

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ İŞ HUKUKU
BAKIMINDAN SONUÇLARI



Altan KAYACAN

Haziran 2018

İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

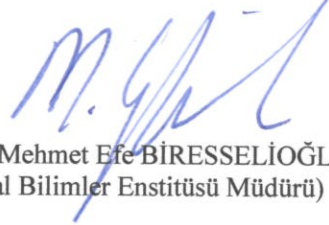
İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ İŞ HUKUKU
BAKIMINDAN SONUÇLARI

Altan KAYACAN
Yüksek Lisans Tezi


DANIŞMAN
Doç. Dr. ZEYNEP ŞİŞLİ

2018

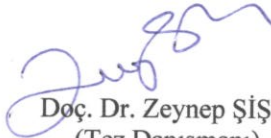
Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Doç. Dr. Mehmet Efe BİRSESELİOĞLU
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü)


Bu tezin Yüksek Lisans/Doktora derecesi için gerekli şartları sağladığını onaylarım.

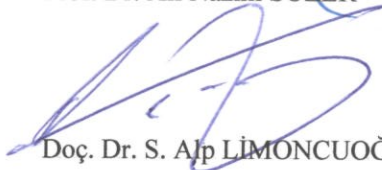

Prof. Dr. Huriye KUBİLAY
(Anabilim Dalı Başkanı)


Tez tarafımızdan okunmuş, Yüksek Lisans/Doktora derecesi için kapsam ve kalite yönünden uygun olduğu kabul edilmiştir.


Doç. Dr. Zeynep ŞİŞLİ
(Tez Danışmanı)

Jüri Üyeleri:


Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER


Doç. Dr. S. Alp LİMONCUOĞLU


Doç. Dr. Zeynep ŞİŞLİ

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından

Sonuçları

Altan KAYACAN

İzmir Ekonomi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

İş kazaları ve meslek hastalıkları konusu, geçmişten günümüze tüm dünyada büyük bir hukuki, ekonomik ve sosyal sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Öyle ki her geçen yıl görülme sıklığı artan iş kazası ve meslek hastalıkları, hem ülkemiz hem dünyada ölüm olaylarının başlıca sebeplerinden birini oluşturmaktadır. SGK verilerine göre ülkemizde 2016 yılının sonunda toplam 286.068 iş kazası ve 597 meslek hastalığı meydana gelmiştir. Dünyada ise her yıl 300 milyonun üzerinde iş kazası ve meslek hastalığının meydana geldiği ve bunlar sonucunda yılda yaklaşık üç milyon insanın hayatını kaybettiği görülmektedir. İlk çağlardan itibaren çeşitli düşünürlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmalarda bulunduğu bilinmekte, sanayi devrimi sonrasında bu konunun üzerinde daha da yoğunlaşıldığı anlaşılmaktadır. Ülkeler bu konuda iş hukuklarındaki düzenlemeler ile yeni adımlar atmaya çalışmakta ve hatta bir araya gelerek uluslararası örgütler eliyle söz konusu sorunu çözmeye çaba göstermektedir. Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelmesinin engellenebilmesi veya en aza indirgenebilmesi gayesiyle işveren, işçi ve devlet olmak üzere tüm sosyal taraflara çeşitli yükümlülükler getiren hukuki düzenlemeler oluşturulmuştur. Bunların en sonuncusu da yürürlükteki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’dur. Söz konusu yükümlülükler işverenler açısından özünde maliyete dayalı sebepler, işçiler açısından ise kolaya kaçma ve benzeri anlık nedenler ile ihmal edilmektedir.

Bu çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip bireylerden meydana gelen bir toplum oluşmasına katkı sağlamak amacıyla, tarafların yükümlülüklerini ihmal etmesi sonucu ortaya çıkan maddi ve manevi zararların ağırlığı, emsal dosyalar üzerinden tartışılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Kazası; Meslek Hastalığı; Gözetim Ykmllğ; Maddi; Manevi; Maliyet; Sonuç.



ABSTRACT

Consequences of Occupational Accidents and Diseases

In Terms of Labor Law

Altan KAYACAN

İzmir University of Economics

Institute of Social Sciences

Private Law Graduate Program

The matter of occupational accidents and diseases remains as a major legal, economic and social problem for decades all over the world such that occupational accidents and diseases, which are increasing in frequency each year, constitute one of the main causes of deaths both in our country and in the world. According to the Turkish SSI data, total of 268.068 occupational accidents and 597 occupational diseases occurred at the end of 2016 in our country. In the world, it is known that every year, more than 300 million occupational accidents and diseases occur and as a result of these, nearly three million people losing their lives annually. It is discovered that since the early ages, various philosophers have been working on occupational health and safety, and it is understood that after the industrial revolution people focused on the issue more. In this regard, countries are trying to take new steps with the regulations in domestic law and even try to solve the problem via the assistance of international organizations by coming together. In Turkey, for the purpose of being able to prevent or minimize occupational accidents and diseases, legislative regulations have been made that bring various obligations to all social parties, including employers, employees and the state. The Occupational Health and Safety Act No. 6331 is the last one of these regulations. Above mentioned obligations are neglected by employers, mainly due to financial reasons and also neglected by employees, due to taking the easy way out and similar reasons.

Which is why, in this study, it is tried to emphasize that neglecting the obligations of the parties will result in much heavier consequences both in pecuniary and non-pecuniary terms by comparison of precedents, and a society that is aware of this fact, in other words, individuals who have the consciousness of occupational health and safety should be created.

Key Words: Occupational Accident; Occupational Disease, Obligation of Protection; Pecuniary; Non-Pecuniary; Burden; Consequence



TEŞEKKÜR

Tez konumun seçimi ve yazımı aşamasında emekleri, fikirleri ve destekleri ile bana her aşamada yardımcı olan, ilgisini ve dikkatini hiçbir zaman esirgemeyen ve düşüncelerime, bana değer verip saygı gösteren değerli tez danışmanım ve hocam Sayın Doç. Dr. Zeynep ŞİŞLİ'ye, tez yazımı sırasında bana elinden gelen her kolaylığı sağlayan, yanında avukatlık stajımı yaptığım süreçte tezimin hazırlanmasında beni destekleyen değerli Avukat Sayın Tayfun OZANKAYA'ya, adliye stajım süresince bana kapılarını açan, kaynaklarını açan ve örnek olayları bulmam konusunda bana yardımcı olup dosya inceleme şansımı veren değerli İzmir 13. İş Mahkemesi Sayın Hâkimi Durmuş ÖZCAN'a ve mahkemenin değerli Yazı İşleri Müdürü ile memurlarına, hayatımın her aşamasında beni destekleyen babam Noter Ogün KAYACAN ve annem Gülsen KÜÇÜKARSLAN'a ve son olarak da tez yazım sürecimde hep yanımda olan, bu süreç boyunca bana sürekli yardımcı olan, yeri geldiğinde benimle birlikte araştırmalarım peşinde koşan Pelin BERTEN'e sonsuz minnet ve teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
I. BÖLÜM	
TEMEL KAVRAMLAR	
I.A. GİRİŞ	1
I.B. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI	3
I.B.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TANIMI	3
I.B.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	5
I.C. İŞ KAZASI KAVRAMI	8
I.C.1. KAZA TANIMI	9
I.C.2. İŞ KAZASI TANIMI	10
I.C.2.a) Sosyal Güvenlik Kurumu Açısından İş Kazası Kavramı	11
I.C.2.b) İşveren Açısından İş Kazası Kavramı	12
I.D. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI	14
I.D.1. HASTALIK TANIMI	14
I.D.2. MESLEK HASTALIĞI TANIMI	15
I.E. ZARAR KAVRAMI	18
I.E.1. ZARAR TANIMI	18
I.E.2. ZARAR ÇEŞİTLERİ	19
I.E.1.a) Maddi Zarar	19
I.E.2.b) Manevi Zarar	19

II. BÖLÜM

İŞVEREN VE İŞÇİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI OLUŞUMUNUN ENGELLENMESİNE İLİŞKİN SORUMLULUK VE BORÇLARI

II.A. İŞVERENİN GÖZETİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ	20
II.A.1. İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİ	23
II.A.1.a) Kusur Sorumluluğu	23
II.A.1.b) Kusursuz Sorumluluk	24
II.A.2. İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN KAYNAKLARI	26
II.A.2.a) Anayasa ve Uluslararası Kaynaklar Açısından	26
II.A.2.b) 6098 s. Türk Borçlar Kanunu Açısından	29
II.A.2.c) 4857 s. İş Kanunu Açısından	31
II.A.2.d) 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından	32
II.A.2.e) 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından	37
II.B. İŞÇİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	38

III. BÖLÜM

İŞVEREN VE İŞÇİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINA İLİŞKİN SORUMLULUKLARININ YERİNE GETİRİLMEMESİNİN SONUÇLARI

III.A. İŞVEREN AÇISINDAN SONUÇLAR	41
III.A.1. İŞVERENİN MADDİ TAZMİNAT ÖDEME BORCU	41
III.A.1.a) Genel Olarak	41
III.A.1.b) Maddi Tazminat Davası Tarafları	43
III.A.1.c) Maddi Zarar Kalemleri ve Tazminatın Hesaplanması	44
III.A.1.d) Maddi Tazminatın Ödenme Biçimi	51
III.A.1.e) Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	51
III.A.1.f) Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkı	53
III.A.2. İŞVERENİN MANEVİ TAZMİNAT ÖDEME BORCU	54
III.A.2.a) Genel Olarak	54
III.A.2.b) Manevi Tazminat Davası Tarafları	55

III.A.2.c) Manevi Tazminatın Hesaplanması	56
III.A.3. İŞVERENİN MANEVİ YÜKÜ	57
III.A.4. İŞVEREN VEKİLİNE İLİŞKİN SONUÇLAR	58
III.B. İŞÇİ VE YAKINLARI (HAK SAHİPLERİ) AÇISINDAN SONUÇLAR	59
III.B.1. BEDENSEL ZARARLAR	59
III.B.1.a) Geçici ve Sürekli İş Göremezlik Hali ile Malullük	59
III.B.1.b) Ölüm	60
III.B.1.c) İşçinin Kendi Kusurunun Bulunması Durumu	61
III.B.2. MANEVİ ZARARLAR	62
III.C. DEVLET VE TOPLUM AÇISINDAN	63
III.C.1. MADDİ ZARARLAR	64
III.C.2. MANEVİ ZARARLAR	70
III.C.3. ÜLKEMİZ ÜZERİNDEKİ ULUSLARARASI ETKİLERİ	71
IV. BÖLÜM	
MAHKEME KARARLARI IŞIĞINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİN İHLALİ NETİCESİNDE İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIKLARI SONUCU OLUŞAN MALİYETLER	
IV.A. OLAY I	73
IV.A.1. TARAFLAR VE OLAYIN ÖZETİ	73
IV.A.2. KARARA ESAS BİLİRKİŞİ RAPORU	73
IV.A.3. GEREKÇELİ KARAR	76
IV.A.4. İSTİNAF VE YARGITAY İNCELEMESİ SONUCU	78
IV.A.5. YORUM	80
IV.B. OLAY II	82
IV.B.1. TARAFLAR VE OLAYIN ÖZETİ	82
IV.B.2. KARARA ESAS BİLİRKİŞİ RAPORU	82
IV.B.3. GEREKÇELİ KARAR	85
IV.B.4. İSTİNAF VE YARGITAY İNCELEMESİ SONUCU	89
IV.B.5. YORUM	89

IV.C. OLAY III	91
IV.C.1. TARAFLAR VE OLAYIN ÖZETİ	91
IV.C.2. KARARA ESAS BİLİRKİŞİ RAPORU	91
IV.C.3. GEREKÇELİ KARAR	94
IV.C.4. İSTİNAF VE YARGITAY İNCELEMESİ SONUCU	97
IV.C.5. YORUM	97
IV.D. SONUÇ	98
KAYNAKLAR	103



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
Bkz./bkz.	: Bakınız
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
K.	: Karar
m.	: Madde
PMF	: Erkek ve Kadın Nüfusu
s.	: Sayılı
sf.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TRSH	: Türkiye Kadın-Erkek Sigortalı Hayat Tablosu
vb.	: Ve bunun gibi
vd.	: Ve devamı
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
Yy	: Yüzyıl

I. BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR

I.A. GİRİŞ

Günümüzde ülkemizin kanayan yaralarından biri halini alan iş kazaları ve meslek hastalıkları, olayın tüm sosyal tarafları olan işçiler, işverenler, üçüncü kişiler ile devlet ve toplum üzerinde derin manevi sonuçlar ve ağır maddi yükler doğurmaktadır. Daha da kötüsü istatistik verilerinde açıkça görüldüğü üzere her geçen yıl meydana gelme sıklıkları yukarı doğru seyreden iş kazaları ile meslek hastalıklarının oluşturduğu yükler katlanarak artmaktadır. İşçilerin, özellikle Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi gibi uluslararası normlarla koruma altına alınmış olan en temel insan haklarından olan yaşama ve bedensel bütünlüğe sahip olma hakkının iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle ellerinden alınmasının önlenmesi veya en aza indirgenebilmesi için çeşitli mevzuat hükümleri oluşturulmakta, taraflara yükümlülükler getirilmektedir. Türkiye’de bu konuya ilişkin hükümler barındıran ve halen yürürlükte olan yasal düzenlemelerin başlıca, 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 s. Türk Borçlar Kanunu ve 4857 s. İş Kanunu şeklinde sayılması mümkündür.

Tüm bu yasal düzenlemeler ile belirlenen kuralların, uygulamada ne yazık ki çok da karşılığını bulmadığı, taraflara getirilen yükümlülüklerle aykırı davranıldığı ve sorumlulukların ihmal edildiği görülmektedir. Bu da iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yasal düzenlemelerin yeterli olmayıp bunların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği bilincinin taraflar nezdinde oturması, bu bilinçle çalışma ortamlarında faaliyet gösterilmesi gerektiğini gözler önüne sermektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin önemi ile taraflarca benimsenmesinin ilk adımı, kavramın anlaşılması ile tarihsel süreçte gelişiminin ortaya konulmasıdır. Öyle ki, geçmişten günümüze bu kavram çeşitli düşünürlerin çalışmalarında yer sahibi olmuş ve çalışma hayatındaki sorunların çözülmesi amacıyla şekillendirilerek bugünkü halini almıştır. Özellikle sanayi devrimi ile birlikte seri üretime geçişle iş gücünün ve emeğin, çalışma ortamlarındaki tehlike ve

risklere daha açık hale gelerek zarara uğraması sonucu sosyal devlet anlayışının gelişmesiyle iş sağlığı ve güvenliği konusu gündeme gelmiş ve buna ilişkin yasal çalışmalar ön plana çıkmıştır.

Ulusal mevzuatlarda başlayan yasalaşma hareketi, hem hukukların birbirine yakınlaşması hem de tüm devletlerde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin ortak, sağlam tabanlara oturtulması ihtiyacı sonucu, uluslararası organizasyonlar tarafından oluşturulan standartlarla küresel nitelik kazanmıştır.

Bahse konu, iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası hukuk kaynaklarını oluşturan ve bu nedenle çalışmada önemli bir yere sahip olan örgütlerden birisi de ILO, yani Uluslararası Çalışma Örgütü'dür. Birleşmiş Milletler bünyesinde kurulup sonrasında bağımsız bir kuruluş halini alan ILO, hükümetler, işverenler ve işçilerin temsilcilerinin yer aldığı 185 üye devletin bulunduğu bir forum özelliği göstermektedir. Çalışmaları kapsamın-da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birçok uluslararası sözleşme oluşturmuş bulunan ILO'nun ülkemizde de kabul edilen ve konumuzla da yakından ilgili en önemli diyebileceğimiz üç sözleşmesi: 155 s. İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 s. Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ve 187 s. İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'dir.

Tüm bu uluslararası ve ulusal hukuk normları eliyle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi veya azaltılması çalışmaları, maalesef istenildiği gibi sonuç verememektedir. İşverenler açısından mali sebeplerle, yani tedbir ve önlemlerin alınmasının işverenlerin karşılamak istemediği meblağlar olması nedeniyle, işçiler açısından ise çalışma ortamında sürekli aynı hareketlerin tekrarı ile iş yapmanın verdiği sıkıntılar, dikkat dağınıklıkları, kendilerine olan güvenlerinin tedbirsiz hareketlerde bulunmalarına sebep olmaları gibi nedenler ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler taraflarca ihlal edilmektedir.

Dört bölümden oluşan çalışmamızın ilk bölümünde konuya ilişkin temel kavramlar açıklanmış, anlamları ve yorumlaması üzerinde durulmuş, özellikle iş sağlığı ve güvenliği kavramının tarihte gelişimine dikkat çekilmiştir. İkinci bölümde işverenler ve işçilere hukukumuzda, iş kazası ve meslek hastalıklarının engellenebilmesi için ne gibi sorumluluklar yüklendiği üzerinde durulmuş, bu sorumluluk ve yükümlülüklerin nitelikleri ve yasal dayanakları incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, bir önceki bölümde üzerinde durulan sorumlulukların yerine getirilememesinin işveren, işçi, devlet ve toplum üzerinde yaratacağı maddi ve manevi yükler irdelenmiş, işverenler açısından ayrıca tazminat sorumluluğu ve tazminat davalarında izlenen esaslar ortaya konulmuştur. Son olarak da dördüncü bölümde, iş sağlığı ve güvenliği tedbir ve önlemlerinin maliyetleri ile iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşması sonucunda ortaya çıkan maliyetlerin karşılaştırılması yapılmıştır.

Bu açıdan aslında kaçınılan maliyetlerin, bir kaza veya hastalık vuku bulduğunda oluşan, işverenlerce tazmin edilmesi ve kusuru varsa işçilerce katlanılması gereken zararlardan ne denli az miktarda olduğu gerçeğinin anlaşılabilmesi açısından örnek mahkeme kararları ve olaylar paylaşılmış, yorumlamaları yapılmıştır.

Çalışma kapsamında, İzmir 13. İş Mahkemesi'nin son iki yıla ait gerekçeli karar cetvelleri incelenmiş, 2016 yılında 743 yeni dava açıldığı, 844 dosyanın geçmiş yıldan devrettiği ve toplam 1.587 dosyadan 654 tanesinin karara çıktığı görülmüştür. Aynı şekilde 2017 yılında 873 yeni dava açıldığı, 933 dosyanın geçmiş yıldan devrettiği ve toplam 1.806 dosyadan 552 tanesinin karar çıktığı anlaşılmıştır. Karara çıkan toplam 1.206 dosya içerisinde iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin olan 19 dava dosyası taranmış, bunlardan üç tanesi tarafların gizliliği korunacak şekilde araştırmanın son bölümünde kullanılmıştır. Kararlar seçilirken, kusur oranları ile maddi tazminatın hesabına ilişkin bilirkişi deliline başvurulmuş olma şartı konulmuş, bu nedenle yetkisizlik, erken aşamada feragat gibi gerekçeler ile sonuçlanan dava dosyaları, çalışmaya dâhil edilmemiştir. Ayrıca üç dosyadan birisi kazazedenin ölümlüyle, bir diğeri ağır derecede maluliyetle ve sonuncusu da sürekli iş göremezlik geliri bağlanmasına gerek görülmeyecek derecede olan maluliyetle sonuçlanan iş kazalarına ilişkin örnek oluşturmaları açısından özellikle seçilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, öncelikle tüm toplumda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşması açısından iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymanın öneminin vurgulanması için, mevzuatın sosyal taraflara yüklediği sorumluluklara, ekonomik veya başkaca sebeplerle aykırı davranışlarda bulunmanın dava dosyaları ile ortaya çıkan hukuksal sonuçlarının, maddi ve manevi açıdan kaçındıkları sebepler ile karşılaştırmasının yapılmasıdır.

I.B. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Temel olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramı, bir işte çalışan kişilerin, o işe bağlı oluşan tehlike ve risklerin en aza indirgenmesi yahut mümkünse tamamen ortadan kaldırılması suretiyle, bedensel ve zihinsel bütünlükleri ile sağlıklarının korunmasını ifade etmektedir.

I.B.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TANIMI

TDK'nin hazırladığı Güncel Türkçe Sözlük'te¹ sağlık kelimesinin anlamı, vücudun hasta olmaması durumu ve sağ, canlı, diri olma durumu olarak iki farklı şekilde ortaya konul-

¹ Bkz. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts (Erişim Tarihi: 03/03/2018)

muştur. WHO anayasasında yapılan sağlık tanımlaması ise sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik hali şeklindedir. Güvenlik kelimesinin anlamı yine Güncel Türkçe Sözlük'te “*emniyet*” olarak geçmektedir. İki kavramın da çalışma hayatında yeri büyük önem arz etmektedir. Geçmişten günümüze farklı iş kollarının ve farklı mesleklerin kendilerine has tehlike ve riskleri bulunmakla birlikte bunlar, o işlerde çalışanlar ve işçi olsun veya olmasın o işlerin çevresindeki her varlığın sağlık ve güvenliğine karşı bir olumsuzluk teşkil etmektedir. Bu nedendir ki öncesinde “işçi sağlığı ve iş güvenliği” şeklinde nitelendirilen kavram günümüzde “iş sağlığı ve güvenliği” kavramına dönüşmüş ve bu dönüşümle de yalnızca işçilerle sınırlı tutulan kapsam genişletilmek istenmiştir.²

İş sağlığı kavramına ilişkin olarak 1981 senesinde ILO Genel Konferansı'nca Cenevre'de kabul edilen 155 sayılı Sözleşme'nin üçüncü maddesinde, WHO anayasasında yapılan sağlık tanımına da paralel olarak “*“Sağlık” terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar.*” denilerek çok da detaylı olmayan bir tanımlamada bulunulmuştur. Daha sonra 1995 senesine gelindiğinde WHO ve ILO eliyle yenilenerek hazırlanan iş sağlığı tanımı her türlü sektör ve meslekte çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halinin sağlanması, korunması ve geliştirilmesi, çalışma şekli ve zararlı maddeler gibi iş koşullarına bağlı olarak çalışanların sağlıklarına zarar gelmesinin önlenmesi, çalışanlara verilecek işin o kişilerin fizyolojik ve psikolojik özelliklerine uygun olarak seçilmesi ve yerleştirildikleri bu işte sürekliliğinin oluşturulması ile işin çalışana, çalışanın işçiye uygun olmasının sağlanması amacıyla hizmet eden tıp bilimi gibi detaylı ve daha geniş kapsamlı bir yapıya kavuşturulmuştur.³

İş güvenliği ile ifade edilmek istenen, bir çalışma ortamında çalışanlar açısından işyerinin olumsuz etkilerinden, tehlikelerinden ve risklerinden, sağlığa zarar verebilecek koşullarından korunmak için gerekli olan tüm teknik kuralları, metotlu çalışmaları içeren bilimdir.⁴ Yani iş güvenliği denildiğinde akla daha çok teknik yönüyle iş sağlığı bilimini destekleyen bir bilim dalının gelmesi gerekmektedir. İş güvenliği, işyerlerinin planlanması aşamasında işverenleri çeşitli teknik girişimlerde bulunulmasını sağlamakla zorunlu tutmaktadır.⁵

² KILKIŞ İlknur, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Dora, Bursa, 2014, sf. 6

³ KILKIŞ: 2014, sf. 6, YİĞİT Abdulvahap, *İş Güvenliği*, Dora, Bursa, 2013, sf. 2

⁴ AKPINAR Teoman, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ekin, Bursa, 2014, sf. 37, KILKIŞ: 2014, sf. 7, YİĞİT: 2013, sf. 2

⁵ ESER Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşveren Dışındaki Aktörlerin Rolü*, Ekin, Bursa, 2016, s. 5

Yukarıdaki kavramlara ilişkin açıklamaların tümü ele alınırsa iş sağlığı ve güvenliği; bağımsız, bağımlı, kamu işçisi gibi ayrımlara tabi olmaksızın tüm çalışanların işyerinden veya dışarıdan kaynaklanan ve işçilerin ruh, beden ve sosyal bütünlüklerine karşı bir tehlike ve risk teşkil eden olguların engellenmesine, sağlıklarına zarar gelmesinin önlenmesine ve işçilerin kendilerine en uygun işlerde çalıştırılmasının sağlanmasına hizmet eden teknik ve tıp bilimidir. Bunun yanında, iş sağlığı ve güvenliği kavramının, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmeyi amaç edinmekle beraber bu amacı gerçekleştirmek için araçlar geliştirdiği görülmektedir.⁶

1.B.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Aslen iş sağlığı ve güvenliğinin tarihi gelişimi Sanayi Devrimi sonrasında oluşan sosyal bakış açısı, önem kazanan kavramlar ve işçi haklarına dair tartışmalardan başlayarak günümüze gelmiş olmakla birlikte ilk çağlara kadar uzanabilen, çalışma hayatına ilişkin bazı olgular da görülebilmektedir. Nitekim Milattan Önce 2600'lere bakıldığında Antik Mısır'da piramitlerin yapımında çalışan kişilerin yaşadığı sağlık sorunlarına işaret edilen çalışmalar yapıldığı, Milattan Önce 2000'li yıllarda Babil'de "Hammurabi Kanunları" içerisinde işi yaptıran kişinin o işe bağlı meydana gelen olumsuz sonuçlardan sorumluluğu hakkında düzenlemelerin bulunduğu günümüzde bilinmektedir.⁷

Milattan Önce 460-370 yılları arasında Hipokrat'ın kurşun zehirlenmesi ve çalışanların, işleri nedeniyle görebileceği zararlara ilişkin ortaya koyduğu değerlendirmeler, M.Ö 428-438 tarihlerinde Eflatun'un zanaatkarların çalışma koşullarına ilişkin yaptığı tespitler eliyle bu konu hakkında oluşmaya başlayan bilinç zamanla, Sanayi Devrimi'ne kadar, Paracelsus'un (1493-1541), Agricola'nın (1494-1555) çalışmaları ve Voltaire, J.J. Rousseau gibi düşünürlerin fikirleri ile evrilmeye devam etmiştir.⁸ Tarihte iş sağlığı kavramının fikir önderi olarak kabul edilen isim Ramazzini'dir. Çalışmalarında, iş ve işçinin uyumunun verimli çalışmaya etki edeceğini ilk dile getiren isimdir.⁹

⁶ ESER: 2016, s. 7

⁷ ÇİÇEK Özal, ÖÇAL Mehmet, *Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 11, sf. 111, (106-129), Yıl: 2016

⁸ *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi*,

<https://www.konya.edu.tr/storage/files/department/insaatmuhendisligi/editor/DersSayfaları/issagligi/ISGtarihiGelisimi.pdf>, (Erişim Tarihi: 05/03/2018)

⁹ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 114, Ayrıca bkz. GEREK Hasan Nüvit, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, Eskişehir, 2008

Derebeyleri ve onların topraklarında çalışan, tarım yapan serfler arasında bulunan çalışma ilişkisine dayalı olan feodal sistem, yerini kapitalist rejime ve emeğin özgürleşmesi düşüncesine bırakmıştır. Nihayetinde Sanayi Devrimi gerçekleştiğinde, kapitalist rejimde üretimin yapıtaşını oluşturan ve rejimin varlığını sürdürmesinde en önemli taraf olan işçi sınıfı büyümeye başlamıştır.

Bu büyümenin yanında işçiler, kötü çalışma şartları, çocuk işçilerin yaşamlarını riske atacak işlerde çalıştırılması, uzun süreler boyunca çalışma yapılması gibi nedenlerle iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla karşı karşıya gelmişlerdir. Bu durum da “sosyal devlet” anlayışının oluşmasını sağlamış ve devletin çalışma hayatına müdahale etmesi olgusunu meydana getirmiştir.¹⁰

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik ilk hukuki adımlar 19. yy’ın ortalarına doğru İngiltere’de çalışma sürelerinin kısaltılması ile ilgili yasaların¹¹ oluşturulmasıyla atılmaya başlanmış ve dünyada birçok ülkede bu düzenlemelere paralel olarak yasal çalışmalar yapıldığı görülmüştür. İsviçre’de 1840, Fransa’da 1842 ve Almanya’da 1849 yıllarında İngiltere’de başlatılan yasa akımıyla aynı doğrultuda gidilerek çeşitli kanunlar çıkarılmıştır.¹²

Sonrasında 20. yy’a gelindiğinde ILO’nun Birleşmiş Milletler bünyesinde kurulması ve ilerleyen tarihlerde bağımsız bir kuruluş olarak varlığını sürdürmesiyle yaptığı araştırma ve tespitler ile oluşturduğu sözleşmeleri, uluslararası alanda hem uygulamanın hem de yasa çalışmalarının birbirleriyle uyum içerisinde olmasını sağlamıştır.

Tarihimizde Osmanlı Devleti’nde başlayan ve Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasıyla devam eden iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanun çalışmaları şu şekildedir:

Osmanlı Devleti’nde:

- Dilaver Paşa Nizamnamesi (1865):

Ereğli Kömür Havzası’nda çalışan madencilerin çalışma sürelerinin günde 10 saat olacağı, işçilere dinlenme süreleri verileceği, yatacak yer sağlanacağı, işyeri hekimi bulundurulacağı ve bunun gibi bazı kurallar konulmuştur.

- Maadin Nizamnamesi (1869):

Dilaver Paşa Nizamnamesi’ndeki denetim eksikliği giderilmeye çalışılmış, hastalıklar dışında kazaların da önlenmesine ilişkin bazı kurallar getirilmiştir. Ayrıca iş kazasına uğrayan

¹⁰ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 115

¹¹ Bkz. 1802 tarihli Sağlık ve Ahlakın Korunması Yasası, 1833 tarihli Fabrikalar Yasası, 1847 tarihli On Saat Yasası

¹² ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 116, GENÇLER Ayhan, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uygulamaların Tarihi Gelişimi*, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 35, sf. 17, (16-29), Yıl: 2007

işçiler ve ailelerine karşı tazminat yükümlülüğü, kazadan dolayı kusurlu olan işverenlerin para cezasına tabi tutulması gibi düzenlemeler üzerinde bazı yenilikler yapılmıştır.

- Mecelle (1876)

İşçilerin, işveren kusurundan ötürü uğradığı zararlarda işverenlere zararın tazmini yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca çalışma süresi güneşin doğumu ve batımı arasında sınırlandırılmıştır. Osmanlı Devleti'nde ilk medeni kanun olarak bilinen bu yasa ile genel olarak tüm işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasını hedefleyen hükümler bulunmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti'nde:

- Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun:

Sakarya Savaşı ile aynı yıllarda çıkarılmış olan bu kanun günümüz Türkçesi ile "Ereğli Kömür Havzası Maden İşçisinin Hukukuna İlişkin Kanun" şeklinde ifade edilebilir. Bu kanun ile 18 yaşından küçüklerin madenlerde çalıştırılması yasaklanmış, günde en fazla 8 saat çalışma süresi getirilmiş, 8 saatlik sürenin aşılması durumunda rızasıyla ve çalışma karşılığı iki kat fazla ücret ödenerek yapılacağı belirlenmiş ve ayrıca maden işletenlerin, oluşabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı hastane, eczane ve hekim bulundurmaları zorunlu kılınarak hastalanan ya da kaza geçiren işçilerin tedavisini sağlamaları şart tutulmuştur.¹³ Belirlenen koşulları yerine getirmeyen işverenler açısından maden ruhsatı ve imtiyazının iptali yaptırımları belirlenmiştir.¹⁴

- 818 s. Borçlar Kanunu:

Yasanın hizmet sözleşmesine ilişkin maddesi ile işverenlerin, işçiler açısından var olan tehlikeleri önleyici gerekli tedbirleri alması yükümlülüğü hüküm altına alınarak buna uyulmaması halinde işçilerin uğradığı zararların işverenlerce karşılanacağı belirtilmiştir.¹⁵

- 1593 s. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu:

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, ikinci bap, yedinci fasıl içerisinde, m. 126 düzenlemesi ile gıda üretimi, satışı ve temizlik hizmetleri ile ilgili işyerlerinde hijyen ve hastalıklara ilişkin önlemlerin alınması hakkında kurallar getirilmiştir. Ayrıca yine kanunun "İşçiler Hıfzıssıhhası" başlıklı yedinci bapında (m. 173-180) iş sağlığı hükümleri düzenlenmiştir.

- 3008 s. İş Kanunu:

1936 yılında çıkarılan bu kanunda temel iş sağlığı ve güvenliği hükümleri bulunmaktadır.¹⁶ Sonrasında bu kanun yerine 1967 yılında 931 s. İş Kanunu çıkarılmıştır ancak

¹³ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 125

¹⁴ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 125, GEREK: 2008, sf. 6-7, ARICI Kadir, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Ankara, Sargın Ofset, 1999, sf. 41-42

¹⁵ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 125

¹⁶ *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye'de Tarihsel Gelişimi*, <https://www.eforosgb.com/is-sagligi-ve-guvenliginin-turkiyedeki-tarihsel-gelisimi/>, (Erişim Tarihi: 07/03/2018)

Anayasa Mahkemesi tarafından bozulan kanun yerine aynı kanun metni değiştirilmeden, 1971 yılında 1475 s. İş Kanunu ismiyle yürürlüğe girmiştir.¹⁷

- 1475 s. İş Kanunu:

Modern anlamda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler içeren bu kanun 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 s. İş Kanunu'na kadar bu alandaki ihtiyaç duyulan kanuni düzenlemeleri çeşitli yönetmelikler ve başkaca düzenlemeler ile birlikte sağlamıştır.

- 4857 s. İş Kanunu:

Günümüzde halen yürürlükte bulunan 4857 s. İş Kanunu içeriğinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler bulunmakla birlikte yine bu kanunu destekleyici yönetmelikler hazırlanarak konuya ilişkin hukuki alt yapı oluşturulmaya çalışılmıştır. 1999 yılında Türkiye'ye Avrupa Birliği'nce adaylık statüsü tanınması ile birlikte hazırlanarak yürürlüğe konulan yönetmelikler AB'nin 89/391/EEC sayılı çerçeve direktifi ve çeşitli direktiflere uyumlu olarak hatta söz konusu direktiflerin Türkçeye çevrilmesi şeklinde oluşturulmuştur.¹⁸ Hatta bu yönüyle ülkenin koşullarına uygun olarak hazırlanacak kapsamlı yönetmeliklerin daha doğru bir yöntem olacağı görüşünü savunan yazarlarca söz konusu yönetmelikler eleştirilmiştir.¹⁹

Ancak yine de şu an yürürlüğünü koruyan 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, zaten mevzuatta bulunan öğeler yanında az önce bahsedilen çerçeve direktifin çevirisi niteliğinde hükümlerle de donatılmıştır.²⁰

Toparlamak gerekirse, yıllar içinde hem dünyada hem ülkemizde inişler ve çıkışlar görünen iş sağlığı ve güvenliği bilinci günümüzde genel anlamıyla oturmuş olmakla birlikte halen bu konuda yaşanan sıkıntılar, iş kazası ve meslek hastalıklarının görülme sıklığı gibi etkenler değerlendirildiğinde hem devletlerin hem de bireylerin kendilerini geliştirmek zorunda olduğu tartışılmaz bir gerçektir.

I.C. İŞ KAZASI KAVRAMI

İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile önlenmek istenenlerden birisi de iş kazalarının meydana gelmesi tehlikesi ve riskidir. Tanımlamak için de öncelikle kaza kavramına değinmek doğru olacaktır.

¹⁷ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 126

¹⁸ EFOR: *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye'de Tarihsel Gelişimi*

¹⁹ ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016, sf. 125

²⁰ FİŞEK A. Gürhan, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası*, Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı: 123, sf. 6, (6-10), Yıl: 2012

I.C.1. KAZA TANIMI

Kaza kelimesinin anlamı için TDK'nın Güncel Sözlüğü'ne bakarsak “*can veya mal kaybına, zararına neden olan olay*” şeklinde bir tanımlamaya gidildiğini görürüz.²¹ Ancak hukuken kaza kavramı üzerine birçok farklı tanım yapılmıştır.

Kaza, kasıt söz konusu olmaksızın, beklenmedik bir anda meydana gelen ve çoğu zaman sonucu zararlar ifade edilebilen her durumdur.²² Bir başka tanıma göre kaza, toplumsal bir oluşum içinde önceden planlanmayan, bilinmeyen ve kontrol dışına çıkan, aynı zamanda çevresine zarar verebilecek nitelikteki olaydır.²³ Kazaya uğrayanın organik yapısına yabancı olan dış bir etken sonucunda meydana gelen ve zarar sonucu doğuran olaylar da, kaza kavramını ifade etmektedir.²⁴ Türk Hukuk Lûgatı'nda yapılan kaza tanımı, bir irade sonucu olmaksızın veya umulmayan hal dolayısıyla bir kimsenin veya bir şeyin arızaya veya zarara uğraması olarak belirtilmiştir.²⁵ Ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın meydana gelmesi sonucu doğuran bütün sebepler de kaza kavramının tanımına uygundur.²⁶

Kaza kavramının tanımına ilişkin geniş ve dar yorumlama ile yapılan ikili bir ayırım bulunmaktadır. Geniş anlamıyla yapılan kaza tanımı içerisinde hem vücut bütünlüğünün ihlali, ölüm hem de mala yönelik zararlar bulunmaktadır.²⁷

Borçlar Hukuku Açısından: Borçlar Hukuku anlamında kaza denildiğinde akla borcun ihlaline kaçınılmayacak şekilde sebep olan ve sözleşmenin kurulması esnasında öngörülemeyen olaylar gelmektedir.²⁸ Bunun yanında borçlunun kusurundan kaynaklanmayan ve dıştan gelen haller de öngörülemez ve kaçınılmaz niteliklerdeyse Borçlar Hukuku açısından kaza olarak tanımlanabilmektedir.²⁹

²¹ TAŞKENT Savaş, *İş Kazası Kavramı*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Beta, İstanbul, Cilt: II, (1951 vd.), Yıl: 2001, s. 1954

²² KILKIŞ: 2014, sf. 10

²³ YİĞİT: 2013, sf. 19

²⁴ KUZGUN ERSAN, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan, 2010, sf. 21-22, ULUSAN İlhan, *İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 1990, sf. 72

²⁵ GÜNEREN Ali, *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010, sf. 341, *Türk Hukuk Lûgatı*, sf. 194,

²⁶ ATABEK Reşat, *İş Kazası ve Sigortası*, Erdini Basım ve Yayınevi, İstanbul 1978, sf. 40, EREN Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, AÜHF Yayınları, Ankara, 1974, sf. 6, GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, CANIKLIOĞLU Nürşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta, İstanbul, 2014, sf. 420, ÖZKANLI Ezgi, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Davası*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2015, sf. 3

²⁷ BAŞBOĞA ŞAHBAZ Zübeyde, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, sf. 10, GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU: 2014, sf. 420,

²⁸ KUZGUN: 2010, sf. 21, TUNÇOMAĞ Kenan, *Türk İş Hukuku, Cilt I: Borçlar Hukuku- Genel Hükümler*, Beta, İstanbul, 1976, sf. 815 vd.

²⁹ ÖZCAN Durmuş, *Uygulamalı İş Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, sf. 1095

Bir diğerk tanıma göre, borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, öngörülemeyen, kaçınılmaz, zarar doğurana ve borçluyu sorumluluktan kurtararak herhangi bir olay, Borçlar Hukuku anlamında bir kazadır.³⁰

İş Hukuku Açısından: İş Hukuku açısından kaza kavramı dar yorumlanarak yalnızca vücut bütünlüğünün, ruhsal sağlığın bozulmasına yahut ölüme sebebiyet verebilecek olaylar olarak ele alınmaktadır.³¹ Nitekim gerek Sosyal Güvenlik Hukuku gerekse İş Hukuku anlamında eşyaya ilişkin zararlar iş kazası kavramının dışında bırakılmıştır.³²

Tüm bu tanımlardan yola çıkarak kaza kavramının unsurları dıştan gelen bir tehlikenin varlığı, bu tehlike nedeniyle istenilmeyen bir olayın meydana gelmesi, bunun aniden ve çok kısa zamanda olması, meydana gelen olay ile bunun sonucunda oluşan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması olarak sıralanabilmektedir.³³

I.C.2. İŞ KAZASI TANIMI

İş kazası kavramının hukukumuzda Sosyal Güvenlik Hukuku ve Bireysel İş Hukuku'nda ayrı ayrı tanımları bulunmaktadır. Bu ayrıma değinmeden önce söz konusu iş kazası kavramının uluslararası alanda kabul gören tanımlarından bahsetmek daha doğru olacaktır. WHO'nun tanımı "önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinalar ile araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay" şeklinde iken, ILO'nun tanımı "Önceden planlanmayan, beklenmeyen, belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan bir olay" olarak yapılmış ve son olarak EUROSTAT tarafından ise bu kavram "iş sırasında fiziksel veya ruhsal zarara yol açan ani bir olay" tanımı ile ele alınmıştır.³⁴

Genel olarak yazarlarca iş kazasının tanımı konusunda; i) iş yapılırken veya işin yürütüm sırasında meydana gelen, ii) iş sözleşmesinin yerine getirilmesi amacıyla günlük yaşantı içinde meydana gelen, iii) işverenin otoritesi altında meydana gelen ve iv) işin yarattığı rizikolar nedeniyle meydana gelen kazalar şeklinde dört farklı açıdan değerlendirme yapılmıştır.³⁵

³⁰ SÖZER Ali Nazım, *Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Beta, İstanbul, Cilt: II, (1893-1917), Yıl: 2001, s. 1896

³¹ BAŞBOĞA: 2008, sf. 11, EREN: 1974, sf. 10, GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU: 2014, sf. 420, ÖZKANLI: 2015, sf. 3

³² TAŞKENT: 2001, s. 1954

³³ Borçlar Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında bahsedilen unsurların karşılıkları için bkz. SÖZER Ali Nazım, *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Beta, İstanbul, 2017, s. 335'deki tablo.

³⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Hukuki ve Cezai Sorumluluklar*, <https://www.csgb.gov.tr/media/6101/isg04.pdf>, (Erişim Tarihi: 10/03/2018), KILKIŞ: 2014, sf. 10, SEYHAN STÖLB Güneş, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi*, İlya, İzmir, 2013, sf. 55-56,

³⁵ TAŞKENT: 2001, s. 1952

I.C.2.a) Sosyal Güvenlik Kurumu Açısından İş Kazası Kavramı:

Gerek 506 s. eski Sosyal Sigortalar Kanunu'nda³⁶ gerekse halen yürürlükte bulunan 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu içerisinde³⁷ iş kazası, ilgili maddeler dâhilinde sayılı olan beş durumda meydana gelen ve bunun sigortalıyı bedenlen veya ruhen engelli hale getirmesi sonucu doğuran olaylar olarak tanımlanmıştır. Ancak kaza kavramına ilişkin açıklamalarımız dikkate alındığında, hem eski kanunda yapılan tanımda hem de 5510 s. Kanun içerisindeki tanımda “*istenilmez ve dıştan meydana gelen bir etkenden kaynaklanan olay*” ifadelerinin öngörülmediği anlaşılmaktadır.³⁸ Bu yönüyle de Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında bir iş kazası tanımı, Borçlar Hukuku anlamındaki bir kazadan ayrılmaktadır ve buna bağlı olarak Yargıtay'ın bir işçinin intiharı olayını bile Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından yapılan tanımlamaya uyması nedeniyle iş kazası olarak nitelendirdiği kararı bulunmaktadır.³⁹ Öyle ki Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında iş kazasının varlığı için yasada harici etkenlerin varlığı zorunlu tutulmamış, bu nedenle de intihara kalkışma, alkollüyen çalışmada bulunma gibi bünyesel, kişiden kaynaklı bozukluklar hem doktrin hem de Yargıtay kararları ışığında iş kazası kavramının kapsamı içerisinde tutulmuştur.⁴⁰ Ancak unutulmamalıdır ki bu tür kişiden kaynaklı bozuklukların kapsam dâhilinde olabilmesi için, her halde kaza karinesinin varlığı gerekecektir. Yani kanunda sayılı hallerden birisi söz konusu değil ise intihar, alkollüyen çalışmada bulunma gibi durumlarda iş kazasının varlığından söz edilemeyecektir. Nitekim Yargıtay, konuya örnek olabilecek bir kararında⁴¹: “*Dava konusu olayın; gece saat 22:00 sıralarında cereyan ettiği, işyerinin Amasya'da bulunduğu, her ne kadar olayda işverence görevlendirilmeden bahsedilmişse de, sigorta müfettişine verilen ifadelerde belirtildiği ve dosya içeriğinden anlaşıldığı üzere; davacının içerisinde bulunduğu ve mülkiyeti şirkete ait araçla işverenin oğlunun sevk ve idaresinde iken, kimi kişilerle birlikte tamamen eğlenmek ve gezmek amacıyla Çorum'a geldikleri, gece eğlence sonucu ve aşırı alkollü vaziyette bu kere Samsun istikametine doğru gidilirken, önde bulunan kamyonu arkadan çarpmak suretiyle kaza yaptıkları anlaşılmıştır. Bu tür özel amaçlı eğlence ve seyahatler sonucu meydana gelen olayların iş kazası olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.*” şeklinde hüküm kurmuştur.

İş kazası olarak nitelendirilecek beş durumun da tarif edildiği 5510 s. Kanun'un 13. maddesi şu şekildedir:

³⁶ Bkz. 506 s. Kanun m. 11

³⁷ Bkz. 5510 s. Kanun m. 13

³⁸ TAŞKENT: 2001, s. 1951

³⁹ SÖZER: 2001, s. 1896, Yargıtay 10. HD, 23.03.1979 tarihli, 1979/2413 E., 1979/2759 K. sayılı kararı.

⁴⁰ SÖZER: 2017, Yargıtay 10. HD, 29.03.1973 tarihli, 1973/8413 E., 1973/2759 K. sayılı kararı.

⁴¹ Yargıtay 21. HD, 29.04.2002 tarihli, 2002/2036 E., 2002/3525 K. sayılı kararı.

“- İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

Görüldüğü gibi burada Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında bir iş kazası tarifi yapılmaktadır.⁴² Nitekim ortaya çıkan kazanın bu bağlamda bir iş kazası sayılması için kazaya uğrayan kişinin 5510 s. Kanun uyarınca “sigortalı” sayılması yani Kanun’un 3. maddesinde sigortalı olarak tanımlanan kişilerden⁴³ olması, kaza karinesinin varlığı ve kaza ile zarar arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir.⁴⁴ Başka bir ifade ile bu bağlamda bir iş kazasının varlığı için gerekli unsurlar; kişinin sigortalı olması, sigortalının kanunda sayılı hallere uyan bir şekilde kazaya uğraması ve son olarak olay ile zararın arasında illiyet bağının var olmasıdır.⁴⁵ Bağımsız çalışanlar ve işçiler bakımından iş kazası kavramı kullanılırken Sosyal Güvenlik Hukuku’nda kamu görevlileri için vazife ve harp malullüğü kavramı kullanılmaktadır.⁴⁶

I.C.2.b) İşveren Açısından İş Kazası Kavramı:

İş Hukuku açısından ise iş kazası kavramının tanımı 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun birinci bölümünde “Tanımlar” başlıklı m. 3 içerisinde yapılmıştır. Buna göre iş kazası “...İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı...” ifade etmektedir. Sosyal Güvenlik Hukuku’ndan farklı olarak burada öncelikle olay bakımından ve bununla beraber kişi bakımından kapsamın geniş tutulduğu görülmektedir.

⁴² AKDENİZ: 2014, sf. 8

⁴³ Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi.

⁴⁴ SÖZER: 2017, sf. 328

⁴⁵ TAŞKENT: 2001, s. 1954

⁴⁶ SÖZER: 2017, s. 297

Hem iş kazasının meydana geliş sebebi açısından “işin yürütümü nedeniyle” denilmekle yetinilmiş, hem de kazaya uğrayan kişiye ilişkin bir sınırlamaya gidilmemiştir. Bu durum kazanın meydana gelişine bağlı olarak işverenin sorumluluğu ve kazaya maruz kalan çalışanın yahut ölüm meydana geldiyse hak sahiplerinin taleplerinin farklılık göstermesi sonucu doğurmuştur.⁴⁷ İş Hukuku bakımından, yani işveren açısından iş kazasının unsurları; hizmet akdine bağlı bir çalışmanın bulunması, kaza meydana gelmesi, iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının bulunması yani işverenin gözetim borcuna aykırılığının kazaya sebep olması, işin yürütümü nedeniyle açığa çıkan bir tehlikeye bağlı sorumluluğunun varlığı, kaza sonucu zarar oluşması ve son olarak da kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunmasıdır.⁴⁸

İlliyet bağının bulunup bulunmadığının tespitinin mahkemece usulüne uygun şekilde yaptırılması büyük önem arz etmektedir. Zira Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, işçinin uçak kazası sonucu vefat etmesi olayında işveren bakımından bir iş kazası oluşup oluşmadığına ilişkin karar vermeden önce yerel mahkemenin yapması gerekeni: “*Somut uyuşmazlıkta, pilotun üçüncü kişi olduğu ve pilotaj hatasının da sorumluluğun tüm halleri için gerekli illiyet bağını keseceği gözetilmek suretiyle Mahkemece, öncelikle maddi olguya ilişkin tüm deliller toplanarak, dinlenen tanık beyanları da gözetilmek suretiyle uçak kazasının oluşumuna ilişkin maddi olguların eksiksiz biçimde saptanması, sorumluluğu gerektiren her koşulun, kendi özelliği çerçevesinde araştırılıp irdelenmesi ve sonrasında, zararlandırıcı olayın uçak kazası sonucu meydana geldiği gözetilmek suretiyle özellikle havacılık ve uçak mühendisliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzmanlarından oluşturulacak üç kişilik bilirkişi heyetinden, Kanun’un öngördüğü koşullar da gözetilerek olayın niteliğine göre işverenin alması gerekli veya alabileceği önlemlerin olup olmadığı, varsa bunlardan hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar belirtilerek, işverene atfedilebilecek bir kusur veya üçüncü kişi olarak pilot hatasının bulunup bulunmadığı hususları ile, olayda mevcut ise kusurun aidiyeti ve oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirleneceği bir rapor alınıp irdelenerek, sonucuna göre karar verilmelidir.*” şeklinde ifade etmiştir.⁴⁹

Söz konusu iki kanundaki farklı tanımlar, farklı sorumlulukların oluşmasına sebebiyet vermektedir. 6331 s. Kanun’da iş kazası, daha çok işverenin önleyebileceği durumlar bakımından ele alınıp iş kazasına uğrayabilecek kişilerin kapsamı geniş tutulurken, 5510 s. Kanun’da yapılan tanımda iş kazası olarak sayılabilecek tüm durumlar sıralanmış ve kişi bakımından kapsam sigortalılar ile sınırlı tutulmuştur.⁵⁰

⁴⁷ KILKIŞ: 2014, sf. 14 ve dn. 38’deki yazarlar

⁴⁸ SÖZER: 2001, s. 1894

⁴⁹ Yargıtay HGK, 09.10.2013 tarihli, 2013/21-102 E., 2013/1456 K. numaralı kararı.

⁵⁰ ESER: 2016, s. 8

Tablo 1, Sosyal Güvenlik Kurumu ve İşveren Açısından İş Kazası Unsurları Tablosu

	Sosyal Güvenlik Kurumu Bakımından	İşveren Bakımından
İş Kazasının Unsurları	1) Sigortalının Varlığı	1) İşçinin Varlığı
	2) Kaza Meydana Gelmesi	2) Kaza Meydana Gelmesi
	3) Kaza Karinesinin Varlığı	3) Tehlike Sorumluluğunun Varlığı
	4) Zarar Oluşması	4) Zarar Oluşması
	5) İlliyet Bağının Bulunması	5) İlliyet Bağının Bulunması

Sosyal Güvenlik Hukuku bağlamında nedensellik bağının varlığı, maddede sayılı olaylardan birinin gerçekleşmesi neticesinde kaza oluşması ile mümkün iken İş Hukuku açısından nedensellik bağının kurulması, olaylara ilişkin sınırlama yapılmaması nedeniyle çok daha kolaydır.

I.D. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

Meslek hastalığı kavramının anlaşılması için öncelikle hastalık kavramının tanımlanması yararlı olacaktır. Sözlük tanımları yanında hastalık, sakatlık gibi hallerin doktrinindeki tanımlamalarına bu başlık içerisinde değinilecektir.

I.D.1. HASTALIK TANIMI

Dilimizde “hastalık” kelimesine “*organizmada birtakım değişikliklerin ortaya çıkmasıyla sağlığın bozulması durumu*” ve “*ruh sağlığının bozulması durumu*” anlamları yüklenmiştir.⁵¹

İş Hukuku açısından hastalık tanımı, genel hastalık tanımlamasından, tıbbi açıdan hastalık kavramından ve hatta Sosyal Güvenlik Hukuku bağlamındaki hastalık tanımından farklı niteliklerdedir. Öyle ki, tıbben veya genel anlamda hastalık olarak kabul edilen bir durum, yalnızca işçini iş görme edimini yerine getirmesini engelliyor ise İş Hukuku bakımından bir hastalık hali bulunması söz konusudur.⁵² Nitekim İş Hukuku açısından hastalık olarak kabul edilmeyen bir durum, tedavi iş saatleri dışında gerçekleşiyor ve iş göremezliğe sebebiyet vermi-

⁵¹ Bkz. TDK Güncel Türkçe Sözlük,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5aa6c8859313e1.46884386, (Erişim Tarihi: 12/03/2018)

⁵² CANİKLİOĞLU Nurşen, *Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi*, Beta, İstanbul, 2002, s. 7-8

yor ise hastalık sigortası anlamında, yani Sosyal Güvenlik Hukuku açısından bakıldığında bir hastalık hali olarak nitelendirilebilmektedir.⁵³ Yani konumuz bağlamında hastalık tanımı, kişinin bedensel yahut ruhsal sağlığının ve bütünlüğünün, çeşitli nedenlerle ve kişinin tamamen veya kısmen iş göremez hale gelmesine sebebiyet verecek şekilde bozulması halidir.

1.D.2. MESLEK HASTALIĞI TANIMI

WHO'nun yaptığı bir meslek hastalığı tanımı “*yapılan işten kaynaklanan, ölçülebilen, tanımlanabilen, kontrol altına alınabilen ve özel etmenlerle hastalık arasındaki ilişkinin tam olarak kurulabildiği hastalıklar*” şeklindedir.⁵⁴ Bir başka tanımı ise hukukumuzda, 5510 s. Kanun ile yapılan tanımla örtüşmektedir.⁵⁵ ILO'nun meslek hastalığına ilişkin yaptığı tanımlama ise “*iş faaliyetinden ortaya çıkan risk faktörlerine maruz kalmanın sonucu olarak herhangi bir hastalığa yakalanma*” şeklindedir.⁵⁶

Hukukumuzda meslek hastalığının tanımına, yine iş kazası kavramında olduğu gibi 5510 s. Kanun ve 6331 s. Kanun içerisinde farklı ifadelerle yer verilmiştir. Ancak burada meslek hastalığı kavramının Sosyal Güvenlik Hukuku ve İş Hukuku anlamındaki tanımları, iş kazası kavramında olduğu gibi ayrı başlıklar altında incelenmeyecek, farklı yönleri belirtilerek iç içe değerlendirilecektir.

Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatında 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 engellilik halleri olarak belirtilmektedir.⁵⁷ Ancak İş Hukuku anlamında farklı bir tanımlamaya gidilerek meslek hastalığı kavramı “*mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık*” şeklinde ifade edilmiştir⁵⁸

Öğretide meslek hastalığı hakkında çeşitli tanımlar mevcuttur. Bunlardan birisi 5510 s. Kanun'daki tanıma da uygun olarak işçinin, işverenin emir ve talimatları altındayken, işin niteliğine göre yenilenen bir nedenle veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri tanımlamasıdır.⁵⁹

⁵³ CANIKLIOĞLU: 2002, s. 8

⁵⁴ ÇSGB, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Hukuki ve Cezai Sorumluluklar*, <https://www.csgeb.gov.tr/media/6101/isg04.pdf>, (Erişim Tarihi: 13/03/2018)

⁵⁵ Bkz. KUZGUN: 2010, sf. 43

⁵⁶ ESER: 2016, s. 8

⁵⁷ 5510 s. Kanun m. 14/1

⁵⁸ 6331 s. Kanun m. 3/1,1

⁵⁹ BAŞBOĞA: 2008, sf. 38 ve dn. 98'deki yazarlar, GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU: 2014, sf. 436 ve dn. 109'deki yazarlar

Sakatlık kavramının İş Hukuku'ndaki tanımı, “kişinin bir vücut kısmının kullanma kabiliyetini azaltan veya ortadan kaldıran, bu suretle edimlerin nitelik ve niceliğinde düşüş yaşanmasına neden olan ya da kişiyi iş pazarında sağlıklı diğer kişiler karşısında zarara uğratan her olay” şeklinde yapılmaktadır.⁶⁰

Başka bir tanıma göre sigortalının sırf mesleği yapmasından ötürü ruhen veya bedenen hastalanması hali, meslek hastalığıdır.⁶¹ Meslek hastalığı, belirli bir mesleğin ifası sonucu o mesleğin nitelik ve yürütüm şartlarından kaynaklanan bir hastalık olarak da tanımlanabilmektedir.⁶²

Bir hastalığın Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için hem kanunda yapılan hem de öğretide belirtilen bazı unsurları taşıması gerekmektedir. Bu unsurların ilki hastalığa yakalanan kişinin 5510 s. Kanun uyarınca sigortalı⁶³ sayılması gerekliliğiyle bir diğer unsur ise hastalanan sigortalının sürekli ya da geçici olarak bedenen veya ruhen engelli hale gelmesidir. Sürekli ya da geçici olarak oluşan bedenen veya ruhen engellilik halinin, hastalanan sigortalının çalıştığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları nedeniyle meydana gelen bir sonuç olması da söz konusu unsurların sonuncusudur.

6331 s. Kanun'da meslek hastalığı, “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” denilerek 5510 s. Kanun'a göre daha dar olarak tanımlanmıştır.⁶⁴ Öyle ki, 5510 s. Kanun'da meslek hastalığı sebebiyet verebilecek olaylar mesleki risklere maruziyetle sınırlı tutulmamış, yapılan işin yürütüm şartları veya niteliği sonucu meydana gelen geçici veya sürekli haller olarak açıklanmıştır.

İki tanımdan da yola çıkarak mesleki risk yahut yapılan iş ile meydana gelen hastalık arasında illiyet bağı bulunmasının, meslek hastalığının oluşması için zorunlu olduğu anlaşılabilir. Ancak bir kişinin aynı anda birden fazla işe sahip olduğu ve meslek hastalığına yakalandığı bir olayda, hangi işverenin bundan dolayı sorumluluğu bulunması gerektiğine ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: “Sigortalının aynı koşullarda çalışılan ve meslek hastalığına yolaçan başka iş yerinde çalışmış olması nedeniyle, müterafik illiyet söz ko-

⁶⁰ CANIKLIOĞLU: 2002, s. 15

⁶¹ ÖZKANLI: 2015, sf. 19-20, TUNA Hacer, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı*, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1999, sf.138-139

⁶² BAYBORA Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış*, İş Sağlığı ve Güvenliği, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2012, sf. 15, KILKIŞ: 2014, sf. 14

⁶³ 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun birinci kısım içerisindeki m. 3/1: “(...) 6) Sigortalı: Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi, (...) ifade eder.”

⁶⁴ AYDINLI İbrahim, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Seçkin, Ankara, 2015, s. 60

nusudur. Ancak müterafik illiyette dayanışmalı sorumluluktan söz edilemez. Bu durumda yerel mahkemenin sigortalının meslek hastalığının oluşmasında davalı son işveren ile diğer önceki işverenlerin paylarının ne olabileceğini araştırıp sonucuna göre bir karar vermesi gerekir.” değerlendirmesinde bulunmuştur.⁶⁵

Doktrinde meslek hastalığı vakıaları SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularına sevk edileceği için 5510 s. Kanun’daki tanımlamanın İş Hukuku açısından da esas alınmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.⁶⁶

Yürürlükten kaldırılan 506 s. Sosyal Sigortalar Kanunu’na dayanarak Bakanlar Kurulu’nca alınan karar ile Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü 1972 yılında Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Daha sonra yürürlüğe giren 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu dönemine kadar bu tüzüğe ekli bir liste ile hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı düzenlenmiş bulunmaktaydı.

Fakat 5510 s. Kanun m. 14’te meslek hastalıklarına ilişkin bir yönetmelik düzenlenmesi öngörülmüştür. Kanun’da belirtilen bu yönetmelik 2008 yılında resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’dir.

Söz konusu yönetmeliğin beşinci bölümü içerisindeki “*Meslek Hastalığı*” başlıklı m. 17’de ifade edildiği üzere, meslek hastalıklarına ilişkin listede ayrıca bu hastalıkların, işten fiilen ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra ortaya çıkması halinde meslek hastalığı sayılacakları gösterilmiştir. Bunu takip eden m. 18’de ise meslek hastalıkları beş grupta toplanmıştır. Mesleğe bağlı oluşması kaydıyla oluşturulan bu hastalık gruplandırması aşağıdaki gibidir:

- A Grubu: Kimyasal maddelere bağlı oluşan hastalıklar,
- B Grubu: Cilt hastalıkları,
- C Grubu: Pnömonokyo⁶⁷ ve diğer solunuma bağlı hastalıklar,
- D Grubu: Bulaşıcı hastalıklar,
- E Grubu: Fiziki etkenlerle meydana gelen hastalıklar

İşçi, işverenin emir ve talimatı altında çalışıyor ve işyerinin durumu hastalık oluşturmaya uygun bulunuyorsa, meydana gelen hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilir.⁶⁸ 5510 s. Kanun m. 14 düzenlemesine göre hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağıının bu yönetmelik ile gösterileceğinin hüküm altına alınması yanında, yönetmelikte belirtilmeyen diğer hastalıkların meslek hastalığı sayılabilmesi konusunda Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu’ndan rapor alınması gerekliliği de ortaya konulmuştur.

⁶⁵ Yargıtay HGK, 21.05.1997 tarihli, 1997/10 E., 1997/446 K. numaralı kararı.

⁶⁶ AYDINLI: 2015, s. 60

⁶⁷ Mineral tozlarına solunum yoluyla uzun süre maruz kalınması sonucunda oluşan akciğer hastalığı, konuya ilişkin olarak bkz. <https://www.saglik.im/pnomokonyozlar/>, (Erişim Tarihi: 13/03/2018)

⁶⁸ ÖZCAN: 2016, sf. 1097

Kanun'da da değinildiği şekliyle, bu konu hakkında Kurum ve bireyler arasında çıkacak uyuşmazlıklara ilişkin karar mercii olarak Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu gösterilmiştir. Bu karar yetkisi Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nda olmakla birlikte, Kurul'un kararlarına karşı İş Mahkemeleri'ne başvurulması mümkündür.⁶⁹

6331 s. Kanun'da yapılan meslek hastalığı tanımındaki mesleki risklerin ne olduğunun belirlenmesinde de tıpkı 5510 s. Kanun'da olduğu gibi, yukarıda belirtilen 2008 tarihli Çalışma Gücü ve Meslekten Kazanma Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ne ekli Ek-2 Cetveli'ne bakılacaktır ve bu listede sayılanlar dışındaki hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilmeyecektir.⁷⁰

I.E. ZARAR KAVRAMI

Zarar kavramından bahsederken yine öncelikle TDK sözlüğündeki anlamı ile söze başlamak daha uygun olacaktır. Buna göre zarar, *“bir şeyin, bir olayın yol açtığı çıkar kaybı veya olumsuz, kötü sonuç, dokunca, zıyan, mazarat”* anlamına gelmektedir.

I.E.1. ZARAR TANIMI

Öğretide zarar kavramı dar ve geniş anlamda olmak üzere iki farklı kapsamda tanımlanmaktadır. Dar anlamıyla zarar kavramı, kişinin mal varlığında meydana gelecek olan azalmadır.⁷¹ Geniş anlamıyla zararın tanımlaması yapılmak istenildiğinde ise mal varlığının yanı sıra, kişinin şahıs varlığı açısından da eksilmeye uğraması durumu kapsama alınmaktadır. Bu şahıs varlığından kast edilen, hem manevi (psikolojik, ruhsal, duygusal) hem cismani (bedensel, fiziksel) varlıklardır.

Yani geniş anlamıyla zarar kavramı, kaynağı veya hukuki nedeni ne olursa olsun, zarar görenin mal varlığı veya şahıs varlığında iradesi dışında azalma meydana gelmesi olarak tanımlanabilecektir.⁷²

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkabilecek olan bedeni zararlar geçici iş göremezlik, kalıcı iş göremezlik ya da ölüm şeklinde ortaya çıkabilir ve ruhani zararlar ise kazaya veya hastalığa bağlı olarak psikolojik bozukluklar göstermesi şeklinde ifade edilebilir.⁷³

⁶⁹ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU: 2014, sf. 442, Yargıtay Büyük Genel Kurulu, 28/03/1976 tarihli, 1976/6 E., 1976/4 K. numaralı kararı

⁷⁰ ESER: 2016, s. 9

⁷¹ KUZGUN: 2010, sf. 134

⁷² GÜNEREN: 2010, sf. 3, Yargıtay HGK, 22/03/2006 tarihli, 2006/4-66 E., 2006/99 K. numaralı kararı

⁷³ SÖZER: 2001, s. 1915

I.E.2. ZARAR ÇEŞİTLERİ

I.E.2.a) Maddi Zarar

Genel olarak maddi zarar kişinin isteği dışında, değeri para ile ölçülebilen hak ve borçların meydana getirdiği mal varlığında meydana gelen eksilme olarak tanımlanabilmektedir.⁷⁴ Ancak iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklı olarak bir maddi zararın ne şekilde tezahür edeceğinin tanımı önemlidir. Çünkü ruhen veya bedenen oluşacak bir eksilme söz konusuysen bunun mal varlığına etkisinin nasıl olacağını açıklanması gerekmektedir. Esasında bahsedilen mal varlığı üzerindeki etki dolaylı yoldan oluşan bir eksilme şeklinde görülmektedir. Alman Hukuku'ndan esinlenen bazı yazarlar, malvarlığında meydana gelen azalmanın tespit edilmesinin bu şekilde zor olduğu durumlar için, “normatif zarar” kavramını kullanmayı⁷⁵, maddi zarar tanımı yerine tercih etmektedirler.

Yani iş kazası ve meslek hastalıklarından ötürü oluşan bedensel veya ruhsal zarar, dolaylı olarak kişinin mal varlığında da zarar oluşmasına yol açmaktadır. Bu mal varlığındaki zarar, “fark teorisi” olarak adlandırılan ve Türk-İsviçre Hukuku'nda baskın olan görüş ile açıklanmaktadır.⁷⁶ Buna göre zarar verici olaydan önceki ve sonraki mal varlığı arasındaki fark, maddi zararın konusu olan eksilmeyi ifade etmektedir. Bu durumda iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda böyle bir eksilmeyi sağlayabilecek maddi zarar kalemleri her olaya göre farklılık gösterecek çeşitli sebepler olabilecektir. Bunlara örnek olarak, iş kazası sonucu bir işçinin ödemek zorunda kaldığı hastane masrafları yahut hastalığa uğrayan bir işçinin tedavi giderleri gösterilebilecektir.

I.E.2.b) Manevi Zarar

Kişinin yaşam, beden bütünlüğü, sağlığı, adı, sırları, şerefi, haysiyeti ve özgürlüklerine yönelik bir haksız fiil sonucu parasal olmayan, kişi varlığı değerinde objektif bir eksilme oluşması manevi zarar olarak adlandırılmaktadır.⁷⁷ Başka bir tanıma göre de bir kimsenin, şahıs varlığını oluşturan hukuki değerlerin ihlal edilmesi nedeniyle uğramış olduğu objektif eksilme ve kayıplar manevi zararı meydana getirmektedir.⁷⁸

⁷⁴ GÜNEREN: 2010, sf. 4, ÖZKANLI: 2015, sf. 97

⁷⁵ Konuya ilişkin bkz. TERCIER Pierre, PICHONNAZ Pascal, DEVELİOĞLU Murat, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, On İki Levha, İstanbul, 2016, sf. 572

⁷⁶ GÜNEREN: 2010, sf. 4

⁷⁷ ZEVKLİLER Aydın, ERTAŞ Şeref, HAVUTÇU Ayşe, AYDOĞDU Murat, CUMALIOĞLU Emre, *6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler ve Özel Borç İlişkileri Ana İlkeler*, Barış Yayınları, İzmir, 2013, sf. 217-218

⁷⁸ EREN Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin, Ankara, 2017, sf. 556

Ayrıca kişinin fiziksel veya moral olarak duyduğu acı, elem ve ızdırıp dolayısıyla yaşam zevkinde bir eksilme ortaya çıkması durumuna da manevi zarar denilmektedir.⁷⁹ Bu tanımların yanı sıra maddi tazminat tanımı yaptıktan sonra bunun dışında kalan, şahıs varlığı üzerinde ortaya çıkan eksilmeleri manevi zarar olarak ifade etmek de doktrinde kullanılan bir tanımlama yöntemidir.

Yapılan tanımlamalar değerlendirildiğinde, şahıs varlığında zarar görenin iradesi dışında eksilme olması objektif anlayışa göre, zarar görenin kişiliğindeki söz konusu eksilmeyi hissetmesi, yaşaması veya eksilme sonucu acı, elem, ızdırıp duyması subjektif anlayışa göre manevi zarar kavramını ifade etmektedir.⁸⁰

İki anlayışa göre yapılan tanımların arasındaki fark özellikle tüzel kişiler ve ayırt etme gücünden mahrum olanların manevi tazminat talep hakkının varlığı konusunda ortaya çıkmaktadır.⁸¹ Zira sübjektif anlayışın kabulü halinde, bahsedilen kişilerin acı ve ızdırıp duyması mümkün olmayacağı için manevi zarar oluşması da söz konusu olmayacakken objektif anlayışla hareket edilmesi halinde, bu tip duyguların hissedilmesi şart koşulmadığı için, tüzel kişiler ve ayırt etme gücüne sahip olmayanlar açısından da manevi tazminat talep edilmesi mümkün olacaktır.

Bir manevi zararın meydana gelmesi halinde zarar, tazminat davası yoluyla giderilebilecektir. Manevi tazminat talep edilerek giderimi sağlanacak kişilik değerleri özel kanun hükümleri ile düzenlenmiş ve bu hükümlerde sayılmış hallerde mümkün olmakla birlikte, TBK m. 58 düzenlemesi ile söz konusu özel haller dışındaki zarara uğrayan kişilik hakları için manevi tazminat olarak bir miktar para istenebileceği hüküm altına alınmıştır.⁸² Bir haksız fiil sonucu kişiye manevi bir zarar verilmesi halinde bu zararın parayla ölçülmesi söz konusu değildir, ödenecek tazminatın ne kadar olacağına yargıç karar verir.⁸³

Bu açıklamalar ışığında, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan ölüm, bedensel ve ruhsal eksilmelerin, kişiler üzerinde bıraktığı acı, elem duyguları manevi zarar olarak nitelendirilebilir. Bu duygular kazaya veya hastalığa uğrayan kişide oluşabileceği gibi o kişinin ailesi ve yakınlarında da oluşabilir. Nitekim ölüm meydana geldiği durumlarda maddi ve manevi zararın tazmini aşamasında ilgililer kazaya yahut hastalığa uğrayan kişinin yakınları olacaktır.

⁷⁹ ÜNAL Mehmet, *Manevi Tazminat ve Bu Tazminat Çeşidinde Kusurun Rolü*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 35, Sayı: 1, sf. 399, (397-437), Yıl: 1951, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/307/2942.pdf>, (Erişim Tarihi: 15/03/2018)

⁸⁰ EREN: 2017, sf. 556

⁸¹ AYAN Mehmet, *Borçlar Hukuku (Genel Hükümler)*, Seçkin, Ankara, 2016, sf. 279-280

⁸² EREN: 2017, sf. 806

⁸³ ZEVLİLER, ERTAŞ, HAVUTÇU, AYDOĞDU, CUMALIOĞLU: 2013, sf. 222

Söz konusu manevi zararın tazmini yoluyla yerine getirilmesi amaçlanan fonksiyonlar; zarar gören (işçiler) açısından tatmin işlevi, telafi işlevi ve zarar veren (işverenler yahut üçüncü kişiler) açısından ceza işlevidir.⁸⁴ Hem maddi hem de manevi tazminata ilişkin detaylı açıklamalar, ikinci bölüm içerisinde işverenin gözetim yükümlülüğüne ilişkin başlık altında yapılacaktır.



⁸⁴ EREN: 2017, sf. 809-812

II. BÖLÜM

İŞVEREN VE İŞÇİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI OLUŞUMUNUN ENGELLENMESİNE İLİŞKİN SORUMLULUK VE BORÇLARI

II.A. İŞVERENİN GÖZETİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşverenlerin, iş kazası ve meslek hastalıkları dolayısıyla işçilerinin uğradıkları zararlara ilişkin olarak öncelikle anayasadan, çeşitli kanunlardan ve hukuki düzenlemelerden ve de sözleşmeden kaynaklanan, gözetim yükümlülüğüne bağlı birçok sorumluluğu bulunmaktadır.

Gözetim yükümlülüğü; doktrinde koruma yükümlülüğü, ihtimam ve yardım yükümlülüğü gibi farklı kavramlarla da ifade edilmektedir. Özünde bu kavramların hepsi, iş sözleşmesinde ekonomik ve sosyal açıdan zayıf konumda olan ve hukuki koruma altında olması gereken işçinin kişiliğinin, kişisel haklarının ve çıkarlarının, işveren tarafından emeğini kullanmak suretiyle çalıştırdığı iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli tedbir ve önlemlerin sağlanması borcunu ifade eder.⁸⁵ Denilebilir ki, işçinin sadakat borcuna karşı işverenin de koruma borcu bulunmaktadır.⁸⁶

Oldukça geniş kapsamlı olan bu gözetim yükümlülüğünün içerisinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin borçları yanında dürüstlük kuralları gereği işverenin yapması gereken hususlar da bulunmaktadır.⁸⁷ İşverenin, işçisinin sağlığını koruma borcu sadece fiziksel tehlikelere karşı değil, psikososyal tehlikelere ve risklere karşı korumayı da içerir.⁸⁸ Yani işverenin koruma ve gözetme borcunun iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin kapsamı içerisinde işçinin kişiliği, hayatı, maddi vücut bütünlüğü ve sağlığı da bulunmaktadır.⁸⁹

⁸⁵ NARMANLIOĞLU Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Beta, İstanbul, 2014, sf. 320

⁸⁶ ÇELİK Nuri, CANIKLIOĞLU Nurşen, CANBOLAT Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta, 2017, sf. 322

⁸⁷ NARMANLIOĞLU: 2014, sf. 323, ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT: 2017, sf. 322

⁸⁸ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT: 2017, sf. 321

⁸⁹ Konuya ilişkin bkz. AKTAY A. Nizamettin, ARICI Kadir, SENYEN/KAPLAN E. Tuncay, *İş Hukuku*, Gazi, Ankara, 2013, sf. 146-151

II.A.1. İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİ

Bu sorumluluğun niteliğine ilişkin hem doktrinde hem de yüksek mahkeme nezdinde çeşitli görüşler bulunmaktadır. Belirtmek gerekir ki iş kazası ve meslek hastalığı sonucu vücut bütünlüğü veya ruhsal bütünlükte bir zarar meydana gelmesi söz konusu olduğu için işverenin hem hukuki sorumluluğu hem de kusuru veya kastı bulunması durumunda cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır. Ancak konumuz gereği burada işverenin hukuki sorumluluğuna değinilecek ve yazı boyunca da işverenin ceza hukukundan doğan sorumluluğuna ilişkin başkaca bir açıklama yapılmayacaktır. Yine aynı şekilde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluklarını ihlal etmesinden ötürü idare hukukundan kaynaklı sorumluluğunun bulunduğu bilinmelidir. Bu ihlallerden ötürü işverenin idari para cezalarına tabi tutulması, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması ve işçilerin çalışmaktan alıkonulması söz konusu olabilecektir.⁹⁰

Özünde işverenlerin sorumluluğunun niteliği öğretilerde kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk olmak üzere iki farklı şekilde değerlendirilmektedir. Yani doktrinde bu sorumluluğun hangi esasa dayandırılacağı tartışmalı bir konudur.⁹¹ Hatta öğretilerde bu konudaki görüşler tam anlamıyla ikiye ayrılmıştır.⁹² Birazdan detaylıca inceleneceği üzere doktrinde bu iki sorumluluktan birinin varlığına ilişkin görüş ayrılığı bulunmakla birlikte geçmişten bugüne verilen çeşitli Yargıtay kararlarında da işverenin sorumluluğuna ilişkin farklı yorumlar yapıldığı görülebilmektedir.

II.A.1.a) Kusur Sorumluluğu

Kusur sorumluluğunun hukukumuzdaki ifadesi, bir zararın meydana gelmesinde bir kişinin kusurlu bir davranışı yahut fiilinin bulunması durumunda o kişiye yüklenen sorumluluk türü şeklindedir. Söz konusu zararın kaynağı kusurlu davranış veya fiil ise yani zarar ile fiil arasında illiyet bağı bulunmaktaysa kusur sorumluluğunun oluşmasından söz edilebilir. Kusur sorumluluğunun, sorumluluk türleri içerisinde en yaygın görüneni ve en geniş kapsamlısı olduğu söylenebilir.⁹³ Kusura dayanan haksız fiil sorumluluğunun şartları; i) hukuka aykırı bir fiil, ii) bu fiil ile bir kişiye verilen zarar, iii) fiilin işlenmesinde failin kusuru şeklinde sayılabilir.⁹⁴

⁹⁰ Bkz. KUZGUN: 2010, sf. 151-161

⁹¹ Konuya ilişkin bkz. OĞUZMAN M. Kemal, ÖZ M. Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-2*, Vedat, İstanbul, 2013, sf. 242 ve dn. 313'teki açıklamalar.

⁹² SÜZEK Sarper, *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara, 1985, sf. 210

⁹³ EREN: 2017, sf. 513

⁹⁴ OĞUZMAN, ÖZ: 2013, sf. 11-12

Kusur kavramı, içeriğinde kast ve ihmali barındırmaktadır. Yani kişinin zarar verici fiilini bilerek ve isteyerek yapması ya da istemeden, tedbirsizliği veya dikkatsizliği sonucu zarara yol açması durumlarının tamamı kusur sorumluluğunu meydana getirir. Öğretide objektif⁹⁵ ve sübjektif⁹⁶ teoriler ile kusurun varlığı yorumlanmaktadır.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun kusur esasına dayalı bir sorumluluk türü olduğu görüşünü savunanlarca bu sorumluluğun dayanağı olarak işverenin işçisini “koruma ve gözetme borcu” gösterilmektedir.⁹⁷ Dolayısıyla iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi ihtimalinde, işverenin, iş sözleşmesinden doğan bu borca aykırı hareket etmesi durumunda bir haksız fiilde bulunarak hukuka aykırı bu fiilinden dolayı kusuruyla zarara yol açmış olduğunu kabul edip işçiye karşı sorumlu olacağını savunurlar.

Yüksek mahkemece bu konuya ilişkin verilen geçmişteki kararlarda değişik yorumlar görünmektedir. Başlarda kusur sorumluluğunun kabul edildiği Yargıtay kararlarının yerini 27.03.1957 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı sonrasında kusursuz sorumluluk görüşünü savunan kararlar almıştır. Bu karar ve görüşe birazdan değinilecektir ancak belirtmek gerekir ki günümüzde Yargıtay’ın yeniden kusur sorumluluğu görüşüne geri döndüğü anlaşılmaktadır. Nitekim 03.02.2010 tarihli HGK kararında, bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesinin işverenin kazadan sorumlu tutulmasına yetmeyeceği, işverenin sorumluluğunun oluşması için kusurunun ispatlanmasının gerektiği vurgulanmıştır. Bu kusurun ispatının ise işverenin güvenlik önlemleri ve tedbirlerini almaması veya özen yükümlülüğüne aykırı davranması yahut ihmalinin bulunması durumlarında söz konusu olabileceğine değinmiştir.⁹⁸ Bir takım yazarlarca HGK’nın bu değerlendirmesi, diğer bir grup tarafından da kararın karşı oyunda yapılan değerlendirme doğru kabul edilmiştir.⁹⁹

II.A.1.b) Kusursuz Sorumluluk

Kusursuz sorumluluğun var olması için kanunlarda belirlenen olguların, bir zararın oluşmasına sebebiyet vermesi yani zarar ile olgular arasında illiyet bağı bulunması yeterlidir. Artık kusurun varlığı veya yokluğu sorumluluğun oluşması için kurucu bir unsur olmaktan çıkacaktır¹⁰⁰ ve yerini zararın oluşmasında etkili olan, kanunda gösterilen sebepler alacaktır.

⁹⁵ Fail, ortalama zekâ seviyesine, kültürel ve sosyal statüye sahip, makul ve dikkatli bir insana yaraşır davranış biçimine uygun hareket etmediyse kusur söz konusu olacaktır.

⁹⁶ Fail, kendi kişisel ve sosyal özelliklerine uygun olmayan davranışlarda bulunmaktaysa kusur söz konusudur.

