

**T.C.**  
**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK (İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU)**  
**ANABİLİM DALI**

**İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİNİN**  
**İŞ KAZASINDAN DOĞAN CEZAI SORUMLULUĞU**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Çağla ERDOĞAN**

**Ankara-2015**

**T.C.**  
**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK (İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU)**  
**ANABİLİM DALI**

**İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİNİN**  
**İŞ KAZASINDAN DOĞAN CEZAI SORUMLULUĞU**

Yüksek Lisans Tezi

Çağla ERDOĞAN

Tez Danışmanı  
Yard. Doç. Dr. Gaye BAYCIK

Ankara-2015

## İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER .....	i
KISALTMALAR .....	vi
§ 1. GİRİŞ .....	1
§ 2. İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİ .....	6
I. İşveren ve işveren vekili kavramları .....	6
1. İşveren.....	6
a. Tanım.....	6
b. Soyut – somut işveren ayrımı ve cezai sorumluluk bakımından önemi ....	9
2. İşveren vekili.....	11
a. Tanım.....	11
b. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri .....	13
aa. İş güvenliği uzmanları .....	13
bb. İşyeri hekimleri .....	17
cc. İş güvenliği profesyonellerinin işveren vekili sıfatını taşıyıp taşımadığı sorunu ve cezai sorumluluk bakımından önemi.....	19
II. İşveren ve işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevleri .....	23
1. İşverenin kanundan doğan görevleri.....	24
a. Kanundan doğan görevlerin kapsamı .....	26
b. Kanundan doğan görevlerin yerine getirileceği yer.....	28
2. İşverenin toplu iş sözleşmesinden doğan görevleri .....	30
3. İşverenin bireysel iş sözleşmesinden doğan görevleri.....	32
4. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin genel görevleri ve sorumlulukları .....	36
§ 3. İŞ KAZASI .....	41
I. Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası .....	41
1. Tanım.....	41
2. Unsurlar .....	42
a. Dıştan gelen istenilmeyen bir olayın varlığı .....	42
b. Uygun nedensellik bağının varlığı.....	43
c. İşçinin zarara uğraması .....	46
3. İşverenin sorumluluğunun hukuki niteliği.....	46
II. Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası.....	48
1. Tanım.....	48

2.	Unsurlar .....	49
a.	5510 sayılı kanun anlamında sigortalı sayılma.....	49
b.	İş kazasına uğrama.....	50
c.	Kaza sonucu bedensel veya ruhsal bir zarara uğrama .....	52
d.	Kazayla zarar arasında uygun nedensellik bağı.....	53
III.	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki iş kazası tanımı .....	55
IV.	Ceza hukukunda kaza ve tesadüf (beklenmeyen hal) .....	56
§ 4.	İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİNİN CEZAI SORUMLULUĞU.....	59
I.	Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının ceza hukukunda yol açabileceği suçlar ve suçların maddi unsurları.....	59
1.	Suçların yasal dayanakları .....	60
a.	Taksir, bilinçli taksir ve olası kastı belirleyen hükümler.....	60
b.	Öldürme ve yaralama suçlarına ilişkin hükümler .....	61
2.	Öldürme ve yaralama suçlarında maddi unsur .....	62
a.	Hareket.....	63
b.	Nedensellik bağı .....	65
c.	Netice .....	66
d.	Hukuka aykırılık unsuru ve hukuka uygunluk nedenleri.....	67
aa.	Kanunun hükmü.....	67
bb.	Amirin emri.....	68
cc.	Meşru müdafaa .....	69
dd.	Zorunluluk hâli .....	69
ee.	Hakkın kullanılması.....	70
ff.	İlgilinin rızası.....	70
II.	Suçun faili olarak işveren ve işveren vekilleri .....	71
1.	Tüzel kişi işverenin suç faili olup olmayacağı sorunu.....	71
a.	Tüzel kişilerin ceza sorumluluğuna ilişkin görüşler .....	73
aa.	Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun aleyhindeki görüşler .....	73
bb.	Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun lehindeki görüşler.....	75
b.	Tüzel kişilerin ceza sorumluluğu konusunda Ceza Kanununun benimsediği sistem ve Anayasa Mahkemesinin Yaklaşımı .....	77
aa.	Ceza Kanununun benimsediği sistem .....	77
bb.	Anayasa Mahkemesinin yaklaşımı .....	78
c.	Tüzel kişilerin ceza sorumluluğu konusunda yabancı hukuk örnekleri... 81	
aa.	İngiltere.....	82
bb.	Kanada .....	86

cc.	Fransa.....	90
dd.	İspanya .....	95
d.	Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun iş kazaları açısından değerlendirilmesi.....	95
2.	Gerçek kişi işveren ve işveren vekillerinin failliği .....	99
a.	İşveren.....	99
aa.	Somut işverenin tespiti.....	100
bb.	İşverenlerin cezai sorumluluğunun kaynağı .....	105
cc.	Asıl işveren – alt işveren ilişkisinde cezai sorumluluk.....	108
dd.	Geçici (ödünç) iş ilişkisinde cezai sorumluluk .....	115
b.	İşveren vekili.....	119
aa.	İşveren vekilinin cezai sorumluluğu .....	119
bb.	Fransız hukukunda yetki devri (délégation) için aranan koşullar .....	124
aaa.	İşveren vekiline ilişkin koşullar .....	125
bbb.	Yetki devrinin konusuna ilişkin koşullar .....	127
c.	İş güvenliği profesyonellerinin cezai sorumluluğu.....	127
d.	İsnat yeteneğini etkileyen hallerin işveren ve vekillerinin cezai sorumluluğuna etkisi .....	133
aa.	Yaş küçüklüğü .....	133
bb.	Akıl hastalığı.....	134
cc.	Sağır ve dilsizlik .....	135
dd.	Geçici nedenler .....	135
III.	Suçun manevi unsuru .....	136
1.	Taksir .....	137
a.	Tanımı.....	137
b.	Hukuki temeli .....	137
c.	UNSURLARI .....	139
aa.	Taksirin cezalandırılacağı konusunda yasada hüküm bulunması .....	139
bb.	Dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlali.....	139
cc.	Neticenin öngörülebilir olması .....	141
dd.	Hareketin iradi olması.....	145
ee.	Meydana gelen neticenin istenmemesi .....	145
ff.	Nedensellik bağı .....	146
d.	Taksirli suçlarda şahsi cezasızlık sebebi ve cezadan indirim yapılmasını gerektiren sebep .....	150
e.	Taksirin türleri ve iş kazalarındaki görünüşleri.....	151

aa.	Basit taksir ve bilinçli taksir kavramları .....	151
bb.	Basit ve bilinçli taksirin iş kazalarındaki görünümü .....	153
aaa.	Bilinçli taksirin iş kazalarındaki yerine ilişkin görüşler ve Yargıtay uygulaması .....	154
bbb.	Basit taksirin iş kazalarındaki yerine ilişkin değerlendirme ve Yargıtay uygulaması .....	162
2.	Kast .....	166
a.	Olası kast.....	167
aa.	Kavram.....	167
bb.	Olası kastın bilinçli taksirle karşılaştırılması.....	168
cc.	Olası kastın iş kazaları açısından değerlendirilmesi .....	173
dd.	Olası kastın ceza hukukundaki diğer bazı kurumlarla ilişkisi ve iş kazaları bakımından değerlendirilmesi .....	176
aaa.	Öldürme ve yaralama suçlarının nitelikli hâlleri .....	176
bbb.	Neticesi sebebiyle ağırlaşan suçlar .....	177
ccc.	İştirak .....	179
b.	Kasten öldürme ve yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi suçları ....	179
3.	Kusurluluğu etkileyen hâllerin iş kazaları bağlamında ortaya çıkma olasılığı .....	181
a.	Zorlayıcı neden (mücbir sebep) .....	182
b.	Cebir (şiddet ve tehdit) .....	183
c.	Hata.....	183
d.	Sapma.....	184
e.	Haksız tahrik .....	184
IV.	Cezanın belirlenmesi ve hüküm .....	185
1.	Kamu davasına katılma.....	185
2.	Bilirkişilik .....	188
3.	Cezanın belirlenmesi ve bireyselleştirilmesi .....	190
4.	Seçenek yaptırımlar .....	193
5.	Güvenlik tedbirleri .....	194
6.	Tekerrür .....	196
7.	Şikâyetten vazgeçme.....	197
8.	Uzlaşma .....	200
9.	Hükmün açıklanmasının geri bırakılması .....	203
10.	Hapis cezasının ertelenmesi.....	207
11.	Cezalarla ilgili hükümlerin iş kazaları bakımından değerlendirmesi ....	210
§ 5.	SONUÇ .....	215

ÖZET.....	218
ABSTRACT.....	220
KAYNAKÇA.....	222

## KISALTMALAR

AIHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
ATAD	: Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
B.	: Baskı
bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
Cass. Crim.	: Cassation Criminelle
CD	: Ceza Dairesi
CEO	: Chief Executive Officer
CGK	: Ceza Genel Kurulu
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
CT	: Code du Travail
dn.	: dipnot
ed.	: edition
Ed.	: Editör
f.	: fıkra
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
İK	: İş Kanunu
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
m.	: madde



para.	: paragraf
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
TAAD	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TMK	: Türk Ticaret Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
Tr.	: Traduction
vd.	: ve devamı
Yarg.	: Yargıtay

## § 1. GİRİŞ

Yaşam, beden bütünlüğü ve sağlık haklarının çalışma yaşamındaki uzantısı iş sağlığı ve güvenliği hakkıdır. *“Herkesin yaşamını ve sağlığını güvence altına almak, kişinin yaşamını tehdit eden tehlikeleri önlemek zorunda bulunan devlet, bu anayasal görevinin doğal sonucu olarak işçilerin işyerindeki güvenliğini de sağlamak zorundadır.”*<sup>1</sup> İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanamadığı bir ortamda çalışan kişi için söz konusu haklar ancak kâğıt üzerinde var olacaktır.<sup>2</sup> İş sağlığı ve güvenliği hakkının çalışma hakkı ile ilişkisi ise Anayasa Mahkemesi’nin bir kararında *“Anayasa’nın 49. maddesinde, çalışmanın, herkesin hakkı ve ödevi olduğu belirtilmiş; Devlete, çalışanların yaşam düzeyini yükseltmek, çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı denetlemek, işsizliği gidermeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli önlemleri alma ödevi verilmiştir. Çalışanların yaşam düzeyinin yükseltilmesi ve çalışma yaşamının geliştirilmesi için çalışanların korunması ödevinin, çalışanların güvenli ve sağlıklı bir iş ortamında çalışmalarının temin edilmesini de kapsadığı açıktır.”* ifadeleriyle açıklanmıştır.<sup>3</sup> Devletin işçilerin sağlık ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin ödevlerinin diğer kaynakları ise taraf olunan uluslararası sözleşmelerdir.<sup>4</sup> İşçinin gözetilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması

---

<sup>1</sup>Süzek, İş Güvenliği, 21.

<sup>2</sup>Süzek, İş Güvenliği, 21-22.

<sup>3</sup>AYM, 14.5.2015, 2014/177, 2015/49, www.anayasa.gov.tr.

<sup>4</sup>Türkiye’nin taraf olduğu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ILO sözleşmeleri arasında 134 No’lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme, 152 No’lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme, 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 167 No’lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 176 No’lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 187 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi yer almaktadır. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>.

iş sözleşmesi ile işverene yüklenmiş bir borç olmakla beraber uygulamanın denetlenmesi ve güvence altına alınması devletin görevidir.<sup>5</sup>

Türkiye’de işçilerin çalışma yaşamında sağlık ve güvenliklerinin ve buna bağlı olarak yaşama haklarının korunmasında önemli eksiklikler bulunmaktadır. Bu durum her gün iş kazalarında işçilerin yaşamlarını yitirmesine yol açmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 2009 yılında 1171, 2010 yılında 1454, 2011 yılında 1710, 2012 yılında 745 işçi yaşamını iş kazalarında yitirmiştir.<sup>6</sup> Ülkemizde kayıt dışı istihdam olgusu da göz önünde bulundurulduğunda gerçek sayıların açıklananların üzerinde olduğu da düşünülmelidir.<sup>7</sup> Nitekim “*Sigortalı sigortasız tüm işçilerin/çalışanların ölümlerini; işyeri içinde veya dışında; çalışırken, işe gelip giderken veya barınırken... yani ‘iş ile ilgili’ tüm süreçlerde gerçekleşen ölümleri kayıt altına*” aldığını ifade eden İstanbul İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği Meclisinin verilerine göreyse “iş cinayetlerinde” 2012 yılında 878, 2013 yılında 1235, 2014 yılında 1886 kişi yaşamını yitirmiştir.<sup>8</sup> Kaldı ki bu veriler yalnızca ölümlerle sonuçlanan iş kazalarını kapsamaktadır; yaralanmayla sonuçlanan kazalar ve meslek hastalıklarına ilişkin verilere yer verilmemiştir.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup>Limoncuoğlu/Şişli/Eser, 1984.

