen Görevler, Türk Metal Dergisi Nisan 2001, s.12-13.

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).

DEMİRCİOĞLU, Murat, İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in Bazı Maddelerinin İptaline İlişkin Danıştay 10. Dairesi'nin 2004/6075 E. 2006/2159 Sayılı Kararının Değerlendirilmesi, Aralık 2006, Legal İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, S. 2, s.207-232.

DÖNMEZER, Sulhi/ERMAN, Sahir, Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku II, İstanbul 1999.

DÖNMEZER, Sulhi/ERMAN, Sahir, Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku I, İstanbul 1997.

DÜLGER, Murat Volkan, 5237 sayılı YTCK'da Kastın Unsurları ve Türleri, Hukuk ve Adalet Dergisi, Y.2, S.5, Nisan 2005, s.65-111.

DÜZGÜN, Nuri/ELMACI, Şerafettin, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununa Göre Olası Kast Bilinçli Taksir ve Taksirle İşlenen Suçlar, Ankara 2009.

EKMEKÇİ Ömer, 4857 sayılı İş Kanununda İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul, 24 Şubat 2004.

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 Yükümlüğüne İlişkin Yönetmeliğin Kısmen İptali ve Ortaya Çıkan Hukuki Durum, Mercek, Ekim 2006, s.86-96 (İş Güvenliği Uzmanı).

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

EKONOMİ, Münir, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin 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).

ENGİN, Murat, Üçlü İş İlişkileri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası III. Yılında İş Yasası Seminer Notları, Bodrum 2005, s.12-26.

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).

GÜZEL, Ali, İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkinin Sınırları, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y. 2004, S. 1, s. 31-65. GÜZEL, Ali/CANIKLIOĞLU, Nurşen/OCAK, Saim, İş Mevzuatı, İstanbul 2006. GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2009.

KESER, Hakan, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2013

HAKERİ, Hakan, Kasten Adam Öldürme Suçları, Ankara 2006.

HAKERİ, Hakan, Ceza Hukukunda İhmal Kavramı ve İhmali Suçların Çeşitleri, Ankara 2003 (İhmal Kavramı).

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

İÇEL, Kayıhan/SOKULLU-AKINCI, Fusun/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).

REİSOĞLU, Seza, Hizmet Akdi, Ankara 1968.

ROXIN, Claus, İSFEN, Osman, Türk Ceza Kanununun Genel Hükümleri, Çeviren Osman İSFEN, Suç Politikası, Ankara 2006.

SCHROEDER, Friedrich-Christian, Taksirin Kanunen Tanımlanmasına İlişkin Problemler, Çev: İzzet ÖZGENÇ, Türk Ceza Kanunu Tasarısı İçin Müzakereler, Konya Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Konya 1998, s.225-275.

SELEK, Cihan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, TÜHİS, Ağustos-Kasım 2004, s.94-105. SERATLI, Gaye Burcu, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul 2005, S.7, s.1143-1172. (4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği)

SERATLI, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003.

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 Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Prof Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2008 (Çözüm Önerileri).

SÜZEK, Sarper, İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul 2005, S. 6, s. 609-622 (İşçilerin Yükümlülükleri).

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.

ŞARDAN, Serdar, Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Getirilen Değişiklik, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2004, S.1, C.18, s.4-11.

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.

UZUN, Ahmet, Sanayi Devrimi ve Çalışma Şartları, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara 2000, s. 203-218.  
ÜNVER, Yener, Sebebinde Serbest Hareketler Kuramı, Prof. Dr. Sahir Erman'a Armağan, İstanbul 1999.  
YARSUVAT, Duygun, Çalışma Ceza Hukuku, İstanbul 1978.  
YILDIZ, Gaye Burcu, İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Verme Yükümlülüğü, İşveren Dergisi, Haziran 2005.  
YİĞİT, Abdulvahap, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2008.





