⁹⁷ KUZGUN: 2010, sf. 129 ve dn. 300’deki yazarlar.

⁹⁸ GÜZEL Ali, UGAN ÇATALKAYA Deniz, *İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 34, sf. 157, (157-188), Yıl: 2012, Yargıtay HGK, 03.02.2010 tarihli, 2010/21-36 E., 2010/67 K. numaralı kararı

⁹⁹ Konuya ilişkin olarak bkz. AKDENİZ: 2014, sf. 14, dn. 50 ve 51’deki yazarlar,

¹⁰⁰ EREN: 2017, sf. 515

Bu nedendir ki bu tür sorumluluğa öğretide “*sebepl sorumluluğu*” da denilmektedir. Kusursuz sorumluluğun var olduğu durumlar; tehlike sorumluluğu, hakkaniyet sorumluluğu ve gözetim ile özen gösterme borcundan doğan sorumluluk şeklinde üç ana grupta toplanmaktadır.¹⁰¹ Sorumluluğun bağlandığı olgulara; gözetim yükümlülüğünün ihlali, tehlikeli bir işletme veya nesneye sahip olmak gibi olgular örnek gösterilebilmektedir.¹⁰²

İş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı işverenin kusursuz sorumluluğu bulunduğu görüşünde olanlar, işverenin gözetim borcu yanında, bu sorumluluğu “*tehlike ilkesi*” uyarınca herhangi bir kusuru bulunmasa da işletmenin koşulları ve yapılan işin özünden kaynaklı riskler bulunması nedeniyle işverene bağlamaktadırlar.¹⁰³ Kusursuz sorumluluk kavramının oluşumunu gerektiren etkenler arasında endüstri devrimi sonucu ortaya çıkan teknik gelişmeler ve bir açıdan buna bağlı olarak kusurun yetersiz kalmasıdır.¹⁰⁴

Ayrıca bir işçinin, işin yürütümü sırasında bir fiil halinde bulunması sonucunda başka bir işçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğramasına yol açmış ise, işverenin adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu olacağı kabul edilmektedir.¹⁰⁵ İşverenin tehlike ilkesine dayalı olarak kusursuz sorumlu addedilmesi görüşünde olanlar bunun, adalet ve hakkaniyet ilkesine dayalı sosyal hukuk devletlerinde teknoloji ve endüstrinin gelişmesinin sonucunda ve kusur sorumluluğunun günümüz toplum şartlarında zarar görenleri tazmine yeterli olmaktan uzak olması nedeniyle, gerekli olduğunu savunmaktadırlar.¹⁰⁶

Yüksek Mahkeme, 27.03.1957 yılındaki İttihadı Birleştirme Kararı ile işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin sorumluluğunun tehlike esasına bağlı kusursuz sorumluluk niteliğinde olduğu görüşünü kabul etmiştir. Bu tarihten sonraki Yargıtay kararlarında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusunda kusurlu olması halinde kusura dayalı sorumluluk prensibi uygulanmış, ancak işverene bir kusur yüklenemediği durumlarda ise kusursuz sorumluluk ilkesine gidilmiştir.¹⁰⁷ Ancak doktrinde kusursuz sorumluluğun yalnızca kanunda hüküm bulunması halinde mümkün olduğu kanısında olarak, Yargıtay’ın bu değerlendirmesine katılmayan yazarlar da bulunmaktadır.¹⁰⁸

¹⁰¹ ZEVKLİLER, ERTAŞ, HAVUTÇU, AYDOĞDU, CUMALIOĞLU: 2013, sf. 226, EREN: 2017, sf. 639

¹⁰² EREN: 2017, sf. 515

¹⁰³ SÜZEK: 1985, sf. 210

¹⁰⁴ EREN: 2017, sf. 516

¹⁰⁵ KUZGUN: 2010, sf. 131

¹⁰⁶ YAVUZ Cevdet, *Türk Borçlar Kanunu Tasarısı’na Göre “Kusursuz Sorumluluk” Halleri ve İlkeleri*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 4, sf. 36, (29-61), Yıl: 2008, <http://dergipark.gov.tr/download/issue-file/370>, (Erişim Tarihi: 21/03/2018)

¹⁰⁷ SÜZEK: 1985, s. 222

¹⁰⁸ OĞUZMAN, ÖZ: 2013, sf. 247

Yargıtay 2010 yılındaki önceden değinilen HGK kararına kadar bu doğrultuda kararlar vermiş ve işvereni, zarar meydana gelmesi tehlikesine bağlı kusursuz sorumluluğa ilişkin kanun hükümlerini dayanak göstererek iş kazası ve meslek hastalıklarından sorumlu tutmuştur. 12.11.2003 tarihli bir kararda HGK, işverenin başka bir işçisinin kusuru ile bir iş kazasının meydana gelmesi olayında işverenin, hem adam çalıştıran sıfatıyla özen sorumluluğunun hem de hiç kimseye kusur yüklenemeyeceği durumlarda endüstriyel gelişmelere dayalı tehlike (risk) sorumluluğunun bulunduğu değerlendirmesinde bulunmuştur.¹⁰⁹

Öğreti ve uygulamada, sorumluluğun değerlendirilmesinde işçinin zararının tazmini açısından yaklaşıldığı, bu yaklaşım ile de iş hukukunun işçiyi koruma temel ilkesi ile bakılması durumunda çalışma koşullarına bağlı olarak yaratılan risklerin sonuçlarına zarar görenlerin değil de işverenlerin katlanması görüşünde olanlar kusursuz sorumluluğu kabul ederken, zararın oluşmasında Borçlar Hukuku çerçevesinde bakılması gerektiği ve işverenin yalnızca gözetim yükümlülüğüne kasten veya ihmal suretiyle aykırı davranması halinde zararı tazmin etmesi gerektiği görüşünde olanlar kusur sorumluluğunu kabul etmektedir.¹¹⁰ Günümüzde kusur sorumluluğunun Yargıtay tarafından çoğunlukla kabul edildiği anlaşılacakla birlikte kusursuz sorumluluğun kabul edildiği bazı kararlar da halen görülebilmektedir.

II.A.2. İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN KAYNAKLARI

II.A.2.a) Anayasa ve Uluslararası Kaynaklar Açısından

İşverenin sorumluluğuna ilişkin en başta Anayasa olmak üzere Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde ve ulusal mevzuatımızda birçok dayanak bulunmaktadır. Söz konusu kaynakların her biri açısından bu bölümde işverenin sorumluluğunun kaynakları incelenecektir.

İşverenin anayasal çerçevede yükümlülüklerine değinirken öncelikle Anayasa, ikinci kısım, ikinci bölüm içerisinde "I. Kişinin Dokunulmazlığı, Maddi ve Manevi Varlığı" başlığı altındaki m. 17'ye bakmamız gerekmektedir. İlgili maddenin ilk fıkrasına göre "*herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir*". Bu bağlamda işçinin iş kazası yahut meslek hastalığına uğraması, anayasa ile belirlenen yaşama ya da maddi ve manevi varlığını koruma haklarına engel teşkil edecektir. İşverenler de emirleri altında ve kendilerine bağlı çalıştırdıkları kişilere karşı hizmet akdinden doğan koruma ve gözetme borcuna sahip oldukları için, işçilerinin bu anayasal haklarını korumakla yükümlüdürler.

¹⁰⁹ AKDENİZ: 2014, sf. 13, Yargıtay HGK, 12/11/2003 tarihli, 2003/21-673 E., 2003/641 K. numaralı kararı.

¹¹⁰ SÜZEK: 1985, s. 227

Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı oluşması durumunda yine koruma ve gözetme yükümlülüğüne aykırı davrandıkları ölçüde bu anayasa hükmünde koruma altına alınan hakların zarara uğramasından dolayı sorumlu olacaklardır.

Bunun yanı sıra önem arz eden bir Anayasa hükmü de ikinci kısım, üçüncü bölüm içerisindeki “V. Çalışma İle İlgili Hükümler” başlığı altındaki “A. Çalışma Hakkı ve Ödevi” alt başlıklı m. 49 düzenlemesidir. Söz konusu düzenleme ile “*çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir*” şeklinde bireylerin çalışma hakkı anayasal koruma altına alınmıştır. İş kazası yahut meslek hastalığına uğrayan işçilerin çalışma haklarını geçici bir süre ile ya da süresiz olarak kullanma imkânlarının kalmayacağı düşünüldüğünde bu durumda yine işverenin sorumluluğunun anayasal temele dayandığı anlaşılacaktır.

Yine Anayasa içerisinde aynı kısım ve bölümde bulunan “B. Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlıklı m. 50 büyük bir öneme sahiptir. Maddedeki düzenleme şu şekildedir:

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir”

Bu hükmün konumuz içerisindeki önemi aslen, iş kazası ve meslek hastalığı oluşma riskini arttıracı olgulardan olan işçi ile işin uyumsuzluğu ve dinlenme vakitlerinin yetersizliği gibi halleri bertaraf etme işlevinden gelmektedir. İşverenler, bedenlen yahut ruhen işçisine zarar verebilecek nitelikte olan bir işi çalışanlarına yüklemekten ve işçilerine, yaptığı işin niteliğine göre ihtiyacı olduğu dinlenme zamanlarını vermemekten anayasal kurallar ile men edilmiş bulunmaktadır.

İşverenin sorumluluğuna ilişkin uluslararası kaynaklar değerlendirildiğinde Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin incelenmesi gerekecektir. Konuya ilişkin en önemli kaynaklar Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO’nun çalışmaları sonucunda ortaya çıkan uluslararası sözleşmeler, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Birliği Direktifleri ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’dir.

ILO sözleşmeleri, ulusal mevzuatımız içerisinde de etkileri bulunması yönüyle önem teşkil etmektedir. Bu sözleşmelerden ilki ise 155 s. “İş Sağlığı ve Güvenliği, 1981”¹¹¹ olarak adlandırılan ILO sözleşmesidir.

¹¹¹ 07.01.2004 tarihli 5038 s. Kanun ile onaylanmıştır http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 22/03/2018)

Sözleşmenin dördüncü maddesinde amacı açıklanmaktadır:

“Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.

Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır.”

Görüldüğü gibi sözleşme ile iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve işçilere uygun, tehlikeden uzak çalışma ortamının sağlanması hedeflenmiştir. Söz konusu sözleşme ile işverenlere yüklenecek sorumlulukların ulusal politika ile belirlenmesi ilerleyen maddelerde kararlaştırılmıştır. 155 s. ILO sözleşmesi ile birlikte 161 s. “İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi”¹¹² ve 187 s. “İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (2006)”¹¹³ başlıklı iki önemli ILO sözleşmesi daha kabul edilmiş ve ülkemizde de onaylanmıştır.

Bir diğer uluslararası kaynak olarak da Avrupa Sosyal Şartı sayılmalıdır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nden sonra Avrupa’da kabul edilen en önemli belgelerden olan, kabul eden ülkeler açısından bağlayıcı nitelikteki bu uluslararası sözleşme, temel sosyal ve ekonomik haklar ile medeni siyasi haklar gibi ikinci kuşak insan haklarını güvence altına almaktadır.¹¹⁴ Ülkemiz de 1961 yılında Avrupa Sosyal Şartı’nı imzalamış ve yeniden gözden geçirilerek yenilenmiş halini bazı çekincelerle 27.09.2006 tarihli 5547 s. Kanun ile onaylamıştır.¹¹⁵ Söz konusu uluslararası kaynak içerisinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin, çalışma koşullarının güvenli ve sağlıklı hale getirilmesi, iyileştirilmesi, çocuk ve genç çalışanlar ile annelik durumundaki kadınların korunması ve buna benzer birçok konuda düzenleme bulunmaktadır.

ILO sözleşmelerinin yanında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en önemli uluslararası hukuk düzenlemelerinden birisi olan Avrupa Birliği’nin 89/391/EEC s. direktifine değinmek gerekmektedir. Bu direktifin asıl önemi 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun esasını oluşturmasıdır. Gerçekten de 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Avrupa Birliği ile uyum süreci içerisinde söz konusu direktifin iç hukukumuzda karşılığını bulan uyarlaması niteliğindedir.

¹¹² 07.01.2004 tarihli 5039 s. Kanun ile onaylanmıştır, http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 22/03/2018)

¹¹³ 15.05.2013 tarihli 6485 s. Kanun ile onaylanmıştır, http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 22/03/2018)

¹¹⁴ ESER: 2016, sf. 27

¹¹⁵ ESER: 2016, sf. 28

Ulusal hukukumuzda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin yükümlülükleri birçok kanun, yönetmelik ve diğer mevzuatlar eliyle düzenlenmektedir. Bu noktada, işverenin sorumluluğunun yasal dayanaklarını anlamak açısından başlıca ulusal hukuk kaynaklarına yazıda yer vermek gerekmektedir.

II.A.2.b) 6098 s. Türk Borçlar Kanunu Açısından

İşverenin 6098 s. TBK m. 417 uyarınca, hizmet akdinden doğan yükümlülükleri arasında sayılan ve hukuki sorumluluğunun temel dayanaklarından birini teşkil eden, işçinin kişiliğini “koruma ve gözetme borcu” bulunmaktadır. İş sözleşmesi ile işverene bağımlı olarak çalışmakta olan işçinin emeği ile kazanç elde eden işveren, işçisine ücret ödemek borcu altındadır. Ancak her işyerinin, yapısına özgü bir takım iş kazası ve meslek hastalıkları tehlikeleri ve riskleri bulunmaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmesinin ekonomik bakımdan daha güçsüz konumdaki tarafı olan işçinin, bu risk ve tehlikeler altında yürüttüğü işte çalışırken ücret alması tek başına yeterli olmayıp bunun yanında kişiliğinin de koruma altına alınması gerekmektedir. Bu nedendir ki işverenlere, kendilerine bağımlı olarak çalıştırdıkları işçileri gözetme borcu yüklenmiştir.

Bu koruma bir yandan işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğünün zarar görmesini engellerken bir yandan da işverenin işinin sorunsuz bir şekilde devamı için önem arz etmektedir. Yani aslında bu yükümlülük iş ahdinin iki tarafının da yararına. Koruma ve gözetme borcu işverenin asli borçları arasındadır ve bu borcu düzenleyen hükümler hem kamu hem de özel hukuk iş ilişkilerinde emredici hükümler niteliğindedir.¹¹⁶

İşverenin sorumluluğunun niteliğine ilişkin bir önceki başlıkta yapılan açıklamalar da dikkate alındığında, koruma ve gözetme borcuna aykırı harekette bulunulması durumunda bir görüşe göre TBK m. 49 hükmüne dayalı bir kusurlu sorumluluk hali ortaya çıkacağından bahsedilmiştir. Dolayısıyla haksız fiile ilişkin hükmün, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakta işverenin sorumlulukları bağlamında, koruma ve gözetme borcuna ilişkin m. 417 hükmü ile yakın ilişki içerisinde olduğu söylenebilecektir. Bu bakımdan işverenin, iş kazası veya meslek hastalığının engellenmesi açısından yükümlülüklerini yerine getiremediği durumlarda bir yandan m. 417 hükmüne göre sözleşmeden doğan sorumluluğu nedeniyle, öteki yandan da m. 49 düzenlemesine göre, genel hükümler çerçevesinde, işçinin uğradığı zararları giderme borcu altına gireceği anlaşılmaktadır.

Eğer işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak nitelendirildiği ihtimale göre konuşmak gerekirse, yine m. 417 ile işçiyi gözetme borcu bulunan işverenin 6098 s. TBK kaynaklı iki farklı şekilde sorumluluk oluşabilecektir. Bunlardan ilki Kanun’un birinci kısım,

¹¹⁶ BAŞBOĞA: 2008 sf. 47, EREN: 2017, sf. 35-37

birinci bölüm, ikinci ayırım altında düzenlenen kusursuz sorumluluk halleri içerisinde “Adam Çalıştıranın Sorumluluğu” başlıklı m. 66 ile düzenlenmiştir. Söz konusu madde şu şekildedir:

“Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür.

Adam çalıştıran, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz.

Bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür.

Adam çalıştıran, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir.”

Madde içeriğinden de anlaşılacağı üzere, bir işverenin emir ve talimatı altında çalışan işçi ya da işçilerin, çalıştıkları sırada başkasının zarara uğramasına sebebiyet vermeleri halinde işveren zarardan sorumlu olacaktır. Yani bir iş yerinde, iş kazası veya meslek hastalığı olayının meydana gelmesine işverenin emir ve talimatı altında çalışan işçi veya işçiler sebebiyet vermiş ise, işveren zarar gören diğer işçilerine karşı bu maddeye dayanarak sorumlu olacaktır. Bu kusursuz sorumluluk haline aynı zamanda özen sorumluluğu da denilmektedir. Nitekim maddenin ikinci ve üçüncü fıkrasında işverene, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini veya işyerinin çalışma düzenini gerektiği gibi oluşturduğunu ispat etmesi hallerinde sorumluluktan kurtulma imkânı tanınmıştır.

Bu madde iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından da önem taşımaktadır. Çünkü kimi durumlarda iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçilerin uğradığı zararların sebebi aynı işyerinde çalışan başka işçi veya işçiler olabilmektedir. Buna göre işverenler zarara sebep olan işçileri dolayısıyla, zarara uğrayan işçisine karşı yaşanan kaza yahut hastalıktan kusursuz sorumlu olabileceklerdir.

TBK içerisinde düzenlenen ve konumuza ilişkin bir diğer kusursuz sorumluluk hali, Kanun’un yine aynı bölümünde bulunan “III. Tehlike Sorumluluğu ve Denkleştirme” başlıklı m. 71 ile hüküm altına alınmıştır. Tüm işyerlerini ve işverenleri kapsamasa da ilgili madde ile önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelere ilişkin yapılan düzenleme şu şekildedir:

“Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur.

Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun

önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arzeden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arzeden işletme sayılır.

Belirli bir tehlike hâli için öngörülen özel sorumluluk hükümleri saklıdır.

Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenler, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilirler.”

Görüldüğü gibi önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerin faaliyetlerinden doğan zararlar bulunması halinde işverene sorumluluk yüklenebilecektir. Bu konuda da iş kazası ve meslek hastalığı oluşması riskini ağır bir şekilde barındıran birçok işyeri önemli ölçüde tehlikeli kabul edildiği için, bu tip işyeri sahipleri ve işletenlerinin kazazede yahut hastalığa uğrayan işçilerine karşı kusursuz sorumluluğu bulunacaktır.

II.A.2.c) 4857 s. İş Kanunu Açısından

6331 s. Kanun yürürlüğe girmeden önceki dönemde 4857 s. İş Kanunu'nun beşinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği konusu m. 77-81 arasında ve bu maddelere aykırılık haline değinen m. 105'te düzenlenmekteydi. Ancak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile söz konusu maddeler ilga edilmiştir.¹¹⁷ Sonraki dönemde ise İş Kanunu içerisinde, başka konulara ilişkin maddeler içerisinde işverenlerin sorumluluğuna ilişkin düzenlemeler de bulunan bazı hükümler varlığını korumuştur. Bunların bir kısmını saymak gerekirse, “Geçici İş İlişkisi” başlıklı m. 7'de iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde bir işçinin özel istihdam bürosundan geçici olarak başka bir işverene geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılarak devredilmesi mümkün kılınmıştır. Bu şekilde geçici işçi temininde bulunan işverenin, aynı maddenin ilerleyen fıkralarında, söz konusu geçici işçilerine İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilen eğitimleri vermek yanında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak yükümlülüğü bulunduğu belirtilmiştir.

Uzaktan çalışmanın düzenlendiği m. 14'ün 2016 yılında eklenen 6. fıkrasında

“(…) İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışana bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür” denilmektedir. Yani uzaktan işçi çalıştırılması durumunda da işverenler tedbir alma yükümlülüğü altındadır.

¹¹⁷ NARMANLIOĞLU: 2014, sf. 322

Esasen İş Kanunu'nun ön tasarısında işverenlere, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilim ve teknolojiadaki gelişmeleri izleme ve uygulama zorunluluğu getirilmesi de düzenlenmiş ancak sonrasında bunun, küçük işletmelerde işverenleri aşırı yük altında bırakacağı gerekçesi ile tasarıdan çıkarılması söz konusu olmuştur.¹¹⁸

II.A.2.d) 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'muz, işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından sorumluluklarına ilişkin en önemli yasal düzenlemeyi teşkil etmektedir. 4857 s. İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinin yürürlükten kaldırılarak AB standartlarına uygun bir şekilde düzenlenen 6331 s. Kanun, işverenin yükümlülüklerini arttırmış ve detaylandırmıştır.¹¹⁹ Kanun'un ilk maddesinde sayılan amaçlar arasında, sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesine yönelik olarak işverenlerin görev, sorumluluk ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi gayesi de yer almaktadır. Belirtmek gerekir ki 6331 s. Kanun ile sorumluluk yüklenen kişiler, hem kamu hem özel hukuk işyerlerinin işverenleri ve işveren vekilleridir. 4857 s. İş Kanunu'ndaki eski düzenlemeler ise yalnızca Kanun'un kapsamı altındaki işçiler için uygulama alanı bulabilmekteydi, yani 6331 s. Kanun ile iş sağlığı ve güvenliğine uygulamasına ilişkin kapsamın genişletildiği söylenebilecektir.¹²⁰

Ancak Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı'na bağlı faaliyetlerde bulunan işyerlerindeki kişilere bu kanun hükümleri uygulanmamaktadır. Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerleri dışında, bu sayılan faaliyetler Kanun'un kapsamı dışında bırakılmıştır. Yine kapsam dışına alınan faaliyetler içerisinde afet ve acil durum müdahaleleri, ev hizmetleri, tek başına ve kendi nam ve hesabına çalışanlar ile hükümlü ve tutuklulara yönelik İnfaz Kanunu kapsamındaki iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme, "Kapsam ve İstisnalar" başlıklı m. 2'de sayılmıştır.

6331 s. Kanun ile yapılan işveren tanımı "*çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*"¹²¹ şeklindedir. Aynı hükmün "h" bendinde de işyeri tanımı yapılmış ve işyeri sayılan yerler kapsamı detaylı bir şekilde açıklanmıştır. İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin risk ve tehlikeleri önleme yükümlülüğüne ilişkin düzenlemelere geçmeden önce Kanun'un risk ve tehlike kavramlarına ilişkin tanımlarına bakmak yararlı olacaktır.

¹¹⁸ ÖZTÜRK SARIBAY Gizem, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, Beta, İstanbul, 2015, s. 16-17

¹¹⁹ DEMİR Fevzi, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, Albi, İzmir, 2017, sf. 202-203

¹²⁰ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT: 2017, sf. 344

¹²¹ 6331 s. Kanun m. 3/1,ğ

Tehlike tanımı Kanun'da, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli¹²² şeklinde yapılmıştır. Risk ise tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuçların meydana gelmesi ihtimali¹²³ olarak tanımlanmıştır.

Yukarıdaki kavram tanımları ve açıklamalar sonrasında Kanun'da düzenlenen işverenin genel yükümlülükleri m. 4'te belirtilmiştir. İlgili Kanun maddesi şu şekildedir:

“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.”

Kanun ile işverenin sayılan ilk yükümlülüğü mesleki risklere karşı önlem almak, çalışanlara eğitim vermek ve tehlikelerin bertaraf edilmesi için gerekli tedbirleri yerine getirmek şeklindedir.

Sonrasında bu tedbirlere çalışanlar ve işyerinde bulunan kişilerce uyulup uyulmadığını denetleme yükümlülüğü ile denetim sonucunda tespit ettiği uyumsuzlukları giderme sorumluluğu işverene yüklenmiştir.¹²⁴ Dolayısıyla işveren yalnızca her türlü tedbir ve önlemi aldığı, gerekli eğitimleri verdiğini ispatlarsa bile, bunlara uyulup uyulmadığını denetlemediği takdirde sorumluluktan kurtulamayacaktır.

¹²² 6331 s. Kanun m. 3/1,p

¹²³ 6331 s. Kanun m. 3/1,o

¹²⁴ DEMİR: 2017, sf. 224-225

4857 s. Kanun tasarısında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etme yükümlülüğü bulunduğunu ancak buna ilişkin düzenlemenin tasarıdan çıkarıldığından bahsetmiştik. Bu halde ilk bakışta, işverenlerin artık böyle bir yükümlülüğü olmadığı sonucu doğacak gibi gelebilmektedir. Ancak aslında değişen bir şey olmamıştır, zira hem 4857 s. Kanun'un ilga edilen maddelerinde hem de 6331 s. Kanun m. 4'te işverenlerin “*her türlü tedbirin alınması*” sorumluluğu düzenlenmektedir ve bu ifade işverenlerin bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek bunlara uygun tedbirleri almak zorunda olması sonucunu da doğurmaktadır.¹²⁵

Yargıtay, bir kararında “*Anılan düzenleme, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle, salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır.*” diyerek de işverenin bahsedilen yükümlülüğünün varlığına işaret etmiştir.¹²⁶ Yine bu konuya ilişkin olarak Yargıtay'ca: “*... mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.*” şeklinde bir değerlendirme de yapılmıştır.¹²⁷

Ayrıca işverene, Anglosakson ülkelerinde geliştirilerek, önleyici yaklaşımın ilk adımını oluşturan “risk değerlendirmesi” yapılmasını sağlama ödevi verilmiştir.¹²⁸ Risk değerlendirmesinin, Kanun'un tanımlara ilişkin maddesi içerisinde “*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*”¹²⁹ ifade edeceği belirtilmiştir.

6331 s. Kanun ile hukukumuzda yer edinen risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü, işyerlerinde neye göre ve hangi türde tedbir alınması ya da eğitim verilmesi yahut nasıl bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kurulması konusunda karar alınmasını sağlaması açısından, işverenlerin diğer yükümlülüklerinin temelini oluşturmaktadır.¹³⁰

¹²⁵ ÖZTÜRK: 2015, s. 17

¹²⁶ Yargıtay 10. HD, 27.05.2008 tarihli, 2008/2626 E., 2006/7283 K. numaralı kararı.

¹²⁷ Yargıtay 21. HD, 12.02.2015 tarihli, 2014/10603 E., 2015/2375 K. numaralı ve 24.03.2016 tarihli, 2016/4174 E., 2016/5185 K. numaralı kararları.

¹²⁸ ÖZDEMİR Erdem, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Vedat, İstanbul, 2014 sf. 233

¹²⁹ 6331 s. Kanun m. 3/1,ö

¹³⁰ AYDINLI: 2015, s.116

İşverenlerin risklerden korunmak için hangi adımları izleyeceği 6331 s. Kanun m. 5 içerisinde gösterilmiştir. “Risklerden korunma ilkeleri” olarak adlandırılan söz konusu esaslar:

- “1) Risklerden kaçınmak,
- 2) Kaçınılması mümkün değilse riskleri analiz etmek,
- 3) Bu risklere kaynağında müdahale etmek, işin işçilere uyumlu hale getirilmesi için işyerinin tasarımı ile iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metotları gibi olguları özenle seçmek,
- 4) Tekdüze çalışma ve üretimin sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek veya mümkün değilse en aza indirmek,
- 5) Teknik gelişmeleri takip etmek, tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli hale getirmek, mümkün değilse de değiştirmek,6) Teknoloji, sosyal ilişkiler gibi etkenleri göz önüne alarak genel bir önleme politikası geliştirmek,
- 7) Toplu koruma tedbirlerine öncelik vermek,
- 8) Çalışanlara uygun talimatlar vermek,”

olarak sayılmıştır.

Belirtmek gerekir ki risk değerlendirmesini yapmış veya dışarıdan uzman bir kuruluşa yaptırmış olmak, işveren açısından iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü tamamen ortadan kaldırmamakta, yalnızca değerlendirme yapıldığının ve buna uygun tedbirler alındığının ispatı işverenin daha az oranda kusurlu olmasını sağlama durumu yaratabilmektedir.¹³¹

İşverene yüklenen farklı bir yükümlülük de sağlık ve güvenlik açısından işçinin işe uyumunu sağlamasıdır ve yine işyerinde kazaya yahut hastalığa sebebiyet verebilecek bir olgu olan, işçilerin, kendilerine güvenlik hakkında gerekli bilgi verilmeyen bölgelere girmesinin önlenmesi işverene yüklenen bir diğer sorumluluk olmuştur.

6331 s. Kanun m. 6 ile işverenlere, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre işverenler, işyerlerindeki iş kazası ve meslek hastalığı risklerinin önlenmesini sağlamak için:

- Çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, on veya daha fazla çalışan var ise ve işyeri çok tehlikeli sınıfta yer alıyorsa diğer sağlık personelini görevlendirmekle yahut bu hizmetlerin tamamı veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden temin etmekle ya da elliden az çalışana sahip, az tehlikeli bir işyerinde bizzat kendisi gerekli eğitimleri ve belgeleri tamamlayarak bu hizmetleri yerine getirmekle,
- Söz konusu hizmetlerin yerine getirilmesi amacıyla araç, gereç, yer ve zaman gibi ihtiyaçları karşılamakla,

¹³¹ AYDINLI: 2015, s.122

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyon sağlamakla,
- Hizmetleri yürütenlerin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun ve yazılı olarak bildirilmiş tedbirleri almakla,
- İşçilerin sağlıklarını ve güvenliklerini etkileyeceğini bildiği veya etkileme ihtimali olan konuları iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için görevli çalışanlarına, hizmeti dışarıdan temin ediyorsa hizmet alınan kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak için gelen işçileri ve onların işverenlerini bilgilendirmekle,

yükümlüdür.

Kanun'un diğer maddeleriyle de işverene birçok başka yükümlülük verilmiştir. Örneğin m. 10 gereğince yapılacak risk değerlendirmesi sonrasında alınması gerekli tedbirleri ve kullanılması gerekli koruyucu donanımları belirler, m. 8 gereği işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eksiklik ve aksaklıklar ile ilgili tavsiyelerini dikkate alarak düzenledikleri raporda belirttikleri hususlara ilişkin önlem olarak eksiklikleri giderirler, m. 11'de belirtilen acil durumlar ve yangınların meydana gelmesi durumunda gerekli önleyici ve sınırlayıcı tedbirleri alırlar, m. 12 ile düzenlenen şekilde ciddi ve yakın bir tehlikenin önlenemeyeceği durumlarda tahliye ile ilgili düzenlemeleri yaparak çalışanlara talimat verirler.

İş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi ihtimalinde işverenin m. 14'te düzenlenen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimde bulunma ve iş kazası ile meslek hastalıklarının kayıtlarını tutma yükümlülüğü vardır. Ayrıca m. 15 uyarınca işverenler, çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlamalıdır. Özellikle işe giriş, iş değiştirme gibi hallerde sağlık muayenelerinin yaptırmak işverenlerin görevidir. Kanun'un 16. maddesi ile işverenlere, çalışanlarını yukarıda sayılan tüm hususlarla ilgili tedbirlerin alınması hakkında ve çalışanların hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirme sorumluluğu yüklenmiştir.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin en önemli sorumluluklarından birisi de 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 17 ile düzenlenen, çalışanlarına sağlık ve güvenlik kurallarına ve tedbirlerine ilişkin eğitimleri sağlama yükümlülüğüdür. Söz konusu madde şu şekildedir:

“İşveren, 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.

Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.”

Son olarak Kanun ile işverenlere çalışan temsilcileri veya sendika temsilcileri aracılığıyla m. 18’de belirtilen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda çalışanlardan görüş alma sorumluluğu yüklenmiştir.

Toparlamak gerekirse, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ana yükümlülüklerinin sayıldığı 6331 s. Kanun m. 4 yanında, yine aynı kanundan doğan risk değerlendirmesi sonucu tehlike derecesinin tespiti, acil durum planları hazırlama, yangınla mücadele, ilk yardım, tahliye yerlerinin belirlenmesi gibi ayrı ayrı düzenlenmiş birçok yükümlülüğü bulunmaktadır.¹³²

II.A.2.e) 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından

Öncelikle bu kanun ile iş kazası ve meslek hastalığının sosyal güvenlik hukukumuzdaki tanımı yapıldıktan sonra, Kanun’un 13 ve 14. maddelerinde işverenlere bu olguların bildirim yükümlülüğü getirilmiştir.

İş kazası veya meslek hastalığından doğan, sigortalıların uğradığı geçici veya sürekli maluliyet ya da ölüm gibi neticelerin oluşması üzerine Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya ya da yakınlarına bir takım ödemeler yapılması veya gelir bağlanması söz konusudur. Bu durum şu şekilde düzenlenmiştir:

“İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.

b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.

¹³² AYDINLI: 2015, s. 114

c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.

d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.

e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

(...)”¹³³

Yukarıdaki Kanun maddesi ışığında, işverenlerin 5510 s. Kanun’dan kaynaklı sorumluluğuna ilişkin bir diğer önemli konu da “İş Kazası ve Meslek Hastalığı ile Hastalık Bakımından İşverenin ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu” başlıklı m. 21 ile düzenlenmiştir.

Bir iş kazasının yahut meslek hastalığının oluşmasına işverenin kastı veya sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliğine ilişkin mevzuata aykırı hareketi sebebiyet vermiş ise Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan ve yukarıda sayılı ödemeler ile bağlanan gelirlerin başladığı tarihteki peşin sermaye değerleri toplamı, işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınarak, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden talep edebilecekleri tutarla sınırlı olacak şekilde, Kurum eliyle işverene ödettirilecektir. Yani Sosyal Güvenlik Kurumu’nun işverene rücu hakkı bulunmaktadır.

II.B. İŞÇİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşçinin iş akdinden doğan ve 6098 s. TBK’da gösterilen temel borçları arasında, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından önemli olanları özen ve sadakat borcu ile düzenleme ve talimatlara uyma borcudur.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak işverene verilmiş bir sorumluluktur. Ancak yüklendiği işi özenle yapmak¹³⁴ borcu altındaki işçinin bu özen yükümlülüğünün kapsamında iş sağlığı ve güvenliği kurallarına dikkat etmek de bulunmaktadır. İşçinin, işverene ait makinaları, araç ve gereçleri, teknik sistemleri vb. tüm vasıtaları usulüne uygun olarak kullanmalıdır.¹³⁵ İşçinin, işini yaparken göstermesi gereken özenin derecesi TBK düzenlemelerine göre, işin tehlike seviyesine ve uzmanlık yahut eğitim gerektirip gerektirmediğine bağlı olarak belirlenecektir.¹³⁶ Yine işverene sadakat yükümlülüğü bulunan işçi, hem işverene zarar verebilecek veya vermekte olan olayları önlemek yahut bildirmek hem de işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olan emir ve talimatlarına uymak zorundadır.¹³⁷ Nitekim TBK m. 417/2’de “işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür” de-

¹³³ 5510 s. Kanun m. 10

¹³⁴ 6098 s. Kanun m. 396

¹³⁵ NARMANLIOĞLU: 2014, sf. 270

¹³⁶ YAVUZ Cevdet, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Beta, İstanbul, 2014, sf. 896

¹³⁷ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT: 2017, sf. 277

nilerek işçilerin, iş kazası veya meslek hastalığına yakalanmamaları için işverence alınmış tedbirlere göre hareket etme borcu altında oldukları belirtilmiştir.

TBK hükümleri yanında, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerinin detaylı bir şekilde yasal düzenlemeler eliyle belirlendiği asıl kanun, 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Bu mevzuat hükümleri arasında çalışan kavramı, "*Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*"¹³⁸ şeklinde tanımlanmıştır. Bu doğrultuda, Kanun'un tanımladığı anlamıyla çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşmasını engellemek konusundaki yükümlülükleri m. 19'da şu şekilde belirtilmiştir:

- İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve işverenin talimatları doğrultusunda hem kendi hem de diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmemek,
- İşyerindeki makine ve benzeri diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarının kullanımına dikkat ederek bu donanımları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,
- Kişisel koruyucu donanımlarını (kask, eldiven, vb.) doğru kullanmak ve korumak,
- İşyerinde herhangi bir sağlık ve güvenlik açığı yahut tehlike gördüklerinde işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek,
- İşyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesinde işveren ve çalışan temsilcisi ile koordinasyon içerisinde olmak,
- Kendi görev alanı içerisinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak.

Görüldüğü üzere, işverenlere yüklenen sorumluluklar yanında, bunlara bağlı olarak işçilere de birçok yükümlülük getirilmiştir. Böylece de aslında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının tek taraflı bir uğraş ile mümkün olmadığına, bu konuda tüm taraflar açısından dikkat edilmesi zorunlu birçok sorumluluk bulunduğu ve tarafların bu sorumluluklarını yerine getirirken birbirleri ile işbirliği içerisinde olmalarının önemine vurgu yapılmıştır.

ILO'nun araştırmaları sonucunda iş kazalarının %88'inin tehlikeli davranışlardan meydana geldiği ortaya çıkarılmıştır ve bu tehlikeli davranışların sebepleri olarak; sürekli tekrarlanan işlerdeki can sıkıntısı, fiziksel ve zihinsel olarak yorgun olan işçilerin konsantrasyonunun dağılması, bilgi ile eğitim eksikliği ve stres gibi etmenler gösterilmektedir.¹³⁹

¹³⁸ 6331 s. Kanun m. 3/1,b

¹³⁹ ORHAN Serdar, *İş Sağlık İlişkisi ve Belirleyicileri*, Sakarya Üniversitesi İş Sağlık İlişkisi ve Belirleyicileri Dersi, sf. 14-15, http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66134/42047/2-i%C5%9F_sa%C4%9Fli%C4%B1k_ili%C5%9Fkisi_ve_belirleyicileri.docx, (Erişim Tarihi: 01/05/2018)

Bu nedenle işçilere yüklenen sorumlulukları gereği gibi yerine getirmelerinin sağlanması ile iş kazalarının oluşmasının engellenmesi konusunda büyük bir adım atılmış olacağı tartışılmazdır. Yargıtay, iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikeye düşürülmesini yeterli bulmakta, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmamasının sonucunda bir tehlikenin doğmuş olması şartı aramamaktadır.¹⁴⁰

İşçilerin bu sorumluluklarının bilincinde olarak çalışma ortamlarında bunlara uygun şekilde hareket etmeleri gerekmektedir. Detaylı olarak değinilmeyecektir ancak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlem ve tedbirleri almak ile bunlara uymak sorumlulukları işverenler ve işçilere yüklenmiş olmakla birlikte, uygulamayı denetlemek ve güvence altına almak gibi devletin sorumlulukları da, iş hukukunun kamusal niteliği gereği oldukça önemlidir.¹⁴¹

¹⁴⁰ DEMİR: 2017, sf. 228

¹⁴¹ LİMONCUOĞLU Alp, ŞİŞLİ Zeynep, ESER Dilek, “Sosyal Devlet İlkesi” ve “Yaşam Hakkı” Çerçevesinde “İş Kazaları”, “Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan”, Beta, İstanbul, Cilt: II, (1983-1998), sf. 1984, Yıl: 2011

III. BÖLÜM

İŞVEREN VE İŞÇİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINA İLİŞKİN SORUMLULUKLARININ YERİNE GETİRİLMEMESİNİN SONUÇLARI

III.A. İŞVEREN AÇISINDAN SONUÇLAR

ILO verilerine göre, iş kazalarının %10'u tehlikeli çalışma koşullarından ötürü meydana gelmektedir.¹⁴² İşverenler, iş kazaları veya meslek hastalıklarına ilişkin güvenlik önlemlerini almayı maliyetlerini düşünerek ihmal etmekte ve bu maliyetlere katlanmayı işçiler veya yakınlarına tazminat ödeme maliyetlerine tercih etmekle ekonomistlerin tabiriyle “cinayet ekonomisi” oluşmasına katkıda bulunmaktadır.¹⁴³ Hâlbuki iş sağlığı ve güvenliği harcamaları faaliyet analizleri önlem maliyetlerinin, iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldikten sonra oluşan maliyetlere oranla oldukça düşük olduğunu ortaya koymaktadır.¹⁴⁴

III.A.1. İŞVERENİN MADDİ TAZMİNAT ÖDEME BORCU

III.A.1.a) Genel Olarak

Bu başlık altında işverenlerin söz konusu tazminat maliyetlerinin maddi tazminata ilişkin olan kısmı değerlendirilecek, işverenin sorumlulukları ve maddi tazminat davalarına ilişkin bilgilendirmelerde bulunulacaktır.