<sup>6</sup>[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari).

<sup>7</sup>Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre Ekim 2014’te %35 (http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18632), Kasım 2014’te %33,9 (http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18634), Aralık 2014’te %33,2 (http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18635), Ocak 2015’te %32,4 (http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18636), Şubat 2015’te %31,7 (http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18637) olarak gerçekleşmiştir.

5510 sayılı yasanın 4-1/1 hükmü kapsamındaki aktif sigortalıların 2010 yılında işlemi tamamlanan iş kazası dosyalarının standardize iş kazası oranlarının faaliyet gruplarına dağılımına ilişkin verileri inceleyerek özellikle inşaat işlerindeki verilerin sağlıklı olmadığından hareketle verilere ihtiyatla yaklaşılması gerektiği yönünde, *Karadeniz*, 45.

<sup>8</sup>[http://guvenlicalisma.org/index.php?option=com\\_content&view=category&id=149&Itemid=236](http://guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=category&id=149&Itemid=236).

İstanbul İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi her ayın en geç ilk beş günü içerisinde bir ay evveline dair dijital, görsel, yazılı basından ve emek-meslek örgütlerinden edindiği bilgileri sistematize eden “İş Cinayetleri/Kazaları Raporu”nu [www.guvenlicalisma.org](http://www.guvenlicalisma.org) adresinden yayımlamaktadır.

<sup>9</sup>İş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistiksel verilerin yetersiz olduğu yönünde, *Akın*, Alt İşverenlik, 18.

Türkiye’de yakın geçmişte gerçekleşen ölümlü iş kazalarına ilişkin bu vahim tablo hem işverenlerin işçiyi gözetme borcuna aykırı hareket ettiklerinin hem de devletin uygulamayı denetleyerek yaşam hakkını güvence altına alma görevini gereğince yerine getirmekten uzak olduğunun bir göstergesidir.<sup>10</sup> Bu durumu teyit eden bir gelişme de 2015 yılında gerçekleştirilen 104. Uluslararası Çalışma Konferansında, Türkiye’nin taraf olduğu 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesinin uygulanmasının Aplikasyon Komitesinde tartışılmış olmasıdır. Komite, Türkiye’nin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu, 155 sayılı ILO Sözleşmesiyle uyumlu hâle getirmesini, iş güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan ulusal eylem planını ve bu çerçevede alınan önlemlerin etkililiğini değerlendirmesini, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kayıt ve izleme sistemlerini geliştirmesini, iş teftişlerinin sayısını artırmasını, yasa ve yönetmeliklere aykırılık hâlinde caydırıcı yaptırımlar uygulamasını, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin barışçıl ve hukuka uygun sendika faaliyetlerine müdahale etmekten kaçınmasını, tüm sosyal taraflarla gerçek bir diyalog kurmasını talep etmiştir. Komite kararı gereği, Türkiye’nin 155 sayılı sözleşmeye ilişkin raporunu da

---

<sup>10</sup>2012 yılında iş sağlığı ve güvenliği yönünden toplam 11.553 teftiş yapılmıştır; teftiş edilen işyerlerinde 1.069.662 işçi, 2.155 çırak çalışmaktadır. ([http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/faaliyetler/denetimfaaliyetleri/2012yilifaaliyetleri/genel\\_faaliyet](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/faaliyetler/denetimfaaliyetleri/2012yilifaaliyetleri/genel_faaliyet) ) 2013 yılında toplam 8858 teftiş yapılmış; 841.216 çalışan, 946 çırak ve 4.320 stajyere ulaşılmıştır. ([http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/faaliyetler/denetimfaaliyetleri/2013yilifaaliyetleri/genel\\_faaliyet](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/faaliyetler/denetimfaaliyetleri/2013yilifaaliyetleri/genel_faaliyet)) 2012 yılında 5510 sayılı kanunun 4/1-a hükmü kapsamındaki aktif sigortalı sayısı 12.527.337’dir. Bunların 11.939.620’si zorunlu sigortalı, 306.617’si çırak, 34.600 yurtdışı topluluk sigortalısı, 85.717 tarım sigortalısı, 160.783’ü isteğe bağlı sigortalı ve kısmi süreli çalışandır. 2013 yılında 5510 sayılı kanunun 4/1-a hükmü kapsamındaki aktif sigortalı sayısı 13.136.339’dir. Bunların 12.484.113’si zorunlu sigortalı, 320.730’si çırak, 34.987’si yurt dışı topluluk sigortalısı, 62.988’si tarım sigortalısı, 233.521’i isteğe bağlı sigortalı ve kısmi süreli çalışandır. 6331sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber iş teftişinin kapsamına giren memurlar ise 5510 sayılı kanunun 4/1-c hükmüne göre sigortalıdır ve bunları sayısı 2.823.400’dür. ([http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari)) Bu itibarla iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişlerde kayıtlı çalışanların %10’undan küçük bir kısmının denetim kapsamında kaldığı görülmektedir.

uzmanlar komitesine 2015 yılı içinde teslim etmesi gerekmektedir.<sup>11</sup> Komite kararları, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında hem mevzuattan hem de uygulamadan kaynaklanan sorunlar olduğunu göstermektedir.

İşveren ve işveren vekillerinin iş kazalarından kaynaklanan cezai sorumluluğu açısından ise, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle yaşamlarını yitirmeleri veya yaralanmalarının aynı zamanda öldürme ve yaralama suçlarını oluşturduğu ifade edilmelidir. Bir iş kazası meydana geldiğinde işverenin hukuki, idari ve cezai sorumlulukları ortaya çıkmaktadır. İşverenin özel hukuk sorumluluğu çeşitli bilimsel çalışmalara konu olmuşsa da cezai sorumluluğu konusundaki çalışmalar çok daha sınırlıdır. Oysa iş sağlığı ve güvenliğinin işverenler bakımından en ciddi sonucu cezai sorumlulukta kendini göstermektedir.<sup>12</sup>

Ceza hukuk sistemi, demokratik bir hukuk devletinde maddi eşitliğin sağlanması işlevini de üstlenmelidir. Bu bağlamda iş ve işçi güvenliğinin korunması konusunda da sosyal eşitliğin gerçekleşmesinin, yaşam hakkının herkes bakımından korunmasının bir aracı olabilmelidir. Geleneksel olarak işveren karşısında dezavantajlı konumda bulunan işçinin özel hukuk aracılığıyla olduğu kadar ceza hukuku aracılığıyla da korunmasının sağlanması gerekir.<sup>13</sup> Bu çalışmada işveren ve işveren vekilinin cezai sorumluluğu, ceza hukukunun işçinin korunmasına, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkı sağlayabileceği yönündeki bakış açısıyla hareket edilecektir.

---

<sup>11</sup>International Labour Conference 14 (Rev.) Provisional Record 104th Session Information and reports on the application of Conventions and Recommendations Report of the Committee on the Application of Standards Part II, 133. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_375764.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_375764.pdf).

<sup>12</sup>Akın, Cezai Sorumluluk, 212.

<sup>13</sup>Taşkın, 24.

İşverenin ve işveren vekilinin iş kazalarından doğan cezai sorumluluğu belirlenirken iş hukuku kurum ve kavramları büyük önem taşır. Esasen iş hukuku alanına ait olan bu çalışmada bir iş kazası gerçekleştikten sonraki soruşturma ve kovuşturma evrelerine ait bütün süreç değil, cezai sorumluluğunun belirlenmesine ilişkin temel konular ele alınmaya çalışılacaktır. Bu nedenle, çalışmada öncelikle işveren ve işveren vekili kavramlarına, kısaca “iş güvenliği profesyonelleri” olarak ifade edilecek olan ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği görevlendirilmesi gereken iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimleri ve diğer sağlık personelinin işveren vekili niteliği taşıyıp taşımadığı sorununa ve bu kişilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama görevlerine, ardından kaza ve iş kazası kavramlarının hukukun çeşitli dallarındaki anlamlarına yer verilecek, böylece çalışmanın temel kavramları açıklanacaktır. Daha sonra işveren ve işveren vekilinin cezai sorumluluğunda öldürme ve yaralama suçlarının maddi unsurlarına, failine ve manevi unsuruna ilişkin açıklamalara Yargıtay kararları ışığında yer verilecektir. Son olarak, iş kazaları sonucunda ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçları bakımından özel önem taşıyan ceza muhakemesi kurumlarına ve cezanın belirlenmesine ilişkin konular ele alınacaktır.

## § 2. İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİ

### I. İşveren ve işveren vekili kavramları

#### 1. İşveren

##### a. Tanım

İş Kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kuruma ve kuruluşlara işveren... denir.*” Yasadaki işçi tanımı, iş sözleşmesi esas alınarak;<sup>14</sup> işveren tanımı ise, işçi kavramı esas alınarak yapılmıştır.<sup>15</sup> Bu tanıma göre işveren olmak için işçi çalıştırmak yeterlidir; işçi çalıştıran kişinin gerçek veya tüzel kişi olması, tüzel kişiliğinin bulunup bulunmaması, özel hukuk veya kamu hukuku tüzel kişisi olması işveren sıfatının taşınması bakımından önem taşımamaktadır.<sup>16</sup> Bu nedenle işçi çalıştırmak koşuluyla, tüzel kişiliği olmayan adi şirket veya bakanlık da işverendir.<sup>17</sup>

İşveren sıfatına sahip olmak için işçi çalıştıran kişinin işyeri veya işletmenin maliki olması gerekmez.<sup>18</sup> Örneğin, işçi çalıştırdığı sürece işletmeyi kiralayarak işleten kişi veya asıl işverenin işyerinde işçi çalıştıran alt işveren de işveren sıfatını haizdir.<sup>19</sup> Deniz İş Kanununun 1. maddesine göre yasanın “*Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır. Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı*

<sup>14</sup>Esener, 47. Süzek, 121-122. Ekonomi,40.

<sup>15</sup>Süzek, 130. Mollamahmutoğlu/Astarlı, 164. Ekonomi, 50. Çelik, 41. Narmanlıoğlu, 109. Günay, 106. Tunçomağ/Centel, 57. Esener, 70.

<sup>16</sup>Rehbinder, 26. Mollamahmutoğlu/Astarlı, 166. Tunçomağ/Centel, 57. Wyler/Heinzer, 35.

<sup>17</sup>Engin, 32-33. Süzek, 130. Aydemir, 11-12. Narmanlıoğlu, 109-110.

<sup>18</sup>Çenberci, 136. Günay, 107. Aydemir, 12. Bu yönde Yarg. 9. HD. 10.11.1967 8386/10365, aktaran Çenberci, 136, dn. 100.

<sup>19</sup>Engin, 33. Süzek, 130.

yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır.” Yasanın 2. maddesinin 1. fıkrasının (A) bendinde ise işveren “*gemi sahibine veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimse*” olarak tanımlanmıştır. Yasadaki bu tanım da işverenin işyerinin malikinin olmasının gerekmediğini açıkça ortaya koymaktadır.<sup>20</sup>

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda işveren tanımı yapılmamış olmakla beraber yasanın 1. maddesine göre “*Bu Kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki ‘işçi’ tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir*”. Yasada işveren yapılmamış olsa da işverenin iş sözleşmesine dayanarak gazeteci çalıştıran kişi olduğu söylenebilir.<sup>21</sup> Borçlar Kanununda da işçi ve işveren tanımına yer verilmemiş; ancak hizmet sözleşmesi tanımlanmıştır; bu yasa bakımından da İş Kanunundaki işçi ve işveren tanımlarının benimsenebileceği kanımızca kabul edilmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ise işveren “*çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” olarak tanımlanmıştır (m. 3/1-ğ). Bu tanımda işçi yerine çalışan kavramına yer verilmesinin sebebi yasanın kapsamına işçi sıfatını taşımayan çalışanların da girmesidir. Yasanın

---

<sup>20</sup>Kar, 91.

<sup>21</sup>Narmanlıoğlu, 112. Engin, 34. Basın İş Kanununun 2. maddesine göre “*Birinci maddenin şümulü dahilinde bulunup da Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.*” Dolayısıyla yasa anlamındaki gazeteci tanımı ile gazeteci tanımından yola çıkılarak yapılan işveren tanımı söz konusu kamu tüzel kişileri ve çalıştırdığı işçiler bakımından geçerli olmayacaktır.



2. maddesinin ilk fıkrasına göre “*Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.*”

Görüldüğü gibi kapsam bakımından memurlar ve diğer kamu görevlileri ile işçiler arasında bir ayrıma gidilmemiştir.<sup>22</sup> Çalışan ise “*kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*” olarak tanımlanmıştır (m. 3/1-b). Dolayısıyla işçilerin yanında, işçi sıfatı taşımayan çırak ve stajyerler, Devlet Memurları Kanununa göre istihdam edilen memurlar, sözleşmeli personel ve geçici personeller çalışan tanımının kapsamındadır.<sup>23</sup> Yasadaki çalışan tanımının iş yasalarındaki işçi tanımına göre daha geniş olması işveren tanımının da genişlemesine sebep olmuştur.

Çalışmamızda, iş sözleşmesine dayalı olarak işçi istihdam eden işverenlerin iş kazalarından doğan cezai sorumluluğu incelenmektedir. Bu nedenle, işçi sıfatını taşımayan çalışanların uğrayacağı iş kazaları ve bundan doğan cezai sorumluluk ele alınmayacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun getirdiği işveren tanımı, bireysel iş yasaları anlamındaki işveren tanımını da kapsayıcı niteliktedir. Dolayısıyla yasada işverenlere getirilen yükümlülükler bireysel iş yasalarına ve Borçlar Kanununa göre işçi istihdam eden işverenler bakımından da geçerlidir.<sup>24</sup> Çalışmamız kapsamında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri bu konudaki temel yasal

---

<sup>22</sup>Ertürk, 14.

<sup>23</sup>Baycık, 107.

<sup>24</sup>İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2. maddesinin 2. fıkrasında yasanın kapsamı dışında kalan kişi ve faaliyetler “*a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri. b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri. c) Ev hizmetleri. ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar. d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.*” ile 6552 sayılı Kanunla eklenen e bendi ile “Denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hâlleri” olarak belirlenmiştir. AYM 14.5.2015 tarih ve 2014/177, 2015/49 sayılı kararıyla denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hâllerini 6331 sayılı yasanın kapsamı dışında tutan düzenlemeyi iptal etmiştir.

dayanak olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre belirlenecek olmakla beraber, çalışmada bu yasadaki geniş işveren tanımının değil, bireysel iş yasaları anlamındaki işveren tanımının esas alındığını belirtmek gerekir.

**b. Soyut – somut işveren ayrımı ve cezai sorumluluk bakımından önemi**

İş sözleşmesi, işverene işin görülmesini talep etme ve yönetim hakkına dayanarak işin görülmesine ve işçinin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlar verme hakkını tanır. Bir başka ifadeyle, işverenin iş görme ediminin alacaklısı ve işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme hakkının sahibi olma özelliklerini taşıdığı söylenebilir. Bununla birlikte, bazı durumlarda, işverenin emir ve talimat yetkisi bulunmayabilir; bu hâlde emir ve talimat yetkisine dayanılarak soyut–somut işveren ayrımına gidilmelidir. Buna göre, somut işveren, işin görülmesini talep etme hakkına sahip olmakla beraber emir ve talimat verme hakkını kullanamayan kişiyi; somut işveren ise emir ve talimat verme hakkını kullanan kişiyi ifade etmektedir. Örneğin, işletme sahibi küçük soyut işveren iken, emir ve talimat verme yetkisini kullanan yasal temsilcisi somut işverendir. Müflis işverenin işletmesi üzerinde tasarruf ve yönetim yetkisi bulunmadığından, yönetimi gerçekleştiren iflas masası, mirasçılar karşısında vasiyeti tenfiz memuru somut işveren niteliği taşır.<sup>25</sup> Bu örneklerde soyut işverenin hukuki işlem ehliyeti yoktur veya yasayla belli konular bakımından kısıtlanmıştır.<sup>26</sup> Yine emir ve talimat verme hakkını organları

<sup>25</sup>Süzek, 131-132. Engin, 116-119. Ekonomi, 50-51. Narmanlıoğlu, 110-111. Rehbinder, 26. Çelik, 41. Tunçomağ/Centel, 57-58. Günay, 111-112. Mollamahmutoğlu/Astarlı, 167.

<sup>26</sup>Engin, 120.

aracılığıyla kullanmak zorunda olan tüzel kişiler soyut işveren niteliği taşıırken bu yetkileri kullanan organ somut işverendir.<sup>27</sup>

Soyut-somut işveren ayrımı hem hukuki hem de cezai sorumluluk bakımından önem taşımaktadır. Hukuki sorumluluğun iş görme ediminin alacaklısı olan soyut işverene ait olduğu kabul edilmektedir.<sup>28</sup> Ceza sorumluluğunun temelinde ise kusur ilkesi yer almaktadır. Bu ilkenin anlamı ise kişinin ancak meydana gelen netice nedeniyle cezalandırılabilmesi ve başkasının fiilinden dolayı cezalandırılmamasıdır.<sup>29</sup> Soyut işverenin gerçek kişi olduğu durumlarda soyut işverenin, örneğin işletme sahibi küçüğün, yönetim yetkisi bulunmadığı için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma ve bunlara uyulmasını denetleme görev ve yetkisi de bulunmaz. Bu nedenle bir iş kazasının ortaya çıkmasında anılan kişilerin kusuru bulunamaz. Somut işveren yönetimle, dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri alma ve bunlara uyulmasını denetlemekle yükümlü olduğu için, eğer kusuru varsa, onun cezai sorumluluğuna gidilmesi mümkündür.<sup>30</sup> Gerçek kişi soyut işverenin cezai sorumluluğunun bulunduğu kabul edilmesi kusur ilkesiyle bağdaşmaz.<sup>31</sup> Soyut işverenin tüzel kişi olduğu durumlar bakımından, tüzel kişinin cezai sorumluluğunun bulunup bulunmadığı sorunu varılacak sonuç bakımından önem taşımaktadır. Söz konusu tartışmaya ileride yer verilecek olmakla beraber, Ceza Kanununda tüzel kişilerin ceza sorumluluğuna yer verilmediğini burada ifade etmek isteriz.<sup>32</sup>

---

<sup>27</sup>Süzek, 132-133. *Ekonomi*, 51. Aydemir, 14.

<sup>28</sup>Süzek, 140. *Narmanlıoğlu*, 111.

<sup>29</sup>Artuk/Gökçen/*Yenidünya*, 12.

<sup>30</sup>Süzek, 140-141. *Süzek*, Yaptırımlar, 174-175. *Engin*, 124.

<sup>31</sup>*Engin*, 126.

<sup>32</sup>Bkz. aşağıda bölüm §4,II,1.

## 2. İşveren vekili

### a. Tanım

İş Kanununun 2. maddesinin 4. fıkrasına göre “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.” Yasadaki tanımda işveren vekili sayılmak için işveren adına hareket etme ve işin, işyerinin, işletmenin yönetiminde görev alma unsurlarının bir arada arandığı görülmektedir.<sup>33</sup>

İşveren vekilinin işveren adına hareket etmesini işvereni temsil etmesi şeklinde anlamak gerekir. Borçlar Kanununun 40. maddesinin ilk fıkrasına göre “Yetkili bir temsilci tarafından bir başkası adına ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçları, doğrudan doğruya temsil olunanı bağlar.” İş Kanununun 2. maddesinin 4. fıkrasına göre “İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.” Bu hüküm, işveren ve işveren vekili arasında doğrudan temsil ilişkisinin bulunduğunu açıkça göstermektedir.<sup>34</sup> Borçlar Kanununun temsile ilişkin hükümleri işveren ve işveren vekili arasındaki temsil ilişkisi bakımından uygulama bulur.

İşveren ve vekili arasındaki temsil ilişkisinin hukuki dayanağının vekâlet sözleşmesi olması zorunlu değildir. İşveren ve işveren vekili arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanabilir; çifte görünümlü bir nitelik taşıyabilir. Nitekim, İş Kanununun 2. maddesinin 5. fıkrasında da işveren vekilliği sıfatının işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmadığı ifade edilmiştir. Kamu kuruluşlarındaki işveren vekillerinin kuruluşla aralarındaki ilişki ise kamu hukukunun memur

<sup>33</sup>Süzek, 167. Tuncay, 50. Ekonomi, 54.

<sup>34</sup>Süzek, 167. Mollamahmutoğlu/Astarlı, 212. Çenberci, 147. Aydemir, 86. Günay, 114. Akyiğit, 79. Yılmaz, 102-107. Esener, 75-76. İşveren vekilliğinin işveren temsilciliğinden ibaret olduğu yönünde Yarg. 9. HD. 14.10.1968, 8835/12837, aktaran Çenberci 147.

statüsüne dayanabilir.<sup>35</sup> İşveren ve işveren vekili arasındaki ilişkinin şirket sözleşmesine dayanması da mümkündür.<sup>36</sup>

İşveren vekilliğinin ikinci unsuru ise işin, işyerinin, işletmenin yönetiminde görev almaktır. Yasada işveren vekili sayılmak için yönetimin herhangi bir seviyesinde bulunmaya dair bir ifade yer almamaktadır; dolayısıyla işletmenin tamamını yöneten genel müdürler gibi işyerini yöneten müdürler ya da daha alt seviyede yönetimde görev alan ustabaşı, posta başı, şef gibi kişiler de işveren vekili sayılırlar.<sup>37</sup> Söz konusu koşulları taşıyan kişinin işveren vekili niteliğine sahip olması için işyeri veya işletmede kendisine verilen sıfatın önemi yoktur.<sup>38</sup>

İş Kanununun 2. maddesinin 5. fıkrasına göre “*Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.*” Söz konusu hükmü, sorumluluğun her bir işverenin görev ve yetki alanıyla sınırlı olduğu ve işveren için öngörülen tüm sorumlulukları kapsamadığı şeklinde anlamak gerekir.<sup>39</sup> İşveren vekillerinin iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusurları varsa cezai yönden sorumlu tutulmaları mümkündür.<sup>40</sup> Ancak işveren vekilinin sorumluluğunun doğması için işverence yapılan yetki devrinin ve yetkilerin devredildiği işveren vekilinin birtakım özellikleri taşınması gerekmektedir. Söz konusu özellikler aşağıda suçun faili açıklanırken ele alınacaktır.<sup>41</sup>

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ise işveren vekilleri bakımından

*“İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren*

---

<sup>35</sup>Tuncay, 60. Mollamahmutoğlu/Astarlı, 213.

<sup>36</sup>Narmanlıoğlu, 115.

<sup>37</sup>Mollamahmutoğlu/Astarlı, 214. Süzek, 168. Yılmaz, 26.

<sup>38</sup>Günay, 117.

<sup>39</sup>Çelik, 43. Durand/Vitu, 376. Süzek, 171-172. Narmanlıoğlu, 116. Ekonomi, 55. Mollamahmutoğlu/Astarlı, 214. Centel, Bireysel İş Hukuku, 70.

<sup>40</sup>Süzek, Yaptırımlar, 175.

<sup>41</sup>Bkz. aşağıda bölüm §4-II-2-b.

vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.” hükmü yer almaktadır. (m. 3/2) Bu tanımda İş Kanunundaki tanımdan farklı olarak işletmenin yönetiminde görev almaktan söz edilmemiştir; ancak belirtmek gerekir ki, 6331 sayılı yasada genel olarak işletme kavramına da yer verilmemiştir. Öte yandan bu tanım farklılığının uygulamada sorun yaratabileceği ifade edilmiştir.<sup>42</sup> İşveren vekillerinin yasanın uygulanması bakımından işveren sayılması açısından ise her bir işveren vekilinin ancak kendi görev alanına giren konulardan sorumlu olabileceği yönündeki açıklamalar geçerliliğini korumaktadır.<sup>43</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda düzenlenen yaptırımlar idari para cezalarıdır ve işverenin salt bu cezalardan kurtulmak için görünüşte işveren vekilleri ataması kendisini sorumluluktan kurtarmayacaktır.<sup>44</sup> Bu konuda ayrıntılı açıklamalara ileride işveren vekilinin cezai sorumluluğu başlığı altında yer verilecektir.<sup>45</sup>

## **b. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri**

### **aa. İş güvenliği uzmanları**

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte iş güvenliği uzmanı “iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman” olarak tanımlanmıştır (m. 4/1-f).<sup>46</sup> İş güvenliği uzmanlarını görevlendirme yükümlülüğü

---

<sup>42</sup>Aydın, 14.

<sup>43</sup>Yılmaz, 324.

<sup>44</sup>Yılmaz, 325.

<sup>45</sup>Bkz. aşağıda §4,II,2,b.

<sup>46</sup>RG: 29.12.2012, 28512.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde yer almaktadır. Bu hüküm bütün işverenlere işyerinde çalışan sayısına bakılmaksızın iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü getirmiştir. İşveren yükümlülüğünü, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı atayarak veya bu nitelikte çalışan yoksa ortak sağlık güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebileceği gibi kendisi aranan niteliklere veya belgeye sahipse işyerinde kendisi de aynı hizmeti verebilecektir. Yasanın 8. maddesinin 5. fıkrasına göre *“İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir.”* Söz konusu belgelerin verilmesine ilişkin şartlar, eğitim ve sınavlar ise yönetmelikte düzenlenmiştir. 6645 sayılı yasayla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6. maddesinin 5. fıkrasına eklenen cümleye göre *“Sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi meslekî unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının görev yapacağını ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar, Bakanlıkça belirlenir.”* Ülkemizde yaşanan maden kazalarından sonra getirilen söz konusu düzenleme gereği yönetmelikte belirlenecek sektörlerde görev yapabilecek uzmanlarının ilgili alanlarda eğitimi olan belirli meslek gruplarıyla sınırlandırılması iş güvenliğinin sağlanması bakımından faydalı olabilecektir.