İş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesi işveren açısından birçok olumsuz sonuç meydana getirmektedir. Bunlardan ilki de işverenin, kazaya uğrayan ya da hastalanan işçisine maddi tazminat ödeme borcu altına girmesidir. Maddi tazminat borcunun oluşması için,

¹⁴² ORHAN: İş Sağlık İlişkisi ve Belirleyicileri, sf. 14

¹⁴³ ALTAN Mehmet, *Cinayet Ekonomisinin Rekabet Anlayışı*, Bloomberg Businessweek Türkiye, 2012, ÇETİN Mustafa, KARATAY GÖGÜL Pelin, *Türkiye'deki İş Kazaları ve İşçi Ölümünün Ekonomik Boyutu ve Politika Önerisi*, Sosyoloji Konferansları, Sayı: 51, sf. 23, (1-29), Yıl: 2015, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/101349>, (Erişim Tarihi: 01/05/2018)

¹⁴⁴ KOÇ Muzaffer, AKBIYIK Nihat, *Türkiye'de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri*, Akademik Yaklaşımlar Derneği, Cilt: 2, Sayı: 2, sf. 130, (129-175), Yıl: 2015, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/39469>, (Erişim Tarihi: 01/05/2018)

işçinin maddi zarara uğraması şarttır ve işçi, uğradığı zararı ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işveren de oluşan iş kazası yahut meslek hastalığında kusursuzluğunu kanıtlamadıkça işçinin uğradığı zararları tazmin etmek zorundadır.¹⁴⁵ En basit örnek olarak kazaya veya hastalığa uğrayan işçinin gelecekte herhangi bir işte çalışamayacağı için uğradığı zararı gösterilebilir.

Esasen işverenin hem maddi hem de manevi tazminat sorumluluğu, TBK m. 417 uyarınca özellikle önlem alma yükümlülüğünün ihlali durumlarında, sözleşmeye aykırılıktan doğan bir sonuç sorumluluğudur. Söz konusu hüküm şu şekildedir:

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

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

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Anlaşılabacağı üzere işveren, bahsi geçen yükümlülüklerine aykırı hareket ettiğinde bir işçisinin bedensel zararı, kişilik haklarının ihlali yahut ölümü sonucu oluşmuşsa hem zarara uğrayan işçi hem de söz konusu işçinin yakınları maddi ve manevi tazminat talep hakkına, işverenin sözleşmeden doğan sorumluluğuna dayanarak, sahip olacaklardır.¹⁴⁶ Aslında burada işverenin sorumluluklarının yarıştığı görülmektedir. Zira işverene karşı tazminat talebiyle başvuracak olan işçi veya yakınları, hem TBK genel hükümleri içerisinde yer bulan haksız fiil sorumluluğu hükümlerine hem de bahsi geçen sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine göre dava açabileceklerdir.

Bu dayanaklar arasındaki fark, ispat yükü açısından ve zamanaşımı bakımından görülmektedir. Eğer zarar gören işçi veya işçi yakınları, işverenin haksız fiil sorumluluğuna başvuracak olur ise işverenin kusurunu ispat etmekle yükümlü olacak ve söz konusu tazminat davası iki yıllık zamanaşımı süresine tabi olacaktır.¹⁴⁷ Ancak eğer akdi sorumluluk üzerinden dava açacak olurlar ise, akde aykırılıkta borçlu kendi kusursuzluğunu ispatla mükellef olduğu için ispat yükü işveren üzerinde bulunacak ve zamanaşımı süresi on yıl olacaktır.¹⁴⁸

¹⁴⁵ Yargıtay HGK, 07.06.1969 tarihli, 1968/9-403 E., 1969/604 K. numaralı kararı.

¹⁴⁶ SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Beta, İstanbul, 2016, sf. 481

¹⁴⁷ SÜZEK: 2016, sf. 462

¹⁴⁸ ÖZKANLI: 2015, sf. 169-17

İşverenin işçiyi tazmin yükümlülüğünün kapsamı geniş olmakla birlikte içeriğinde bedensel ve ruhsal zararlar, gelir kayıpları ve ileride doğması muhtemel zarar kalemlerini de barındırır.¹⁴⁹ Ancak unutulmamalıdır ki sigortalı işçinin tedavi masraflarının karşılanmasından aslen işveren değil, SGK sorumludur.¹⁵⁰ Sigortalı, SGK tarafından ödenmeyen tedavi giderlerini işverenden talep edebilir.¹⁵¹ Yani sigortalı bir işçinin işverenden tazminat talep etmesi durumunda işverenin yükümlülüğünün kapsamı içerisinde SGK tarafından karşılanan zararlar bulunmamaktadır. Yine de SGK'nın karşıladığı bu zararlara ilişkin işverene rücu hakkı olduğunu göz önünde tutarak işverenin, SGK'nın karşıladığı zararlara ilişkin kuruma karşı sorumluluğunun bulunduğunu değerlendirmek gerekir. Eğer çalıştırılan işçi sigortalı değilse, işveren masraflarından, işçiye karşı sorumlu olur.

Maddi tazminat bedelinin hesaplanmasında, iş kazası tarihi ile yaşam süresinin sona erme tarihi arasındaki zaman içerisinde, uygun illiyet bağı çerçevesinde kaza veya hastalık nedeniyle meydana gelen malvarlığındaki her türlü gelir kaybı esas alınır.¹⁵²

Araştırmalar, iş kazası veya meslek hastalığını önlemek için alınması gerekli tedbirlerin maliyetinin, söz konusu kaza veya hastalık meydana geldikten sonra ortaya çıkacak maliyetten çok daha az olduğunu göstermektedir.¹⁵³ Buna rağmen işverenler söz konusu tedbirleri alma yükümlülüğünü sık sık ihlal etmekte ve bu başlıkta incelediğimiz maddi tazminatlar ile daha sonra değinilecek olan manevi tazminatları ödemek durumuna kendilerini sokmakta, kaçındıklarından daha fazla maliyetle karşılaşmaktadırlar.

III.A.1.b) Maddi Tazminat Davası Tarafları

Maddi tazminat davasının bir tarafında işveren varken diğer tarafında kazaya veya hastalığa uğrayan işçi ya da işçinin ölümü durumunda, hak sahibi yakınları bulunmaktadır. Elbette işveren dışında, iş kazası yahut meslek hastalığının meydana gelmesinden dolayı sorumlu tutulabilecek ve davalı sıfatına sahip olabilecek kişiler mevcuttur. Bunlar iş kazası veya meslek hastalığına sebebiyet veren kusurlu üçüncü kişiler, alt işveren bünyesinde asıl işverenin işinde çalışma yapılması durumunda her iki işveren, aracını yahut makinesini kiraya veren bir

¹⁴⁹ BAŞBOĞA: 2008, sf. 96, Ayrıca bkz. AKIN Levent, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin, Ankara, 2001, AKTAY, ARICI, SENYEN/KAPLAN: 2013, sf. 153

¹⁵⁰ ÖZCAN: 2016, sf. 1098, Yargıtay 21. HD, 21/03/2013 tarihli, 2013/17847 E., 2013/5385 K. numaralı kararı

¹⁵¹ GÜNEREN: 2010, sf. 622-623

¹⁵² SÜZEK: 2016, sf. 470

¹⁵³ DURDU Halil İbrahim, *İş Kazalarının Ekonomik Analizi ve Bazı Sektörler Bazında Değerlendirilmesi*, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı: 5, sf. 70, (67-91), Yıl: 2014, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/152176>, (Erişim Tarihi: 01/05/2018)

işverenin bulunması durumunda bunların kullanımına ya da niteliğine dayalı bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiyse kiraya veren işveren şeklinde sayılabilirler.¹⁵⁴

III.A.1.c) Maddi Zarar Kalemleri ve Tazminatın Hesaplanması

İşverenin sorumluluğunun kaynaklarına ilişkin açıklamalarda hangi kanunlarda ne çeşit düzenlemeler bulunduğu bahsedilmişti. Bunları göz önünde bulundurursak iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işverenin maddi tazminat ödeme borcunun miktarını hesaplamak istediğimizde ne İş Kanunu ne de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda bu konuyu düzenleyen bir hüküm bulunmadığını görebiliriz. Bununla birlikte TBK içerisinde kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk maddeleri ile tazminata ilişkin maddeler eliyle miktar hesabının esasları hakkında bilgi sahibi olabilmekteyiz. TBK m. 49 ile kusurlu bir şekilde hukuka veya ahlaka aykırı bir hareket ile başkasına zarar verenin giderim yükümlülüğü bulunduğu belirtilmektedir. Yine TBK m. 50'de zarar görenin zararını ispatla sorumlu olduğu hüküm altına alınmıştır ancak bunun yanında uğranılan zararın tam olarak tespitinin mümkün olmaması halinde hâkimin zarar miktarını hakkaniyete uygun olarak belirleyeceği gösterilmiştir. Aslen maddi tazminat miktarının hesabı TBK m. 51'de açıklanmaktadır.

İlgili hüküm şu şekildedir:

“Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler.

Tazminatın irat biçiminde ödenmesine hükmedilirse, borçlu güvence göstermekle yükümlüdür.”

Demek ki maddi tazminat miktarının hesaplanması için öncelikle oluşan zarar ortaya konulacak, bu mümkün değilse hâkim tarafından olayların olağan akışı ve zarar görenin aldığı tedbirler göz önüne alınarak takdir olunacak ve bunların nihayetinde durumun gereği, olayın tarafları ile üçüncü kişilerin kusurlarının ağırlığına göre tazminat miktarı belirlenecektir. Son olarak TBK m. 52'de maddi tazminat üzerinde yapılacak indirim ya da ortadan kaldırma sebepleri; zarar görenin zarar doğuran fiile razı olması, zararın doğumu veya artmasında etkisinin bulunması ve tazminatla yükümlü olan kişinin durumunu ağırlaştırması şeklinde sayılmıştır. Yine aynı maddede tazminat yükümlüsünün hafif kusurlu olması halinde, ödeyeceği tazminat onu yoksulluğa düşürecek nitelikteyse ve hakkaniyet gerektiriyor ise hâkim yine tazminat üzerinde indirim yapma yetkisine sahiptir.

¹⁵⁴ “... meslek hastalığına veya iş kazasına uğrayan alt işverenin işçisi veya ölümü halinde mirasçıları tazminat davasını müteselsil sorumlu olan asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi yalnızca asıl işverene veya alt işverene karşı da açabilirler.”, Yargıtay 21. HD, 03.10.2017 tarihli, 2017/685 E., 2017/7178 K. numaralı kararı, ÖZCAN: 2016, sf. 1097-1098

TBK içerisinde ölüm halinde ortaya çıkan ve bedensel zarar sonucu meydana gelen maddi zararlar, özel olarak m. 53 ve 54 içerisinde düzenlenerek sayılmıştır.

Ölüme bağlı zararlar özellikle:

- Cenaze giderleri,
- Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalması yahut kaybından doğan zararlar,
- Ölenin desteğinden yoksun kalanların kayıplarıdır.

Bedensel zararlar ise özellikle:

- Tedavi giderleri,
- Kazanç kaybı,
- Çalışma gücünün azalması yahut kaybından doğan zararlar,
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararlardır.¹⁵⁵

Yukarıda sayılan zarar kalemleri, iş kazası veya meslek hastalığı sonunda ortaya çıkabilecek ve işverence tazmin edilmesi gereken zararlardır. Ölüm ve bedensel zararların belirlenmesi TBK m. 55 düzenlemesi ile hüküm altına alınmıştır ve değinmek gerekir ki bu düzenleme yukarıda da değindiğimiz tedavi masraflarından SGK'nın sorumluluğunun bulunması, işverenin sorumluluğunun kapsamında tedavi masraflarının olmaması durumu ile paralel bir hüküm barındırmaktadır. Buna göre destekten yoksun kalma zararları ve bedensel zararların hesabı TBK hükümleri ve sorumluluk hukuku ilkeleri uyarınca yapılacaktır. Ayrıca kısmen veya tamamen rücu edilemeyen SGK ödemeleri, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilmeyecektir. Yani SGK tarafından işverene rücu edilen ödemeler işverenin ödemekle yükümlü olduğu tazminattan düşürülebilecek ancak rücu edilemeyenler tazminat ve zararın hesabında dikkate alınmayacak, indirilemeyecektir.

Bunun yanında m. 55 uyarınca hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesiyle arttırılıp azaltılamayacaktır. TBK m. 55/2 düzenlemesi gereği kamu personelleri ve bunların yakınları da, personelin idare bünyesinde çalışmaktayken iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalması durumunda maddi tazminat veya destekten yoksun kalma tazminatı talep edebileceklerdir.¹⁵⁶

İş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda işçi geçici olarak veya sürekli bir biçimde iş göremez hale gelebilmektedir. Geçici iş göremezlik hali, SGK tarafından yetkilendirilen hekimler ve sağlık kurullarından alınan raporlar bulunması şartı ile iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçiye istirahat süresi verilmesi ve bu zaman zarfında işçinin çalışmaması

¹⁵⁵ 6098 s. Türk Borçlar Kanunu birinci kısım, birinci bölüm, ikinci ayırım içerisinde "IV. Özel Durumlar" başlığı içerisindeki m. 53 ve 54

¹⁵⁶ KILKIŞ: 2014, sf. 6, BAYCIK Gaye, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Haklarında Yeni Düzenlemeler*, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 3, sf. 154-165, (105-170), Yıl: 2013

halidir.¹⁵⁷ Tam geçici iş göremezlik halinde işçinin, tazmin edilecek zararı, o süre zarfında çalışsaydı kazanacağı ücret ile SGK'nın işçiye yaptığı geçici iş göremezlik ödeneği arasındaki farkken kısmi geçici iş göremezlik halinde bu zarar, işçinin iş kazası veya meslek hastalığına yakalanmadan önceki tam çalışması ile elde ettiği ücret ile kısmi iş göremez hale geldikten sonraki çalışması ile elde edeceği ücret arasındaki fark olacaktır.¹⁵⁸

Sürekli olarak iş gücünün kaybı, kişinin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi dolayısıyla kısmen yahut tamamen çalışamaz hale gelmesi, entelektüel potansiyelinin azalmasıdır.¹⁵⁹ Kısmen sürekli iş göremez hale gelinmesi, çalışma gücünün %10'dan fazla %100'den az şekilde kayba uğramasıdır. Tam iş gücü kaybı da anlaşılacağı üzere tamamen yani %100 oranla kişinin iş gücü kaybına uğraması şeklinde açıklanabilir. Sürekli bir şekilde iş gücünün azalması yahut kaybedilmesi durumunda mevzuat hükümleri yanında Yargıtay ve doktrinde kabul gören esasların ağırlığının bulunduğu görülmektedir. Çünkü kanun hükümleri ile maddi tazminatın belirlenmesi için çizilen yol ve kullanılacak esaslar yanında her olayın kendine has özelliklerinin bulunması ve iş kazası ile meslek hastalıklarının oluşturduğu bu sonucu oluşturan zararların zaman içinde gerçekleşmesi nedeniyle bilinmeyen, değişkenlik gösteren zarar miktarları Yargıtay uygulamaları ile hesaplanmaktadır.¹⁶⁰ Bu uygulamalarda göz önünde tutulan esaslar maluliyet oranı, iş görebilme çağının ve yaşam süresinin belirlenmesi, ücretin belirlenmesi, tarafların kusurları ve hakkaniyetin etkisi şeklinde sayılabilir.

Gerçekten de iş kazası ve meslek hastalıklarının, konu yargı önüne geldikten ve yargılamanın sonuna varıldığı zamana kadar olan dönemde oluşturduğu zararın tespiti mümkündür. Ancak daha sonrasında oluşabilecek zararlar tamamen varsayıma dayanmaktadır ve bu nedenle de hüküm tarihinden sonraki dönem için zarar hesabı yaparken Yargıtay esasları ile hareket edilmesi zorunlu olmaktadır.¹⁶¹

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle bedensel zarara uğrayan kişide oluşan maluliyet oranı yani diğer adıyla çalışma gücü kaybı (meslekte kazanma gücü kaybı), maddi zararın hesaplanması için ortaya konulmalıdır. Diğer bir ifadeyle işçinin kaza veya hastalık öncesinde tam bir çalışma ile kazandığı maddi gelir ile sonrasında oluşan maluliyet oranına göre elde edebileceği kazancı arasındaki fark belirlenerek bu ölçüde gelir kaybına uğradığı tespit edilir. Bu hesaplamanın yapılmasında, 2008 yılında resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit Yönetmeliği ile gösterilen yol izlenecektir.

¹⁵⁷ 5510 s. Kanun m. 18/1,a

¹⁵⁸ GÜNEREN: 2010, sf. 626

¹⁵⁹ GÜNEREN: 2010, sf. 626 (Bkz. dn. 362)

¹⁶⁰ SÜZEK: 2016, sf. 470 ve dn. 78'deki yazarlar.

¹⁶¹ ÖZCAN: 2016, sf. 1098

İşçinin ne kadar yaşayacağı ve iş görebilme çağında kazaya veya hastalığa uğramasaydı ne kadar kazanç elde edebileceğinin belirlenmesi, çalışma gücü kaybının sürekli bir hal olması nedeniyle Yargıtay nezdinde önemlidir.¹⁶² Bu belirlemeden sonra maddi zarar hesabı iki döneme ayrılarak yapılmaktadır. Aktif ve pasif dönem olarak adlandırılan bu dönemlerden ilki iş görebilme çağının sonuna kadar, ikinci dönem ise iş görebilme çağının sonundan yaşam süresinin sonuna kadar olan dönemdir.¹⁶³ Aktif dönemde hesaplamanın ana unsuru işçinin emekliliğine kadar olan sürede, iş kazası veya meslek hastalığına uğramasaydı kazanacağı ücret iken pasif dönemde ana unsur işçinin olağan bir şekilde emekli olsaydı hak kazanacağı yaşlılık aylıklarıdır.¹⁶⁴

Bahsettiğimiz hesaplamaların yapılması için esas alınması gerekli olan iş görebilme çağının sonu olan tarih ve varsayılan yaşam süresinin sonu Yargıtay'ın yerleşik içtihatları ışığında belirlenmektedir. İş görebilme çağının sonu, yer altı madenlerindeki çalışma gibi ağır işlerde elli, diğer işlerde ise kişinin altmış yaşına bastığı tarih olarak kabul edilirken¹⁶⁵ yaşam süresinin sonu, Fransa'da oluşturulan ve yaşa göre kişinin sahip olduğu ortalama ömrü gösteren "PMF 1931" yaşam tablosu ile belirlenmektedir.

Kanaatimce, söz konusu tablodansa iş kazaları veya meslek hastalıklarına ilişkin uyuşmazlıklarda, 2010 yılında çeşitli üniversitelerden uzmanların katkıları ile ve Hazine Müsteşarlığı'nın 2009-2013 Stratejik Planı'na uygun olarak hazırlanan Sigorta Bilgi ve Gözetim Merkezi'nin Sigortalı Hayat Tablosu'nun¹⁶⁶ kullanılması daha doğru olacaktır.

Türkiye Kadın-Erkek Sigortalı Hayat Tablosu (TRSH 2010) yapımında ülkemizin nüfus istatistikleri, kendi kurum, kuruluş ve şirketlerinin verileri kullanılmıştır.¹⁶⁷ Bu açıdan ilgili hesaplamalarda kullanılması, mahkemelerimiz önüne gelen uyuşmazlıklarda Türkiye gerçeklerine uygun sonuçlar elde edilmesi açısından daha yararlı olabilecektir.

¹⁶² BAŞBOĞA: 2008, sf. 105, Yargıtay 9. HD, 13/11/1984 tarihli, 1984/8500 E., 1984/9768 K. numaralı kararı, AKIN: 2001

¹⁶³ ÖZCAN: 2016, sf. 1099

¹⁶⁴ BAŞBOĞA: 2008, sf. 105

¹⁶⁵ GÜNEREN: 2010, sf. 627

¹⁶⁶ Kullanılan hesaplama değişkenleri de dâhil edilmiş olan detaylı tabloya erişim için bkz. https://www.sbm.org.tr/tr/Documents/TRSH_2010_2312_k_e_.pdf (Erişim Tarihi: 15/05/2018)

¹⁶⁷ Daha fazla bilgi için bkz. <https://www.sbm.org.tr/tr/Sayfalar/MortaliteTablosu.aspx> (Erişim Tarihi: 15/05/2018)

Tablo 2, Türkiye Kadın-Erkek Sigortalı Hayat Tablosu¹⁶⁸

TÜRKİYE KADIN-ERKEK SİGORTALI HAYAT TABLOSU (TRSH 2010)							
KADIN		ERKEK		KADIN		ERKEK	
YAŞ	ÖMÜR	YAŞ	ÖMÜR	YAŞ	ÖMÜR	YAŞ	ÖMÜR
0	81,62	0	74,32	50	33,01	50	28,02
1	81,29	1	74,79	51	32,05	51	27,15
2	80,31	2	73,85	52	31,09	52	26,29
3	79,33	3	72,9	53	30,14	53	25,44
4	78,34	4	71,95	54	29,2	54	24,6
5	77,35	5	70,99	55	28,26	55	23,76
6	76,36	6	70,03	56	27,33	56	22,94
7	75,37	7	69,05	57	26,41	57	22,13
8	74,37	8	68,08	58	25,49	58	21,33
9	73,38	9	67,09	59	24,59	59	20,55
10	72,38	10	66,11	60	23,7	60	19,77
11	71,38	11	65,13	61	22,82	61	19,01
12	70,39	12	64,14	62	21,94	62	18,26
13	69,39	13	63,16	63	21,08	63	17,53
14	68,39	14	62,18	64	20,22	64	16,81
15	67,39	15	61,19	65	19,38	65	16,1
16	66,4	16	60,22	66	18,54	66	15,41
17	65,4	17	59,24	67	17,72	67	14,73
18	64,41	18	58,27	68	16,91	68	14,06
19	63,42	19	57,3	69	16,11	69	13,41
20	62,43	20	56,33	70	15,32	70	12,77
21	61,44	21	55,37	71	14,56	71	12,15
22	60,46	22	54,41	72	13,8	72	11,54
23	59,47	23	53,45	73	13,07	73	10,95
24	58,48	24	52,49	74	12,35	74	10,38
25	57,5	25	51,52	75	11,66	75	9,82
26	56,51	26	50,56	76	10,98	76	9,28
27	55,52	27	49,6	77	10,33	77	8,76
28	54,53	28	48,64	78	9,69	78	8,25
29	53,55	29	47,68	79	9,08	79	7,77
30	52,56	30	46,71	80	8,5	80	7,29
31	51,57	31	45,75	81	7,93	81	6,84
32	50,59	32	44,79	82	7,39	82	6,4
33	49,6	33	43,83	83	6,88	83	5,98
34	48,62	34	42,87	84	6,4	84	5,59
35	47,63	35	41,91	85	5,94	85	5,22
36	46,65	36	40,96	86	5,51	86	4,86
37	45,67	37	40	87	5,1	87	4,52
38	44,68	38	39,05	88	4,71	88	4,2
39	43,7	39	38,1	89	4,34	89	3,89
40	42,72	40	37,15	90	3,99	90	3,59
41	41,74	41	36,21	91	3,67	91	3,32
42	40,77	42	35,27	92	3,37	92	3,08
43	39,79	43	34,34	93	3,11	93	2,86
44	38,81	44	33,42	94	2,86	94	2,66
45	37,84	45	32,5	95	2,64	95	2,48
46	36,87	46	31,59	96	2,44	96	2,3
47	35,9	47	30,68	97	2,24	97	2,14
48	34,94	48	29,79	98	2,07	98	1,99
49	33,97	49	28,9	99	1,9	99	1,85

¹⁶⁸ https://www.sbm.org.tr/tr/Documents/TRSH_2010_2312_k_e_.pdf (Erişim Tarihi: 15/05/2018)

Diğer bir esas olan işçinin ücreti, hesaplamaların yapılması için gerekli ve oldukça önemlidir. Öyle ki işçinin hem iş kazası veya meslek hastalığına uğradığı tarihten yapılan yargılamanın sonuna kadar olan aşamaya hem de yargılamanın sonundan yukarıda belirtildiği şekilde iş görebilme çağı ve varsayılan yaşam süresinin sonuna kadar olan aşamaya ilişkin olarak talep edeceği maddi tazminatın hesabında, söz konusu kazaya veya hastalığa uğramasaydı elde edeceği -geniş anlamıyla- ücret esas alınacaktır.¹⁶⁹ Geniş anlamıyla ücret, içerisinde ikramiyeler, yol ve yemek yardımları gibi ödemeleri de kapsar. Zarar ve tazminatın, yargılamanın sonuna kadarki “bilinen dönem” kazancı, var olan ödemeler baz alınarak hesaplanırken bundan sonraki “varsayılan dönem” kazancı aktif dönemde yıllık %10 arttırılarak %10 iskonto tabi tutularak pasif dönemde ise elde edilecek kazançlar her yıl için ayrı ayrı değerlendirilerek hesaplanır.¹⁷⁰

Son esas olan tarafların kusurları ve hakkaniyet etkisi, yargılama sırasında maddi tazminatın hesaplanması için dikkate alınması gerekli hususlardır. Nitekim yukarıda da bahsedildiği üzere TBK m. 51’de hâkimin, maddi tazminatı belirlerken kusurun ağırlığını göz önüne alacağı belirtilmiştir. İş kazası veya meslek hastalığında işverenin kusuru; alınması gerekli tedbirleri ne ölçüde aldığı veya almadığı, bu durumun zarara etkisinin ne olduğu gibi olguların, işçinin kusuru ise söz konusu tedbirlere ne ölçüde uyduğu, herhangi bir ihmal veya dikkatsizliğinin bulunup bulunmadığı gibi olguların, bilirkişi raporlarında değerlendirilmesi ve yüzdeler oran tespiti yapılması ile saptanmaktadır.¹⁷¹

Hakkaniyetin etkisi de birçok yönüyle maddi tazminat hesabını şekillendirmektedir. Öyle ki hâkimin, maddi tazminat miktarını takdirinde durumun gereklerini de göz önünde tutacağı TBK m 51 ile hüküm altına alınmıştır. Yani hâkim durumun gereklerine göre hakkaniyet gerektiriyorsa takdir yetkisini kullanarak maddi tazminattan indirim gidebilecektir. Söz konusu durumun gerekleri ile ifade edilmek istenen olgulara bir örnek olarak “kaçınılmazlık” durumu verilebilir. Kaçınılmazlık, meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığının, tüm tedbirlerin alınması ve gerekli tüm özenin gösterilmesine rağmen herhangi bir kimse tarafından önlenememesi durumudur.¹⁷² Böyle bir kaçınılmazlık hali söz konusu olduğunda, yani ne işveren ne de işçinin iş kazası veya meslek hastalığına ilişkin bir kusurunun bulunmadığı ihtimalinde, ortaya çıkan zararın tümüyle zarara uğrayan taraf olan işçi üzerinde

¹⁶⁹ SÜZEK: 2016, sf. 471, Yargıtay HGK, 12/02/1975 tarihli, 1975/127 E., 1975/168 K. numaralı kararı, Yargıtay HGK, 05/12/1975 tarihli, 1975/542 E., 1975/1587 K. numaralı kararı, Yargıtay 9. HD 11/06/1973 tarihli, 1973/30549 E., 1973/21867 K. numaralı kararı

¹⁷⁰ GÜNEREN: 2010, sf. 627

¹⁷¹ SÜZEK: 2016, sf. 472 (Bkz. dn. 83)

¹⁷² BAŞBOĞA: 2008, sf. 90, Yargıtay 21. HD, 16.02.2015 tarihli, 2014/21190 E., 2015/2544 K. numaralı kararı.

bırakılmasının hakkaniyete aykırı olacağı düşüncesiyle Yargıtay, sosyal devlet ilkesi gereği, kusuru bulunmasa dahi işverene sorumluluk yüklemek ve zararı paylaşmak yoluna gidebilmektedir.¹⁷³ Hatta ve hatta kaçınılmazlık halinde işverene yüklenen sorumluluk %50 ve üzeri olacak şekilde kararlara yansımaktadır.¹⁷⁴

Bir diğer hakkaniyet etkisi de işverenin ekonomik durumuna ilişkin olarak hükmedilecek maddi tazminat tutarında indirimle gidilebilmesi halidir. Eğer yargılama konusu olayda, işverenin hafif kusuru söz konusuysa ve işverene yüklenecek maddi tazminat bedeli, işverenin yoksulluğa düşmesine sebep olabilecek ölçüdeyse, mahkeme tarafından hakkaniyete uygun olarak bir miktar indirim yapılması gerekli olacaktır.

Yine müterafik kusur bulunması, yani işçinin de iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusurunun bulunması, ya da işçinin zarara razı olması durumlarında, hakkaniyet gereği işverenin sorumluluğundan kurtulması yahut maddi tazminatın indirilmesi yoluna gidilebilecektir. İşçinin kusurunun, ağır kusur olması halinde işverenin maddi tazminata ilişkin yükümlülüğünün son bulması ancak öteki hallerde işçinin kusuru oranında maddi tazminattan indirim yapılması söz konusu olacaktır.¹⁷⁵ Belirtmek gerekir ki, iş hukuku göz önüne geldiğinde, işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda zarara uğramak konusunda rızasının bulunması gibi bir ihtimal düşünülemez için tazminat davalarında rızaya ilişkin hükmün uygulama alanı bulunması durumu olası değildir.¹⁷⁶

Hakkaniyete ilişkin yukarıda da değindiğimiz TBK m. 55/2 hükmü uyarınca, hesaplamanın en son aşamasında ortaya çıkan destekten yoksun kalma tazminatı, miktarın yüksek yahut düşük bulunması nedeniyle hâkim tarafından artırılıp azaltılamayacaktır. Burada iş kazası veya meslek hastalıkları sonucu destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararları ilişkin olarak, hem söz konusu kanun hükmü hem de Yargıtay kararları¹⁷⁷ ışığında, bilirkişilerce hesaplanan maddi tazminat miktarına, hâkimin hakkaniyet gerekçesiyle indirim veya artırım yoluna gitmesi engellenmiş bulunmaktadır.

Bu yönüyle, tazminatın miktarına adeta bilirkişilerce karar verilmesi sonucu doğurması ve mahkemelerin bağımsızlığı prensibine aykırı bir uygulamada bulunulması gerekçeleri gösterilerek yazarlarca TBK m. 55 içerisindeki hüküm eleştirilmektedir.¹⁷⁸

¹⁷³ SÜZEK: 2016, sf. 473 (Bkz. dn. 90 ve 91)

¹⁷⁴ BAŞBOĞA: 2008, sf. 91, BALCI Mesut, *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması ve İçtihatlar*, Yetkin, Ankara, 2008, sf. 208-209, Yargıtay 21. HD, 25/02/2003 tarihli, 2003/517 E., 2003/1301 K. numaralı kararı

¹⁷⁵ BAŞBOĞA: 2008, sf. 92

¹⁷⁶ GÜNEREN: 2010, sf. 788

¹⁷⁷ Yargıtay 21. HD, 19/11/2012 tarihli, 2012/13919 E., 2012/20491 K. numaralı kararı

¹⁷⁸ SÜZEK: 2016, sf. 479 ve dn. 109'daki yazarlar

III.A.1.d) Maddi Tazminatın Ödenme Biçimi

Ülkemizde, mahkemelerin uygulaması maddi tazminatların hüküm tarihinde peşin olarak bütünüyle nakden ödenmesi şeklindedir. Yani iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçinin henüz doğmamış kazançlarının toptan olarak ödenmesi söz konusudur ve bu durumda işçinin sebepsiz zenginleşmesi ihtimali ortaya çıkabilecektir.¹⁷⁹ Dolayısıyla Yargıtay içtihatları doğrultusunda, işverene yüklenen tazminat üzerinde %10 iskonto yapılması yoluna gidilmektedir ve bu yapılan iskonto sonrasında oluşan miktara peşin sermaye değeri denilmektedir.¹⁸⁰

III.A.1.e) Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İş kazası veya meslek hastalığının, kazaya uğrayan yahut hastalığa yakalanan işçinin ölümü ile sonuçlanması durumunda, işçinin desteğinden mahrum kalan eş, nikâh dışı eş, çocuklar ve anne, baba ile kardeşler gibi yakınların¹⁸¹ uğradıkları zararlar TBK m. 53/3 uyarınca tazmin edilmelidir. Bu kişilerin, ölen işçinin kısmen veya tamamen desteği ile yaşamlarını sürdürüyor veya muhtemelen sürdürecektir olmaları tazminat talep etme hakkının şartıdır. Nitekim ölen işçinin herhangi bir bakım gücünün bulunmadığı veya sayılan kişilerin bakıma ihtiyacı olmadığı hallerde yoksun kalınan bir destek de bulunmayacaktır.¹⁸² Ayrıca mirasçılık sıfatından bağımsız bir hak olma özelliği gösteren destekten yoksun kalma tazminatı, işçi ölmeden önce işverenden maddi ve manevi tazminat almış olsa dahi, hak sahiplerince, herhangi bir indirim söz konusu olmaksızın talep edilebilecektir.¹⁸³

Bahsi geçen tazminatın ne şekilde hesaplanacağı, zarar hesabında işçinin ücretine ilişkin yukarıda yaptığımız açıklamalarla paralel olarak, bilinen dönem (ölümden, hükme kadar olan) ve varsayılan dönem (aktif dönem ile pasif dönemi barındıran) için ayrı ayrı değerlendirilecektir. Hesaplama, işçinin giydirilmiş ücreti esas alınacaktır.¹⁸⁴

Bu ücretle beraber destekten yoksun kalınan dönemin hesabında, işçinin tahmini yaşam süresinin sonu önceden de değindiğimiz şekilde, “PMF 1931” yaşam tablosu ile belirlenecektir.

¹⁷⁹ SÜZEK: 2016, sf. 475

¹⁸⁰ SÜZEK: 2016, sf. 475

¹⁸¹ Esasen ölenden destek alan ve ölüm nedeniyle destekten yoksun kalan herkes bunun için maddi tazminat talep edebilecektir. Söz konusu destekten yoksun kalanlar, ölen kişinin amcası, teyzesi, nişanlısı ve bunlar gibi tüm yakınları olabilir.

¹⁸² SÜZEK: 2016, sf. 482 ve dn. 118'deki yazarlar

¹⁸³ DEMİR: 2017, sf. 232 ve ayrıca bkz. dn. 604'teki HGK kararı.

¹⁸⁴ SERATLI Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yetkin, Ankara, 2003, sf. 131

Tablo 3, PMF 1931 Yaşam Tablosu¹⁸⁵

PMF 1931 YAŞAM TABLOSU					
YAŞ	ÖMÜR	YAŞ	ÖMÜR	YAŞ	ÖMÜR
0	56,64	30	37,5	60	14,89
1	60,6	31	36,7	61	14,23
2	60,58	32	35,9	62	13,59
3	59,97	33	35,1	63	12,97
4	59,22	34	34,29	64	12,35
5	58,41	35	33,49	65	11,75
6	57,57	36	32,69	66	11,17
7	56,71	37	31,9	67	10,51
8	55,83	38	31,1	68	10,05
9	54,93	39	30,31	69	9,5
10	54,03	40	29,73	70	8,98
11	53,11	41	28,73	71	8,47
12	52,19	42	27,95	72	7,98
13	51,28	43	27,18	73	7,54
14	50,37	44	26,4	74	7,08
15	49,49	45	25,64	75	6,88
16	48,62	46	24,78	76	6,25
17	47,78	47	24,12	77	5,86
18	46,96	48	23,36	78	5,5
19	46,15	49	22,62	79	5,15
20	45,9	50	21,88	80	4,85
21	44,59	51	21,15	81	4,52
22	43,83	52	20,42	82	5,22
23	43,03	53	19,7	83	3,95
24	42,27	54	18,98	84	3,71
25	41,49	55	18,28	90	2,71
26	40,7	56	17,82	95	2,4
27	39,9	57	16,9	100	2
28	39,1	58	16,1	105	1
29	38,32	59	15,55		

Hesaplamalarda dikkat edilecek bir diğer husus da “denkleştirme” olarak adlandırılan, ölüm sonucunda ortaya çıkan miras geliri, sağ kalan eş açısından yeniden evlenme şansı, artık yapılması gerekmeyen giderler, SGK tarafından gelir bağlanmışsa bunların peşin sermaye değerleri ve bunlar gibi saptanan malvarlığındaki çoğalmaların Yargıtay’ın belirlediği sıraya göre tazminattan indirilmesi gerekliliğidir.¹⁸⁶ Burada tazminattan indirim yapılabilmesi için ö-

¹⁸⁵ <http://www.tazminathukuku.com/tablolari/6-p-m-f-yasam-tablosu-1931.htm> (Erişim Tarihi: 31/05/2018)

¹⁸⁶ SÜZEK: 2016, sf. 486, (Yargıtay uygulamasındaki sıralama için bkz. dn. 133), AKTAY, ARICI, SENYEN/KAPLAN: 2013, sf. 155

nemli olan nokta, zarar verici olay ile malvarlığında meydana gelen çoğalma arasında nedensellik bağının bulunmasıdır.¹⁸⁷

III.A.1.f) Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkı

İş kazası yahut meslek hastalığının mevcudiyeti, işverenin kastı ya da sigortalıların sağlığını koruma ile iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi ve bunlar arasında nedensellik bağı bulunması durumunda SGK'nın, daha önceden de belirtildiği üzere, işçiye veya yakınlarına yaptığı ödemeler ile bağladığı gelirleri işverene rücu etme hakkı bulunmaktadır.¹⁸⁸ İş kazası veya meslek hastalıkları durumuna ilişkin bu genel rücu sorumluluğu maddesi dışında bazı özel hallerde de işverene çeşitli hükümler ile rücu etme imkânı, ilgili kanun eliyle SGK'ya tanınmıştır.

5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası m. 23'e göre sigortalının işe giriş bildirgesinin SGK'ya zamanında bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği yahut kurum tarafından sigortalının çalışmakta olduğunun tespit edildiği tarihten önce iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmiş ise bundan zarar gören işçiye veya hak sahiplerine yapılan ödemeler ile bağlanan gelirler, 5510 s. Kanun m. 21/1'de gösterilen şartlara bakılmaksızın işverenenden tahsil edilir.¹⁸⁹

Yine genel rücu sorumluluğuna ilişkin maddenin ikinci fıkrasında, iş kazası meydana gelmesi durumunda, Kanun'un 13. maddesinin ikinci fıkrası, (a) bendinde belirtilen sürede¹⁹⁰ SGK'ya bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süreye istinaden ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurum tarafından işverene rücu edilecektir.¹⁹¹

Bunlara ek olarak, işverenin sağlık raporu alınması gereken bir işte, o işe elverişli olmayan sigortalıyı, bunu almadan çalıştırması ve sigortalının iş kazasına uğraması durumunda, Kurum'ca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene rücu edilir.¹⁹²

İşverenin, 5510 s. Kanun m. 14 uyarınca, işçilerinden birinin yakalandığı meslek hastalığını Kuruma bildirmesi için, bunu öğrendiği tarihten itibaren üç işgünü bulunmaktadır.¹⁹³ İş kazasının bildirilmemesinden doğan sorumluluktan daha ağır bir sorumluluk hali meslek hastalığının bildirilmemesi durumunda öngörülmektedir.

¹⁸⁷ SERATLI: 2003, sf. 169

¹⁸⁸ 5510 s. Kanun m. 21/1, ARICI Kadir, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Gazi, Ankara, 2015, sf. 332

¹⁸⁹ 5510 s. Kanun m. 23,

¹⁹⁰ İlgili hüküm: "İş kazasının (...)işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde (...)Kuruma bildirilmesi zorunludur."

¹⁹¹ 5510 s. Kanun m. 21/2, ARICI: 2015, sf. 332

¹⁹² ARICI: 2015, sf. 332

¹⁹³ GÜNEŞ Başak, *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkı*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011, sf. 64-65

Kanun'un ilgili maddesine¹⁹⁴ göre meslek hastalığının Kurum'a bildirilmemesi veya kasten eksik ya da yanlış bildirimde bulunulması durumunda işverenin sorumluluğu hem Kurum tarafından ilgililere ödemesi yapılan tüm geçici iş göremezlik ödeneğine hem de Kurumca olaya ilişkin yapılan tüm masraflara ilişkin olacaktır.¹⁹⁵

Genel sağlık sigortalısının iş kazası veya meslek hastalığı olayından zarar görmüş olması durumunda, işveren gerekli sağlık yardımlarını derhal sağlamakla yükümlüdür.¹⁹⁶ Bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malul kalmasına yahut zaten malul kalmış işçinin malullük derecesinin artmasına neden olmuşsa, bundan dolayı Kurum'un yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür.¹⁹⁷ Bu sağlık hizmet giderleri arasında 5510 s. Kanun m. 65'te sayılan yol giderleri, gündelik ve refakatçi giderleri de bulunmaktadır.¹⁹⁸

III.A.2. İŞVERENİN MANEVİ TAZMİNAT ÖDEME BORCU

III.A.2.a) Genel Olarak

Manevi zarar kavramına daha önceki açıklamalar ile aydınlık getirmiştik. Bu açıklamalar dikkate alındığında, bir kişinin, fiziksel veya moral olarak duyduğu acı, elem ve ızdırap dolayısıyla yaşam zevkinde bir eksilme ortaya çıkması durumunda söz konusu eksilmenin giderilmesi amacıyla hukukumuzda manevi tazminat müessesesi oluşturulmuştur. TBK m. 56 düzenlemesi manevi tazminatı şu şekilde tanımlamaktadır:

“Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.

Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.”

Hükümden de anlaşılacağı üzere bedensel zararların oluşması durumunda, zarar gören kişiye manevi tazminat ödenmesine karar verilebilecektir. Bunun yanında, ölüm veya malullük gibi ağır bedensel zararların oluşması durumunda manevi tazminat yalnızca zarar görenin değil, o kişinin yakınlarının da talep edebileceği bir haktır.¹⁹⁹

¹⁹⁴ 5510 s. Kanun m. 14/4

¹⁹⁵ GÜNEŞ: 2011, sf. 66

¹⁹⁶ 5510 s. Kanun m. 76/1

¹⁹⁷ 5510 s. Kanun m. 76/2

¹⁹⁸ GÜNEŞ: 2011, sf. 68

¹⁹⁹ AKTAY, ARICI, SENYEN/KAPLAN: 2013, sf. 154

İş kazası veya meslek hastalıkları sonucunda oluşan bedensel zararlar veya ölümler halinde de bu hükme dayanılarak zarar gören işçi veya yakınları tarafından, işverene ve zararda kusuru bulunan diğer taraflara karşı manevi tazminat davası açma imkânı tanınmıştır.

Söz konusu davayı açmanın genel koşulları, zarar verici fiilde bulunulması, manevi zarar meydana gelmesi, zarar ile fiil arasında nedensellik bağı bulunması²⁰⁰ iken iş kazası veya meslek hastalığı söz konusu olduğunda her olaya göre değişiklik gösteren özel koşullar da bulunmaktadır. TBK m. 56 ve Yargıtay kararları²⁰¹ doğrultusunda bu özel koşullar işverenin kusurlu olması, manevi zararın önemli olması, iş kazasının oluş şekli (trajik koşullarda gerçekleşmesi), tarafların ekonomik ve sosyal durumları, ölüm meydana gelmesi durumunda davacı ile ölen işçi arasındaki ilişkinin niteliği, manevi acı ve ıstırapın ağırlığı gibi olgulardır.²⁰² Söz konusu olguların varlığı yahut yokluğu ve etkileri göz önünde tutularak manevi tazminat tutarı, hâkimin takdiri ile belirlenecektir. Bunun yanında her yeni olayda burada sayılanlar dışında bir olgunun varlığı da, belirlenecek manevi tazminat tutarı için ayrıca değerlendirilecektir.

III.A.2.b) Manevi Tazminat Davası Tarafları

İş kazası veya meslek hastalığının sonucunda ölüm meydana gelmemiş ise davacı olarak esasen kazaya yahut hastalığa uğrayan ve manevi zarar gören işçinin kendisidir. Ancak TBK m. 56 uyarınca ağır bedensel zararın varlığı halinde, zarara uğrayan işçinin yakınları da manevi tazminat talebiyle işçi ile birlikte davacı tarafta bulunabilecektir.²⁰³ Söz konusu olay iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçinin ölümü ile sonuçlanmış ise manevi tazminat davasının davacı tarafı, ölen işçinin içten acı ve ıstırap duyan yakınlarıdır.²⁰⁴

818 s. eski Borçlar Kanunu düzenlemesi zarara uğrayan kişinin ölümü halinde manevi tazminat talep hakkını ölenin ailesine vermekteydi ancak yeni TBK ile “ölenin yakınları”²⁰⁵ ifadesi kullanılmıştır.²⁰⁶ Hem düzenlemede kullanılan bu ifade hem de Yargıtay kararlarına göre kan hısımlığı veya aile bağı bulunması açısından yakınlık değil, duygusal yakınlığın varlığı halinde manevi tazminat talep hakkı doğacağı görülmektedir.²⁰⁷

²⁰⁰ KUZGUN: 2010, sf. 144

²⁰¹ Bkz. 22/06/1966 tarihli, 1966/7 E., 1966/7 K. sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı

²⁰² ÖZKANLI: 2015, sf. 125

²⁰³ 6098 s. Kanun m. 56/2

²⁰⁴ SÜZEK: 2016, sf. 487 ve dn. 135'teki yazarlar

²⁰⁵ “Ölenin yakınları” kavramı kapsamına ölen kişinin anne ve/veya babası, sağ kalan eşi, çocukları ve kardeşleri girmektedir. Bunlar yanında, kan veya sıhri hısımlığa sahip olmayan, çok yakın ve derin bir içtenlik taşıyan duygusal bağına sahip diğer kişiler de manevi tazminat talebiyle dava açabilirler. Detaylı bilgi için bkz. ÖZKANLI: 2015, sf. 126-135

²⁰⁶ ÖZKANLI: 2015, sf. 125

²⁰⁷ SÜZEK: 2016, sf. 487 (Konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz. dn. 136)

Ayrıca manevi tazminat talep etme hakkına sahip olan yakınlardan bir kısmının talebi doğrultusunda tazminat elde etmesi, diğer yakınlarının tekrardan manevi tazminat davası açmasına engel teşkil etmemektedir. Yargıtay'ın 2003 tarihli bir kararında²⁰⁸ bu durumu: *“Davacılar zararlandırıcı iş kazası olayında ölen sigortalının ana-baba ve kardeşleridir. Mahkemenin daha önce davada eş ve çocuklar yararına manevi tazminata hükümlendiğini gerekçe göstererek aynı konuda dava açılmasının mümkün bulunmaması nedeniyle davayı reddetmesi yerinde değildir.”* ifadeleriyle dile getirmiş ve yakınlardan bir kısmının lehine tazminata hükmedilmiş olmasının, diğer yakınlar tarafından talep hakkını ortadan kaldırmayacağını ortaya koymuştur.

Manevi tazminat davasının davalısı ise haksız fiili ile zararın oluşmasında kusuru bulunan herkes olabilir. İş kazası veya meslek hastalığı durumunda bu davalı tarafta, işveren, alt işverenlik bulunması halinde bununla birlikte asıl işveren, anahtar teslim iş var ise yüklenici, aynı işyerinde çalışan başka bir işçi, ekipman kiralanması ve kiralanmış ekipmanın oluşan zararda etkisinin bulunması halinde kiraya veren işletme, başkaca üçüncü kişiler bulunabilmektedir.

II.A.2.c) Manevi Tazminatın Hesaplanması

Maddi tazminat davalarında olduğu şekilde bir hesaplama manevi tazminat davalarında söz konusu olamayacaktır. Nitekim manevi tazminatın konusu olan zarar, soyut ve rakamsal olarak ölçmesi mümkün olmayan değerlerdeki eksilmelerden ibarettir. Böyle bir hal söz konusuysen manevi tazminatın hesaplanmasında, yukarıda değindiğimiz gibi, Yargıtay'ın belirlediği özel koşullar dikkate alınacaktır.

Hâkim, manevi tazminatı takdir ederken daha önceden değinilen İçtihadı Birleştirme Kararı doğrultusunda paranın satın alma gücü, dava taraflarının kusurları, olayın ağırlığı, davacının sürekli iş göremezlik oranı, zarara uğrayan işçinin yaşı, olay tarihi gibi durumları göz önünde tutacak ve bir yandan da manevi duyguları tatmin etmeye yeterli olmak yanında caydırıcı olabilecek kadar yüksek bir oranda miktara karar verecektir.²⁰⁹ Nitekim, Yargıtay'ın Soma'daki maden faciası olayına ilişkin verdiği bir kararında²¹⁰ kullandığı şu ifadeler de manevi tazminatın caydırıcılık unsuru bulunduğunu ortaya koymaktadır: *“Aslolan insan yaşamıdır ve bu yaşamın yitirilmesinin yakınlarında açtığı derin ızdırabı hiçbir değer telafi etmesi olanaklı değildir. Burada amaçlanan sadece bir nebze olsun rahatlama duygusu vermek; öte yandan da zarar veren yanı da dikkat ve özen göstermek konusunda etkileyecek bir yaptırımla, caydırıcı olabilmektir. Yeraltı maden ocağında meydana gelen yargılamaya konu iş kazasının 301 kişinin*

²⁰⁸ Yargıtay 21. HD, 22.12.2003 tarihli, 2003/11197 E., 2003/10579 K. sayılı kararı.

²⁰⁹ SÜZEK: 2016, sf. 491, Yargıtay 21. HD, 24/03/2009 tarihli, 2009/1602 E., 2009/4319 K. numaralı kararı

²¹⁰ Yargıtay 21. HD, 18.04.2017, 2016/15802 E., 2017/3195 K. numaralı kararı.

ölümüne ve 486 kişinin yaralanmasına yol açtığı, son yüz yılın en büyük iş kazalarından birisi olan bu iş kazasının yalnızca iş kazasına uğrayanlarda veya kazaluların yakınlarında değil toplumun tamamında derin bir üzüntü meydana getirdiği, bu kapsamda Soma maden kazası gibi toplumu derinden etkileyen facialarda hüküm altına alınan manevi tazminat tutarları değerlendirilirken manevi tazminatın caydırıcılık unsurunun öne çıkması gerektiği kabul edilmelidir.”

III.A.3. İŞVERENİN MANEVİ YÜKÜ

Yukarıda açıkladığımız şekilde, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle maddi ve manevi zarara uğrayan işçi ya da işçiler ve yakınlarına karşı tazminat ödeme yükü altında bulunan işverenler bundan daha da ağır bir manevi yükü omuzlamaktadırlar. Öyle ki toplumun yapı taşı olan insan, “vicdan” sahibi bir varlıktır. Vicdan kavramı dinsel ve psikolojik açıdan değerlendirilebilmektedir. Bundan dolayı neredeyse her inanış ve dinde vicdana ilişkin yaklaşımlar bulunmaktadır. Çeşitli filozoflarca vicdan farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bazı düşünürler vicdanı, kişinin doğuştan sahip olmadığı, sonradan kazandığı, öznel bir ahlaki değer olarak görmekteyken²¹¹, bazıları bunun insan doğasının bir parçası olarak doğuştan geldiğini yani nesnel olduğunu²¹² savunmaktadır²¹³.

Vicdan, insanın her yaptığı ve yapacağı her hareketinde, hayatı boyunca karşılaştığı ilke, yasa, ahlaki değer ve toplumsal yargıları değerlendirmesini sağlayan bir araçtır. Kişilerin eylemlerine yön veren de, doğru yönde hareket etmediğinde pişmanlık ve üzüntü gibi hisler duymasını sağlayan da vicdandır. Protestanlık mezhebinin yayılmasında öncü olan Martin Luther, Kutsal Roma İmparatorluğu’nda dönemin kralı 5. Charles zamanında kilisenin görüşüne karşıt fikirleri nedeniyle sapkınlıkla suçlanmıştır. Bunun üzerine 5. Charles tarafından, halkın huzurunda fikirlerinden caymak ve sözünü geri almaya zorlanmış ancak o, şu sözleri söylemiştir: *“İşte burada duruyorum, çünkü başka şansım yok, hiçbir şeyden ne cayabilirim ne de cayarım, öyle ki vicdana karşı gelmek ne güvenli ne de erdemlidir.”*²¹⁴ Bu sözleriyle Martin Luther, doğru olanı yapmaktan ve doğrunun savunuculuğu konumunda olmaktan vazgeçerse, vicdanına karşı gelmenin manevi yükü altında ezileceğini dile getirmek istemiştir.

²¹¹ John Locke, “İnsan Anlığı Üzerine Bir Deneme” adlı eserinde tüm bilgilerin, doğuştan insan zihninde bulunmayıp sonradan deneyimlerle öğrenildiğini savunmuştur.

²¹² J. J. Rousseau, Martin Heidegger, Immanuel Kant gibi düşünürler bu görüştedir.

²¹³ CEYLAN Davut, *Vicdan Kavramına Psikolojik ve Dini Yaklaşımlar*, Katre Uluslararası İnsan Araştırmaları Dergisi, Sayı: 3, sf. 189-192, (185-199), Yıl: 2017, <http://dergipark.gov.tr/katre/issue/29636/318232>, (Erişim Tarihi: 20/04/2018)

²¹⁴ DIMMOCK Mark, FISHER Andrew, *Ethics for A-Level*, Open Book Publishers, sf. 158, (157- 167), Yıl: 2017, <http://www.jstor.org/stable/j.ctt1wc7r6j.13>, (Erişim Tarihi: 22/04/2018)

Bir işverenin, iş kazası ve meslek hastalığı oluşmasını engellemek ve oluşması sonucunda meydana gelen zararı gidermek adına birçok sorumluluğu ile ağır tazminatlar ödeme yükümlülüğü vardır. Ancak, söz konusu olayın yaşanması nedeniyle duyacağı acı, bir insanın hayatının belki hiçbir zaman eskisi gibi olamayacak şekilde değişmesine belki de sona ermesine neden olan işveren, derin bir üzüntü içerisinde kalacak ve gerçekten de kanaatimce maddi sonuçlardan daha da ağır bir yükün altına girecektir. Öyle ki parasal ve geçici sıkıntılar işverenin bir şekilde üstesinden gelebileceği durumlar iken işverenin, özellikle de iş kazası veya meslek hastalığının en acı sonuçları meydana geldiğinde vicdanının sesi ile imtihanı sonucu duyacağı utanç, elem ve hatta depresyonun bırakacağı izler asla tam anlamıyla kaybolmayacaktır.

Bunun yanı sıra, iş kazalarının meydana geldiği işyerlerindeki işverenlerin kötü şöhreti söz konusu olabilir.²¹⁵ Öyle ki, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile önlemlerinin alınması konusunda zayıf olan işletmelerde büyük iş kazalarının meydana gelmesi ve bunun sonucunda olayın topluma yansımaları üzerine işverenlerin itibarlarının kötü etkilenmesi kesindir.

III.A.4. İŞVEREN VEKİLİNE İLİŞKİN SONUÇLAR

4857 s. İş Kanunu'nun tanımlara ilişkin maddesinde belirtildiği üzere, işveren adına hareket etmekle birlikte işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişiler işveren vekilidir. İşveren vekillerinin, bu sıfatlarıyla işveren adına yetkilerini kullanırken yaptıkları işlemlerden ötürü işçilere karşı herhangi bir özel hukuk sorumluluğu bulunmamaktadır.²¹⁶

Nitekim İş Kanunu'nun birinci bölümü içerisindeki "Tanımlar" başlıklı m. 2'de "*İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur*" şeklinde bir düzenleme mevcuttur.²¹⁷

İşveren vekilinin, yukarıda bahsedilen fiillerinden işçiye karşı özel hukuktan doğan bir sorumluluğu bulunmadığını ve bu fiillerden işverenin bizzat sorumlu olduğunu düşünürsek iş kazası veya meslek hastalığı durumunda da aynı hallerde işveren vekilinin sorumluluğuna değil doğrudan işverenin sorumluluğuna gidilecektir. Ancak işveren vekilinin kusuru bulunuyor ise, işveren bu kusur oranında vekiline rücu edebilecektir ve ayrıca, işveren vekilinin bu sıfatı ile kendisine tanınan yetkinin dışındaki bir hareketi işçilere karşı haksız fiil niteliğinde ise bundan dolayı oluşan zararlardan elbette sorumluluğu bulunacaktır.²¹⁸ İşveren vekilinin ceza hukukun-

²¹⁵ KOÇ, AKBIYIK: 2015, sf. 137,

²¹⁶ SÜZEK: 2016, sf. 200

²¹⁷ 6857 s. Kanun m. 2'ye 23/07/2010 tarihinde, mülga dördüncü fıkra yerine eklenen ek fıkranın ikinci cümlesi

²¹⁸ SÜZEK: 2016, sf. 201, YILMAZ Halil, *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*, Seçkin, Ankara, 2012, sf. 72

dan kaynaklanan cezai sorumluluğu, cezaların şahsiliği ilkesi gereği işverenden ayrı olarak bulunmaktadır.

III.B. İŞÇİ VE YAKINLARI (HAK SAHİPLERİ) AÇISINDAN SONUÇLAR

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu aslen zarar gören taraf işçilerdir. Konuya ilişkin tüm hukuk normlarının temel amaçları arasında, işçilerin yaşama ve vücut bütünlüğünü koruma hakkını güvence altına almak bulunmaktadır. Bedensel, ruhsal zararlara uğramak ve ölüm gibi en ağır sonuçlar ile karşı karşıya kalan işçiler açısından iş kazaları ve meslek hastalıklarının ne gibi maddi ve manevi zararlara yol açacağı bu başlıkta irdelenecektir.

III.B.1. BEDENSEL ZARARLAR

III.B.1.a) Geçici ve Sürekli İş Göremezlik Hali ile Malullük

İş göremezlik ifadesinin tanımı kişinin çalışmasına engel teşkil edecek bedensel veya ruhsal sağlıktaki bozulmaların bulunması hali olarak ifade edilebilir.²¹⁹ Bu iş göremezlik hali geçici olabileceği gibi sürekli nitelikte de bulunabilmektedir.

Sosyal Sigorta İşletmeleri Yönetmeliği'nin dördüncü kısım ikinci bölümü içerisindeki "Geçici İş Göremezlik ve Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Tanımı" başlıklı m. 38/1'de iş göremezlik tanımı yapılmıştır. Buna göre "*Sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamama hâli*" geçici iş göremezlik halidir.

Sürekli iş göremezlik hali ilgili yönetmelikte tanımlanmamıştır. Ancak sürekli iş göremezlikten bahsedebilmek için, iş kazası yahut meslek hastalığı neticesinde meslekte kazanma gücünün tamamen yitirilmesi veya kazanma gücündeki eksilmenin en az %10 olması gerekmektedir. Doktrinde, sürekli iş göremezlik haline düşen kişinin meslekte kazanma gücünü tamamen yitirmesi, yani %100 oranında kayıp olması, durumuna "sürekli ve tam iş göremezlik hali" denilmekteyken bu oranın altındaki ve her halde %10'un üzerindeki kaybın bulunması ihtimalinde bu duruma "sürekli ve kısmi iş göremezlik hali" denilmektedir.²²⁰ Meslekte kazanma gücü kaybının %60 ve üzeri olduğu durumlarda SGK tarafından işçinin malul sayılması da söz konusu olmaktadır.

²¹⁹ GÜNEŞ: 2011, sf. 66

²²⁰ GÜNEŞ: 2011, sf. 77 ve dn. 315'teki yazarlar

Elbette hukuk sistemimiz, bu tür haller için işçilere Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneği ile malullük aylığı sağlamak yoluna gitmiş ve zararı tazmin imkânları öngörmüş, işçilere oluşan zararlar sebebiyle işveren, üçüncü kişi ve bunlar gibi sorumluluğu bulunan kişilere başvurma hakkı tanımıştır. Ancak işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu geçici veya sürekli olarak iş göremezlik durumuna düşmesi, bedensel bütünlüğünde bir takım eksilmeler oluşmasının, yani “vücut bütünlüğünün ihlali” ile karşılaşmasının sonucudur.

Bu durumda da işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle yanması, kemiklerinde kırık yahut çıkık oluşması, iç veya dış kanama oluşacak şekilde yaralanması, herhangi bir organının işlevini yitirmesi yahut tamamen kaybetmesi, felç geçirmesi ve benzeri diğer yollarla maddi sonuçları tazmin edilmeye çalışılsa da bedensel zararlara uğraması söz konusu olacaktır. Vücut bütünlüğünün ihlali kavramının kapsamına ilişkin olarak öğretide, vücutta meydana gelen anatomik değişiklikler, bir uzvun kopması, kırılması, yaralanması, işitme duyusu gibi bir duyunun azalması veya kaybı gibi zararlar ile birlikte duyulan korku sonucu oluşan kalp hastalığı, erken ve sağlıksız doğum, sinir bozukluğu gibi haller de sayılmaktadır.²²¹

Oluşan bu zararların tazmini de birçok olayda tam anlamıyla mümkün olmamaktadır. Öyle ki maddi zarar tazmin edilmiş olsa bile işçinin sağlığı ve bedensel bütünlüğünün asla eskisi gibi olamadığı durumlar sıklıkla yaşanmakta, bu tür iş kazaları ve meslek hastalıkları günlük hayatta çokça meydana gelmektedir.

III.B.1.b) Ölüm

İnsan hayatının bedeli parayla ölçülemez ve maliyetini ortaya koymak imkânsızdır, bu nedenle ölümlerle karşılaşan işçiler, iş kazaları ve meslek hastalıklarının en ağır bedelinin yükü altındadır.²²²

İş kazası ve meslek hastalığının en acı sonucu olan ölüm, maalesef yine oldukça sık bir şekilde gerek televizyonlarda gerekse gazetelerin üçüncü sayfa haberlerinde karşımıza çıkmaktadır. Hukuken geçerli olan ve sonuç doğuran ölüm tanımı, temel vücut fonksiyonları olarak kabul edilen merkezi sinir sistemi, solunum ve dolaşımın geri dönülemez şekilde kaybı durumu, yani tıptaki adıyla “somatik ölüm” halidir.²²³

²²¹ BAŞBOĞA: 2008, sf. 14, TANDOĞAN Haluk, *Türk Mes'uliyet Hukuku*, Ajans-Türk Matbaası, Ankara, 1961, sf. 283

²²² KOÇ, AKBIYIK: 2015, sf. 134

²²³ KOÇ Sermet, CAN Muhammet, *Ölüm Kavramı ve Ölü Muayenesi*, Klinik Gelişim Dergisi, Cilt: 22, sf. 11, (11-22), Yıl: 2009, http://www.klinikgelisim.org.tr/eskisayi/klinik_2009_22/03.pdf, (Erişim Tarihi: 25/04/2018)

İşçi açısından bedensel zarar kapsamında olan ölüm, aslen vefat eden işçinin yakınları açısından maddi ve manevi sonuçlar doğurmaktadır. Söz konusu sonuçlara daha sonra değinilecektir ancak bu başlık altında işçilerin çalıştıkları işyerlerinde, alınan tüm iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyma yükümlülüklerini ihlal etmelerinin barındırdığı ölüm riskinin farkına varmaları amaçlanmaktadır.

Böylece çalışma ortamlarında, aslında çok da önemsiz olan sonuçlara ulaşmak yolunda kolayca kaçmak, ihmalkârlık, dikkatsizlik ve benzeri nedenlerle ortaya çıkabilecek en önemli ve en vahim sonucun engellenmesine yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarıyla koordinasyon halindeki işverenlerin aldığı tedbirlere uymaya, işçilerce gayret gösterilmesi konusunda farkındalık oluşturmak hedeflenmektedir.

III.B.1.c) İşçinin Kendi Kusurunun Bulunması Durumu

İş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde, neredeyse her olayda işçinin de kusurunun bulunduğu görülmektedir. İşçinin müterafik kusurunun bulunması, yukarıdaki açıklamalarımızda da değindiğimiz gibi hesaplanacak tazminat tutarına etki eden faktörlerden birisidir. Müterafik kusurun tanımı, temyiz kudretine haiz, makul bir insanın zarar görebileceğini anladığı halde alabileceği tedbirleri almaması, zararın oluşmasına sebebiyet verebilecek hareketleri yapmaktan kaçınmaması nedeniyle kendisinin uğradığı zararlarda kusurunun bulunmasıdır.²²⁴ Aynı şekilde kişinin, bir zarar meydana gelmiş olması durumunda oluşan bu zararın artmasına sebebiyet verecek hareketlerde bulunması veya oluşan bir zararı azaltabilme imkânı bulunmaktayken bu yönde hareket etmemesi de müterafik kusur teşkil etmektedir.

Eğer zarar görenin kusuru ağır kusur teşkil etmekteyse yani zarar gören zararın tamamından sorumlu olur ise, illiyet bağının kesilmesi sonucu doğuracağı için zarar verenin tazminat yükümlülüğü bulunmayacaktır. Bu durum iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda zarar gören işçi ve işçi yakınları açısından oldukça ağır sonuçlar doğurmaktadır. Öyle ki oluşan zarara bağlı olan tüm maddi ve manevi külfetin yükü işçinin ve yakınlarının üzerinde kalacaktır.

Zarar görenin kusuru ağır kusur teşkil edecek seviyede değilse zararın paylaşılması söz konusu olacaktır. Bu durumda da işveren, varsa üçüncü kişiler ve işçinin zarar verici olayın meydana gelmesindeki kusurlarının oranı bilirkişi raporları ile tespit edilecek ve sorumluların tazminat yükümlülüğü kusurları oranında olacak, işçinin kusuru oranındaki zarar ise kendisinin üzerine bırakılacaktır.

²²⁴ BAŞBOĞA: 2008, sf. 150 ve dn. 165'teki yazarlar

Bu açıklamalardan da anlaşıldığı üzere iş kazası veya meslek hastalığının oluşmasından dolayı sorumluluğu bulunan işveren ve üçüncü kişilere maddi tazminat davası açılması durumunda işçi veya işçi yakınları, önceki başlıklarda açıklanan ve TBK ilgili maddelerinde belirtilen bedensel zararlar ve ölümden kaynaklı oluşan maddi zarar kalemlerinin bir kısmı veya tamamına katlanmak zorunda kalacaktır.

Manevi tazminat davalarında, işçi ile işverenin karşılıklı ekonomik güçlerinin arasındaki fark çok büyük ve duyulan acı oldukça fazla ise işverenin kusurunun bulunmadığı hallerde veya işverenin oluşan zarardan dolayı kusursuz sorumlu olduğu hallerde tazminat talep edilebileceği ancak miktarında indirimle gidilerek hüküm kurulabileceği doktrin ve çeşitli Yargıtay kararlarında belirtilmiştir.²²⁵ Bu haller dışında, maddi tazminat davasında olduğu gibi işçinin kusurunun ağırlığına göre mahkeme, hüküm kurulacak tazminat miktarında indirimle gidebilir veya illiyet bağının kesilmesi sonucu doğuracak derecede ağır kusurlu bir işçi bulunması halinde manevi tazminata hükmetmeyebilir.

Son olarak değinmek gerekir ki, işçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğramasında kendi kusurunun bulunması halinde Sosyal Güvenlik Hukuku açısından da bazı maddi sonuçlarla karşılaşması mümkündür. Sigortalı işçinin kendisinden kaynaklanan nedenler ile tedavi süresinin uzamasına ya da iş göremezlik süresinin artmasına neden olduğu durumlarda; i) geçici veya sürekli iş göremezlik gelirin azaltılması, ii) geçici iş göremezlik gelirin geri alınması şeklinde müeyyidelere tabi tutulması söz konusu olacaktır.²²⁶

II.B.2. MANEVİ ZARARLAR

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda bedensel zarara uğrayan işçinin sağ kalması durumunda yaşayabileceği manevi zararlar, işverenin manevi tazminat sorumluluğuna ilişkin başlıkta da değindiğimiz üzere, olaya ilişkin hissettiği sıkıntı, acı, ızdırap gibi duygular yanında psikolojik açıdan işçinin kötü etkilenmesinin sonucunda ortaya çıkan takıntı, korku, endişe, fobiler ve algı yeteneğindeki azalmalara bağlı kayıplar olabilecektir. İşverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğunun bulunduğu oranda bu kayıplar ve zararlar tazmin edilmeye ve işçinin duyduğu fiziki veya moral sarsıntının meydana getirdiği yaşama zevkindeki azalma giderilmeye çalışılmıştır.

Ancak iş kazası ve meslek hastalıkları olaylarının neredeyse hepsinde işçinin kendi kusurunun bulunduğu görülmektedir. Tedbirlere uymama, dikkatsiz davranma, kolaya kaçma ve benzeri anlık sebeplere dayanan bu kusur nedeniyle işçiler maruz kaldıkları zarar nedeniyle

²²⁵ ÖZKANLI: 2015, sf. 155 ve dn. 374, 375

²²⁶ ARICI: 2015, sf. 334

duydıkları manevi acıları tam anlamıyla gideremeyerek bunun yanında uğradıkları kaza veya hastalık nedeniyle suçluluk hissetmektedirler.

Söz konusu suçluluk duygusu hem zarara uğrayan işçinin kendi uğradığı fiziksel zarardan dolayı oluşmakta hem de yakınlarına karşı bulunan yükümlülüklerini yerine getirememek düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Nitekim sosyal bağlamda düşünüldüğünde işçinin uğradığı bir sakatlık, malul kalma veya aile hayatındaki rolünü gereği gibi yerine getirememesine sebep olabilecek diğer iş kazası veya meslek hastalığı sonuçları nedeniyle işçi çocuklarına ya da eşine karşı yetersiz hissetmek durumunda kalabilmekte ve bundan dolayı da kendisini sorumlu tutabilmektedir. Bu tip duygular neticesinde işçi hem günlük hayatında keyifsiz, sinirli ve hayattan zevk alamaz hale gelebilecek hem de depresyon belirtileri göstermeye başlama durumunda olabilecektir.

İşçinin, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü durumunda yakınlarının duyacağı keder ve üzüntü, kazazedenin yokluğu nedeniyle hissedecekleri ihtiyaç ve özlem gibi duygular manevi zararı ifade edecektir. Sevdikleri ve aralarında oldukça kuvvetli bir duygusal bağ bulunan kişilerin, ölüme bağlı olarak doğrudan ve dolaylı bir biçimde hissedecekleri üzüntüler, iş kazası veya meslek hastalığının manevi sonuçlarından olmaktadır.

Bu tür manevi yükleri ne kendisinin ne de yakınlarının omuzlarına bırakmamak için, işçiler, mevzuat ve iş sözleşmesi ile onlara verilen görevleri olması gerektiği gibi yerine getirmelidir. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği için işyerinde alınan tedbirlere uymalı ve ne kendi hayatını ne de yakınlarının hayatlarını, ağır manevi zarara uğratabilecek tehlikesinden koruyacak şekilde hareket etmelidir.

III.C. DEVLET VE TOPLUM AÇISINDAN

İş kazası ve meslek hastalıklarının maddi ve manevi yüklerinin değerlendirmesi işçi ile yakınları, işverenler ve üçüncü kişilerin ötesinde, tüm toplum ve devlet üzerindeki etkileri de içerisinde barındırmaktadır. Dünyada her yıl milyonlarca insanın hayatını kaybetmesine sebep olan iş kazaları ve meslek hastalıklarının insani ve sosyo-ekonomik açıdan büyük sonuçlar doğurduğu tartışılmazdır.²²⁷

²²⁷ ÖÇAL Mehmet, ÇİÇEK Özal, *Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi*, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 16, sf. 618, (616-637), Yıl: 2017

III.C.1. MADDİ ZARARLAR

Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının hem meydana gelmesi açısından temel nedenleri arasında ekonomik olgular bulunmakta hem de meydana geldikten sonra açığa çıkan sonuçlar arasında sosyal tarafların uğradığı ekonomik kayıplar söz konusu olmaktadır.²²⁸ Bu başlık altında da devlet ve toplum açısından iş kazası ve meslek hastalıklarının yol açtığı maddi zararlardan yani ekonomik etkiden bahsedilecektir.

ILO çalışmaları sonucu elde edilen verilere göre gelişmekte olan ülkelerin gayri safi yurtiçi hasıllarının yaklaşık %4'ü iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle tahmini olarak uğradıkları ekonomik kaybı ifade etmektedir ve Türkiye'de iş kazaları ile meslek hastalıklarının maliyetinin yılda yaklaşık 38 milyar TL olduğu düşünülmektedir.²²⁹ Gelişmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölümlerin azalmakta olduğu görülmekte ancak ülkemiz gibi gelişmekte olanlarda meydana gelen ölüm oranları her yıl artmaktadır.

Dünyada iş sağlığı ve güvenliği konusu önem kazanmaktadır ve ILO verilerine göre her saniye yüzlerce kişi iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucunda ölmekte veya iş göremez hale gelmektedir, nitekim içerisinde bulunduğumuz yüzyılda çalışmadan kaynaklı sorunlar, alkol, uyuşturucu ve savaşlardan kat kat daha fazla insanın ölümüne yol açmaktadır.²³⁰

Yalnızca iş kazalarının ortaya çıkardığı ortalama maliyet tüm dünyada yıllık 1,25 trilyon dolar civarındadır ve raporlama sistemlerinin her ülkede farklı olması, birçok kazanın bildirilmemesi ile bazı ülkelerin verilerini ILO ile paylaşmaması nedeniyle kesin ve yıllık istatistikler çıkarılamamaktadır.²³¹

Ülkemizde, en önemli sosyo-ekonomik sorunlardan birisi olan iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde dünya ve Avrupa Birliği ortalamalarının oldukça üzerinde oranlarla ölümler meydana gelmektedir. Norveç, İsveç, Danimarka gibi ülkelerde gelişmiş ülkelerde ölümle sonuçlanan iş kazası oranları yüz binde ikinin altında iken ülkemizde bu rakam yüz binde yirminin üzerindedir.²³²

İş gücü verileri Türkiye ile benzerlik gösteren Birlik ülkeleri ile kıyaslama yapıldığında 2015 yılında Fransa'da 595, İtalya'da 543 ve Almanya'da 450 çalışanın iş kazası neticesinde

²²⁸ ÇETİN, KARATAY: 2015, sf. 23

²²⁹ ORHAN: İş Sağlığı İlişkisi ve Belirleyicileri, sf. 4,

²³⁰ ÖÇAL, ÇİÇEK: 2017, sf. 619, (Savaşlardan ötürü yılda ortalama 650 bin kişi hayatını kaybetmekte ancak iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak 2.7 milyon üzerinde kişi ölmektedir. Bunun yanında ortalama 2 milyon kişi her yıl meslek hastalığına yakalanırken, her gün 1000 çalışan iş kazası sonucunda hayatını kaybetmekte, her yıl 313 milyon iş kazası yaşanmakta ve bu kazalar günde 860 bin kişiyi etkilemektedir)

²³¹ ÖÇAL, ÇİÇEK: 2017, sf. 619 ve cümlede belirtilen yazarlar ile ILO kaynakları

²³² ÇETİN, KARATAY: 2015, sf. 4

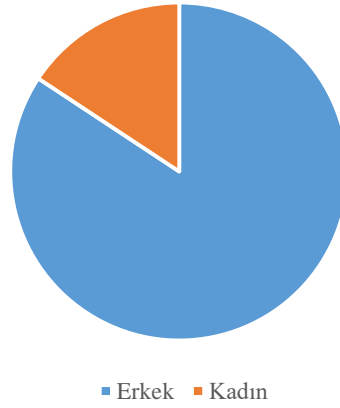
hayatını kaybettiği²³³, Türkiye’de ise aynı yılda iş kazaları sonucu 1.252 kişinin öldüğü²³⁴ görülmektedir.

Türkiye, ölümlü iş kazaları oranlarına dünyada üçüncü ve Avrupa’da birinci sırada yer almaktadır.²³⁵ Eldeki verilere göre 2016 yılında toplamda bildirilen 286.068 iş kazası ve 597 meslek hastalığı meydana gelmiş, bunların sonucunda da 1.405 sigortalının ölümü gerçekleşmiş, 5.304 erkek, 1.082 kadın işçi kaza günü iş göremez hale gelmiş ve toplamda 100.519 işçi beş günden fazla iş göremezlik ile karşı karşıya gelmiştir.²³⁶

Tablo 4 ve Grafik 1, Toplam İş Kazasına Uğrayan Sigortalı Sayısının Cinsiyete Göre Dağılımı

Erkek	Kadın	TOPLAM
241.115	44.953	286.068

TOPLAM İŞ KAZASINA UĞRAYAN SİGORTALI SAYISININ CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI



²³³ ÖÇAL, ÇİÇEK: 2017, sf. 633

²³³ SGK İstatistik Yıllıkları, 2016 yılı,

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (Erişim Tarihi: 06/05/2018)

²³⁴ SGK İstatistik Yıllıkları, 2015 yılı,

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (Erişim Tarihi: 06/05/2018)

²³⁵ ÇETİN, KARATAY: 2015, sf. 4, ÖÇAL, ÇİÇEK: 2017, sf. 628

²³⁶ SGK İstatistik Yıllıkları, 2016 yılı,

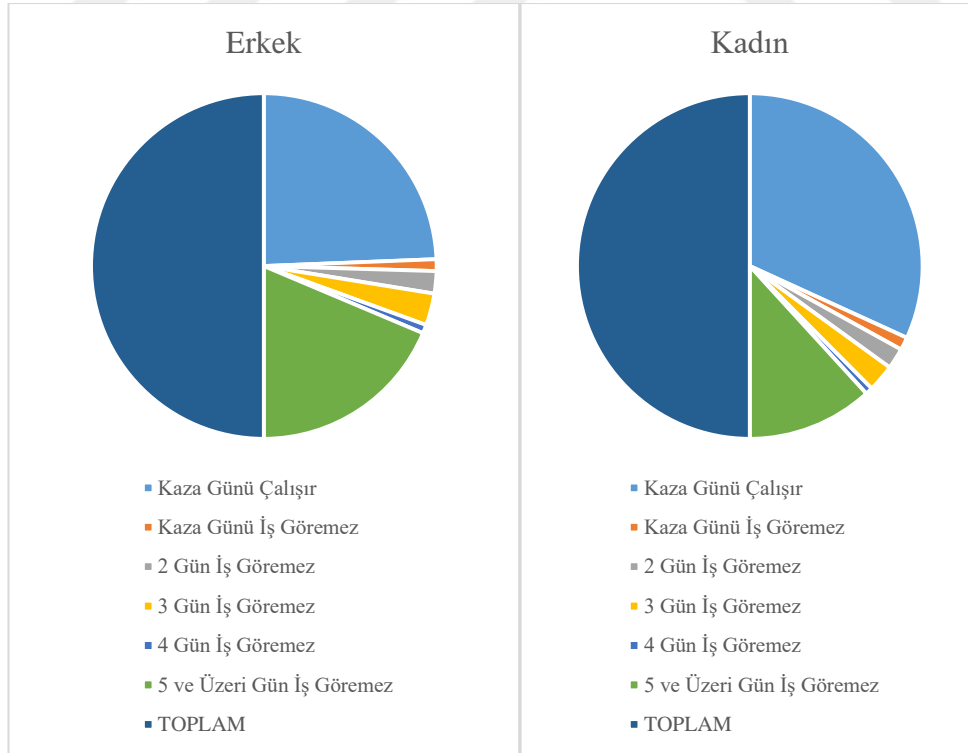
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (Erişim Tarihi: 06/05/2018)

Özellikle maddi zararlar hususunda, ölümü gerçekleştiren veya iş göremez hale gelen söz konusu kadın ve erkek işçilerin, çalışamadıkları ve ülke ekonomisine emek gücü ile katkıda bulunamadıkları yanında, iş göremezlik durumunda üretimde rol alamayıp tüketici konumuna geçmelerinin etkisi büyük önem arz etmektedir.

Tablo 5, 2016 Yılı İş Göremezlik Sürelerine Göre İş Kazası Geçiren 4-1/a Sigortalılar

2016 YILI İŞ GÖREMEZLİK SÜRELERİNE GÖRE İŞ KAZASI GEÇİREN 4-1/a SİGORTALI VERİLERİ			
İŞ GÖREMEZLİK\CİNSİYET	Erkek	Kadın	TOPLAM
Kaza Günü Çalışır	117.511	28.609	146.120
Kaza Günü İş Göremez	5.304	1.082	6.386
2 Gün İş Göremez	10.077	1.761	11.838
3 Gün İş Göremez	14.406	2.297	16.703
4 Gün İş Göremez	3.893	609	4.502
5 ve Üzeri Gün İş Göremez	89.924	10.595	100.519
TOPLAM	241.115	44.953	286.068

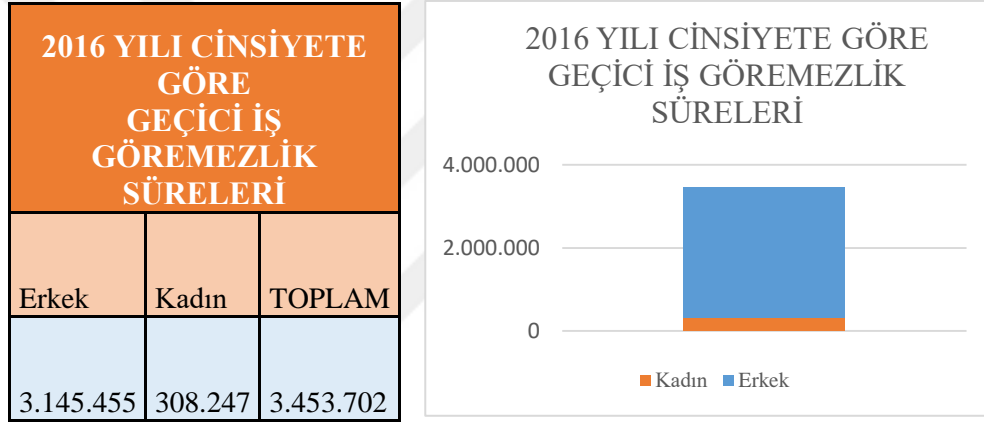
Grafik 2 ve 3, 2016 Yılı İş Göremezlik Sürelerine Göre İş Kazası Geçiren 4-1/a Sigortalılar



Bu açıdan bakıldığında ülkemizde en çok iş kazasına maruz kalan yaş grubunun 22-29 yaş arası olduğunu düşünürsek, iş gücümüzün büyük çoğunluğunu oluşturan genç nüfusumuzun uğradığı kazalar sonucunda ölümlerin yanı sıra 3.453.702 gün geçici iş göremezlik süresi oluşmuştur ve bu durum ekonomimizi de büyük zarara uğratmaktadır.²³⁷

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sigortalıya yapılan SGK yardımları, devlet açısından doğrudan ekonomik maliyet kapsamında değerlendirilmektedir ve bu yardımlar ekonomideki gelir gider dengesini olumsuz etkilemektedir.²³⁸ Söz konusu SGK yardımları geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, ölüm halinde hak sahiplerine gelir bağlanması, kız çocuklara evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneği şeklinde sayılabilir.

Tablo 6 ve Grafik 4, 2016 Yılı Cinsiyete Göre Geçici İş Göremezlik Süreleri



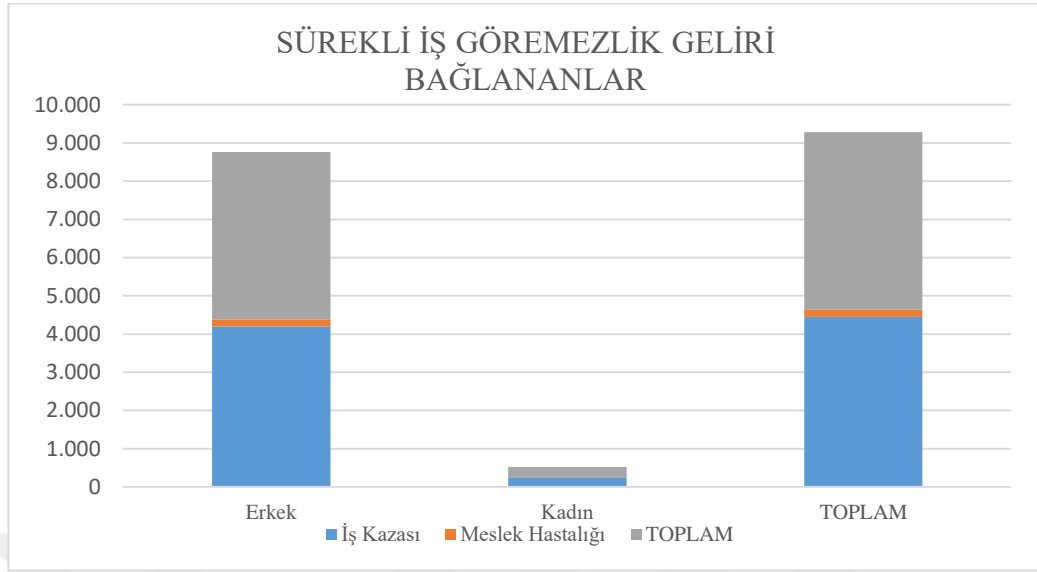
Tablo 7, 2016 Yılı İçerisinde İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlananlar

2016 YILI İÇERİSİNDE BU YIL VE GEÇMİŞ YILLARDA İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI NEDENİYLE SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİ BAĞLANANLAR			
OLAY\CİNSİYET	Erkek	Kadın	TOPLAM
İş Kazası	4.199	248	4.447
Meslek Hastalığı	184	11	195
TOPLAM	4.383	259	4.642

²³⁷ ÖÇAL, ÇİÇEK: 2017, sf. 630, SGK İstatistik Yıllıkları, 2016 yılı, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (Erişim Tarihi: 06/05/2018)

²³⁸ DURDU: 2014, sf. 68, (67-91), Yıl: 2014

Grafik 5, 2016 Yılı İçerisinde İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlananlar



Dolaylı maliyet olarak ise iş kazaları veya meslek hastalığı sonucunda araştırmalara göre işyerlerindeki verimliliğin olumsuz yönde etkilenmesi örnek gösterilebilir.²³⁹ Bu aslen işverenler açısından bir maliyet olarak da nitelendirilebilecektir ancak işyerlerindeki verimliliğin olumsuz etkilenmesi, iş kazaları veya meslek hastalıklarının yoğun olarak meydana geldiği ülkemizde, üretimde büyük çaplı bir düşüş yaşanması anlamına gelecektir. Bu da elbette, ekonomimiz üzerinde maddi kayıplar olarak görünecek zarar kalemleridir.

Bu tür iş kazası veya meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan zararların ülkemizde ekonomiye etkilerinin en fazla olduğu sektörlerden birisi madencilik sektörüdür. Türkiye’de madencilik ve tarım sektörleri, ekonominin iki temel hammadde üreticisi durumundadır ve söz konusu kaza veya hastalıklar hem madencilik sektörünün nitelikleri nedeniyle doğrudan hem de hammadde sağlanan sektörlerle etkisi nedeniyle dolaylı olarak ekonomiyi ağır zarara uğratabilmektedir.²⁴⁰ Bunun yanı sıra, madencilik sektörünün çalışma koşulları da oldukça risk ve tehlike barındırmakta, bu nedenle de işçiler, işverenler ve devletin zarara uğramasına açık bir hal almaktadır. Nitekim ciddi iş kazalarının %8’i madencilik sektöründe meydana gelmektedir ve ülkemizde bu sektör yanında iş kazaları meydana gelmesi ile ekonomiye etkileri en üst düzey-

²³⁹ KOÇ, AKBIYIK: 2015, sf. 137

²⁴⁰ DURDU: 2014, sf. 72, (67-91), Yıl: 2014

de bulunan diğer sektörler; KOBİ'lerin yoğunluğu ve yoğun alt sektörleri bulunması nedeniyle metal sektörü ve gayrisafi milli hasıladaki %30'luk payı yanında 200'den fazla alt sektöre talep yaratması nedeniyle inşaat sektörüdür.²⁴¹ Yukarıda bahsettiğimiz şekilde 38 milyar TL'lik bir maliyetin devlet ekonomisi üzerinde bıraktığı yük, başta söz konusu faaliyet alanlarındaki ve diğer sektörlerdeki tehlikeli çalışma koşullarının güvenli hale getirilememesi, tedbirlerin eksiksiz bir şekilde alınmaması yahut alınan tedbirlere uyulmaması nedenleriyle oluşmaktadır.

2016 yılında ayakta ve yatarak olmak üzere iş kazasına bağlı toplamda geçici iş göremezlik süresinin 3.453.702 olduğu belirtilmişti. Bildirilen meslek hastalıklarında bu süre 151 gün olarak SGK verilerine işlenmiştir.²⁴² Ayrıca yine 2016 verilerine göre, geçmiş yıllarda veya 2016 yılında 5510 s. Kanun m. 4/1,a uyarınca sigortalı olan, iş kazası veya meslek hastalığına yakalanan işçilerden 4.642 tanesine sürekli iş göremezlik geliri bağlanmıştır ve 2016 yılı içerisinde toplamda 69.924 işçiye SGK tarafından sürekli iş göremezlik geliri ödenmiş bulunmaktadır. Ölüm gelirleri ödenmesine ilişkin veriler gözlemlendiğinde toplamda 5.187 kişiye SGK tarafından 2016 yılında gelir bağlandığı ortaya çıkmaktadır ve yılsonunda toplamda 86.740 kişiye ölüm geliri ödenmiş bulunmaktadır. İş kazası sıklık hızı 2016 yılında bir milyon iş saatinde 7,90 olup, yüz kişide 1,78 olmuştur. Tüm bu istatistikler incelendiğinde geçici, sürekli iş göremezlik ve ölümler neticesinde sigortalılar adına ödenemeyen primlerin, yani oluşan prim kaybının boyutları oldukça yüksek rakamlara ulaşmaktadır.

2012 yılında maden, metal ve inşaat sektörlerinde iş kazası veya meslek hastalıkları neticesinde oluşan prim kayıpları ve maliyetlerin 2012-2023 yılları arasındaki tahmini durumları şu şekilde değerlendirilmiştir:

- İyimser Senaryo'da
Maliyet: 353.131.967 TL, Prim Kaybı: 185.900.695 TL
- 2012 Koşullarına Uygun Senaryo'da
Maliyet: 473.838.228 TL, Prim Kaybı: 249.444.580 TL
- Kötümser Senaryo'da
Maliyet: 513.912.680 TL, Prim Kaybı: 270.541.135 TL²⁴³

²⁴¹ DURDU: 2014, sf. 73-74, (67-91), Yıl: 2014, TANIR Ferdi, *Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakış*, Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 2009, Adana, sf.7-8

²⁴² SGK İstatistik Yıllıkları, 2016 yılı,

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (Erişim Tarihi: 06/05/2018)

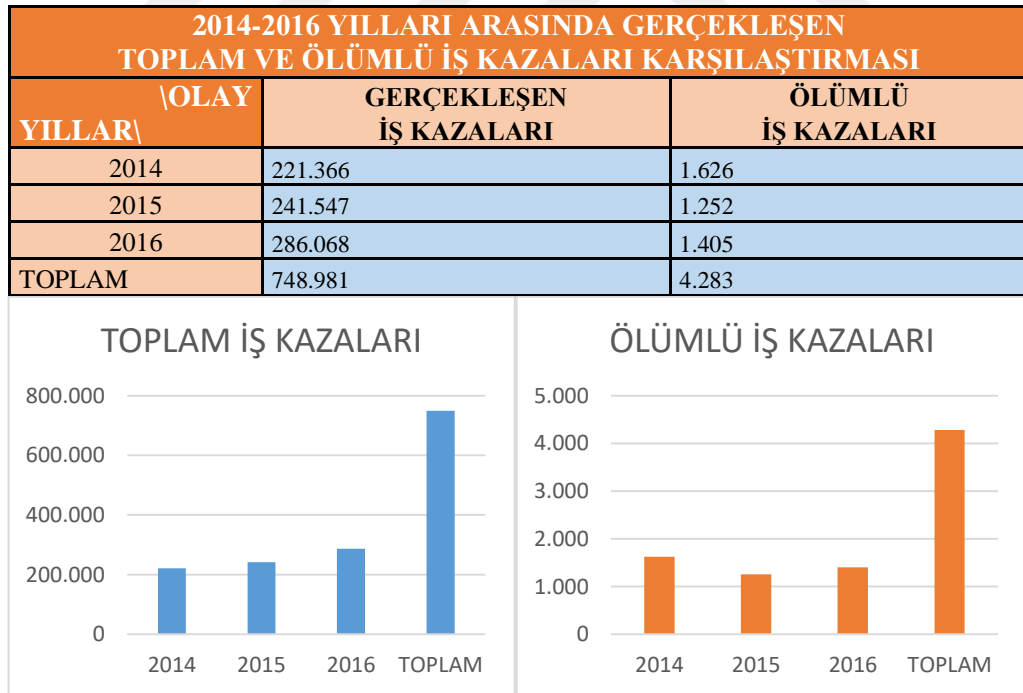
²⁴³ Detaylı bilgi ve hesaplamalar için bkz. DURDU: 2014, (67-91), Yıl: 2014

III.C.2. MANEVİ ZARARLAR

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, yalnızca işyerlerindeki çalışma ortamlarında işçilerin sağlıklarının ve refahlarının değil, bunun yanında tüm toplumun sosyal refahının ve manevi bütünlüğünün korunması için ortaya çıkmıştır.²⁴⁴ Bu konuda yapılan tüm çalışmaların özünde, devleti oluşturan bireyler bütünlüğünün sosyal haklarının korunması amacı ve daha güvenli ve manevi zararlardan uzak bir yaşam sürmeleri gayesi yahut işlevi görülebilmektedir.

2014-2016 yılları arasında gerçekleşen ölümlü iş kazaları verilerine bakıldığında, durumun her geçen yılda daha da vahim bir hal aldığı görülmektedir. Her yıl artan ölümler, beraberinde toplum içerisinde bu ölümler nedeniyle çeşitli manevi zararlara uğrayan bireylerin de sayısını kat kat arttırmaktadır. Ekonomik yönünü bir yana bıraktığımızda, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle etkilenen tüm aileler ve bireyler, bütün ülkede derin yaralar açmaktadır. Sadece bu olgu bile iş sağlığı ve güvenliği alanında gerekli bilincin oluşması ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının önüne geçilmesi zorunluluğunu gözler önüne sermektedir.

Tablo 8 ve Grafik 6, 2014-2016 Yıllarında Gerçekleşen Toplam ve Ölümlü İş Kazaları



²⁴⁴ DURDU: 2014, sf. 71, (67-91), Yıl: 2014

İş kazası ve meslek hastalıklarının toplumda bıraktığı manevi etkilerin en acı ve gerçekçi örnekleri Soma²⁴⁵ ve Ermenek facialarıdır. Nitekim ülke çapında yas tutulan, haberlerde ülkece gelişmeleri takip edilen ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda özellikle maden işyerlerinin sahip olduğu eksikliklerin gözler önüne serildiği söz konusu iş kazası olaylarında devletin sahip olduğu sorumlulukların da ilgili kurumlarca gereği gibi yerine getirilemediği ve denetim eksikliği açığa çıkmıştır. Ayrıca söz konusu facialardan sonra iş sağlığı ve güvenliği konusu gündeme gelebilmiş, kamuoyunda dikkatleri her ne kadar geç de olsa üzerine çekebilmiştir.²⁴⁶

Görüldüğü üzere iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucunda toplum üzerinde oluşan manevi yükler ve yıkımlar oldukça büyüktür. Öyle ki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin adımlar atılması gerekliliğini su yüzüne çıkaracak kadar toplumu harekete geçirmeyi başarabilmektedir. Ancak her geçen gün toplum yeni gündemlerden ve yeni olaylardan etkilenmekte, bu nedenle de Soma faciası gibi konumuza örnek teşkil eden olaylar senede bir gün anılan vahim olaylar halini almaktadır. Yeniden tekrarlanmaması için atılması gerekli adımların takibi yapılmamakta, unutulup gitmektedir. Bir kez daha büyük bir kaza olayı meydana gelmesi ile yeniden büyük manevi yükler oluşmasının engellenmesi için hem olay halen gündemde ve etkileri toplumun vicdanı üzerinde iken ilgili işyerleri hakkında gerekli tüm işlemler yapılmalı hem de bu konuya ilişkin yetkili bir makamca sorunlar tespit edilerek üzerinde çalışılmalı, gerekli tüm tedbir ve önlemler alınmalı, aldırılmalıdır.

III.C.3. ÜLKEMİZ ÜZERİNDEKİ ULUSLARARASI ETKİLERİ

İş sağlığı ve güvenliği konusu, özellikle sosyal devlet anlayışının oluşmaya başlaması sonrasında gelişmiş devletlerin ve çağdaşlaşma yarışının sonucu olarak gelişmekte olan devletlerin önem verdiği bir sorunsal haline gelmiştir. Dünyada yalnızca iş kazaları nedeniyle günde ortalama beş bin üzerinde ölüm yaşanmaktadır ve yılda üç yüz milyon üzerinde iş kazası meydana geldiği tahmin edilmektedir.²⁴⁷ Bu sorunu çözmek için her ülke kendi ulusal mevzuatlarında çeşitli düzenlemeler yaparak yasalaştırma çalışmaları içerisine gitmiş ve bunun yanında ILO gibi uluslararası örgütler de dünya çapında çeşitli çalışmalar yürütmeye başlamıştır.²⁴⁸ Türkiye 1932 yılında ILO'ya üye olmakla kalmayıp farklı tarihlerde asil ve yardımcı ülke sıfatlarıyla Yönetim Kurulu çalışmalarında da yer almıştır.²⁴⁹ ILO'nun 155 sayılı

²⁴⁵ Manevi yüklerle ilişkin bkz. Yargıtay 21. HD, 18.04.2017 tarihli, 2016/15802 E., 2017/3195 K. numaralı kararı.

²⁴⁶ ÖÇAL, ÇİÇEK: 2017, sf. 628

²⁴⁷ KOÇ, AKBIYIK: 2015, sf. 148

²⁴⁸ DURDU: 2014, sf. 68, (67-91), Yıl: 2014

²⁴⁹ ÇETİN, KARATAY: 2015, sf.

sözleşmesi içerisinde “Ulusal Düzeyde Eylem” başlığı altında yetkili devlet makamları ve bunların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işlevleri de belirtilmiştir.

Yani iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için uluslararası kurallar ile devletlere görevler yüklenmiştir ki bu görevlerin yerine getirilmemesinin sonucu olarak diğer ulusların gözünde kötü intibain oluşması kaçınılmazdır. ILO yanında Türkiye'nin konuya ilişkin olarak işbirliği içerisinde olduğu başlıca uluslararası örgütler Avrupa Birliği, Dünya Sağlık Örgütü, Birleşmiş Milletler Çevre Programı ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı şeklinde sayılabilir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye için önemli bir konudur. Zira ülkemizde, adaylık sürecinde Birlik mevzuatına uyumlaştırma hareketleri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği hususundaki uygulamaların büyük ölçüde değişmesi sağlanmıştır. Bu açıdan Türkiye'nin uluslararası alandaki itibarı ile Birlik nezdindeki durumu iş kazası ve meslek hastalıklarının engellenmesi konusunda kayda değer adımlar atılması ile kesinlikle olumlu etkilenecektir.

Her ne kadar ILO'nun konuya ilişkin herhangi bir sıralama yapmadığı ve böyle bir sıralama yapılmasının da doğru olmadığı yönünde açıklaması²⁵⁰ bulunsa da, iş kazaları istatistiklerine göre ülkemiz hakkında AB ülkeleri arasında birinci, dünyada ise üçüncü sırada yer almakta olduğu değerlendirilmiştir²⁵¹ yapılmaktadır. Bu da elbette Türkiye'nin uluslararası itibarını ve saygınlığını etkilemektedir. İş kazaları ile meslek hastalıklarının dünya üzerinde en yoğun olarak meydana geldiği ülkeler arasında olmamız, diğer ülkeler gözünde uygar ve gelişmişlik düzeyi yüksek olmaya oldukça uzak bir konumda olduğumuz algısı yaratabilmektedir. O nedenle ki, konuya olan dikkatler daha da arttırılmalı ve ülkemizdeki tüm bireyler bilinçlendirilerek ilgili tüm kurumlar, iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı harekete geçirilmelidir.

²⁵⁰ İlgili açıklamaya ilişkin bkz. http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_372684/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 13/05/2018)

²⁵¹ KOÇ, AKBIYIK: 2015, sf. 149

IV. BÖLÜM
MAHKEME KARARLARI IŞIĞINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE
İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİN İHLALİ NETİCESİNDE İŞ KAZASI VEYA
MESLEK HASTALIKLARI SONUCU OLUŞAN MALİYETLER

IV.A. OLAY I

IV.A.1. TARAFLAR VE OLAYIN ÖZETİ

İş kazası sonucu meydana gelen ölüme bağlı olarak maddi ve manevi tazminat talebiyle açılan davada, kazazede R.A.'nın yakınları olan davacı tarafta R.A.'nın eşi, E.A, çocuğu H.A., anne ve babası K.A. ve S.A. ile kardeşleri F.K., H.A., M.A., H.A. bulunmaktadır. Davalı tarafta ise R.A.'nın işvereni olan E.S. Sanayi ve Ticaret A.Ş. bulunmaktadır.

Olay İzmir ilinde faaliyet gösteren seramik fabrikasında çalışan kazazede R.A.'nın saat 14.00-14.30 sıralarında çalışmakta iken, seramik karolarının bulunduğu panonun üzerine devrilmesi sonucu yaşamını yitirmesi şeklinde gelişmiştir.

IV.A.2. KARARA ESAS BİLİRKİŞİ RAPORU TESPİT VE DEĞERLENDİRME

a) Kusur Oranları:

25.01.2016 tarihli bilirkişi heyeti raporunda kazanın meydana gelmesinde davalı işveren olan seramik şirketi %60, dava dışı olarak da şirketin müdürü %5, şirketin üretim şefi %5, iş güvenliği uzmanı %5 ve kalite kontrol sorumlusu %25 oranında kusurlu bulunmuştur. Kazazede işçinin kusuru bulunmadığı değerlendirilmiştir.

b) Maddi Tazminat Hesabı:

Dosyadaki belgeler incelendiğinde, vefat eden kazazedenin olay tarihinde 30 yıl, 10 ay, 16 gün yaşında olduğu ve PMF 1931 yaşam tablosuna göre muhtemel bakiye ömrünün 36 yıl,

8 ay, 12 gün olduğu tespit edilmiştir. Kazazede işçinin kaza tarihindeki net ücreti 1.390,39 TL olarak tespit edilmiştir.

SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Hizmet Aktiyle Çalışanlar Emeklilik Daire Başkanlığı'nın 05.01.2014 tarihli Aylık Bağlama Kararı'na göre davacı eşe 01.05.2014 tarihinden itibaren 145.727,48 TL peşin sermaye değerli iş kazası ölüm geliri bağlandığı, davacı oğula 01.05.2014 tarihinden itibaren 41.816,81 TL peşin sermaye değerli iş kazası ölüm geliri bağlandığı görülmüştür. Desteğinden yoksun kalınan kazazede sağ kalmış olsa idi Yargıtay'ın içtihadına göre 60 yaşına kadar aktif hayatına devam edecekti şeklinde bir kabul gerekmektedir. Dolayısıyla kazazedenin bu bağlamda aktif hayat süresi 30 yıl, 1 ay, 14 gün, pasif hayat süresi ise 6 yıl, 6 ay, 28 gündür.

Hak sahibi davacı eş kaza tarihinde 27 yaşında olup PMF 1931 yaşam tablosuna göre muhtemel bakiye ömrü 40,70 yıldır. Destek süresi, eşinin yaşam süresi ile sınırlı olduğundan destekten yoksun kaldığı süre 36 yıl, 8 ay, 12 gündür.

Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre erkek çocuklar 18 yaşına kadar destek görür kabul edilmektedir. Hak sahibi oğul kaza tarihinde 2 yaşında olup babasından göreceği destek süresi 18 yaşını dolduracağı tarihe kadar 16 yıl, 1 ay, 19 gündür.

Davacıardan kazazedenin annesi için de maddi tazminat talep edilmiştir. Ancak SGK'nın yukarıda bahsedilen 05.01.2014 tarihli kararına göre davacı anneye gelir bağlanmadığı görülmüştür. Yargıtay'ın içtihatlarına göre gelir bağlanması koşulları oluşmadığı tespit edilen kişilerin, ölenin desteğinde olmayacağı kabul edilir. Yani kazazedenin annesi yönünden maddi tazminat hesabı yapılmayacaktır.

Vefat eden kazazedenin sağlığında ve kaza tarihi itibarıyla davalı firmada seramik işçisi olarak çalıştığı, sendika üyesi olduğu ve toplu iş sözleşmesinden yararlandığı dosya içerisindeki delil ve belgelerden anlaşılmaktadır. Mevcut deliller ışığında yapılan değerlendirmede vefat eden kazazedenin işyerinde henüz bir yılını doldurmadığı, sözleşmeye göre aylık ücretinin asgari ücret, yemek ve servisten ibaret olduğu görülmektedir. Gelire ilişkin yapılan tüm tespitler ışığında, kazazedenin 2014 yılına ilişkin giydirilmiş aylık ücreti brüt 1.789,94 TL hesaplanmış olup, net ücreti kesintiler ile birlikte 1.390,39 olarak tespit edilmiştir. Kazazedenin kaza tarihi itibarıyla aylık net geliri AGİ hariç 1.390,39 TL olup, aynı dönemde net asgari ücret miktarı 765,67 TL'dir. Yani aylık net geliri, asgari ücretin 1,81 katıdır. Diğer yıllara ait gelirler, bu katsayı ile tespit edilecektir.

Kazazedenin tespit edilen gelirine göre bilinen dönem ile gelecekteki aktif dönem gelirlerinin hesabında kaza tarihinden 2016 yılı sonuna kadar asgari ücret miktarları belli olduğundan bilinen dönem olarak bu dönemdeki kazançları net asgari ücrete oranlanmak sure-

tiyle iskontosuz hesaplanacak ve bu tarihten sonraki hesaplamalarda ise gelirler her yıl %10 arttırılıp %10 iskontoya tabi tutulacaktır.

Yargıtay'ın yerleşik içtihadı pasif devre zararlarının asgari ücret esas alınarak hesaplanması şeklindedir. Ayrıca bu dönemde fiili çalışma olmayacağı için asgari geçim indiriminin ücretten düşülmesi gerekecektir. Bilinen son asgari ücret 2016 ılına ait olup, bu dönemdeki net asgari ücretten asgari geçim indirimi düşüldükten sonra kalan tutar 1.300,00 TL'dir. Kazazede yaşasaydı aktif çalışması 01.06.2044 tarihinde sona erecekti. Bu tarihten itibaren pasif dönemde 6 yıl, 6 ay, 28 gün daha yaşayacağı varsayıldığından elde edeceği aylık pasif dönem geliri 18.727,29 TL olup bu dönemdeki kazançları her yıl %10 arttırılıp %10 iskontoya tabi tutularak hesaplanacaktır.

2016 yılının sonuna kadar olan bilinen geçmiş dönem gelirleri 64.833,37 TL'dir. Aktif dönem iskontolu gelirleri ise 01.01.2017'den başlayarak 01.06.2044'e kadar toplamda 800.468,96 TL olarak kabul edilecektir. Pasif dönem iskontolu gelirleri toplamı, son tarihten başlayarak 29.12.2050 tarihine kadar toplamda 102.569,99 TL şeklinde olacaktır.

Kazazedenin sağlığında kazançlarından iki pay kendisine, iki pay eşine ve birer pay çocuklarına ayırdığı varsayımıyla hareket edilecektir. TBK m. 61 uyarınca birden çok kişi, birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır. Yine TBK m. 163'e göre de, alacaklı, borcun tamamının veya bir kısmının ifasını dilerse borçluların hepsinden, dilerse yalnız birinden isteyebilir. Davacının davasını tam kusura ve teselsül hükümlerine dayandırdığı kabul edildiğinde müteselsil sorumluluk gereği borçlulardan her biri borcun tamamından sorumlu olacağından hesaplanan tüm zarardan, davalı, müşterek ve müteselsilen sorumluluk esasına göre sorumlu olacaktır. Davacının talebinin teselsül karinesine dayanmadığının kabulü halinde ise, olayda %60 kusuru bulunan davalı işveren, kusuruna isabet eden oranda, hesaplanan tazminattan sorumlu olacaktır.

Talebin teselsül hükümlerine dayandığının kabul edilmesi halinde, davacı eş yönünden hesaplanan maddi tazminat toplamı 438.251,70 TL'dir. Davacı eşin yaşına göre evlenme şansı %27'dir ve her bir çocuk için bu orandan %5 indirileceği için eşin evlenme şansı %22 olacaktır. Hesaplanan tazminattan %22 oranında indirim yapılması gerekecektir ve buna göre davacı eşin isteyebileceği bakiye maddi tazminat miktarı 341.836,33 TL'dir. Bu miktardan SGK tarafından bağlanan gelirin peşin sermaye değeri olan 145.727,78 TL düşüldüğünde kalan tazminat miktarı 196.108,55 TL olacaktır.

Talep teselsül hükümlerine dayanmıyor şeklinde kabul edilir ise, taleple bağıllık ilkesi gereği davalı yan %60 kusurlu olacağından davacı eş açısından hesaplanan maddi tazminat $(438.251,70 \times \%60=)$ 262.951,02 TL olacaktır. Yine yukarıdaki gibi %22 indirim yapıldıktan

sonra bu miktar 205.101,80 TL'ye düşecek ve bundan da SGK gelirlerinin peşin sermaye değeri indirildiğinde ödenmesi gereken tazminat miktarı 117.665,14 TL olacaktır.

Talebin teselsül hükümlerine dayandığının kabulü halinde davacı oğul yönünden hesaplanan maddi tazminat 91.388,30 TL olacaktır. Bu miktardan SGK tarafından bağlanan gelirin peşin sermaye değeri olan 41.816,81 TL düşüldüğünde ödenmesi gereken tazminat miktarı 49.571,49 TL şeklindedir.

Teselsül hükümlere dayanmadığının kabul edildiği ihtimalde davacı oğul yönünden maddi tazminat 91.388,30 TL'nin %60'ı olan 54.832,98 TL olacak ve bundan da SGK gelirlerinin peşin sermaye değeri olan 25.090,08 TL düşülecektir. Yani sonuç olarak 29.742,90 TL maddi tazminatın davacı oğula ödenmesi gerekecektir.

Delillerin takdiri ve hukuki değerlendirme Sayın Mahkeme'ye ait olmak üzere, davacının dava dilekçesindeki teselsül hükümlerine dayandığının kabul edilmesi halinde iki davacı için toplam maddi tazminat miktarı 245.680,04 TL olacak ve bunun aksinin kabul edilmesi halinde toplam miktar 147.408,04 TL olacaktır. Söz konusu tazminat alacağına ilişkin raporumu saygı ile arz ederim. (06.05.2016)

IV.A.3. GEREKÇELİ KARAR

İzmir 13. İş Mahkemesi'nde 2014/330 E. ve 2016/621 K. sayılı dosyada görülen Tazminat (Ölüm ve Cismani Zarar Sebebiyle Açılan) davasının yapılan açık yargılamasının sonunda,

Gereği Düşünüldü:

Davacılar vekili 24.10.2014 harç tarihli dilekçesi ile müvekkillerinden E.A.'nın eşi, H.A.'nın babası, S.A. ve K.A.'nın oğlu, F.K., H.A., H.A. ve M.A.'nın kardeşi R.A.'nın 17.04.2014 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucunda vefat ettiğini, meydana gelen kaza ile ilgili olarak yapılan soruşturma neticesinde Kemalpaşa 2. Asliye Ceza Mahkemesi'nin 2014/299 E. Numaralı dosyası ile şüpheliler hakkında dava açıldığını, R.A.'nın ölümü ile eşi, çocuğu ve annesinin destekten yoksun kaldıklarını, herhangi bir gelirleri olmadığını, bu nedenle fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydı ile E.A. için 200.000,00 TL manevi, 1.000,00 TL maddi, H.A. için 200.000,00 TL manevi, 1.000,00 TL maddi, K.A. için 75.000,00 TL manevi, 1.000,00 TL maddi, S.A. için 75.000,00 TL manevi ve kardeşlerin her biri için de 50.000,00'er TL manevi tazminatın olay tarihinden itibaren işletilecek faizleri ile birlikte davalı şirketten tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davacı vekili yargılama sırasında talep ve beyanlarını tekrarlamış, hesap raporunun ibrazından sonra davayı ıslah etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde, müvekkilinin bu kazada kusursuz olduğunu, olayın tamamen öngörülemez bir durumdan meydana geldiğini, davanın reddini savunmuştur.

Taraf vekilleri yargılama sırasında talep ve beyanlarını tekrarlamışlardır.

Kazaya ilişkin tahkikat belgeleri, ceza dosyası celb edilmiş, davacı tarafça gösterilen tanıklar huzurda dinlenmiş, kusur ve hesap raporu alınmıştır.

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde;

17.04.014 tarihinde davacıların murisi R.A.'nın davalı işyerinde çalışmakta iken bir kaza geçirdiği, bu kazanın iş kazası olup davalı şirketin kazada %60 oranında kusurlu olduğu, davacı eş E.A. ve çocuk H.A.'nın eş ve babalarının desteğinden yoksun kaldıkları, kendilerine SGK tarafından gelir bağlandığı, davacı annenin vefat eden oğlunun desteğinden yoksun kalmadığı, alınan kusur ve hesap raporlarının dosya kapsamına uygun düştüğü, yapılan hesaplamaların hükme esas alınabilir nitelikte bulunduğu, davacı vekilinin dilekçesindeki talebinin tesasür hükümlerine dayanmadığı ayrıca bu kaza nedeniyle tüm davacıların, kazazedenin vefatı nedeniyle elem ve ızdıraba uğradıkları, mahkememizce her biri için duydukları üzüntü, tarafların kusuru, kaza tarihi ve ekonomik durumları göz önüne alınarak takdiren manevi tazminat belirlendiği, buna ilişkin aşağıdaki hükmü kurmak gerektiği kanaatine varılmıştır.

Hüküm:

Yukarıda açıklanan nedenlerle, davanın KISMEN KABULÜ ile,

Davacı eş E.A. için 117.665,14 TL maddi, 100.000,00 TL manevi,

Davacı çocuk H.A. için 29.742,90 TL maddi, 100.000,00 TL manevi,

Davacı anne K.A. için 25.000,00 TL manevi,

Davacı baba S.A. için 20.000,00 TL manevi,

Kardeşler için ayrı ayrı 5.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihi olan 17.04.2014 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle, davalıdan alınarak davacılar verilmesine,

Davacılar eşin ve çocuğun fazlaya ilişkin maddi ve manevi tazminat taleplerinin reddine,

Davacı K.A.'nın maddi tazminat talebinin reddine,

Diğer tüm davacıların fazlaya ilişkin manevi tazminat taleplerinin reddine,

Alınması gereken 28.171,59 TL harçtan peşin alınan 3.404,40 TL'nin mahsubu ile eksik 24.767,19 TL harcın davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

Davacı tarafından peşin yatırılan 3.404,40 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Davacı kendisini bir vekille temsil ettirmiş olduğundan karar tarihinden yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre maddi tazminat yönünden 14.543,00 TL, ma-

nevi tazminat yönünden 21.850,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Davalı kendisini bir vekille temsil ettirmiş olduğundan karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre reddedilen miktar üzerinden maddi tazminat yönünden 10.692,00 TL, manevi tazminat yönünden 21.850,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

Davacı tarafça yapılan ve aşağıda dökümü yazılı 799,00 TL yargılama giderinden kabul ve ret oranına göre 311,61 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Hükümden sonra yapılacak yargılama giderlerinin işlem yapılmasını talep eden tarafça karşılanmasına,

Bakiye gider avansı bulunması halinde karar kesinleştiğinde yatıran tarafa iadesine dair verilen karar davacı asil ve taraf vekillerinin yüzlerine karşı kararın tebliğ tarihinden itibaren 8 gün içinde Bölge Adliye Mahkemesi'nde istinaf yolu açık olmak üzere açıkça okunup usulen anlatıldı. (08.12.2016)

Yargılama Gideri Dökümü:

Bilirkişi ücreti = 625,00 TL

13 tebligat ücreti = 150,00 TL

3 müzekkere gideri = 24,00 TL

Toplam = 799,00 TL

IV.A.4. İSTİNAF VE YARGITAY İNCELEMESİ SONUCU

İlk derece mahkemesi kararı taraflarca istinaf edilmiş, Bölge Adliye Mahkemesi başvuruyu kabul ederek mahkemenin 2014/330 Esas numaralı kararının ortadan kaldırılmasına, düzeltilerek yeniden esas hakkında kısmen kabulüne, kısmen reddine karar vermiştir. Bu karar süresinde temyiz edilmiş ve bunun üzerine dosya Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'ne gönderilmiştir. Yargıtay incelemesi sırasında davacı vekili hem davadan hem de temyiz talebinden feragat ettiklerini beyan etmiştir.

Yargıtay 21. HD 13.11.2017 tarihli, 2017/2651 E., 2017/9137 K. sayılı Kararı:

İzmir 13. İş Mahkemesi'nin 08.12.2016 tarih ve 2014/330 E. – 2016/621 K. sayılı kararına karşı davacılar vekili ve davalı vekili tarafından istinaf yoluna başvurulduğu, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi'nin 24.03.2017 tarih ve 2017/420 E. – 2017/607 K. sayılı ilk derece mahkemesinin kararının HMK m. 353/b-2 gereğince ortadan kaldırılmasına, düzeltilerek yeniden esas hakkında karar verilmesine ilişkin kararına karşı davacılar vekili ve

davalı vekili tarafından temyiz yoluna başvurulduktan sonra, davacılar vekilinin 03.10.2017 tarihli dilekçesi ile davadan ve temyiz isteminden feragat ettiği tespit edilmiştir.

HGK'nın 20.09.1995 tarih ve 1995/12-66 E. – 1995/763 K. sayılı kararında da benimsendiği üzere davadan ve temyiz isteminden feragat edilen durumlarda öncelikle davadan feragat hakkında Bölge Adliye Mahkemesince bir karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.

Sonuç:

Davacıların davadan feragati hakkında Bölge Adliye Mahkemesi'nce bir karar verilmek üzere Bölge Adliye Mahkemesi kararının, 6100 s. HMK'nın 373/2. Maddeleri uyarınca BOZULMASINA, dosyanın Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, temyiz harcının istek halinde temyiz edenlere iadesine, 13.11.2017 gününde OYBİRLİĞİ ile karar verildi.

İzmir BAM 3. HD 01.12.2017 tarihli, 2017/2275 E., 2017/1832 K. sayılı Kararı:

İlk derece mahkemesinin kararının, teselsül hükümlerinin uygulanmaması ve davacı eş ve oğul için manevi tazminat takdiri yönlerinden HMK m. 353/b-2 uyarınca ortadan kaldırılmasına, düzeltilerek yeniden esas hakkında karar verilmiştir. Dairemiz kararına karşı taraf vekillerinin temyizi sonrasında davacı taraf 03.10.2017 tarihli dilekçesi ile davadan ve temyiz isteminden feragat ettiklerini, herhangi bir yargılama gideri ve vekâlet ücreti taleplerinin bulunmadığını, davanın feragat nedeniyle reddine karar verilmesi istemlerini beyan etmiştir. Davalı vekili de 03.10.2017 tarihinde dilekçe ile davacı tarafın feragati nedeniyle herhangi bir yargılama gideri ve vekâlet ücreti talebi bulunmadığını beyan etmiş, davanın feragat nedeniyle reddine karar verilmesi isteminde bulunmuştur. Davacılar vekilinin vekâletnamesi incelendiğinde davadan ve kanun yollarından feragat yetkisinin bulunduğu belirlenmiştir.

Dairemizce dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda Yargıtay 21. HD 13.11.2017 tarihli ve 2017/2651 E., 2017/9137 K. sayılı bozma kararının usul ve yasaya uygun bulunduğu anlaşılınca, davadan ve kanun yollarından feragat edilmekle duruşma açılmasına gerek olmadan bozma ilamına uyulmasına karar verilmiş olup, ilk derece mahkemesi ile dairemiz kararının ortadan kaldırılmasıyla yeniden esas hakkında aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

Hüküm:

İzmir 13. İş Mahkemesi'nin 08.12.2016 tarihli 2014/330 E. – 2016/621 K. sayılı kararının ve dairemizin 24.03.2017 tarihli 2017/420 E. – 2017/607 K. sayılı kararının Yargıtay bozma ilamına uymak suretiyle ORTADAN KALDIRILMASINA, YENİDEN ESAS HAKKINDA,

Davanın feragat nedeniyle REDDİNE,

Alınması gereken 31,40 TL karar harcından, 2.571,90 TL peşin harç ile 832,50 TL ıslah harcının mahsubu ile fazla alınan 3.373,00 TL harcın karar kesinleştiğinde talep halinde davacılara iadesine,

Davacıların yaptığı yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

Davalı yararına talebi doğrultusunda yargılama gideri ve vekâlet ücreti takdirine yer olmadığına,

HMK m. 333 uyarınca taraflarca yatırılan gider avanslarının kullanılmayan kısımlarının karar kesinleştiğinde ve istem halinde yatırılan davacılara iadesine,

Her bir davacı için ayrı ayrı alınması gereken 31,40 TL istinaf karar harçlarının davacıların yatırdığı peşin istinaf karar harçlarından mahsubu ile bakiye peşin istinaf karar harçlarının karar kesinleştiğinde ve istem halinde yatıran davacılara iadesine,

Tarafların yaptığı istinaf masraflarının üzerlerinde bırakılmasına dair dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, 7036 s. Yasa'nın geçici 1/4'üncü maddesi uyarınca 5521 s. Yasa'nın 8/3'üncü maddesi gereğince Dairemiz kararının tebliği tarihinden itibaren 8 gün içinde Yargıtay'da temyiz yolu açık olmak üzere 01.12.2017 tarihinde OYBİRLİĞİ ile karar verildi.