4857 sayılı İş Kanununun mülga 81. maddesinde iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve sanayiden

sayılan işyerleri bakımından düzenlenmişken yürürlüğe giren yeni yasada iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğünün tüm işyerlerini çalışan sayısına bakılmaksızın kapsayacak şekilde genişletilmesi öğretide ülke gerçekleriyle bağdaşmadığı ve iş güvenliği uzmanlarının sayısının yeterli olmaması nedeniyle uygulamada güçlük doğuracağı sebebiyle eleştirilmiştir.<sup>47</sup> Yasa ve yönetmelikte iş güvenliği uzmanlarına ilişkin hükümlerde yapılan değişikliklerin eleştirileri doğruladığı görülmektedir; burada söz konusu değişikliklerin tamamına yer vermek mümkün değilse de kimi örneklerine yer vermek uygun olacaktır.

6331 sayılı Kanunun 6495 sayılı Kanunun 56. maddesiyle değişik 38. maddesinin a bendine göre kanunun “6 ve 7 nci maddeleri; 1) 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2016 tarihinde, 2) 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde, 3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,” yürürlüğe girer. Böylece yasanın yürürlük maddesinde yapılan değişiklikle iş güvenliği hizmetlerini düzenleyen 6. maddenin yürürlüğe giriş tarihi ertelenmiştir.

6331 sayılı Kanunun, 6645 Kanunun 6. maddesiyle değişik geçici 4. maddesinin 1. fıkrasına göre “Bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2018 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2017 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş

---

<sup>47</sup>Süzek, 899. *Alpagut*, 32. *Caniklioglu*, İş Güvenliği Uzmanı, 41-43.



sayılır.” Bu düzenlemeyle iş güvenliği uzmanlarına geçici süre bir üst tehlike sınıfında görev yapma olanağı tanınmıştır.

6495 sayılı Kanununun 55 maddesi ile 6331 sayılı Kanununun geçici 4. maddesine eklenen 2. fıkraya göre “Bakanlık, usul ve esaslarını belirlemek kaydıyla, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlara, Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmiş olan prim gün sayısı ile sahip oldukları belge sınıfı gibi hususları dikkate alarak üst sınıflardaki iş güvenliği uzmanlığı belgesi alabilmeleri için fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde kullanılmak şartıyla en fazla iki sınav hakkı verilmesine dair gerekli düzenlemeyi yapmaya yetkilidir.” İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin sınıflar arası yükselme başlıklı geçici 2. maddesinde ise prim ödeme şartına bağlı olarak bir üst sınıfa ait belgeyi almak için sınava girme hakkına ilişkin düzenleme yapılmıştır.<sup>48</sup> Söz konusu düzenlemelerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iş güvenliği uzmanlarına üst sınıflardaki iş güvenliği uzmanlığı belgesi alabilmeleri için sınav hakkı tanınmıştır.

6331 sayılı yasanın 6. maddesinin 1. fıkrasının a bendine 6552 sayılı yasayla eklenen cümle ile ondan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin işverenleri ve işveren vekillerine yasa ve yönetmelikte belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmasalar da Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütme imkânı tanınmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının sayısını artırmaya yönelik bu tür değişiklikler, uzmanların donanımlarının artmasına değil, aksine azalmasına sebep olmaktadır.

---

<sup>48</sup>İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (RG. 11.10.2013, 28792) ile getirilen değişiklikler ve eleştirileri için bkz. *Ocak*, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, 21-36.

Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının uygulamalı eğitim sürelerinin azlığı, uzmanlık sınıfları arasındaki geçiş imkânının genişliği, iş güvenliği uzmanı olabilecek meslek gruplarının genişletilmesi, eğitim ve sınav yükümlülüğüne tâbi olmaksızın uzman belgesi alabileceklerden bir bölümünün uygulama deneyimi konusundaki tereddütler karşısında, iş güvenliği uzmanlarının işçilerin can güvenliğini sağlayamaya yönelik görevlerini gereğince yerine getirmelerinin ne denli mümkün olduğu sorusu ortaya çıkmaktadır.<sup>49</sup> Öte yandan 6645 sayılı yasayla getirilen hüküm uyarınca maden ve inşaatla ilgili sektörlerde görev yapabilecek iş güvenliği uzmanlarının belirli mesleklere mensup olması yönünde bakanlıkça yapılacak düzenlemeler ilgili sektörlerde iş güvenliği üzerinde olumlu etki yapabilir.

#### **bb. İşyeri hekimleri**

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikteki tanıma göre *“iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim”* işyeri hekimidir (m. 4/1-g).<sup>50</sup> İş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğünün kapsamının genişletilmesine paralel bir gelişmeyle bütün işverenler işyeri hekimini görevlendirmekle yükümlü kılınmıştır. Ayrıca on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirilmesi gerekmektedir. Yönetmelikteki tanıma göre *“Diğer sağlık personeli: İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişiler”*dir (m. 4/1-b). İşverenler işyeri hekimini çalışanları arasından

<sup>49</sup>Ocak, 39-56. Ocak, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, 34-36. Kalkış ve diğerleri, 51-67.

<sup>50</sup>RG: 20.7.2013, 28713.

belirleyebileceği gibi, dışarıdan hizmet alabilir veya kendileri gerekli belge ve yeterliliklere sahiplerse bu görevi yerine getirebilirler (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 6/1-a). İşyeri hekimliği belgesinin alınma koşulları İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesinde, tehlike sınıflarına göre çalışma süreleri ise 12. maddesinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun mülga 81. maddesinde işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılması gereken işyerleri bakımından mevcuttu. Yeni yasada getirilen düzenleme de iş güvenliği uzmanı istihdamı konusunda ifade edilenlerle benzer şekilde düzenlemenin ülke gerçeklerine uygun olmadığı yönündeki eleştirilere konu olmuştur.<sup>51</sup> Yasanın yürürlük maddesinde yapılan değişiklik ile iş güvenliği hizmetlerini düzenleyen 6. maddenin yürürlüğe giriş tarihinin ertelenmesi düzenlemeye konu işyerleri bakımından işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünün de ertelenmesi anlamına gelmektedir.<sup>52</sup>

Yukarıda iş güvenliği uzmanlarının eğitim ve nitelikleri bakımından ifade edilen kaygıların işyeri hekimleri açısından geçerliliğini bir ölçüde yitirdiğini belirtmek gerekir. Zira iş güvenliği uzmanları gerçekte çok çeşitli mesleklere mensup olabilir ve uzmanlık belgeleri sınıfları arasındaki geçiş imkânı sebebiyle bu kişiler çok tehlikeli sınıfta bile görev yapma olanağı bulabilirken işyeri hekimlerinin tamamı hekimlik mesleğine mensuptur ve farklı tehlike sınıflarına göre bir ayrıma tâbi tutularak istihdam edilmemektedirler.

---

<sup>51</sup>Süzek, 905. *Alpagut*, 32. *Caniklioğlu*, İş Güvenliği Uzmanı, 41-43

<sup>52</sup>Bkz. §2,1,2,b,aa.

**cc. İş güvenliği profesyonellerinin işveren vekili sıfatını taşıyıp taşımadığı sorunu ve cezai sorumluluk bakımından önemi**

Yasa gereği çalıştırılan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin işveren vekili niteliği taşıdığı, öğretide iş güvenliği uzmanlarına ilişkin düzenlemelerin İş Kanununda yer aldığı dönemden beri ifade edilmektedir.<sup>53</sup> Bu görüşe göre, söz konusu kişiler işveren adına hareket ettiği ve işyerinin yönetiminde görev aldığı için işveren vekili niteliğini haizdir ve dolayısıyla işveren vekilleri için söz konusu olan yükümlülük ve sorumluluklara tâbidirler.<sup>54</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin çalışanların hak ve yükümlüklerini düzenleyen 8. maddesinde 3. fıkrasının a bendinde çalışanların, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatıyla ilgili talimatlarına uyması gerektiği yönündeki düzenleme de bu görüşü destekler niteliktedir.<sup>55</sup> Öğretideki bir diğer görüş ise iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işveren vekili sayılamayacağını savunmaktadır.<sup>56</sup> Bu iki görüşten birinin benimsenmesinin iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak mevzuat gereği görevlendirilmesi gereken diğer personelin cezai sorumluluğu bakımından doğuracağı anlamlar bakımından incelenmesi gerekmektedir.

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin görevlerine aşağıda değinilecek olmakla beraber, iş güvenliği uzmanının görevlerinin ilgili yönetmelikte işverene rehberlik etmek, risk değerlendirmesi yapmak, eğitim, bilgilendirme ve kayıt

---

<sup>53</sup>Süzek, 900, 906. Ocak, 19. Yılmaz, 136-137. Demircioğlu, 128. Akın, İşyerinin Örgütlenmesi, 24. Mollamahmutoğlu/Astarlı, 1243, 1246. Baskan, 26.

<sup>54</sup>Süzek, 900, 906.

<sup>55</sup>RG. 29.12.2012, 28512.

<sup>56</sup>Özdemir, 217-224.

faaliyetleri, ilgili birimlerle işbirliği olarak sıralandığı görülmektedir.<sup>57</sup> İşyeri hekimi açısından ise çalışma ortamının gözetimi görevinin yerini sağlık gözetimi almakta ve görevlerin içeriği bakımından da farklılıklar bulunmaktadır.<sup>58</sup> İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin işveren vekili sıfatını taşımayacağını ileri süren görüş, bu kişilerin işverenin yönetim hakkını kullanmadığı savına dayanmaktadır. Söz konusu kişilerin danışman niteliği taşıdığı ve işyerinde işçilere emir ve talimat vermediği ifade edilmektedir.<sup>59</sup> İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin, işveren ve işveren vekillerinden farklı olarak, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmek açısından sorumluluklarının bulunmadığı, görevlerinin danışmanlık nitelendirilebileceği ve bu görevlerini yönünden sorumluluklarının bulunduğu belirtilmektedir.<sup>60</sup> Bu görüşe göre, söz konusu kişilerin muhatapları işverendir, dolayısıyla çalışma ortamının gözetimini ya da sağlık gözetimini yapmak işçileri denetlemek anlamına gelmez; hekim ve uzman gözetim veya diğer süreçlerdeki gözlemlerini, uyarılarını işverene aktarır, işçilerin ne şekilde davranacağına dair talimat veremez. Ayrıca hekim veya uzmanın kısmi süreli çalıştığı durumlarda, denetimden sorumlu olduklarının kabul edilmesinin bu kişilerin işyerinde bulunmadığı zamanlarda işçilerin denetiminin yapılmayacağı şeklinde isabetsiz bir sonuca varılacağı ifade edilmektedir.<sup>61</sup> Buna göre, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin aynı zamanda işveren vekili sıfatı taşıması için işyerinde aynı zamanda bir

---

<sup>57</sup>İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG. 29.12.2012, 28512) m. 9.

<sup>58</sup>İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG. 20.7.2013, 28713), m. 9.

<sup>59</sup>Özdemir, 218-220.

<sup>60</sup>Kabakcı, 307, 309.