IV.A.5. YORUM

Yukarıda belirtilen dava konusu olayda seramik fabrikasında çalışan kazazede işçinin vefatıyla sonuçlanan iş kazasında dikkat edilmesi gereken en önemli hususlardan birisi de işçinin hiçbir kusuru bulunmadığı bir kaza olayının söz konusu olmasıdır. İşverenlerin koruma ve gözetme yükümlülüklerine aykırı hareket etmeleri ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakta başarısız olmaları nedeniyle meydana gelebilecek en ağır sonuç olan kazazedenin ölümünün gerçekleşmiş olduğu görülmektedir. Seramik karoların bulunduğu panonun gerektiği gibi monte edilmesi ve düşmeyecek şekilde sabitlenmesi işverenin sorumluluğundadır. Bu işlemin maliyetinin ise kaza sonucu meydana gelen ve işverenin gidermekle yükümlü olduğu maddi ve manevi zarar yanında ne kadar az olduğu da gayet açıktır.

Olayda asıl ve alt işverenlik ilişkisi bulunduğu görülmektedir. Bu nedenle de kusur oranları hesaplanırken, her iki işverenin de kusuru ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Ayrıca davalı tarafta bulunmayan şirket müdürü ve üretim şefine de kusur addedildiği görülmektedir. Gözden kaçmaması gereken nokta işyerinde görevli olan iş güvenliği uzmanına da kusur yüklenmesidir. Gerçekten de iş yerinde gerekli incelemeleri yaparak işverene iş güvenliği konusundaki eksiklikleri bildirmek sorumluluğu bulunan iş güvenliği uzmanının buna uygun davranmaması nedeni ile kusurlu olması söz konusudur.

Maddi tazminat miktarının hesaplanmasına ilişkin bilirkişi raporunda hesaplananın nasıl yapıldığı ve hangi esaslara dikkat edildiği gösterilmiştir. Önceki başlıklarda bahsedilen yaşam tablosunun, aktif ve pasif dönem ayırımının, miktarların arttırılıp iskontolanmasının ve benzeri esasların uygulamada ne şekilde kullanıldığının örneği kararda görülebilmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının maddi yükünün ne derece ağır olduğunun anlaşıldığı olayda, bilirkişi raporuna göre davacı eş ve çocuk açısından oluşan maddi zararın toplamda 529.640,00 TL olduğu hesaplanmıştır. Bu zararın bir kısmının SGK ödemeleri ile giderildiği ve eşin yeniden evlenme olasılığına ilişkin indirimlerin yapıldığı son haliyle işverenin kusuru oranında tazminat ödemek zorunda olacağı miktar belirlenmiştir. Talep teselsül hükümlerine dayanıyor ise toplamda 245.680,04 TL, dayanmıyor ise 148.408,04 TL maddi tazminatın faiziyle asıl ve alt işverenlerce kusurları oranında ödenmesi durumu söz konusu olacaktır. Ayrıca SGK'nın, meydana gelen olay sonucunda yaptığı ödemeler ve bağladığı aylıklar neticesinde işverene rücu davası açacağı da düşünüldüğünde işveren açısından olay neticesinde oluşacak maddi yükün ne kadar yüksek bir meblağa ulaşacağı anlaşılacaktır.

Manevi tazminat talebinin değerlendirmesi hâkimin takdirindedir. Soyut ve ölçülmesi teknik hesaplara dayanmayan bir zarar olması sebebiyle manevi tazminatın bilirkişi eliyle tespiti mümkün değildir. Hâkim, söz konusu olayda davacı tarafta bulunan eş (100.000,00 TL), çocuk (100.000,00 TL), anne (25.000,00 TL) ve baba (20.000,00 TL) ile kardeşler (5.000,00'er TL) için olmak üzere toplamda 265.000,00 TL manevi tazminata işleyecek yasal faiziyle hükmetmiş bulunmaktadır. Aile açısından oluşan manevi yükün giderilmesine çalışılmış da olsa belki de hiçbir zaman yakınlarının ölümünün manevi etkileri geçmeyecektir. Ayrıca ailenin bu manevi zararının işveren açısından yine bir maddi yük olarak değerlendirilmesi söz konusu olacaktır. Yukarıda değinilen maddi tazminata ve SGK'nın rücu davasına ilişkin maliyet kalemlerine manevi tazminat da eklendiğinde işverenin omuzlarında daha da büyük bir maddi yük bulunduğu görülecektir. İşveren açısından oluşan maddi yük kapsamına ayrıca yargılama giderleri ve vekâlet ücretleri de girecektir.

Bu kadar yüklü maliyetlerin meydana geldiği iş kazasında istinaf üzerine temyiz yoluna başvurulması zorunluluğu hâsıl olmuş ve başvurunun hemen sonrasında tarafların yargı sürecinin daha da uzamasını istemediği, zararın tazmini konusunda bir araya gelerek görüştükleri ve anlaştıkları görülmüştür. Bunun üzerine de davacı temyiz incelemesi aşamasında davadan feragat etmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi ve Yargıtay'ın yukarıda belirtilen kararlarında detaylı şekilde açıklandığı üzere ilk derece mahkemesinin kararı feragat nedeniyle davanın reddi kararı ile değiştirilmiştir.

IV.B. OLAY II

IV.B.1. TARAFLAR VE OLAYIN ÖZETİ

İş kazasına dayalı maddi ve manevi tazminat talepli açılan davada, davacı tarafta kazazede O.B., davalı tarafta ise asıl davada kazalının işvereni C.A. İnşaat firması ve birleşen davada asıl işveren olarak D.Y. Sanayi şirketi ile G. Sigorta şirketi bulunmaktadır.

Olay 21.06.2013 tarihinde destek binası yapımı inşaatı sırasında, saat 14.00 sularında kazazedenin ahşap iskele üzerinde ikinci kat döşeme seviyesinde çalışan demirci ustalarına hazırlanan demirleri iletirken, üzerinde bulunduğu iskelenin yüke dayanamayıp çökmesi sonucu yaklaşık 4 metre yükseklikten toprak zemine düşerek yaralanması şeklinde gerçekleşmiştir.

IV.B.2. KARARA ESAS BİLİRKİŞİ RAPORU

Bodrum kat üzerine iki kattan oluşan destek binası inşaatının ikinci katında demir döşeme işi yapıldığı ve zeminde hazırlanan demirlerin inşaatın ikinci katına zemin ile birinci kat seviyesinde yapılan ve binaya girişlerin sağlandığı eğimli ahşap rampa iskeleye istiflenmek ve yukarı kata uzatılmak suretiyle ulaştırıldığı tespit edilmiştir.

Olay günü söz konusu iskeleden demirleri uzatırken, iskelenin çökmesi sonucu düşen kazazede Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Acil Servisi'ne kaldırılarak tedavi altına alınmıştır. Adli Tıp Raporu'nda kazazedenin hayatı tehlike arz etmeyecek, basit tıbbi müdahale ile giderilemez, dördüncü derece kemik kırığı oluşacak şekilde yaralandığı belirtilmiştir. Kaza olayı sonrası ilçe emniyet müdürlüğü personeli tarafından tutulan 03.07.2013 tarihli görgü tespit tutanağında inşaatın hala sıvama aşamasında olduğu ve etrafının inşaat malzemeleri ve demir yığınların dik halde bulunduğu bir şantiye görüldüğü belirtilmiştir.

Alt işveren C.A. İnşaat firmasının ortağı ve yetkilisi T.S.'dir. Dava konusu iş kazasında yaralanan kazazede, kaza tarihinde 33 yaşındadır. 22.04.2013 tarihinde demirci ustası olarak alt işverene bağlı çalışmaya başlamıştır.

Dosya muhtevasında kazazede ve diğer çalışanlara kişisel koruyucu donanım verildiğini tevsik eden hiçbir belge ve kayda rastlanılmamıştır. Dinlenen tanık beyanlarında, işveren tarafından kişisel koruyucu donanımların, iş kazasının sonrasında verildiği ve kullanılmaya başlandığı beyan edilmektedir.

İşveren tarafından, kazazede O.B. ve diğer işçilere yaptıkları iş ve iş güvenliği ile ilgili eğitim verildiğine dair eğitim belgesi veya eğitim sertifikasına dosya muhtevasında rastlanılmamıştır. İş güvenliği eğitimlerinin kaza olayı sonrasında verildiği tanık beyanlarında yer almaktadır.

SGK Başkanlığı, Ankara Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü tarafından alınmış 17.09.2014 tarih ve 23444 sayılı, Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespitine İlişkin Kurul Kararı gereği, kazazedenin 21.06.2013 tarihinde geçirdiği iş kazası sonrası meslekte kazanma gücünü %8,1 oranında kaybettiğinden, 5510 sayılı yasanın 19. Maddesi gereği tarafına sürekli iş göremezlik geliri bağlanmamıştır. İzmir Adli Tıp Kurumu'nun, 07.04.2015 tarih ve 2015/5233 sayılı yazılarında da engellilik derecesi %10'un altında olduğundan gelir bağlanamayacağı belirtilmiştir.

Olay sonrasında Ceza Mahkemesi'nde ifadesi alınan tanıkların beyanlarından kazanın meydana geldiği ahşap rampa iskelenin iş yerindeki kalıpçılar tarafından yapıldığı, iskelenin yanlarında korkuluk olmadığı, iskelenin yalnız yürüme platformu olarak yapıldığı, yük taşımak için kurulmadığı, iskelenin alt taşıyıcı dikmelerinin olmadığı ve zemin ile birinci kat duvarına montajının yapıldığı belirtilmiştir.

Kazanın meydana geldiği iskeleye malzeme yüklenip yüklenmediği hakkında beyanlarda çelişkiler mevcuttur. Bazı ifadelerde iskele üzerine 1 ton civarında demir çubukların konulduğu ve burada yukarıya taşınmakta olduğu belirtilmesine rağmen kazalı ve bazı tanıklar demirlerin duvara dayalı olduğunu belirtmişlerdir. Kazanın meydana geldiği rampa iskelenin ne kadar yük taşıma kapasitesine sahip olduğuna dair bir levhanın çalışanların göreceği şekilde, iskele üzerinde olmadığı anlaşılmaktadır.

Bazı tanık beyanları ve kazalının işvereni tarafından, inşaatta yüklerin veya taşınacak malzemelerin uygun kaldırma araç ve ekipmanlarıyla yukarı çıkarıldığı, iskelenin yürüme platformu olarak kullanıldığı belirtilmesine rağmen kazalının ustabaşı olan A.E., demirlerin vinçle taşınması gerektiği ancak yetkililer tarafından verilmediği için elle taşıma yapıldığını, demir işi yapıldığı esnada vinç olmadığını, vinçin daha sonra duvar aşamasında geldiğini beyan etmiştir.

Dinlenen tanık beyanlarında belirtildiği şekliyle, zemin kat seviyesinden ikinci kat döşeme seviyesine bobcate denilen mini kazıcı, yükleyici iş makinesi ile demir iletmek teknik olarak yanlış, iş güvenliği açısından da riskleri olan tehlikeli bir işlemdir. Çünkü yapı işlerinde üst katlarda yürütülecek çalışmalarda kullanılacak malzemelerin taşınmasında kazıcı, yükleyici türü iş makinesi ile malzeme iletilmesi, iş güvenliği mevzuatına aykırıdır.

Binaya zemin seviyesinde, dışarıdan tek giriş noktası olan ve mezkûr iş kazasına sebebiyet veren ahşap eğimli rampanın, beyanları alınan bazı tanık ifadelerinde belirtildiği üzere sadece yürüme amaçlı yapıldığı görüşü, teknik olarak yürütülen işin nevi ve işin olağan akışına aykırıdır.

Kaza olayı irdelendiğinde;

Kazaya binanın yapımı sırasında kazılan ve iş kazasının olduğu tarih itibari ile henüz kapatılmamış, bina ile zemin arasında süreksizlik oluşturan temel çukuru üzerinde, inşaatın birinci katına çıkmak için kullanılan eğimli ahşap rampanın sağlam bir şekilde yapılmamasının,

İskele yapısının temel çukurunu geçtiği bölgede salınım ve göçmeye karşı alt kısmının uygun vasıflı malzemelerle desteklenmemesinin,

İskele kurulurken, gerekli hesaplamaların yapılmamasının,

İskelenin, konusunda ehil teknik eleman yönetim ve gözetiminde kurdurulmamasının,

Üzerine taşıyabileceği ağırlığın asılmamasının,

İskele yapısı üzerinde, iş güvenliği açısından uygunsuz ve tehlikeli çalışma şekline izin verilmesi, çalışanların kendi inisiyatifine bırakılmasının,

İş yerinde iş disiplininin sağlanmamasının, çalışmaların gözetim ve denetim altında yaptırılmamasının,

Rampa iskele üzerine malzeme yığılması ile taşınmaması belirtilmesine rağmen taşınması ile çalışmalar esnasında gerekli dikkat ve itinanın gösterilmemesinin neden olduğu belirlenmiştir.

Olayın meydana geliş tarzından, davalı alt işveren tarafından gerekli iş disiplini ve iş organizasyonunun sağlanmadığı, kazazede işçinin kendi inisiyatifine bırakıldığı, güvenli çalışmanın sağlanabilmesi için gerekli gözetim, denetim ve uyarı yapılmadığı anlaşılmaktadır. İşveren, işyerinde denetim, gözetim, kontrol, uyarı ve eğitim yükümlülüklerini yerine getirememiştir.

Dolayısıyla 6331 s. Kanun'un 4 ve 17. maddelerine, Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 3. maddesi ile 48. maddesine, Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği'nin 10. maddesine, EK-IV/A 10. maddesine, EK-IV/II. Bölüm 1. maddesine, 6. maddesine dayalı olarak işverene yüklenen sorumluluklara aykırı davranıldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle yükümlülüklerini yerine getirmeyen, iş yerinde alt işveren olarak faaliyet gösteren kazazede işçinin işvereni C.A. İnşaat şirketinin kusurlu olduğu tespit edilmiştir.

4857 s. Kanun m. 2 uyarınca, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin, işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekili T.S.'nin kaza tarihindeki görevi ve konumu gereği, işyerinde yürütülen tüm faaliyetlerde, işveren adına alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yerine getirilmesinden yükümlüdür. Sözleşme ile bağatlanmış taahhütleri altındaki yapım işinde gerekli önleyici ve koruyucu iş güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlamayan, işyerinde yapılan çalışmaların kontrol ve gözetimini yeterince yerine getirmeyen T.S.'nin kaza olayının meydana gelmesinde kusurlu olduğu tespit edilmiştir.

Asıl işveren 4857 s. Kanun m. 2 gereği, inşaat sahasında alt işveren durumunda olan firmaların çalışma alanında gerekli iş güvenliği tedbirlerini alıp almadıklarını kontrol etmek, eğer alınması gerekli önlemler var ise bunları alt işverene bildirerek, aldırarak yükümlüdür. Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı iş sağlığı ve güvenliği hükümleri nedeniyle bağımsız koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. Asıl işveren ve alt işveren işçiye karşı birlikte sorumludurlar. Meydana gelen iş kazasında asıl işveren, alt işverene alınacak iş güvenliği tedbirleri konusunda gerekli uyarıları yapmamış ve kontrol görevini tam olarak yerine getirmemiştir. Bu nedenlerle asıl işveren D.Y. Sanayi şirketi gerekli takip ve denetimi yeterince yapmayarak olayın meydana gelmesinde kusurludur.

Dava konusu iş kazasının nedenlerinden biri de, ahşap rampa iskelede sadece insan yürümesi ve katlara çıkmak için yapıldığının bilinmesi ve iskele üzerine malzeme yığılması ile taşınmaması belirtilmesine rağmen, iskele üzerine direkt olarak konulması da fazla miktarda demir malzemenin yaslanmak suretiyle konulması veya iskele üzerinden üst katlara elden ele iletilerek taşınmasıdır. Kazada bu ikazlara uyulmadığı belirlenmiştir. Çalışanlar bu nedenle 6331 s. Kanun m. 19'da belirtilen yükümlülükleri uymamaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda davalı işveren C.A. İnşaat firması %47 oranında, C.A. İnşaat firmasının ortağı ve yetkilisi T.S. %3 oranında, davalı asıl işveren D.Y. Sanayi Firması %20 oranında, kazazede işçi O.B. %30 oranında kusurludur. Bu hususlardaki olaya ilişkin kanaatimi belirtir, iş bu bilirkişi raporumu üç nüsha halinde Sayın Hakimliğin takdirine arz ederim. (27.01.2016)

IV.B.3. GEREKÇELİ KARAR

Davacı vekili tarafından davalı D.Y. Sanayi şirketi ve C.A. İnşaat şirketi aleyhine açılan asıl ve sigorta şirketi aleyhine açılan birleşen tazminat davasının İzmir 13. İş Mahkemesi'nde 2015/50 E. ve 2016/496 K. sayılı dosyada yapılan açık yargılaması sonucunda,

Gereği Düşünüldü:

Davacı vekili, vermiş olduğu asıl dava dilekçesinde gerçekleşen iş kazasına ilişkin müvekkilinin kusurunun bulunmadığını, müvekkilinin ayağında %8,10 daimi engellilik meydana geldiğini, müvekkilinin daha hayatının baharında olup şu anda topallayarak yürüdüğünü, müvekkilinin evli olup bakmakla yükümlü olduğu eşi ve çocuklarının bulunduğunu, davacının total olarak anıldığını ve toplumda bile rencide olduğunu, bu ve benzeri çekilen acı, endişe ve ızdıraplar nedeniyle davalı şirketlerden manevi tazminat talep ettiklerini, müvekkilinin kazadan sonra uzun süre Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde tedavi gördüğünü bir süre de evinde tedavi gördükten sonra işbaşı verildiğini, bu olaydan sonra

olayla ilgili SGK müfettişleri tarafından da inceleme yapıldığını belirterek, fazlaya dair hak ve alacakları saklı kalmak kaydıyla şimdilik 100,00 TL maddi tazminatın ve 50.000,00 TL manevi tazminatın davalılardan müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiş, birleşen dava dosyasında D.Y. Sanayi şirketi işçilerinin sigortalı olduklarını bu nedenle ilgili sigorta şirketinin de sorumluluğunun bulunduğunu belirterek 55.645,77 TL maddi tazminatın sigorta şirketinden tahsiline karar verilmesini talep etmiş, 18.04.2016 tarihli dilekçe ile asıl davada talep etmiş oldukları maddi tazminat miktarını ıslah sureti ile arttırmıştır.

Davalı D.Y. Sanayi şirketi vekili cevap dilekçesinde özetle davayı kabul etmediklerini, olayın meydana gelmesinde müvekkili şirketin hiçbir kusurunun, kastının ve ihmalinin olmadığını, davacının taşeron şirket C.A. İnşaat şirketi çalışanı iken talihsiz olayın meydana geldiğini, müvekkili şirketin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri, tüm güvenlik tedbirlerini aldığını, taşeronu olan C.A. İnşaat şirketine karşı denetim görevini de yerine getirdiğini buna rağmen talihsiz olayın gerçekleştiğini, olay günü davacının sadece yürüme amaçlı kullanılan iskeleyi yük taşıma amaçlı kullandığını ve yükleri kendisinin yerleştirdiğini, bu hususta ustabaşı tarafından uyarılmasına rağmen uyarıları dikkate almayan davacının kendi kusuru ile iskelenin çökmesine ve kazaya neden olduğunu, yetkili kişinin talimatını yerine getirmeyen davacının tam kusurlu olduğunu belirterek, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı C.A. İnşaat şirketi vekili cevap dilekçesinde özetle, davacının yürüme maksatlı kurulan iskelede demir taşınması ve neticesinde söz konusu iskelenin üzerine davacı tarafından dizilen demirlerin ağırlığına dayanamayarak çökmesi sonucu kazanın meydana geldiğini, davacının işverenin talimatıyla yanında çalışan birisiyle demiri iskeleden taşıdıkları beyanını kabul etmediklerini, yürüme maksatlı kurulan iskeleye demir dizerek çökmesine sebep olanın davacı olduğunu ve kendi kusuru neticesinde kazaya sebep olduğunu, davacı tarafca istenilen manevi tazminat miktarının hayatın olağan akışına ters düştüğünü, talep edilen tazminatın sebepsiz zenginleşmeye neden olacak tutarda olduğunu, davacının kazadan kısa bir süre sonra başka bir iş yerinde sigortalı olarak çalışmaya başladığını belirterek, davanın reddine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı G. Sigorta şirketinin vekili cevap dilekçesinde, davacının davayı davalı şirketlere karşı açtığını, davada kusur ve hesap bilirkişi incelemeleri yapıldığını, davalı D.Y. sanayi şirketinin işçilerinin müvekkili sigorta şirketine sigorta ettirildiğinden bahisle dava ikame ettiğini belirttiğini, davacı tarafın iddia ve taleplerinin haksız ve dayanaksız olduğunu, sigorta ettirenin D.Y. Sanayi şirketinin 28.01.2013 – 18.02.2016 tarihleri arasında İnşaat All Risk Sigortası ile müvekkili şirket nezdinde sigortalı olduğunu, bu sigortanın mahiyeti itibarı ile mal sigortası olup inşaat ve inşaatla kullanılan üretim girdilerinin sigorta kapsamına alındığını, söz

konusu poliçe ile bir takım ek sorumluluk teminatları da verilebildiğini, davacı tarafça belirtilen sigorta poliçesinde Üçüncü Şahıslara Karşı Mali Mesuliyet teminatı verilmiş ise de İşverenin Sorumluluk Sigortası kapsamında herhangi bir teminatın poliçede yer almadığını, müvekkili şirket tarafından temin edilen başka bir poliçenin de bulunmadığını, zarar gören işçinin davalı işverenlerin işçisi konumunda olup üçüncü şahıs olmadığını, davacı tarafın talebinin varsa işveren mali mesuliyet poliçesine yöneltilmesi gerekmekte olduğunu, Üçüncü Şahıslara Karşı Mali Mesuliyet Sigortası Genel Şartları'nın 3.A.3. maddesi gereğince işverene bir hizmet veya vekâlet akdi ile bağlı kimselerin uğrayacağı zararların açıkça teminat dışı bırakıldığını, davacı tarafın sigortalı işverene hizmet veya vekâlet ilişkisi ile bağlı bulunduğundan üçüncü şahıslara karşı mali mesuliyet teminatı kapsamında talep hakkı bulunmadığını, müvekkili şirket tarafından temin edilen poliçenin davacı taraf talepleri açısından herhangi bir teminat içermediğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davacı tarafından açılan dava, davacının davalılardan D.Y. Sanayi şirketinin asıl işveren olduğu işyerinde diğer davalı şirkete bağlı olarak çalışmakta iken geçirmiş olduğu iş kazası sebebi ile oluşan maluliyet sebebi ile meydana gelen maddi ve manevi zararın tahsiline ilişkindir. Mahkememizce yapılan ön inceleme duruşmasında taraf vekillerinin anlaşma ihtimalinin bulunmadığını beyan etmeleri sebebi ile taraflar arasındaki uyuşmazlık konuları tespit edilerek yargılamaya devam olunmuştur. Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının geçirmiş olduğu kaza sebebiyle davalıların kusurunun bulunup bulunmadığına ve davacının maddi ve manevi zararının bulunup bulunmadığına ilişkindir.

Mahkememizce yapılan yargılama sırasında davacının D.Y. Sanayi şirketinden iş alan C.A. İnşaat şirketinde demirci ustası olarak çalışmakta iken yürüme yolu olarak yapılan ahşap rampa iskelenin çökmesi sonucu iş kazası geçirerek yaralandığı, kazanın meydana gelmesinde mahkememizce alınan 27.01.2016 tarihli bilirkişi raporunda davalı C.A. İnşaat şirketinin %47, davalı asıl işveren D.Y. Yapı şirketinin %20, C.A. İnşaat şirketi yetkilisi T.S.'nin %3 oranında kusurlu olduğunun tespit edildiği, bilirkişi raporunun içeriği ve mahkememizde dinlenen tanık beyanları ile rapor içeriğinde işveren tarafından alınması gerektiği belirtilen önlemler ve yapılması gereken işlemlere göre rapor içeriğinin olayın oluş şekline uygun olduğu kanaatine varıldığından bu yönde başkaca inceleme ve araştırma yapılmasına gerek görülmemiş, iş kazası sonucu davacının %8,1 oranında maluliyetinin gerçekleştiği, maluliyet oranına göre ve davalıların kusur durumuna göre alınan aktüerya konusunda uzman bilirkişi raporunda maddi zararın 55.645,77 TL olduğunun tespit edildiği, raporda yasal düzenlemelere aykırı bir husus bulunmadığı, her ne kadar sigorta şirketi tarafından sorumluluklarının bulunmadığı belirtilse de D.Y. Sanayi şirketi tarafından yapılan İnşaat All Risk Sigorta Poliçesi'nin 4. Maddesi kapsamın-

da sorumluluğu bulunduğu görülmekle 55.645,77 TL zararın davalı sigorta şirketi poliçe limiti ile sorumlu olmak üzere davalılardan tahsiline,

Davacının meydana gelen olay nedeniyle duymuş olduğu elem ve acıdan dolayı, manevi tazminat da talep etmiş olması sebebi ile meydana gelen olay nedeni ile davacının duymuş olacağı elem ve acı da dikkate alınarak, kaza tarihinde yürürlükte bulunan eski Borçlar Kanunu m. 47 ile 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren TBK m. 56 hükümleri uyarınca bir miktar manevi tazminata da karar verilmesi gerektiği ve olayın oluş şekli, tarafların ekonomik ve sosyal durumları ile kusur durumları ve paranın satın alma gücü de dikkate alınarak takdiren 15.000,00 TL manevi tazminata karar verilmesi gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

Hüküm:

Yukarıda açıklanan nedenlerle davacı tarafça açılan asıl ve birleşen davanın KISMEN KABULÜ ile,

55.645,77 TL maddi tazminat ve 15.000,00 TL manevi tazminatın davalı sigorta şirketi poliçe limiti ile ve sadece maddi tazminattan sorumlu olmak üzere kaza tarihi olan 21.06.2013 tarihinden itibaren ve sigorta şirketi için birleşen dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte,

DAVALILARDAN MÜTESELSİLEN ALINARAK DAVACIYA VERİLMESİNE,

Fazla taleplerin reddine,

Alınması gereken 4.825,81 TL harçtan peşin alınan 551,18 TL'nin mahsubu ile eksik 4.274,63 TL harcın davalı sigorta şirketinin sorumlu olduğu miktarla orantılı olmak üzere davalılardan müteselsilen alınarak hazineye irat kaydına,

Davacı kendisini bir vekille temsil ettirmiş olduğundan karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre 6.471,04 TL maddi tazminattan dolayı, 1.800,00 TL manevi tazminattan dolayı olmak üzere toplam 8.271,04 TL vekâlet ücretinin davalı sigorta şirketi poliçe bitiminden dolayı sorumlu olduğu miktarda orantılı, maddi tazminat sebebiyle hükmedilen vekâlet ücretinden sorumlu olmak üzere davalılardan müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

Davalılar C.A. İnşaat şirketi ve D.Y. Sanayi şirketinin kendilerini vekille temsil ettirmiş olduklarından karar tarihinde yürürlükte olan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre reddedilen manevi tazminat miktarı üzerinden 1.800,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak, davalılara verilmesine, Davacı tarafından peşin yatırılan ve birleşen dosyadaki harç da dâhil olmak üzere 608,08 TL harcın davalı sigorta şirketinin sorumlu olduğu miktarla orantılı olmak üzere, sorumlu olarak davalılardan müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

Davacı tarafça yapılan ve aşığıda dökümü yazılı 810,00 TL yargılama giderinin yapılan giderlerin tamamı maddi tazminat yönünden de yapılması zorunlu giderlerden olması sebebiyle ve davalı sigorta şirketi aleyhine açılan davanın birleştirildiğı aşamaya göre sigorta şirketi 11,00 TL tebligat giderinden sorumlu olmak üzere tamamının davalılardan müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

Hükümden sonra yapılacak yargılama giderlerinin işlem yapılmasını talep eden tarafça karşılanmasına,

Bakiye gider avansı bulunması halinde karar kesinleştğinde yatıran tarafa iadesine dair verilen karar davalı sigorta şirketinin yokluğunda diğere taraf vekillerinin yüzlerine karşı kararın tebliğ tarihinden itibaren 8 gün içerisinde Bölge Adliye Mahkemesi'nde istinaf yolu açık olmak üzere açıkça okunup usulen anlatıldı. (06.10.2016)

Yargılama giderleri:

2 Bilirkişi ücreti = 600,00 TL

20 Tebligat masrafı = 194,00 TL

2 Müzekkere masrafı = 16,00 TL

Toplam = 810,00 TL

IV.B.4. İSTİNAF VE YARGITAY İNCELEMESİ SONUCU

İlk derece mahkemesince verilen yukarıda gerekçeli olarak yazılı karar henüz Bölge Adliye Mahkemesi'nin istinaf incelemesinde olup, sonuca bağlanmamıştır.

IV.B.5. YORUM

Ülkemizde iş kazalarının en yüksek sıklıkta meydana geldiğı sektörlerden biri olma özelliğine sahip olan inşaat sektöründe faaliyet gösteren bir firmada oluşan kaza olayına örnek teşkil eden kararda hem işverene hem de işçiye kusur yüklendiğı görülmektedir. Kusur oranlarına ilişkin alınan bilirkişi raporunda yapılan tespitler doğrultusunda inşaat alanı içerisinde yük taşımak için elverişli olmayıp bu amaçla değil yalnızca giriş çıkışların sağlanması için kurulan ahşap iskelenin üzerindeki işçinin, iskelenin çökmesi sonucu düşerek yaralanması şeklinde gerçekleşen bir iş kazası olayı bulunduğu anlaşılmaktadır. Kazazedenin işvereni açısından, eğimli ahşap iskelenin konusunda ehil ve yetkili teknik personele, uygun malzeme ile yaptırılmaması, inşaatın temel çukurunun üzerinin alttan sağlam bir şekilde desteklenmemesi, iskele üzerinde yük taşınması uygulamasıyla tehlikeli çalışma şekline izin ve-

rilmesi, iskelenin üzerine yük taşınamayacağına ilişkin bir uyarı levhası koymaması, tehlike yaratmayacak şekilde kaldırma ekipmanı ve teçhizatın işyerinde bulundurulmaması ve kullandırılmaması, riskleri büyük ve tehlikeli çalışma şekillerine müdahale etmemesi ve gerekli eğitimi işçilere sağlamaması suretiyle denetim, gözetim, kontrol, uyarı ve eğitim yükümlülüklerini yerine getirmemiş olması sebebiyle kusur yüklenmiş ve raporda belirtilen mevzuat hükümlerine aykırı davrandığı ortaya konulmuştur. Bunun yanı sıra kazazedenin işvereni olan C.A. İnşaat firmasının yetkilisi ve ortağı olan T.S.'nin de işveren vekili konumunda olduğu ancak önleyici ve koruyucu iş güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlamadığı ve kontrol ile gözetim yükümlülüğünü yerine getirmediği tespit edilerek kusurlu olduğu sonucuna varılmıştır. Asıl işveren olan D.Y. Sanayi şirketi de İş Kanunu'nun ikinci maddesinde belirtildiği üzere alt işverenin işçilerine karşı o iş yeriyle ilgili yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu ve iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine bağlı olarak bağımsız koruma yükümlülüğünü yerine getirmediği, alt işverene tedbirler konusunda gerekli uyarıları yapmadığı ve kontrol görevini tam olarak yerine getirmediği için kusurlu bulunmuştur.

Davalı tarafın yanı sıra, davacı kazazede de ahşap rampa iskelenin yalnızca insanların yürümesi için yapıldığını bilmesi ve iskele üzerine malzeme yığılmaması gerektiğinin kendisine belirtilmesine rağmen kazada demir malzemeyi iskeleye yaslaması, yani ikazlara uymaması nedeniyle kusurlu bulunmuştur.

Hem işverenlerin ihmali hem de işçinin tedbirsizliği nedeniyle ortaya büyük bir maddi ve manevi zarar meydana gelmiştir. Yine de çok daha büyük ve acı sonuçların meydana gelebilme ihtimalinin bulunduğu olayın vuku bulduğuna değinmek gerekmektedir. Nitekim kazaya ilişkin tutanakta inşaatın hala sıvama aşamasında olduğu ve etrafının inşaat malzemeleri ve demir yığınların dik halde bulunduğu bir şantiye görüldüğü belirtilmiştir. Yani işçinin daha yüksek oranda maluliyeti, hatta ve hatta ölümü ile sonuçlanabilecek bir çalışma ortamı bulunduğu açıktır.

Olay neticesinde yapılan yargılamada işçinin 4 metre düşmesi sonucu ağır derecede kemik kırığı meydana gelmesi ve bu nedenle %8,1 oranında maluliyetinin gerçekleşmesi nedeniyle 55.645,77 TL maddi ve kaza nedeniyle duymuş olduğu acı ve elemden ötürü 15.000,00 TL manevi zararının giderilmesi gerektiği hususunda karar verilmiştir. Ayrıca yargılama giderleri ve vekâlet ücretleri ile birlikte davalıların yaklaşık 100.000,00 TL bir maddi yükü omuzlamaları gerekmiş bulunmaktadır.

İşçi ve işveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda birlikte hareket etmeli, alınması gerekli önlem ve tedbirleri tartışmalı, değerlendirmeli ve işverenler tüm riskler ile tehlikeleri analiz ederek veya ettirerek ilgili işlemleri yaptıktan sonra işçiler alınan bu tedbirlere uygun bir

çalışma gerçekleştirmelidir. Aksi halde olayda da görüldüğü gibi, hem işverenler ağır maddi yükler altında ezilmekte hem de işçiler maddi ve manevi zararlarla karşılaşmaktadır.

IV.C. OLAY III

IV.C.1. TARAFLAR VE OLAYIN ÖZETİ

İş kazası sonucu sürekli iş göremez hale gelecek derecede maluliyet oluşmasına bağlı olarak maddi ve manevi tazminat talebiyle açılan davanın davacısı kazazede işçi F.A. iken davalı tarafta kazazedenin işvereni L.Ç. bulunmaktadır.

24.02.2012 günü saat 11.20 sıralarında Ç.D. Çiftliği'nde işçi olarak çalışan F.A.'nın iş yerinde kullandığı traktör ile kiraz ağaçlarının arasında çift sürerken bir anlık dikkatsizliği sonucu kiraz ağacı dalını fark edemeyerek çarpması ile iş kazası olayı meydana gelmiştir.

IV.C.2. KARARA ESAS BİLİRKİŞİ RAPORU

a) Kusur Oranları:

Dava konusu olay iş kazası tanımına tam olarak uymaktadır.

Kazazede F.A.'nın, traktör kullanmasını bildiği, çiftlik içerisinde yapılacak işler konusunda L.Ç.'den talimat aldığı, yaklaşık yedi yıldır burada çalıştığı ve işveren tarafından sigortasının yapılmadığını beyan ettiği görüldü.

F.A.'nın, alınan kati hekim raporunda şahsın almış olduğu yaranın basit tıbbi müdahale ile giderilemez nitelikte olduğu, hayatını tehlikeye sokmadığı, hayat fonksiyonlarını, hafif (1), orta (2-3) ve ağır (4-5-6) olarak sınıflandırıldığında, şahısta saptanan kırığın orta derecede (3) etkileyecek nitelikte olduğu anlaşıldı.

İzmir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nün 13.12.2012 tarihli raporunun değerlendirmelere ilişkin bölümünde F.A.'nın çiftlikte çalışmakta olduğu kanaatine varıldığından 5510 s. Kanun m.4/1,a kapsamında sigortalı sayılması gerektiği, sigortalının bedence zarara uğramasına sebep olan 24.02.2012 tarihli olayın iş kazası sayılması gerektiği, iş kazasının ve F.A.'nın çalıştırılmaya başlandığının yasal süresi içerisinde kuruma bildirilmemesi nedeniyle 5510 s. Kanun m. 21/2 ve m. 23'ün tatbik edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Olay tarihinde yürürlükte olan 4857 s. Kanun m. 77'ye göre, işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. 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. Dava dosyasının incelenmesinde, davacı F.A.'ya yapacak olduğu işin tehlike ve riskleri hakkında herhangi bir iş güvenliği eğitimi verildiği görülmemiştir. Davalı işverenin yükümlülüklerini tam olarak yerine getirmediği, kazaya sebebiyet veren işin yapılışı sırasında davacı F.A.'nın iş emniyeti açısından uygun hareket edip etmediğini ve kazaya sebep olan traktör ve rotovatörün güvenli bir şekilde kullanılıp kullanılmadığını bilmediği, kendisine iş güvenliği ve emniyetine ilişkin herhangi bir eğitim verilememiş olduğu anlaşılmaktadır. Bu gerekçeler nedeni ile davalı L.Ç.'nin meydana gelen iş kazasının yaralanma ile sonuçlanmasında kusur payı olduğu kanaati oluşmuştur.

Davacı F.A., olay tarihinde yaklaşık yedi yıldır iş yerinde çalışmakta ve kendi ifadesinden anlaşılacağı üzere B sınıfı ehliyeti vardır ve çift sürme işini ilk defa yapmamaktadır. Davacı F.A. yaptığı işin ve kullanmakta olduğu traktör ve rotovatörün tehlikelerini bilecek durumdadır. Çalışması sırasında traktör hareket halinde iken daha dikkatli davranması ve gerekli dikkat ve özeni göstermesi gerekirdi. 4857 s. Kanun m. 77'de işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymakla yükümlü oldukları belirtilmiştir. Gerekli dikkat ve özeni göstermemesi nedeniyle F.A.'nın kazanın meydana gelmesinde ve kendisinin yaralanmasında kusur payı bulunmaktadır.

Yukarıda yer alan tespit ve değerlendirmeler neticesinde, davacı F.A.'nın, açıklandığı şekilde olay esnasında dikkatsiz ve tedbirsiz davrandığı için iş kazasının oluşumunda %25 kusurlu olduğu, davalı işveren L.Ç.'nin 4857 s. Kanun ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerinin emrettiği hususları yerine getirmeyerek iş kazasının oluşumunda %75 kusurlu olduğu kanaatine varılmıştır.

Nihai takdir Sayın Mahkeme'ye ait olmak üzere takdirlerine saygılarımla arz ederim.
(09.06.2015)

b) Maddi Tazminat Hesabı:

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı İzmir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Kurum Sağlık Kurulu'nun 14.07.2015 tarihli ve 15820 sayılı Sağlık Kurulu Kararında, davacının E cetveline göre maluliyet oranının %40,20 olduğu, başka birisinin sürekli bakımına muhtaç olmadığı, SGK'nın 20.08.2015 tarihli Aylık Bağlama Kararı'na göre davacıya 01.06.2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 40.889,55 TL peşin sermaye değerli sürekli iş göremezlik aylığı bağlandığı görülmüştür. Ayrıca tedavi süreci boyunca işçiye toplam 1.625,84 TL geçici iş göremezlik ödemesi yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu geçici iş göremezlik demeleri ile bağlanan sürekli iş göremezlik gelirinin peşin sermaye değerleri, yapılacak olan tazminat hesaplamasında elde edilen miktardan mahsup edilecektir.

Dosya içerisinde, davacının aylık kazancına ilişkin belge sunulmadığından ve daha yüksek kazancı olduğu da iddia edilmediğinden yasal asgari ücretler üzerinden tazminat hesaplanacaktır. Ayrıca davacının 24.02.2012 tarihindeki yaşına göre, PMF 1931 yaşam tablosuna bakılarak davacının bakiye ömrü sonuna kadar elde edebileceği maddi tazminat miktarı hesaplanacaktır.

Davacının gelirlerine göre, bilinen dönem ile gelecekteki aktif dönem gelirlerinin hesabında yukarıda tespit edilen ücret esas alınacaktır. Kaza tarihinden 2016 yılı sonuna kadar asgari ücret miktarları belli olduğundan, bilinen dönem net asgari ücret üzerinden iskontosuz olarak hesaplanacaktır. Bu tarihten sonraki hesaplamalarda ise gelirler her yıl %10 arttırılıp %10 iskontoya tabi tutulacaktır.

Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre zarar görenin pasif dönem zararları asgari ücret esas alınmak suretiyle hesaplanmalıdır. Ayrıca bu dönemde fiili çalışma olmayacağından asgari geçim indiriminin asgari ücretten düşülmesi gerekir. Bilinen en son asgari ücret, asgari geçim indirimi düşüldükten sonra 1.300,00 TL'dir. Davacının aktif çalışması 01.02.2024 tarihinde sona erecektir. Bu tarihten itibaren pasif dönemde muhtemelen 10 yıl, 8 ay, 6 gün daha yaşayacağı varsayıldığından, davacının pasif dönemdeki aylık geliri 2.786,66 TL olup, bu dönemdeki kazançları her yıl %10 arttırılıp %10 iskontoya tabi tutularak hesaplanacaktır.

Buna göre, bilinen geçmiş dönem geliri 24.02.2012 tarihinden 31.12.2016 tarihine kadar toplamda 53.389,85 TL, iskontolu aktif dönem gelirleri 01.01.2017 tarihinden 01.02.2024 tarihine kadar toplam 112.682,25 TL ve iskontolu pasif dönem gelirleri 01.02.2024 tarihinden 07.10.2034 tarihine kadar toplamda 166.659,89 TL olmak üzere toplam sürekli iş göremezlikten kaynaklı zarar 332.732,69 TL şeklinde hesaplanmıştır. Bu toplam zararın %40,2 maluliyet ile oranladığımızda gerçek sürekli iş göremezlikten kaynaklı zarar 133.758,54 TL olacaktır. Bu miktar geçici iş göremezlik zararları olan 2.143,29 TL eklendiğinde davacının toplam zararı 135.901,83 TL olarak bulunacaktır. Son olarak davacının %75 oranında kusurlu olması nedeniyle %25 kusur indirimi yapılması ile ödenmesi gereken tazminat 101.926,37 TL olacak ve bundan da SGK tarafından yapılan ödemelerin peşin sermaye değerlerinin işverenin kusuru oranındaki kısmı olan (1.625,84'ün %75'i) 1.219,38 TL geçici iş göremezlik ödeneği ve (40.889,55'in %75'i) 30.667,16 TL düşüldüğünde sonuç tazminat miktarı 70.039,83 TL olarak bulunmuştur.

Davacı vekili tarafından, dava dilekçesinin ekinde 19.03.2012 tarihli 450,00 TL bedelli D.O firmasından almış olduğu korseye ilişkin fatura sunulmuş ve bununla birlikte tedavi için ulaşım giderleri talep edilmiş ancak ulaşım giderlerine ilişkin bir belge dosyaya sunulmamıştır. Bu nedenle ulaşım giderine ilişkin tespitte bulunulması mümkün olmamış ancak korse bedelinin

işverenin kusuruna isabet eden oranda tedavi gideri olarak sorumluluğu bulunacağı düşünülerek (450,00'ın %75'i) 337,50 TL işverenin sorumlu olacağı görüş ve kanaatindeyim.

Hukuki değerlendirme ve delillerin takdiri Sayın Mahkeme'ye ait olmak üzere, davacının anılan kazadan dolayı 70.377,33 TL tazminat alacağına dair raporumu saygı ile arz ederim. (01.03.2016)

IV.C.3. GEREKÇELİ KARAR

İzmir 13. İş Mahkemesi'nde 2014/279 E. ve 2016/327 K. sayılı dosyada görülen Tazminat (Ölüm ve Cismani Zarar Sebebiyle Açılan) davasının yapılan açık yargılamasının sonunda,

Gereği Düşünüldü:

Davacı vekili vermiş olduğu dava dilekçesinde özetle, müvekkilinin 28.05.2005 tarihinden kaza tarihine kadar Ç.D. çiftliğinde çalıştığını, 24.02.2012 tarihinde davalının talimatı ile kiraz ağaçlarının arasındaki toprağı sürerek çalışmaya devam ettiği sırada kullanmakta olduğu traktörün arkasındaki rotovatore bakarken kiraz ağacının dalına çarpması sonucu meydana gelen iş kazası neticesinde yaralandığını ve hastaneye kaldırıldığını, davalı L.Ç. hakkında kamu davası açıldığını, yapılan yargılama sonucu davalıya ceza verildiğini, meydana gelen iş kazasının oluşmasında davalının işe uygun traktör ve rotovator sağlamadığını ve diğer iş güvenlik önlemlerinin alınmaması sebebi ile asli kusurlu kabul edildiğini, müvekkilinin halen eski sağlığına kavuşmadığını, kaza tarihinden bugüne kadar çalışmadığını, çelik korse ile yürüyebildiğini, müvekkilinin asgari ücretle çalıştığını belirterek, meydana gelen olaydan dolayı müvekkilinin uğramış olduğu maddi ve manevi zarara ilişkin olarak, 500,00 TL maddi, 50.000,00 TL manevi tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiş, duruşmalardaki sözlü beyanlarında aynı taleplerini tekrarlar 02.05.2016 tarihli dilekçe ile maddi tazminat talebini 70.377,33 TL olarak arttırmıştır.

Davalı vekili yazılı ve sözlü cevaplarında, davacının müvekkilinin işçisi olmadığını, aralarında bir iş akdinin bulunmadığını, davacının yedi yıl kadar önce müvekkilinin kiraz bahçesinde bir süre işçi olarak çalıştıktan sonra 26.06.2006 tarihinde taraflar arasındaki iş akdinin feshedildiğini, iş akdinin feshedilmesinden sonra müvekkiline ait kiraz bahçesindeki evde oturmaya devam ettiğini, evinde oturduğu bu zaman diliminde zaman zaman bahçe işlerine yardımcı olduğunu, davacının iş buldukça çevre bahçelerde yevmiye karşılığında çalıştığını, davacının müvekkilinin bilgisi olmaksızın kendiliğinden traktörü depodan alarak bahçeyi sürmeye kalktığını, kazanın oluşumunda müvekkilinin kusurunun olmadığını, müvekkilinin kiraz bahçesinde kullandığı traktörün zaman zaman çevre kiraz bahçelerinde de kullanıldığını,

traktörün işe uygun olmadığı gerçeğe aykırı olduğunu, maddi ve manevi tazminat miktarlarının fahiş rakamlar olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkememizce yapılan yargılama sırasında tüm evraklar incelenmiş, tanıklar dinlenmiş, meydana gelen olayda tarafların kusur durumunun tespiti amacıyla iş güvenliği konusunda uzman bilirkişiden rapor alınmış ve davacının meydana gelen maluliyeti sebebiyle uğramış olduğu maddi zarar miktarının tespiti amacıyla aktüerya konusunda uzman bilirkişiden hesap raporu alınmıştır.

Davacı tarafından açılan dava, davacının, davalıya ait işyerinde çalışmakta iken geçirmiş olduğu iş kazası sebebi ile meydana gelen maluliyetinden dolayı uğradığı maddi ve manevi zararın tahsiline ilişkin tazminat davasıdır.

Taraf vekillerinin sulh olma ihtimallerinin bulunmadığını belirttikleri görülmekle taraflar arasındaki uyuşmazlık mahkememizce tespit edilerek, yargılamaya devam olunmuştur.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının geçirmiş olduğu kazadan dolayı davalının kusurunun bulunup bulunmadığına ve buna bağlı olarak davacı tarafın uğramış olduğu zarardan davalının sorumluluğunun bulunup bulunmadığına ilişkindir.

Her ne kadar davalı tarafça, davacı ve davalı arasında iş akdi bulunmadığı ileri sürülmüş ise de İzmir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü tarafından yapılan tahkikat sonucunda davacı ve davalı arasındaki ilişkinin hizmet ilişkisi olduğunun kabul edilmesi gerektiği ve buna bağlı olarak davacının geçirmiş olduğu kazanın iş kazası olduğunun tespitine karar verilmiş olması karşısında, davalı tarafın bu yöndeki savunmalarına itibar edilmemiştir.

Mahkememizce yapılan yargılama sırasında, iş güvenliği konusunda uzman bilirkişiden alınan raporda meydana gelen olayda, davacının %25, davalının ise %75 oranında kusurlu olduğunun tespit edildiği, İzmir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü tarafından yapılan tahkikat sonucunda kurum müfettişleri tarafından düzenlenen raporda da davalının %75, davacının %25 kusurlu olduğunun tespit edildiği, mahkememizce alınan bilirkişi raporunun içeriği ve mahkememizde dinlenen tanık beyanları ile rapor içeriğinde işveren tarafından alınması gereken önlemler ve yapılması gereken işlemlere göre rapor içeriğinin olayın oluş şekline uygun olduğu kanaatine varıldığından bu yönde başkaca inceleme ve araştırma yapılmasına gerek görülmemiş, meydana gelen olay sebebi ile davacının %40,2 oranında malul kaldığı, davacının kaza tarihinde asgari ücretle çalıştığı davacı tarafça belirtilmiş olduğu, dolayısıyla tarafların kusur durumlarının davacının maluliyet oranına ve davacının aylık almış olduğu ücret miktarına göre 01.03.2016 tarihinde aktüerya konusunda uzman bilirkişi tarafından düzenlenen rapor içeriğinden tespit edilen ve kurum tarafından bağlanan sürekli iş göremezlik ödeneği ile davacıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği miktarlarının mahsubu ile davacının 70.039,83

TL maddi zararının bulunduğunun ayrıca davacının kaza sebebi ile meydana gelen rahatsızlığından dolayı kullanmak zorunda olduğu korse bedelinin tedavi giderleri kapsamında 337,50 TL olarak tespit edildiği görülmekle, davacının toplam 70.377,33 TL zararının bulunduğu anlaşılacakla davalıdan tahsili gerekmiştir.

Davacının meydana gelen olay nedeni ile duymuş olduğu elem ve acıdan dolayı, manevi tazminat da talep etmiş olması sebebi ile meydana gelen olay nedeniyle davacının duymuş olacağı elem ve acı da dikkate alınarak, kaza tarihinde yürürlükte bulunan eski Borçlar Kanunu m. 47 ile 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren TBK m. 56 hükümleri uyarınca bir miktar manevi tazminata da karar verilmesi gerektiği ve olayın oluş şekli, tarafların ekonomik ve sosyal durumları ile kusur durumları ve paranın satın alma gücü de dikkate alınarak, takdiren 35.000,00 TL manevi tazminata karar verilmesi gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

Hüküm:

Yukarıda açıklanan nedenlerle davacı tarafça açılan davanın KISMEN KABULÜ ile, 70.377,33 TL maddi tazminat ile olayın oluş şekli, tarafların kusur durumu, günün ekonomik koşulları dikkate alınarak takdiren 35.000,00 TL manevi tazminatın olay tarihi olan 24.02.2012 tarihinden itibaren yasal faiziyle DAVALIDAN ALINARAK DAVACIYA VERİLMESİNE,

Manevi tazminata yönelik fazla taleplerin reddine,

Alınması gereken 7.198,33 TL harçtan peşin alınan 411,17 TL'nin mahsubu ile eksik 6.787,16 TL harcın davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

Davacı kendisini bir vekille temsil ettirmiş olduğundan karar tarihinden yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre 8.091,51 TL maddi tazminattan dolayı, 4.200,00 TL manevi tazminattan dolayı olmak üzere toplam 12.291,51 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Davalı kendisini bir vekille temsil ettirmiş olduğundan karar tarihinden yürürlükte olan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre reddedilen manevi tazminattan dolayı 1.800,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

Davacı tarafından peşin yatırılan 436,37 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Davacı tarafça yapılan ve aşağıda dökümü yazılı 636,00 TL yargılama giderinin kabul edilen kısım içinde yapılması zorunlu giderlerden olması sebebiyle davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Hükümden sonra yapılacak yargılama giderlerinin işlem yapılmasını talep eden tarafça karşılanmasına,

Bakiye gider avansı bulunması halinde karar kesinleştğinde yatıran tarafa iadesine dair verilen karar taraf vekillerinin yüzlerine karşı kararın tebliğ tarihinden itibaren 8 gün içinde Yargıtay'a temyiz yolu açık olmak üzere açıkça okunup usulen anlatıldı. (10.06.2016)

Yargılama Gideri Dökümü:

Bilirkişi ücreti = 600,00 TL

4 Tebligat gideri = 36,00 TL

Toplam = 636,00 TL

IV.C.4. İSTİNAF VE YARGITAY İNCELEMESİ SONUCU

İlk derece mahkemesince verilen yukarıda gerekçeli olarak yazılı karar henüz Yargıtay'ın temyiz incelemesinde olup, sonuca bağlanmamıştır.

IV.C.5. YORUM

Olay, çiftlikte kiraz ağaçlarının arasında traktör ve arkasında bağlı bulunan rotovator ile toprak sürmekte olan kazazedenin rotovator'e bakarken kiraz ağacı dalına çarpıp %40,2 oranla malul olması ile sonuçlanan bir iş kazasıdır. İşçinin dikkatsizliğinin olayda etkisinin önemli ölçüde olduğu görülmektedir ancak yine de bilirkişi raporunda da belirtildiği üzere işveren, işçiye herhangi bir iş güvenliği eğitimi verilmesini sağlamaması ve emniyet tedbirlerinin alınıp alınmadığını, işin güvenli bir biçimde yapılıp yapılmadığını denetlememesi nedenleriyle kusurlu bulunur.

Kusur oranları işçi için %25, işveren için %75 olarak bilirkişi raporu ile tespit edildikten sonra aktüerya konusunda uzman bilirkişinin raporunda maddi tazminatın hesabı, ölümlü iş kazasına ilişkin "Olay I" içerisindeki tazminat hesabına benzer şekilde gerçekleştirilmiştir. Öncelikle kazazedenin bakiye ömrü hesaplanmış, ardından Yargıtay'ın kabul ettiği hesaplama esaslarıyla aktif ve pasif dönem belirlenerek kişinin söz konusu dönemlerde elde edeceği gelirler belirlenmiştir.

Bu olayda kişi ölmeyip %40,2 maluliyete uğradığı için hesaplama sonucu elde edilen toplam miktar üzerinde bu oran uygulanarak oluşan gerçek zarar ortaya çıkarılmış ve kazadan

sonraki geçici iş göremezliğine dayalı zararı da eklenmiştir. Son olarak da bu miktardan davacı kazazedenin kendi kusurunun bulunması nedeniyle indirim yapılmış ve SGK ödemeleri de düşülerek işverenin sorumluluğu bulunan tazminat miktarı ortaya çıkarılmıştır. Tedavi gideri olarak sayılan, kazazedenin satın almak zorunda kaldığı korsenin bedeli de işverenin kusuru oranında sorumlu olduğu bir tazminat kalemi olarak sayılmış ve tespit edilen sonuç tazminat tutarı 70.377,33 TL olarak belirlenmiştir.

İlk derece mahkemesince yapılan değerlendirmede, bilirkişi raporu ile belirlenen maddi tazminat miktarı ve gerekçeler uygun bulunarak bunun yanında olayın oluş şekli, tarafların ekonomik durumları gibi olgular göz önünde tutulmuş ve 35.000,00 TL manevi tazminata karar verilmesi gerektiği şeklinde hüküm kurulmuştur.

Yargılama sonunda işveren açısından oluşan maddi yük, yargılama giderleri ile vekâlet ücretleri göz önüne alındığında ve daha da önemlisi, işçinin sigortalı olarak çalıştırılmadığının görülmesi ile iş kazası olayının SGK'ya bildirilmemesi nedenleriyle 5510 s. Kanun ve 6331 s. Kanun'un ilgili maddelerindeki yükümlülüklerinin ihlalinin oluşması sonucu idari para cezası ödemek, SGK'nın olaya ilişkin maliyet bedellerini karşılamak ve benzeri maliyet kalemlerini de eklersek olay sonucu 100.000,00 TL'den fazla bir miktardır.

İşçi açısından ise dikkatsizliği ve tehlikeli çalışması sebebiyle hayatının geri kalan kısmında vücut fonksiyonlarının belirtilen maluliyet oranı kadar düşmesi neticesi hem bedenen zarara uğraması hem de manevi acılar çekmesi gibi ağır sonuçlar meydana gelmiştir.

IV.D. SONUÇ

Tez çalışmamızın amacı, örnek dava dosyaları üzerinden iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan zararların, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı maliyetleri ile karşılaştırılması, sosyal taraflar üzerindeki maddi ve manevi yüklerinin ortaya konularak toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürüne katkıda bulunulması şeklinde ifade edilmişti. Tezin amacı doğrultusunda öncelikle hukuksal açıdan iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının çeşitli kanunlar içerisinde ve uluslararası örgütlerce yapılan tanımlarına değinilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin Milattan Önce 2600'lerden günümüze uzanan gelişiminden, Antik Mısır'dan Roma İmparatorluğu'na, birçok düşünürün ele aldığı konu olmasından ve sonrasında Sanayi Devrimi'nin gerçekleşmesiyle İngiltere'de başlatılan yasalastırma hareketlerinin Avrupa'nın diğer ülkeleri ile tüm dünyaya yayılmasından bahsedilmiştir. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin geçmişte hazırlanan hukuksal düzenlemeler sayılmış ve 4857 s. İş Kanunu içerisindeki ilgili hükümlerin yürürlükte bulunduğu dönemde birçok yönetmelikle desteklendiğinden söz edilmiştir. Günümüzde ise 6331 s. İş Sağlığı-

ğı ve Güvenliği Kanunu içerisinde genel anlamıyla olmakla birlikte detaylı bir Şekilde konunun düzenlendiği, yalnızca özel nitelik arz eden sektörlere veya belirli tarzda iş yerlerine ilişkin yönetmeliklerin bulunduğu görülmüştür.

Zarar kavramı açıklığa kavuŐturularak maddi zarar tanımı yapılmış, fark teorisi açıklanmış ve buna göre zarar verici olaydan önceki ve sonraki mal varlığı arasındaki farkın, maddi zararın konusu olan eksilmeyi ifade edeceği açıklanmıştır. İŞ kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan bedensel ve ruhsal zararların, aslında kişinin malvarlığı üzerinde dolaylı bir etki gösterdiğine değinilerek, her olay için farklı zarar kalemlerinin oluşabileceği ifade edilmiştir.

İŞverenlerin, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin sorumluluğunun doktrinde iki ana ayırmada değerlendirildiği, bunlardan ilkinin kusur sorumluluğu ve ikincisinin de kusursuz sorumluluk olduğu anlaşılmıştır. Yargıtay'ın değerlendirmesinin yıllar içerisinde farklılaŐtıđı, son olarak işverenin sorumluluğunun kusura dayalı olarak nitelendirilmesi gerektiği görüşünde olduğu görülmüştür. Nitekim, Yargıtay HGK, 03.02.2010 tarihli, 2010/21-36 E., 2010/67 K. numaralı kararı ve buna bağlı olarak hukuk dairelerince verilen diğer hükümler ile en güncel içtihatların bu yönde olduğu ortaya konulmuştur.

Kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk ayırımının yanı sıra işverenin sorumluluğunun TBK m. 49 düzenlemesi ile belirtilen genel hükümlere dayalı kusur sorumluluğu niteliğine sahip olması yanında TBK m. 417'ye dayalı sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk özelliği de gösterdiği, bu nedenle işinin tazminat davası açması durumunda hakların yarıŐması halinin oluşabileceği anlatılmıŐtır.

İŞverenin sorumluluğunun niteliğine ilişkin açıklamaların sonrasında söz konusu sorumluluğun kaynakları detaylıca incelenmiş, anayasal dayanaklar ve uluslararası kaynaklar belirtilerek, i mevzuatımızdaki çeşitli kanunlar eliyle yüklenen işveren sorumlulukları ortaya konulmuştur. Buna göre, öncelikle Türk Borçlar Kanunu ilgili hükümleri, İŞ Kanunu, İŞ Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda bulunan ilgili hükümler irdelenmiştir.

İŞverenin, çalıştırdığı işçilere karşı iş sözleşmesinden doğan ve TBK m. 417'de belirtilen temel borçlarından olan koruma ve gözetme borcuna dayalı olarak 6331 s. İŞ Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 4-7, 10-12 ve 14-18'de sayılan yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmek zorundadır. Buna karŐılıđ, işçilerin zen ve sadakat borcu ile düzenleme ve talimatlara uyma borcundan kaynaklı olarak, TBK m. 417/2'de de hüküm altına alındığı gibi, işçiler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenlerce alınan tedbirlere uygun davranmakla yükümlüdürler. Buna dayalı olarak da 6331 s. İŞ Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 19'da işçilerin konuya ilişkin sorumlulukları detaylı bir Şekilde düzenlenmekle birlikte aynı Kanun'un m. 13, m. 18 ve m. 20

gibi hükümleriyle işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin çalışmalara katılımı işlevi de gören bazı haklarla donatıldığı görülmüştür.

İşverenlerin, ilgili yükümlülüklerine aykırı davranmasının oluşturacağı maddi yüklerin detaylı bir şekilde açıklanması sonucu, öncelikle maddi tazminat sorumluluğundan bahsedilmiş, maddi tazminat davası tarafları, zararın belirlenmesi ve sorumluluğun kapsamının, ölümlü ve ölüm gerçekleşmemiş iş kazalarına göre değişeceği görülmüştür. TBK m. 53'te ölüme bağlı oluşan zarar kalemleri, m. 54'te ise bedensel zarara ilişkin olanlar görülmektedir. İşverenlerin bunlara göre işçinin ölümü ile sonuçlanan bir kazada kusuru bulunması durumunda, kazazede işçinin yakınlarına karşı destekten yoksun kalma zararları ve cenaze giderleri gibi kayıpları karşılamakla sorumlu olacağı görülmektedir.

Eğer kaza işçinin ölmesiyle sonuçlanmamışsa, yaşadığı bedensel zararlardan dolayı uğrayacağı ve işverence tazmin edilmesi gereken maddi kayıplar ise TBK m. 54'te başlıca çalışma gücünün azalması yahut yitirmesinden doğan, ekonomik geleceğinin sarsılmasına bağlı oluşan ve benzeri zararlar olarak sayılmıştır. Ayrıca işçinin bu bedensel zararlarına bağlı olarak duyacağı acı ve elem duygusu yahut işçinin ölümü halinde ailesinin karşı karşıya kalacağı üzüntü ve keder duygusunun, manevi tazminat ile kusurlu işverence giderilmesi gerekecektir.

İşverenin manevi yüküne ilişkin de yapılan açıklamalar sonucunda, kusuruyla iş kazası veya meslek hastalığı oluşmasına yol açan işverenlerin vicdani sebeplerle oluşan üzüntü, derin acı yanında kaza oluşması sonucu itibarının zedelenmesine bağlı utanç ve bunlar gibi ağır manevi zararlara uğramasının söz konusu olabileceği görülmektedir.

Sonrasında işçinin yükümlülüklerini ihmal etmesi durumunda karşılaşılabileceği bedensel zararlar ile bunlara bağlı oluşan maddi zararlara değinilmiştir. Kazanın oluşmasında kusurlu bulunan ve hayatını kaybetmeyen işçinin, kusuru oranında uğradığı maddi zarara katlanması gerekeceği anlaşılmakla birlikte yine söz konusu bedensel zararlar ve bunların hayatına etkisine bağlı olarak büyük manevi zararlara uğrayacağı görülmüştür. Kaza sonucu hayatını kaybeden ve kusurlu olan bir işçi söz konusu olduğunda, işveren veya üçüncü kişilerin yahut SGK'nın gidermekle zorunlu olmadığı tüm maddi ve manevi zararlara yakınlarının katlanmakla karşı karşıya olduğu belirtilmiştir.

Tüm bu işverenler, işçiler ile yakınlarının omuzlarındaki maddi ve manevi yükler yanında devletin ve toplumun katlanacağı ekonomik sonuçlar, manevi zararlar ve devlet açısından uluslararası alandaki sonuçlar ortaya konulmuştur. Maddi açıdan iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülkelere maliyetlerinin yaklaşık 1,25 trilyon dolar olduğu ve Türkiye'de söz konusu maliyetin 38 milyar TL olduğunun tahmin edildiği görülmüştür. 2016 yılının iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin maliyetlerinin anlaşılabilmesi için SGK verilerini içeren tablolar ve grafikler kullanılmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetlerine ilişkin yapılan bir

çalışma sonucunda gelecek yıllarda ekonomimize etkisinin değerlendirildiği iyimser, kötümser ve çalışmanın yapıldığı yılın koşullarına uygun senaryolar gösterilmiştir.

Toplum üzerindeki manevi yüklerle değinilmiş, yakın geçmişte yaşanan ve tüm toplumda büyük üzüntüler uyandıran, ülke genelinde yas ilan edilmesine sebebiyet verecek nitelikteki, Soma faciası gibi iş kazaları olaylarının etkileri irdelenmiştir.

Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin son üç yıla ait SGK verileri değerlendirilerek, toplamda yaklaşık 750 bin iş kazasının meydana geldiği ve kuruma bildirildiği görülmüş, tablo ve grafikler ile ölümlü iş kazaları ve ölüm ile sonuçlanmayan iş kazalarına ilişkin istatistikler paylaşılmıştır.

Uluslararası alanda ILO, WHO ve Avrupa Birliği gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmalar yürüten organizasyonlardan bahsedilmiş, Türkiye'nin iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakıldığında dünyadaki durumu belirtilmiştir. Bu bağlamda, ülkemizin iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelme sıklığı konusunda dünyada üçüncü, Avrupa'da birinci sırada olması olgusunun uluslararası alandaki etkileri, Türkiye'nin, konuya ilişkin olarak hangi konumda olduğu irdelenmiştir.

Son olarak tüm bu açıklamaları destekleyen örnek yargı kararları sunulmuş ve gerçekten de bilirkişi raporları ile tespit edilen, kaza olayına sebep olan olguların giderilmesi, yani tedbir alınması maliyetlerinin, meydana gelen iş kazası sonucunda mahkemelerce takdir edilen tazminatlar yanında çok az olduğu gözler önüne serilmiştir. Bir diğer yandan, işçilerin kolaya kaçmaları ve dikkatsizlikleri gibi anlık ve kötü sonuçları düşünüldüğünde değmeyecek nedenler ile kusurları oranında katlanmak zorunda oldukları maddi zararlarla birlikte belki de tüm hayatları boyunca malul kalmaları nedeniyle kendilerinin veya ölümleri sebebiyle yakınlarının yaşayacağı manevi zararların ortaya konulması sağlanmıştır. Aynı zamanda işverenin, işçilerini eğitmekle yükümlü olduğu ve bu eğitimlerin sağlanmaması durumunda ne gibi tehlikeli uygulamalar ile karşılaşılabilirdiği de örnek olaylarda irdelenmiştir. Tarafların kusurlarının dayandığı mevzuat hükümleri belirtilmiş, kusur oranlarının nasıl bilirkişilerce tespit edildiği ve maddi zararın hangi esaslara dayanılarak ve ne şekilde bilirkişilerce hesaplandığına örnek oluşturulmuştur.

Çalışmamızda, ceza hukuku ve idari yönden işveren sorumluluğunun bulunduğundan bahsetmekle yetinilmiş, ancak bunlara değinilmemiş, hukuksal anlamda tazmin sorumluluğu ile sınırlı kalmıştır.

Yukarıdaki tüm açıklamalar sonucunda, mevzuatımızda yeter sayıda, detaylı ve tarafların yükümlülüklerini ihlal etmemesi açısından caydırıcı olabilecek niteliklere sahip hükümler bulunmakla birlikte, işverenler ve işçilerde, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yeterince oluşmaması nedeniyle iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenemediği görülmektedir.

Bu bilincin oturması için, çeşitli kurumların çalışmaları söz konusu olmakta, firmalar arası iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi yarışmaları bile düzenlenmektedir ancak bununla birlikte tarafların halen yükümlülüklerine uygun hareket etmediği görülmektedir.

Öz olarak, hukukumuzda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yeterli olduğu ancak uygulamada bu kurallara riayet edilmesinin sağlanması için bazı adımlar atılması gerektiği sonucuna varılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasının temel sebeplerinden birisi olan maliyet unsuru yönünden, yargıya intikal etmiş tazminat davalarından üç örnek seçilerek, iş kazası niteliğindeki olayların hukuksal sebepleri ve sonuçları, taraflara maddi ve manevi yükleri açısından irdelenmiştir.

Emsal dosyaların incelenmesinden, işverenlerin tedbir ve önlemleri alma maliyetine, iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde ödemekle sorumlu olacağı tazminat bedelini tercih etmesinin bir yanığı olduğu ortaya konulmaktadır. Bu çalışmaların yaygınlaştırılarak kamuoyu ile paylaşılmasının, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- AKDENİZ Ayşe Ledün, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 72, Sayı: 2, (3-29), Yıl: 2014, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/97911>, (Erişim Tarihi: 12/03/2018) **(AKDENİZ: 2014)**
- AKIN Levent, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin, Ankara, 2001 **(AKIN: 2001)**
- AKPINAR Teoman, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ekin, Bursa, 2014 **(AKPINAR: 2014)**
- AKTAY A. Nizamettin, ARICI Kadir, SENYEN/KAPLAN E. Tuncay, *İş Hukuku*, Gazi, Ankara, 2013 **(AKTAY, ARICI, SENYEN/KAPLAN: 2013)**
- ALTAN Mehmet, *Cinayet Ekonomisinin Rekabet Anlayışı*, Bloomberg Businessweek Türkiye, 2012 **(ALTAN: 2012)**
- ARICI Kadir, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Sargın Ofset, Ankara, 1999 **(ARICI: 1999)**
- ARICI Kadir, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Gazi, Ankara, 2015 **(ARICI: 2015)**
- ATABEK Reşat, *İş Kazası ve Sigortası*, Erdini Basım ve Yayınevi, İstanbul 1978 **(ATABEK: 1978)**
- AYAN Mehmet, *Borçlar Hukuku (Genel Hükümler)*, Seçkin, Ankara, 2016 **(AYAN: 2016)**

- AYDINLI İbrahim, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Seçkin, Ankara, 2015 (**AYDINLI: 2015**)
- BALCI Mesut, *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması ve İçtihatlar*, Yetkin, Ankara, 2008 (**BALCI: 2008**)
- BAŞBOĞA ŞAHBAZ Zübeyde, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008
(**BAŞBOĞA: 2008**)
- BAYBORA Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış*, İş Sağlığı ve Güvenliği, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2012 (**BAYBORA: 2012**)
- BAYCIK Gaye, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Haklarında Yeni Düzenlemeler*, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 3, (105-170), Yıl: 2013 (**BAYCIK: 2013**)
- CANIKLIOĞLU Nurşen, *Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi*, Beta, İstanbul, 2002 (**CANIKLIOĞLU: 2002**)
- CEYLAN Davut, *Vicdan Kavramına Psikolojik ve Dini Yaklaşımlar*, Katre Uluslararası İnsan Araştırmaları Dergisi, Sayı: 3, (185-199), Yıl: 2017,
<http://dergipark.gov.tr/katre/issue/29636/318232>, (Erişim Tarihi: 20/04/2018)
(**CEYLAN: 2017**)
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Hukuki ve Cezai Sorumluluklar*, <https://www.csgb.gov.tr/media/6101/isg04.pdf>, (Erişim Tarihi: 10/03/2018) (**ÇSGB: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları**)
- ÇELİK Nuri, CANIKLIOĞLU Nurşen, CANBOLAT Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta, 2017 (**ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT: 2017**)

- ÇETİN Mustafa, KARATAY GÖGÜL Pelin, *Türkiye'deki İş Kazaları ve İşçi Ölümünün Ekonomik Boyutu ve Politika Önerisi*, Sosyoloji Konferansları, Sayı: 51, (1-29), Yıl: 2015, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/101349>, (Erişim Tarihi: 01/05/2018) **(ÇETİN, KARATAY: 2015)**
- ÇİÇEK Özal, ÖÇAL Mehmet, *Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 11, (106-129), Yıl: 2016 **(ÇİÇEK, ÖÇAL: 2016)**
- DEMİR Fevzi, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, Albi, İzmir, 2017 **(DEMİR: 2017)**
- DIMMOCK Mark, FISHER Andrew, *Ethics for A-Level*, Open Book Publishers, (157-167), Yıl: 2017, <http://www.jstor.org/stable/j.ctt1wc7r6j.13>, (Erişim Tarihi: 22/04/2018) **(DIMMOCK, FISHER: 2017)**
- DURDU Halil İbrahim, *İş Kazalarının Ekonomik Analizi ve Bazı Sektörler Bazında Değerlendirilmesi*, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı: 5, (67-91), Yıl: 2014, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/152176>, (Erişim Tarihi: 01/05/2018) **(DURDU: 2014)**
- EREN Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin, Ankara, 2017 **(EREN: 2017)**
- EREN Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, AÜHF Yayınları, Ankara, 1974 **(EREN: 1974)**
- ESER Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşveren Dışındaki Aktörlerin Rolü*, Ekin, Bursa, 2016 **(ESER: 2016)**
- FİŞEK A. Gürhan, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası*, Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı: 123, (6-10), Yıl: 2012 **(FİŞEK: 2012)**

- GENÇLER Ayhan, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uygulamaların Tarihi Gelişimi*, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 35, (16-29), Yıl: 2007 **(GENÇLER: 2007)**
- GEREK Hasan Nüvit, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, Eskişehir, 2008 **(GEREK: 2008)**
- GÜNEREN Ali, *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010 **(GÜNEREN: 2010)**
- GÜNEŞ Başak, *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkı*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011 **(GÜNEŞ: 2011)**
- GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, CANIKLIOĞLU Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta, İstanbul, 2014 **(GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU: 2014)**
- GÜZEL Ali, UGAN ÇATALKAYA Deniz, *İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 34, (157-188), Yıl: 2012 **(GÜZEL, UGAN: 2012)**
- *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi*,
<https://www.konya.edu.tr/storage/files/department/insaatmuhendisligi/editor/DersSayfaları/issagligi/ISGTarihiGelisimi.pdf>, (Erişim Tarihi: 05/03/2018)
(KONYA ÜNİVERSİTESİ: İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihi Gelişimi)
- *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye'de Tarihsel Gelişimi*,
<https://www.eforosgb.com/is-sagligi-ve-guvenliginin-turkiyedeki-tarihsel-gelisimi/>,
(Erişim Tarihi: 07/03/2018)
(EFOR: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye'de Tarihsel Gelişimi)
- KILKIŞ İlknur, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Dora, Bursa, 2014 **(KILKIŞ: 2014)**

- KOÇ Muzaffer, AKBIYIK Nihat, *Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri*, Akademik Yaklaşımlar Derneği, Cilt: 2, Sayı: 2, (129-175), Yıl: 2015, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/39469>, (Erişim Tarihi: 01/05/2018)

(KOÇ, AKBIYIK: 2015)

- KOÇ Sermet, CAN Muhammet, *Ölüm Kavramı ve Ölü Muayenesi*, Klinik Gelişim Dergisi, Cilt: 22, (11-22), Yıl: 2009, http://www.klinikgelisim.org.tr/eskisayi/klinik_2009_22/03.pdf, (Erişim Tarihi: 25/04/2018)

(KOÇ, CAN: 2009)

- KUZGUN Ersan, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan, 2010 **(KUZGUN: 2010)**

- LİMONCUOĞLU Alp, ŞİŞLİ Zeynep, ESER Dilek, “*Sosyal Devlet İlkesi*” ve “*Yaşam Hakkı*” Çerçevesinde “*İş Kazaları*”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Beta, İstanbul, Cilt: II, (1983-1998), Yıl: 2011

(LİMONCUOĞLU, ŞİŞLİ, ESER: 2011)

- NARMANLIOĞLU Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Beta, İstanbul, 2014

(NARMANLIOĞLU: 2014)

- OĞUZMAN M. Kemal, ÖZ M. Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-2*, Vedat, İstanbul, 2013 **(OĞUZMAN, ÖZ: 2013)**

- ORHAN Serdar, *İş Sağlık İlişkisi ve Belirleyicileri*, Sakarya Üniversitesi İş Sağlık İlişkisi ve Belirleyicileri Dersi,

<http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66134/42047/2->

[i%C5%9F_sa%C4%9Fl%C4%B1k_ili%C5%9Fkisi_ve_belirleyicileri.docx](http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66134/42047/2-i%C5%9F_sa%C4%9Fl%C4%B1k_ili%C5%9Fkisi_ve_belirleyicileri.docx), (Erişim Tarihi: 01/05/2018) **(ORHAN: İş Sağlık İlişkisi ve Belirleyicileri)**

- ÖÇAL Mehmet, ÇİÇEK Özal, *Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi*, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 16, (616-637), Yıl: 2017 **(ÖÇAL, ÇİÇEK: 2017)**
- ÖZCAN Durmuş, *Uygulamalı İş Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016 **(ÖZCAN: 2016)**
- ÖZDEMİR Erdem, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Vedat, İstanbul, 2014 **(ÖZDEMİR: 2014)**
- ÖZKANLI Ezgi, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Davası*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2015 **(ÖZKANLI: 2015)**
- ÖZTÜRK SARIBAY Gizem, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, Beta, İstanbul, 2015 **(ÖZTÜRK: 2015)**
- SERATLI Gaye Burcu, *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, Yetkin, Ankara, 2003 **(SERATLI: 2003)**
- SEYHAN STÖLB Güneş, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi*, İlya, İzmir, 2013 **(SEYHAN: 2013)**
- SÖZER Ali Nazım, *“Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları”*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Beta, İstanbul, Cilt: II, (1894-1917), Yıl: 2001 **(SÖZER: 2001)**
- SÖZER Ali Nazım, *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Beta, İstanbul, 2017 **(SÖZER: 2017)**
- SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, Beta, İstanbul, 2016 **(SÜZEK: 2016)**

- SÜZEK Sarper, *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara, 1985 (**SÜZEK: 1985**)
- TANDOĞAN Haluk, *Türk Mes'uliyet Hukuku*, Ajans-Türk Matbaası, Ankara, 1961 (**TANDOĞAN: 1961**)
- TANIR Ferdi, *Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakış*, Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 2009, Adana (**TANIR: 2009**)
- TAŞKENT Savaş, "*İş Kazası Kavramı*" Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Beta, İstanbul, Cilt: II, (1951 vd.), Yıl: 2001 (**TAŞKENT: 2001**)
- TERCIER Pierre, PICHONNAZ Pascal, DEVELİOĞLU Murat, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, On İki Levha, İstanbul, 2016 (**TERCIER, PICHONNAZ, DEVELİOĞLU: 2016**)
- TUNA Hacer, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı*, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1999 (**TUNA, 1999**)
- TUNÇOMAĞ Kenan, *Türk İş Hukuku, Cilt I: Borçlar Hukuku- Genel Hükümler*, Beta, İstanbul, 1976 (**TUNÇOMAĞ: 1976**)
- ULUSAN İlhan, *İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 1990 (**ULUSAN: 1990**)
- ÜNAL Mehmet, *Manevi Tazminat ve Bu Tazminat Çeşidinde Kusurun Rolü*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 35, Sayı: 1, (397-437), Yıl: 1951, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/307/2942.pdf>, (Erişim Tarihi: 15/03/2018) (**ÜNAL: 1951**)
- YAVUZ Cevdet, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Beta, İstanbul, 2014 (**YAVUZ: 2014**)

- YAVUZ Cevdet, *Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'na Göre "Kusursuz Sorumluluk" Halleri ve İlkeleri*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 4, (29-61), Yıl: 2008, <http://dergipark.gov.tr/download/issue-file/370>, (Erişim Tarihi: 21/03/2018)
(YAVUZ: 2008)

- YILMAZ Halil, *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*, Seçkin, Ankara, 2012 **(YILMAZ: 2012)**

- YİĞİT Abdulvahap, *İş Güvenliği*, Dora, Bursa, 2013 **(YİĞİT: 2013)**

- ZEVKLİLER Aydın, ERTAŞ Şeref, HAVUTÇU Ayşe, AYDOĞDU Murat, CUMALIOĞLU Emre, *6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler ve Özel Borç İlişkileri Ana İlkeler*, Barış Yayınları, İzmir, 2013 **(ZEVKLİLER, ERTAŞ, HAVUTÇU, AYDOĞDU, CUMALIOĞLU: 2013)**

İNTERNET ADRESLERİ

- <http://www.tdk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 14/03/2018)
- <https://www.konya.edu.tr/>, (Erişim Tarihi: 05/03/2018)
- <https://www.eforosgb.com/>, (Erişim Tarihi: 07/03/2018)
- <https://tez.yok.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 22/03/2018)
- <https://www.csgb.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 10/03/2018)
- <http://dergipark.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 01/05/2018)
- <https://www.saglik.im/>, (Erişim Tarihi: 13/03/2018)
- <http://dergiler.ankara.edu.tr/>, (Erişim Tarihi: 15/03/2018)
- <http://www.kazanci.com/>, (Erişim Tarihi: 07/06/2018)
- <http://www.ilo.org/>, (Erişim Tarihi: 13/05/2018)
- <https://sabis.sakarya.edu.tr/>, (Erişim Tarihi: 01/05/2018)
- <https://www.sbm.org.tr/>, (Erişim Tarihi: 15/05/2018)
- <http://www.jstor.org/>, (Erişim Tarihi: 22/04/2018)
- <http://www.klinikgelisim.org.tr/>, (Erişim Tarihi: 25/04/2018)
- <http://www.sgk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 06/05/2018)
- <http://www.tazminathukuku.com/>, (Erişim Tarihi: 31/05/2018)