<sup>61</sup>Özdemir, 221-222.

yöneticilik görevi de taşıyor olması gerekir; ancak bu hâlde de her bir görev kendi içinde değerlendirmeye tâbi tutulmalıdır.<sup>62</sup>

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 2. fıkrasında 6645 sayılı yasayla yapılan değişiklik, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin mevzuatta yer alan görev ve yetkilerinin yasa koyucu tarafından ne şekilde değerlendirildiğinin anlaşılması bakımından yol gösterici olabilir. Anılan düzenlemenin 1. cümlesinde *“İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir.”* hükmüne yer verilmiştir. Bu hükümden, yasada söz konusu kişilerin işverene danışmanlık ve rehberlik eden kişiler olarak tanımlandığı anlaşılmaktadır. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin mevzuattaki görev ve yetkileri de göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu kişilerin iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi sıfatlarının onlara kendiliğinden işveren vekili sıfatı yüklemeyeceği; işveren vekili sıfatının ayrıca yönetimde görev alıp almadıklarının, birtakım icrai yetkilerinin bulunup bulunmadığına göre araştırılmasının gerekeceği sonucuna varılabilir.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının işveren vekili sıfatını haiz olmasalar dahi rehberlik etme ve risk değerlendirme süreçlerindeki hataları sebebiyle iş kazasına neden olmaları dolayısıyla cezai sorumluluklarının bulunacağı açıktır. Bu kişilerin aynı zamanda işveren vekili sıfatını haiz olduğu ve işçiler üzerinde yönetim hakkının bulunduğu durumlarda ise, işverenin bu kişilere yönetim hakkını

---

<sup>62</sup>Özdemir, 224.

kullanmalarını sağlayacak birtakım yetkileri de devretmesi gerekecektir; zira bu kişilere ilgili yönetmeliklerde bu kişilerin önerilerine veya tespitlerine aykırılık hâlinde işçilere talimat vermesini veya yaptırım uygulamasını sağlayacak bir yapı bulunmamaktadır.<sup>63</sup> Yetki devri ise bu kişilerle bağtlanacak sözleşmelerle yapılabilir. Öğretide bir görüşe göre, söz konusu kişilerin yetki ve sorumlulukları sözleşmelerle artırıp azaltılabilir.<sup>64</sup> Bir diğer görüş, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kamu hukuku karakterli olduğunu vurgulayarak, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlıklarını zedeleyebilecek hükümlerin geçersiz sayılması gerektiğini ifade etmektedir. Buna göre, uzman ve hekimlere yetki devri yapılması, onların işyerindeki hiyerarşik yapı içine dâhil olması anlamına geleceğinden, mesleki bağımsızlıklarını zedeleyebileceği ve sınırlı sürelerle çalışan bu kişilerin görevlerini fiilen yerine getirme imkânı

---

<sup>63</sup>İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesi iş güvenliği uzmanlarının yetkilerini belirlemektedir. “(1)İş güvenliği uzmanının yetkileri aşağıda belirtilmiştir: a) İşverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin, iş güvenliği uzmanı tarafından belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek. b) İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak. c) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek. ç) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak. (2) Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.” İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte yükümlülüklerle ilişkin 10. maddeye göre “(1) İşyeri hekiminin yetkileri aşağıda belirtilmiştir: a) (Mülga:RG-18/12/2014-29209) b) İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak. c) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek. ç) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak. (2) Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.”

<sup>64</sup>Ocak, 176. Demircioğlu, 127.

bulamayabileceği için uygun değildir.<sup>65</sup> Bu noktada, yönetmeliklerde yer alanlardan farklı denetim ve yaptırım uygulama gibi birtakım görevlerin, işyeri hekimlerine ve iş güvenliği uzmanlarına devredilmesi hâlinde cezai sorumluluğun doğabilmesi için ileride fail başlığı altında açıklanacak yetki devrinin koşullarının oluşmasının gerektiğini ifade etmek gerekir.<sup>66</sup> Yetki devri bakımından ise özellikle çalışma sürelerine ilişkin kaygılar da dikkate alınarak sonuca varılmalıdır. Sonuç olarak, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi sıfatına sahip kişinin, öncelikle bu görevlerden kaynaklanan yükümlülükleri bulunduğu ve bunların yerine getirilmemesi sebebiyle cezai sorumluluğunun doğabileceği; bu kişilerin aynı zamanda işveren vekili sıfatının bulunması hâlinde geçerli bir yetki devrinin bulunup bulunmadığının araştırılmasının gerekeceği söylenebilir. Söz konusu kişiler, işveren vekili niteliklerini taşımadıkları hâlde bu şekilde adlandırılacak olurlarsa bu tek başına sorumluluklarının artması anlamına gelmeyecektir.

## **II. İşveren ve işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevleri**

İşverenin işçiyi gözetme borcu, işverenin işçiye yardımcı olmasını, onun çıkarlarını zedeleyecek davranışlardan kaçınmasının ve işi dolayısıyla uğrayabileceği zararları engellemeyi içeren geniş kapsamlı bir borçtur.<sup>67</sup> Bu borcun kaynağı iş sözleşmesinin taraflar arasında kurduğu kişisel ilişki ve işçinin sözleşmeyle şahsını da taahhüt altına sokmasıyla açıklanmakta ve sınırlarının dürüstlük kuralıyla belirlenebileceği ifade edilmektedir.<sup>68</sup> Dar anlamda işçiyi gözetme borcunun

---

<sup>65</sup>Özdemir, 164-165. İş sağlığı ve güvenliği hukukunun kamu hukuku karakterli olduğuna ilişkin olarak ayrıca bkz. Kabakcı, İSG'nin Hukuk Sistemindeki Yeri, 264-265.

<sup>66</sup>Bkz. §4-II-2-b.

<sup>67</sup>Süzek, 400. Güzel/Ugan Çatalkaya, 168.

<sup>68</sup>Süzek, 400.



kapsamında işçinin yaşamının, sağlığının ve beden bütünlüğünün korunmasına yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu yer almaktadır.<sup>69</sup> Bu kısımda bu borcun kanunlardaki, toplu iş sözleşmeleri ve bireysel iş sözleşmelerindeki dayanaklarından ve bunların işveren için doğurduğu genel görevlerden söz edilecek; ancak bu konudaki her bir göreve ayrıca yer verilmeyecektir. Ayrıca iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin görev ve sorumluluklarına kısaca değinilecektir.

### **1. İşverenin kanundan doğan görevleri**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu, İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerini yürürlükten kaldırmış ve bu alandaki temel yasal dayanak haline gelmiştir.<sup>70</sup> Bu itibarla, işçi çalıştıran tüm işverenler yasanın 2. maddesindeki istisnalar dışında, 6331 sayılı Kanuna tâbidir. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliği konusunda hüküm bulunmamaktadır. Borçlar Kanununda ise tek bir maddede işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüğüne yer verilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinin ilk fıkrasına göre “*İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü*”dür. İşverenin söz konusu yükümlülüğüne uymak için yerine getirmesi gereken görevler de sayılmıştır. Buna göre işveren, “*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. İşyerinde alınan iş sağlığı*

---

<sup>69</sup>Süzek, 407. Urhanoğlu Cengiz, 1963. Mollamahmutoğlu/Astarlı, 1197.

<sup>70</sup>Akın, Alt İşverenlik, 37. Söz konusu hükümler m. 2/4, m. 63/4, m. 69/4-6, m. 77-89, m. 95, m. 105 ve geçici m. 2'dir.

ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.” İşverenin 4. maddede ifade edilen genel yükümlülüğü kapsamındaki görevlerine ilişkin düzenlemelere yasada yer verilmiş ve daha ayrıntılı düzenlemeler de yönetmeliklere bırakılmıştır. 6331 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden sonra çıkarılan çok sayıda yönetmelik iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın birer parçası olarak işverenin görevlerini belirlemektedir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunun bir diğer kaynağı ise Borçlar Kanunudur. Yasanın 417. maddesinin ikinci fıkrasına göre “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.” Bu düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsam dışında tuttuğu Borçlar Kanununa göre ev hizmetlerinde çalışan işçiler bakımından iş sağlığı ve güvenliği kurallarının yasal dayanağıdır.<sup>71</sup> Ayrıca 6552 sayılı kanunla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2. maddesine yapılan ekleme ile “Denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrişer hâlleri” de 6331 sayılı yasanın kapsamından çıkarılmıştı. Bu düzenlemenin ardından Borçlar Kanunu, söz konusu istisna bakımından da konunun

---

<sup>71</sup>İş Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının e bendine göre ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanununun kapsamı dışındadır. Baycık, 110. Ev hizmetlerinde çalışanların 6331 sayılı kanun kapsamı dışında tutulmasının isabetsiz olduğu yönünde Ertürk, 14. Ev hizmetlerinde çalışanların kapsam dışı tutulmasını kural olarak isabetli bulmakla beraber, Borçlar Kanunun uyarınca iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü önlemi alma borcunun kapsamının belirlenmesinde 6331 sayılı yasanın 4 ve 5. maddelerinin kıyasen dikkate alınması gerektiği yönünde bkz. Caniklioğlu, 34.

yasal dayanağı hâline gelmişti. Ancak Anayasa Mahkemesi söz konusu düzenlemeyi iptal etmiş ve bunun sonucunda denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hâlleri tekrar 6331 sayılı yasanın kapsamına girmiştir.<sup>72</sup>

#### a. Kanundan doğan görevlerin kapsamı

Hem İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinde hem de Borçlar Kanununun 417. maddesinde işverenin her türlü tedbiri almasının gerektiği açıkça düzenlenmektedir. Bunun anlamı, mevzuatta yer verilmemiş olsa dahi gelişen bilim ve teknolojinin getirdiği imkânlar sayesinde ortaya çıkan yeni önlemlerin alınmasının işverenin yükümlülüğü olduğudur. Dolayısıyla işverenlerin gelişmeleri takip etme ve bunları işyerlerinde uygulama sorumluluğu bulunmaktadır.<sup>73</sup> Yargıtay içtihadı da, işverenin yalnızca mevzuatta yer alan önlemleri almasının her zaman iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunu tam olarak yerine getirdiği anlamına gelmediği yönündedir.<sup>74</sup>

Yasaların işverene yüklediği iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri alma görevi, aynı zamanda iş sözleşmesinin karşı tarafı olan işçiye karşı yerine getirmesi gereken bir borçtur. Bu borcun gereğince yerine getirilip getirilmediğinin belirlenmesi bakımından ise objektif bir ölçütten yola çıkılmaktadır.

---

<sup>72</sup>AYM, 4.5.2015, 2014/177, 2015/49. [www.anayasa.gov.tr](http://www.anayasa.gov.tr). Mahkeme kararında “6331 sayılı Kanun’da öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesinin armatörler için maliyeti artırıcı bir unsur olduğu ve bu durumun, Türk armatörlerinin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler alınmasını zorunlu kılmayan ülkelere ait işletmeler karşısında rekabet gücünü belli ölçüde azalttığı muhakkaktır. Ancak deniz adamlarının yaşamını ve sağlığını doğrudan etkileyen iş güvenliği ve işçi sağlığı tedbirlerinin alınmasının, maliyetlerin azaltılması ve armatörlerin rekabet gücünün artırılmasına feda edilmesi Anayasa’da güvenceye bağlanan yaşam hakkını ihlal etmektedir.” ifadeleriyle yaşam hakkının rekabet gücünün önünde tutulması gerektiğini isabetle ortaya koymuştur.

<sup>73</sup>Süzek, 409. *Ekonomi*, 155. *Narmanlıoğlu*, 323. *Çelik*, 173. *Akın*, 61. *Seratlı*, 24. *Eren*, 41. *Başterzi*, 2009 Değerlendirme, 99. *GüzelUgan Çatalkaya*, 171. *Urhanoglu Cengiz*, 1966-1967.

<sup>74</sup>Yarg. HGK. 16.6.2004 21-365/369, Yarg. HGK, 16.10.1985, 1985/10-197, 1985/82,. Yarg. 10. HD. 9.11.1998 7518/7851, Kazancı Mevzuat ve İctihat Bilgi Bankası. Yarg. 10. HD. 27.5.2008, 2626/7283, Yarg. 10. HD. 4.3.2008, 6310/2821. *Güzel*, 2008 Değerlendirme 322.

Diğer bir ifadeyle işverenin kişisel bilgi, tecrübe, mali durumu gibi nitelikleri göz önünde bulundurulmamalı; işverenden dürüst, makul, dikkatli ve sorumluluk duygusu taşıyan bir işverenin göstereceği özeni göstermesi beklenmelidir.<sup>75</sup> Dolayısıyla işverenin alması gereken önlemler belirlenirken, tecrübesizliği, bilgisizliği, maddi imkânsızlıklar veya benzer işlerin görüldüğü işyerlerinde de önlem alınmaması gibi durumlar dikkate alınmayarak sözü geçen objektif ölçüte göre tespit edilip bulunulmalıdır.<sup>76</sup>

İşverenin aynı zamanda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (m. 8/2) uyarınca iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki önerilerini yerine getirme yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>77</sup> Ayrıca kanunun 22. maddesinin 1. fıkrası uyarınca “*Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.*” Bu nedenle iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin işverene bildirdikleri öneriler ile iş sağlığı ve güvenliği kurulu kararlarının uygulanmasının da işverenin kanundan doğan görevleri arasında saymak gerekecektir.<sup>78</sup> Söz konusu bildirimler ve kararların içeriği de kanundan doğan yükümlülüğün bir uzantısı olarak değerlendirilebilir.

---

<sup>75</sup>Süzek, İş Güvenliği, 244. Süzek, 416. Eren, 92. Seratlı, 60.

<sup>76</sup>Süzek, İş Güvenliği, 245. Akın, 99.

<sup>77</sup>Süzek, 901, 908. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 5/4: “*İşveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.*” İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte benzer düzenleme içeren 5. madde ise bu yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmeliğin (RG. 18.12.2014, 29209) 28. maddesiyle ilga edilmiştir.

<sup>78</sup>İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kararını uygulamaması nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse, işveren kusurlu sayılır. Süzek, 893. Baycık, 115.

## **b. Kanundan doğan görevlerin yerine getirileceği yer**

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbirin alınması yükümlülüğünün hangi coğrafi sınırlar içinde yerine getirilmesi gerektiği de önem taşımaktadır. İş Kanununun mülga 77. maddesinin 1. fıkrasında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin işyerinde alınacağı ifade edilmekteydi. Benzer şekilde, Borçlar Kanununun 417. maddesinin 2. fıkrasında işyerinde önlem alınması gerektiğinden bahsedilirken İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinde işle ilgili sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasından bahsedilmektedir. Bu nedenle işverenin evde çalışma veya tele çalışma gibi istihdam biçimlerinde de işin görüldüğü yerlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>79</sup> Oysa 6331 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden önce de farklı gerekçelerle klasik anlamdaki işyeri sınırları dışında da önlem alınmasının gerektiği kabul edilmekteydi.

Öğretideki görüşlerden biri işyeri kavramına daha geniş bir anlam atfetmektedir. Buna göre, işyerinin nereye kapsadığı belirlenirken İş Kanununun 2. maddesinde işyeri tanımında benimsenen iş organizasyonu ölçütü dikkate alınmalıdır.<sup>80</sup> Yeni istihdam biçimleriyle beraber işyerinin sınırları da klasik anlayışın dışına çıkmış ve işverenin iş organizasyonuna dâhil olan yerler işyerinin kapsamı içinde kabul edilmiştir.<sup>81</sup> Dolayısıyla örneğin, tele çalışmanın<sup>82</sup> veya evde çalışmanın yapıldığı ev

---

<sup>79</sup>Mollamahmutoğlu/Astarlı, 1203.

<sup>80</sup>Süzek, 178. İş Kanununun 2. maddesindeki işyeri tanımına ilişkin ifadelerde bu görüşü açıklamak için kullanılmıştır. Madde gerekçesine göre “teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, işveren, kurulan “iş organizasyonu” işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur.”

<sup>81</sup>Süzek, 178. Civan, 552-553.

<sup>82</sup>Aydın, Tele Çalışma, 358.

bu anlamda işyeri sayılmaktadır.<sup>83</sup> Bu doğrultuda öğretide, örneğin işin işverenin işyeri dışında görüldüğü evde hizmet sözleşmesi bakımından, işverenin önlem alma ve denetleme yapmasındaki güçlüklerin, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcunun varlığını etkilemeyeceği, ancak kaza ortaya çıkacak olursa tazminat sorumluluğu bakımından etkili olabileceği ifade edilmektedir.<sup>84</sup> Benzer bir sonuca işin klasik anlamda işyeri dışında görüldüğü başka haller bakımından da varılabilir.

İşyerinin kapsamına ilişkin bir diğer görüşe göre, işin yapıldığı her yeri işyeri olarak saymak mümkün değildir.<sup>85</sup> Tele çalışma veya evde çalışma yapan kişinin işini gördüğü yer çalışma alanı olarak değerlendirilebilirse de işyeri sayılamaz.<sup>86</sup> İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması gereken yerlerin başında ise işyeri gelmektedir.<sup>87</sup> İşyerinin daha dar tanımlanması karşısında, işçilerin çalıştığı yerlerden işyeri dışında kalan alanlar da artmaktadır; ancak bu alanlarda yapılan çalışma sırasında da önlem alınması gerektiği kabul edilmektedir. Bunun dayanağı olarak, hukukumuzda iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerindeki düzenlemelerin bir bölümünün görülen işi esas alması ve işyerini esas alan düzenlemelerde ise daha geniş işyeri tanımlarına yer verilmesi gösterilmektedir. Sonuç olarak, önlemlerin alınmasında yürütülen faaliyetin, işin ve işçinin çalışma yerinin birincil önem taşıdığı ifade edilmektedir.<sup>88</sup>

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de 2006 yılında verdiği bir kararda, işverenin önlem alması gereken alanı işyerinin dışını da kapsayabilecek bir biçimde ele almıştır. Karara konu olan olayda, bir gazete muhabirinin aldığı tehditlerin işveren tarafından

---

<sup>83</sup> Civan, 553.

<sup>84</sup> Süzek, 268; Uşan, 96; Engin, Evde Çalışma, 284. Civan, 566.

<sup>85</sup> Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, 32.

<sup>86</sup> Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, 108.

<sup>87</sup> Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, 158.

<sup>88</sup> Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, 159-160.

ciddiye alınmamasının ardından silahlı saldırıya uğramıştır. Yüksek Mahkeme kararında bilirkişi raporunun “*İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin ve yapılan işin niteliğine göre, gerek işyerinde gerekse gazete muhabiri olan davacının görev yaptığı alanlarda ve zararlandırıcı sigorta olayının gelişim biçimi gözetilerek davacının evinden işyerine, işyerinden evine gelip giderken bulunduğu güzergâhlarda uygulanması gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek*” suretiyle tanzim edilmesi gerektiğini ifade etmiştir.<sup>89</sup>

## **2. İşverenin toplu iş sözleşmesinden doğan görevleri**

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin normların işçinin korunmasına yönelik asgari sınırı belirlediği ve dolayısıyla işçinin sağlığının ve yaşamının korunması için işçinin daha lehine düzenlemelerin yapılmasının mümkün olduğu kabul edilmektedir.<sup>90</sup> Bu tür işçi lehine düzenlemeler toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesiyle belirlenebilir.

Mevzuatta belirlenen önlemler her zaman sektördeki ihtiyaçların gerektirdiği kadar ayrıntılı ve teknolojideki son gelişmeleri kapsayacak kadar güncel olmayabilir. Toplu iş sözleşmeleri iş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuattaki kimi eksiklikleri gidermek, güncel gelişmeleri yakalamak ve işyerinin yapısına uygun önlemlerin

---

<sup>89</sup>Yarg. 21. HD. 11.7.2006, 8173/7907, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası. Söz konusu kararın öngörülebilir yakın tehlike nedeniyle kişiselleştirilmiş bir karar olduğu ve Yüksek Mahkemenin iş sağlığı ve güvenliğinin alınacağı yeri işyeri olarak benimseme uygulamasını bu kararda sürdürdüğü yönünde, *Saraç*, 211.

<sup>90</sup>*Doğan Yenisey*, 109-110.

belirlenmesini sağlamak için uygun bir araçtır.<sup>91</sup> Taraf sendikalar toplu iş sözleşmesiyle iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuatta belirlenen soyut yükümlülükleri somutlaştırabilir ve mevzuatta yer alan kurumların daha etkin çalışmasını sağlayabilir. Toplu iş sözleşmesi tarafları ayrıca, mevzuatta yer almayan ancak o sektörde geliştirilmiş önlemlerin alınmasına dair yükümlülükler ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık hallerine somut yaptırımlar getirebilirler.<sup>92</sup> İş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren bu tür toplu iş sözleşmesi hükümleri işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanacak niteliktedir.<sup>93</sup> Uygulamada ise, sendikaların toplu iş sözleşmesini iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında etkili bir araç olarak kullanmaktan uzak olduğunun tespit edildiğine de işaret edilmelidir.<sup>94</sup>

Toplu iş sözleşmesindeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler bu alandaki önlemleri alma borcunu somutlaştıran birer kural niteliğindedir ve işveren ilgili hükümlerde yer alan önlemleri almakla yükümlüdür. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin hükümleri işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde hem kusur hem de sorumluların tespiti bakımından dikkate alınır.<sup>95</sup> Ceza sorumluluğu bakımından da ilgili toplu iş sözleşmesi hükümlerinin dikkate alınacağı sonucuna varılmalıdır. Bunun nedeni, taksirli sorumluluğun esasını öngörülebilirliğin ve dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılığın, davranış kurallarına uymamanın oluşturmasıdır.<sup>96</sup> Bireysel ya da toplumsal bir faaliyeti düzenleyen her türlü hukuki, mesleki kurala veya yetkili merciin verdiği emir ve talimata aykırılık, hatta toplumsal yaşamdaki ortak deneyimlerden kaynaklanan davranış kurallarına uymamak, aynı zamanda söz

---

<sup>91</sup> Akın, Alt İşveren, 47.

<sup>92</sup> Akın, Sendikaların Katkısı, 109-113, Süzek, 925-926.

<sup>93</sup> Tuncay/Savaş, 168-169.

<sup>94</sup> Süzek, 926. Akın, Alt İşveren, 48.

<sup>95</sup> Uluşan, 44.

<sup>96</sup> Artuk/Gökçen/Yenidünya, 346. Centel, 320. İçel, 104. Özen, 104.



konusu dikkat ve özen yükümlülüğünü ihlali anlamına gelebilir.<sup>97</sup> Toplu iş sözleşmeleri de uyulması gereken hukuk kuralları arasında yer alır, bunlara uymamanın yaratabileceği sonuçlar öngörülebilir ve dolayısıyla bu kurallara aykırılık da kanımızca dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlali sonucunu doğurur.

### 3. İşverenin bireysel iş sözleşmesinden doğan görevleri

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerinin bireysel iş sözleşmeleriyle de işçi lehine değiştirilebileceği kabul edilmektedir.<sup>98</sup> Bireysel iş sözleşmesiyle iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan düzenlemeler bakımından önem arz eden hususlar sorumsuzluk anlaşması yapılmasının mümkün olup olmadığı, Borçlar Kanununun genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerinin bu düzenlemelere etkisi ve bu düzenlemelerin cezai sorumluluk alanında yarattığı sonuçlardır.

Borçlar Kanununun sorumsuzluk anlaşmalarını düzenleyen 115. maddesine göre *“Borçlunun ağır kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür. Borçlunun alacaklı ile hizmet sözleşmesinden kaynaklanan herhangi bir borç sebebiyle sorumlu olmayacağına ilişkin olarak önceden yaptığı her türlü anlaşma kesin olarak hükümsüzdür.”* Söz konusu hükmün, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcundaki yansıması ise işverenin önlem alma yükümlülüğünü hafif kusuruyla olsa bile ihlal etmesi hâlinde, sorumsuzluk anlaşmaları yaparak sorumluluktan kurtulamayacak olmasıdır.<sup>99</sup> Söz konusu düzenleme, işçiler bakımından sorumsuzluk imkânını ortadan kaldırmaktaysa

---

<sup>97</sup> Artuk/Gökçen/Yenidünya, 346. Centel, 320. İçel, 140.

<sup>98</sup> Doğan Yenisey, 109.

<sup>99</sup> Akın, Alt İşverenlik, 68.

da, öğretide işçinin hafif kusurunun bunun dışında kaldığı savunulmaktadır. Bu görüşe göre Borçlar Kanununun 400. maddesinin 2. fıkrası uyarınca işçinin işverene kusuruyla verdiği zarardan sorumluluğu belirlenirken *“işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri”* nin göz önünde tutulacak olması karşısında işçinin zarara yatkın işlerde hafif ihmalden sorumlu tutulmamasına ilişkin anlaşmaların yapılması mümkündür.<sup>100</sup>

Borçlar Kanununun 115. maddesinin son fıkrasında *“Uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun ya da yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, borçlunun hafif kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür.”* hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu hüküm karşısında mevzuat gereği uzmanlık gerektiren birer hizmet veya meslek yürüten iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve ortak sağlık güvenlik birimlerinin faaliyetleri sırasında tüm kusurlarından sorumlu olacakları sonucuna varılmaktadır.<sup>101</sup>

İş sağlığı ve güvenliği alanında bireysel iş sözleşmesi düzeyindeki düzenlemeler sözleşmenin kendi içinde veya sözleşmenin eki niteliğindeki iç yönetmeliklerde yer alır. Söz konusu düzenlemeler genellikle her bir işçiye özel olmaktan ziyade genel nitelik taşır.<sup>102</sup> Dolayısıyla Borçlar Kanunundaki genel işlem şartlarına ilişkin sınırlamalar (m. 20-25) iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sözleşme hükümleri ve iç yönetmelikler bakımından uygulama bulacaktır. Buna göre işverenin işçiye iş sağlığı ve güvenliğine dair ek yükümlülükler getirebilmesi, işçinin bu konuda aydınlatılması

---

<sup>100</sup>Süzek, 339. Sorumsuzluk anlaşmalarına ilişkin diğer görüşler için bkz. Baycık, İşçinin Hukuki Sorumluluğu, 298-299.

<sup>101</sup>Akın, Alt işverenlik, 74. Baycık, İşçinin Hukuki Sorumluluğu, 302-303.

<sup>102</sup>Akın, Alt işverenlik, 74.

ve kabulüyle mümkündür. Bu konuda değerlendirme yapılırken, işçinin iş bulma güçlüğü sebebiyle koşulları kabul etmiş olma olasılığı dikkate alınmalıdır. Yasaya göre, sözleşmenin niteliğine yabancı genel işlem koşullarının yazılmamış sayılması gereği işçinin görev tanımı dışındaki yükümlülüklerden sorumlu tutulması mümkün olmayacaktır.<sup>103</sup> Bu tür hükümlerin yazılmamış sayılmasının etkisi, genel işlem koşullarının yorumlanması, değiştirme yasağı ve içerik denetimi yine Borçlar Kanununun ilgili maddelerinin çerçevesinde yapılır.

Bireysel iş sözleşmesiyle mevzuattaki standartlar işçi lehine yükseltildiğinde bunun cezai sorumluluk üzerindeki etkisine dair bir görüşe göre taksirin belirlenmesinde yasadaki belirlenen önlemlerin alınması yeterli olacak, kanunilik ilkesi gereği sözleşmede yer alan düzenlemeler dikkate alınmayacaktır.<sup>104</sup> Yukarıda toplu iş sözleşmesinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinin cezai sorumluluk alanındaki etkisi açıklanırken de değinildiği üzere, taksirli sorumluluğun temelinde öngörülebilir bir neticeyi toplumun yüklediği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranarak gerçekleştirmek yatmakta ve bu yükümlülük ortak yaşamdan kaynaklanan davranış kurallarından kaynaklanabileceği gibi yazılı kurallardan da kaynaklanabilmektedir.<sup>105</sup> Yazılı kurallar, ceza hukuku normlarının yanında, yetkili makamlarca konulan kural, emir ve talimatları kapsar. Ayrıca özel hukuk kişilerinin de koyduğu tavsiye niteliğinde olmayan emredici kurallar da buraya girer.<sup>106</sup> Dolayısıyla kanunilik prensibinin, dikkat ve özen yükümlülüğünün dayandığı davranış kuralıyla ilgili olmadığı, bu davranış kuralının ortak yaşam tecrübesinden kaynaklanan yazısız bir kural dahi olabileceği ve kanunilik prensibinin suç sayılan

---

<sup>103</sup> Akın, Alt İşverenlik, 78 – 79.

<sup>104</sup> Doğan Yenisey, 110.

<sup>105</sup> Artuk/Gökçen/Yenidünya, 346

<sup>106</sup> Toroslu, 198-200. Hafizoğulları/Özen, 269. Centel, 262-263. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 346-348. İçel, 139-143. Dönmezer/Erman, C. II, B. 5, 281.

filin ve cezasının yasada gösterilmesi anlamına geldiği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu doğrultuda işveren, mevzuattaki standarttan üstün bir önleme sözleşmede yer vermiş ancak mevzuattaki standardı uygulamışsa ve zararlı netice sözleşmedeki önlem alınsaydı meydana gelmeyecektiye, taksirin belirlenmesinde sözleşmenin de dikkate alınması gerektiği sonucuna varılabileceği kanaatindeyiz. Bir örnekle açıklamak gerekirse, mevzuatta işçiye baret verilmesi yükümlülüğü getirildiği, sözleşmede ise yüksek kalite baret verileceğinin belirtildiği bir durumdan yola çıkılabilir. İşçilerin bir kısmına sözleşmedeki gibi yüksek kalite baret sağlanmış ve bir kısmına ise yüksek kalite olmayan ancak mevzuata uygun baret verilmiş, her iki türde baret kullanan işçiler aynı kazaya uğradığında yüksek kalite olmayan baret verilenler yaralanırken yüksek kalite baret verilenler yararlanmamışsa sözleşme hükmü taksir belirlenirken dikkate alınmalıdır. Burada belirtmek gerekir ki; aynı örnekte işyerindeki tüm işçilere kaliteli olmayan baretler verilse ve gerçekleşen kazada işçilerin yaralanmaları yüksek kalite baret verilmiş olsaydı önlenilecek idiyse, yine taksir belirlenirken yüksek kalite baret verileceği yönündeki sözleşme hükmü dikkate alınmalıdır. Taksirin belirlenmesinde önemli olan husus, sözleşmeye aykırılığın dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmesi ve neticenin öngörülebilir olmasıdır.

İşverenin mevzuatta yer verilmemiş olsa dahi bilim ve teknolojinin getirdiği önlemleri alma borcu bakımından sektördeki işyerlerinin çok büyük bir kısmında alınan önlemin alınmadığı işyerinde meydana gelen iş kazasında kusurun varlığı ve derecesi belirlenirken, bu durumun dikkate alınmasının gerekip gerekmediği de tartışılması gereken bir sorundur. Yargıtay, bir maden ocağında meydana gelen iş kazasına ilişkin kararında ilk derece mahkemesi kararını eksik inceleme sebebiyle

bozarken “*konusunda uzman bilirkişi heyetinden, yürüyen tahkimat sisteminin galeri ayakbaşları dahil tüm galeride kullanılabilir olup olmadığına, bu konudaki teknik ilerlemenin işverence takip edilip edilmediğine ... dair rapor alınarak*” karar verilmesi gerektiğini ifade etmiştir.<sup>107</sup>

#### **4. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin genel görevleri ve sorumlulukları**

İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevleri genel hatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer almakta, ayrıntılı görevlerine ise ilgili yönetmeliklerde yer verilmektedir. Bu kısımda söz konusu görevlerin her birinden ayrıntılarıyla bahsedilmeyecek, bunlara kısaca yer verilecek, ayrıca görevlerin yerine getirilmesi bakımından önem arz eden mesleki bağımsızlık konusuna yer verilecektir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesinde yer alan tasnife göre iş güvenliği uzmanlarının görevleri beş ana başlıkta ele alınabilir. Uzmanın rehberlik etme görevi, işyerinde işin iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlayacak önerilerde bulunmayı, gerekli tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmeyi, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarıyla olası kazaların nedenlerini araştırmayı ve işverene önerilerde bulunmayı içermektedir. Aynı zamanda risk değerlendirmesi süreçlerine katılması ve bunun sonucunda ortaya çıkan sonuçlara göre işverene önerilerde bulunması ve takibini yapması gerekmektedir. Çalışma ortamının gözetimini yapma görevi ise işyerinde yapılması gereken bakım, ölçüm ve kontrolleri planlamayı ve

---

<sup>107</sup>Yarg. 12. CD. 25.3.2013, 2142/7358, aktaran *Narter*, 365 (Vurgu tarafımdan eklenmiştir).

uygulanmasını kontrol etmeyi ve acil durum planlarının hazırlanmasına katılmayı, bunlarla ilgili tatbikatların yapılmasını ve plan doğrultusunda hareket edilmesini izlemeyi ve kontrol etmeyi içermektedir. Uzmanın aynı zamanda iş güvenliği eğitimlerini planlama ve bunları uygulama ya da uygulanmasını kontrol etme, çalışanları bilgilendirilme faaliyetleri düzenleme ve iş güvenliği talimatlarını hazırlama gibi görevleri vardır. Bunların yanında iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, varsa iş sağlığı ve güvenliği kurulu, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarıyla işbirliği içinde hareket etmekle yükümlüdür.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesinin 2. fıkrasında işyeri hekimlerinin görevleri düzenlenmektedir. İşyeri hekiminin yerine getireceği rehberlik görevi ise çalışanların sağlığıyla ilgilidir. Bu bağlamda işin yürütümündeki riskler, işyerindeki hijyen şartları gibi konularda işverene tavsiyelerde bulunması, alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. İşyeri hekiminin de risk değerlendirmesi süreciyle ilgili görevleri vardır ve bu sırada özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak hareket etmesi gerekmektedir. Sağlık gözetimi konusundaki görevleri işe giriş ve periyodik muayeneleri yapmayı, bu konuda çalışanları bilgilendirme ve rızalarını alma gibi pek çok görevi kapsamaktadır. İşyeri hekiminin eğitim görevinin kapsamında ise çalışanlarının sağlık konularında eğitimlerinin yanında acil müdahale ve ilk yardım ekiplerinin eğitimi de yer almaktadır. İşyeri hekiminin de diğer birimlerle işbirliği yapma görevi vardır ve bunun kapsamına hastaneler ve iş kazasına uğrayanların rehabilitasyonunu sağlayan birimlerle işbirliği de girmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 6645 sayılı yasayla değişik 2. fıkrasına göre “İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır.”

İşverenin veya işverenin hizmet aldığı ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin işçisi olan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin bakanlığın yetkili birimine bildirimlerde bulunabilmesi, mesleki bağımsızlıklarının ve iş güvencelerinin

varlığıyla yakından ilgilidir.<sup>108</sup> İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin yetkilerinin, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacağı ve bu kişilerin, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürüteceği 6331 sayılı Kanununun 8. maddesinin ilk fıkrasında yer almaktadır. 6645 sayılı yasayla 2. fıkra yapılan değişiklikle iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin bildirimde bulunduğu için sözleşmesine son verilemeyeceği ve hak kaybına uğratılmayacağı; aksi hâlde bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceğinin düzenlenmesinin, tam bir iş güvencesi getirmemekle beraber olumlu bir gelişme olduğu söylenebilir. Bu düzenlemeden önce iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerini feshe karşı koruyacak özel bir düzenleme yasada yer almamaktaydı, bu nedenle anılan kişilerin feshe karşı yeterince korunmaması öğretide eleştirilmekteydi.<sup>109</sup> Yapılan yeni düzenlemeyle fesih ve hak kayıplarına karşı geçmişe göre daha fazla güvenceye sahip olan ve ayrıca bakanlığa bildirimde bulunmamaları durumunda belgelerinin askıya alınması yaptırımıyla karşılaşacak olan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlıkları bulunmadığı için gerekli bildirimlerde bulunamayabilecekleri yönündeki kaygılar bir ölçüde azalabilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 3. fıkrasına göre “*Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.*” Burada sorumlulukla kastedilen hukuki sorumluluktur. Çalışmanın esas konusunu oluşturan ceza sorumluluğu açısından ise söz konusu kişilerin yasa ve yönetmeliklerdeki görevlerini yerine getirmelerindeki kusurlarının

---

<sup>108</sup>Süzek, 901. *Arıcı*, İş Sağlığı ve Güvenliği, 118. *Caniklioğlu*, 51.

<sup>109</sup>Süzek, 902. *Baycık*, 128-129. *Ocak*, 156.



cezai sorumluluk bakımından dikkate alınması gerekecektir. Bunun yanında iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin işveren vekili niteliği de bulunuyorsa, bundan kaynaklanan görevlerini yerine getirmemeleri de cezai sorumluluklarının doğmasına veya ağırlaşmasına sebep olabilecektir. Bu noktada özellikle iş güvenliği uzmanlarının mesleki yeterliliklerine dair yukarıda yer verilen kaygılara da işaret edilmelidir.<sup>110</sup> Konunun ayrıntıları aşağıda suçun faili kısmında açıklanacak olmakla beraber cezai sorumluluk bakımından söz konusu kişilerin mesleki yeterliliğinin ve bağımsızlığının önem arz edeceği vurgulanmalıdır; 6645 sayılı yasayla getirilen yeni düzenlemenin mesleki bağımsızlığı sağlamadaki etkisini uygulama gösterecektir.<sup>111</sup>

---

<sup>110</sup>Bkz. yukarıda §2,I,2,b,aa.

<sup>111</sup>Bkz. aşağıda §4,II,2,c.

### § 3. İŞ KAZASI

Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazası ile sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazası arasında birtakım farklar mevcuttur. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da yeni bir iş kazası tanımı yer almaktadır. Ceza hukuku anlamındaki kaza da hem bireysel iş hukuku hem de sosyal güvenlik hukuku anlamındaki kazadan farklı bir anlam taşımaktadır. Bu kısımda her dört anlamdaki kazanın tanımına yer verilecek ve çalışmada kullanılan anlamı bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasını esas aldığı için burada daha fazla ayrıntıya girilecektir.

#### I. Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası

##### 1. Tanım

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının tanımı yasalarda bulunmamaktadır. Yasada bir tanım bulunmamakla beraber, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunun ve buna aykırılık halinde doğan hukuki sorumluluğunun dayanakları İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasında ve Borçlar Kanununun 417. maddesinin ikinci fıkrasında yer almaktadır. Bu itibarla işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunu gereği gibi yerine getirmemesi sonucunda doğan kazanın bireysel iş hukuku anlamında iş kazasını oluşturduğu söylenebilir.<sup>112</sup>

---

<sup>112</sup>Akın, 44.

## 2. Unsurlar

### a. Dıştan gelen istenilmeyen bir olayın varlığı

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının ortaya çıkması için aranacak koşullardan ilki, dıştan gelen istenilmeyen bir olayın varlığıdır. Dıştan gelme ifadesinin anlamı bünyesel rahatsızlıklar dolayısıyla ortaya çıkabilecek zararların iş kazasına vücut vermemesidir.<sup>113</sup> Meydana gelen istenilmeyen olayın aynı zamanda öngörülebilir olması gerekir. Aşağıda nedensellik bağı açıklanırken ele alınacağı üzere, öngörülemez bir olayın ortaya çıkması nedensellik bağına kecek ve bu nedenle iş kazasından söz edilemeyecektir. Burada meydana gelen olayın istenilmemesi ise kazaya uğrayan işçinin olayı ve sonuçları istememesi anlamına gelmektedir.<sup>114</sup> Ayrıca üçüncü bir kişinin isteyerek işçiye zarar vermesi de, olayın iş kazası sayılmasına engel olacaktır. Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazası bu yönüyle sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazasından ayrılmaktadır. Aşağıda da ele alınacağı gibi, işçinin veya üçüncü kişinin kastı bulunsa bile diğer koşulların da varlığı hâlinde sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası ortaya çıkar;<sup>115</sup> örneğin bir işçinin iş yerinde silahlı saldırıya uğraması veya işyerinde intihar etmesi sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasıdır. Son olarak, dıştan gelen istenilmeyen olayın aniden veya kısa bir zaman diliminde gerçekleşmesinin, iş kazası ile meslek hastalığını ayırt etme açısından önem taşıdığına işaret edilmelidir.<sup>116</sup>

---

<sup>113</sup>Eren, 9. Akın, 45. Uluşan, 72.

<sup>114</sup>Eren, 10. Akın, 46. Uluşan, 72.

<sup>115</sup>Akın, , 46.

<sup>116</sup>Akın, 22.Uluşan, 72. Eren, 10-11.

## b. Uygun nedensellik bağının varlığı

İş kazasının diğer bir unsuru olan uygun nedensellik bağı iki şekilde var olmalıdır. Bunlardan birincisi, meydana gelen zararlar gerçekleşen kaza arasındaki uygun nedensellik bağıdır.<sup>117</sup> Bir örnekle açıklamak gerekirse, işyerinde kazaya uğrayan bir işçinin hastanede tedavi gördüğü sırada deprem olması sonucunda çöken binada yaşamını yitirmesi durumunda, artık ölüm olayıyla işyerinde uğradığı kaza arasındaki uygun nedensellik bağı kesilmiş olacaktır. Kaza ile zarar arasındaki uygun nedensellik bağı, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasında aranan uygun nedensellik bağından farklılık göstermemektedir.

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasından söz edebilmek için bulunması gereken diğer nedensellik bağı ise, işverenin yürüttüğü iş ile kaza arasındaki uygun nedensellik bağıdır. Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasının gerçekleşmesi için zorunlu olan bu uygun nedensellik bağı, sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazasının unsurları arasında yer almamakta ve iki kavram arasındaki farkın ortaya konması bakımından önem taşımaktadır.<sup>118</sup> İşverenin gerçekleşen kazadan sorumlu tutulabilmesi ve dolayısıyla olayın iş kazası anlamına gelmesi için, işverenin yürüttüğü iş ve kaza arasında uygun nedensellik bağı bulunmalıdır.<sup>119</sup> Bu nedenle bir kazanın salt işyerinde gerçekleşmiş olması olayın işverenin yürüttüğü işle uygun nedensellik bağı içinde bulunduğu ve iş kazası sayılacağı anlamına gelmeyeceği gibi, kazanın salt işyeri dışında gerçekleşmiş olması da iş kazası olmadığı anlamına

---

<sup>117</sup>Akın, 46-47. *Uluslararası*, 78-79. *Seratlı*, 35.

<sup>118</sup>*Seratlı*, 31. *Uluslararası*, 75. *Akın*, Çimento Sektörü, 54. *Balcı*, İşverenin Sorumluluğu, 155. *Doğan Yenisey*, İşyeri ve İşletme, 109.

<sup>119</sup>*Akın*, 47. Kaza ile illiyet bağı içinde bulunması gereken husus öğretide farklı şekillerde ifade edilmektedir; işçinin işi ile kaza arasındaki bağlantı (*Uluslararası*, 73), kaza ile iş arasında illiyet (mesleki ilişki) (*Eren*, 11), yapılan iş ve kaza arasındaki illiyet (*Süzek*, 423) gibi. Bu ifadelerin her biri işverenin sorumluluğunu doğuran iş kazasında aranacak illiyet bağını anlatmak için kullanılabilir nitelikte olduğu kabul edilmelidir (*Akın*, 47). Yargıtay kararlarında kullanılan farklı ifadeler ve bu konudaki eleştiri için bkz. *Akın*, Değerlendirme 2002, 96-97.

gelmeyecektir.<sup>120</sup> Bu doğrultuda Yargıtay da iki işçinin kavga etmesi sonucunda gerçekleşen ölümünü<sup>121</sup> ve sigortalı işçinin dışarıdan gelen kurşunla vurularak ölmesini uygun nedensellik bağının bulunmaması sebebiyle bireysel iş hukuku anlamında iş kazası saymamıştır.<sup>122</sup>

Uygun nedensellik bağının kesildiği durumlarda ise işverenin sorumluluğu doğmayacaktır.<sup>123</sup> Nedensellik bağını kesen sebeplerse işçinin kusuru, üçüncü kişinin kusuru ve mücbir sebeptir.

İşçinin kendi kusurunun gerçekleşen zarar ile iş arasındaki uygun nedensellik bağını kesmesi için, bu kusurun kazaya sebep olan temel neden olması gerekir. İşçinin kusurunun nedensellik bağını kestiğinin kabulü içinse davranışının kasıtlı olması ya da işçinin yüzde yüz kusurlu olması gerekli değildir. Yargıtay da işçinin ağır kusurunun nedensellik bağını kesebileceğini kabul etmektedir. İşçinin kusuru nedensellik bağını kesecek düzeye ulaşmıyorsa Borçlar Kanununun 52. maddesinin 1. fıkrası gereği ortak kusuru sebebiyle işverenin ödeyeceği tazminattan indirim yapılmasına neden olacaktır.<sup>124</sup>

Üçüncü kişinin kusurlu davranışının uygun nedensellik bağını kesmesi için de bu kusurun kast veya %100 kusur düzeyinde olması gerekmez.<sup>125</sup> Üçüncü kişi işyerinde çalışan bir diğer işçi olabileceği gibi işyerine tamamen yabancı bir kişi de olabilir. Yargıtay da *“Kazanın işverenin işi görülürken gerçekleşmiş olması, sorumluluğu için yeterli değildir. Çünkü olay, üçüncü kişinin tamamen kusurlu davranışı sonucu gerçekleştiği için, işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç*

---

<sup>120</sup>Süzek, 424. Akın, 47-48.

<sup>121</sup>Yarg. 9. HD. 3.11.1970, 9165/11680, Cuhruk-Çolakoğlu-Bükey, 269.

<sup>122</sup>Yarg 10. HD. 26.11.1973, 1213/1288, Ozanoğlu-Yalnızoğlu-Tümer, 189. Süzek, İş Güvenliği, 225.

<sup>123</sup>Süzek, 425.

<sup>124</sup>Akın, 49-50. Seratlı, 37.

<sup>125</sup>Süzek, 426. Akın, , 50. Saraç, 212.

arasında uygun nedensellik bağının varlığından söz edilemez. Başka bir deyişle, olay üçüncü kişinin %100 kusurlu davranışıyla meydana geldiğine göre, nedensellik bağı kesilmiştir. Bu itibarla, davalı işvereni bu iş kazasından sorumlu tutmak olanağı yoktur.” ifadeleriyle uygun nedensellik bağının üçüncü kişinin davranışıyla kesilmesinin etkisini belirlemiştir.<sup>126</sup> Söz konusu üçüncü kişinin bir diğer işçi olması durumunda da kusuru uygun nedensellik bağına kesecek düzeydeyse, örneğin kişisel nedenlere dayanıyorsa, işverenin adam çalıştıran sıfatından kaynaklanan kusursuz sorumluluğu da ortadan kalkacaktır. Zira bu sorumluluğun doğması zararın işin ifası sırasında verilmesinin yanında verilen zarar ile yürütülen iş arasında da bir uygun nedensellik bağının bulunmasına bağlıdır.<sup>127</sup>

Uygun nedensellik bağına kesen son durum mücbir sebeptir. Örneğin, işyerinde çalışmaktayken gerçekleşen bir deprem sebebiyle işçinin zarara uğranması durumunda işvereni sorumlu tutmak mümkün değildir.<sup>128</sup> Bu noktada Yargıtay uygulamasının mücbir sebep dışında kaçınılmaz olay olarak ifade edilen durumlarda işçinin zarara tek başına katlanmasının sosyal gerekçelerle uygun görülmemesi sebebiyle işverenin zararı bir ölçüde karşılaması yönünde olduğuna işaret edilmelidir.<sup>129</sup>

Son olarak zarar ile olay arasındaki uygun nedensellik bağının aynı zamanda kusursuz sorumluluk hallerinde de aranacağı ifade edilmelidir. Adam çalıştıranın kusursuz sorumluluğu bakımından geçerli olan bu durum, 6098 sayılı Borçlar Kanununun 71. maddesinde düzenlenen tehlike sorumluluğu bakımından da dikkate

<sup>126</sup>Yarg. HGK. T. 18.3.1987, 1986/9-722, 1987/203. Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>127</sup>Akın, 50-51. Seratlı, 39. Zararın hizmetin ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşması gerektiği yönünde Yarg. 21. HD. 21.10.1994 9499/14512, Akın, 51.

<sup>128</sup>Akın, 54. Süzek, 426. Seratlı, 36. Yarg. 21. HD. 3.10.2002 7848/8013. Balcı, İşverenin Sorumluluğu, 167-168. Yarg. 21. HD. 6.3.2003, 1465/1721. . Balcı, İşverenin Sorumluluğu, 175-176.

<sup>129</sup>Akın, 54. Süzek, 431-432. Balcı, İşverenin Sorumluluğu, 161. Kazada kısmen de olsa kaçınılmaz etkenlerin payının olduğu durumlarda Yargıtay, aynı düşünceden hareketle işvereni bir ölçüde sorumlu tutmaktadır. Akın, Çimento Sektörü, 96.

alınmalıdır.<sup>130</sup> Ayrıca işverenin sorumluluğunun kusura dayalı bir sorumluluk mu kusursuz sorumluluk mu olduğuna dair aşağıda ele alınan tartışma bakımından da kusursuz sorumluluk görüşü benimsenecek olsa dahi, yine uygun nedensellik bağının aranması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.<sup>131</sup>

### c. İşçinin zarara uğraması

Bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazasını varlığının kabulü için son koşul işçinin zarara uğramasıdır; bu zarar ölüm, yaralanma veya ruhsal bir zarar olabilir.<sup>132</sup> İşçinin çalışma gücünün kaybı sebebiyle uğradığı kazanç kayıpları, ileride doğacağı tahmin edilen zararları ile manevi zararının, eğer işçi ölmüşse yakınlarının destekten yoksun kalmaları sebebiyle uğradıkları zarar ve manevi zararlarının tazmini gerekir.

### 3. İşverenin sorumluluğunun hukuki niteliği

İşverenin bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasından sorumluluğunun hukuki niteliği ise öğretilerde tartışmalıdır. Kimi yazarlar farklı gerekçelerle işverenin sorumluluğunun bir tür kusursuz sorumluluk olduğunu ileri sürmektedir. Bir görüşe göre, İş Kanununda iş kazasından doğan zararın tazminine ilişkin düzenleme bulunmadığı için Borçlar Kanununa başvurmak gereklidir, dolayısıyla bu yasanın ilgili hükümleri iş hukukunun işçiyi koruma amacına uygun olmadığı için uygulanmaları mümkün değildir. Bu itibarla, ortaya çıkan yasa boşluğu kusursuz sorumlulukla doldurulmalıdır.<sup>133</sup> Kusursuz sorumluluk görüşünü savunan bir kısım yazar ise, bu sonuca mevzuatın (İSGK m. 4 ve İK mülga m. 77) işverene kodifiye

---

<sup>130</sup> *Süzek*, 426.

<sup>131</sup> Tehlike sorumluluğu bakımından da uygun illiyet bağının aranacağı yönünde, Yarg. 21. HD. 3.10.2002 7848/8013, *Balcı*, İşverenin Sorumluluğu, 167-168.

<sup>132</sup> *Uluslan*, 80-81. *Eren*, 7.

<sup>133</sup> *Eren*, 89. *Uluslan*, 125. Bütün iş kazaları yönünden değilse de özellikle işletmenin doğurduğu ve içerdiği tehlikenin özel bir sorumluluk türünün benimsenmesini haklı gösterdiği hallerde kusursuz sorumluluğun benimsenmesi gerektiği yönünde, *Gürsoy*, 195- 196.

edilmiş olsun olmasın her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemini alma borcunu yüklemiş olmasından yola çıkarak ulaşmaktadır.<sup>134</sup> Bir diğer görüş ise kusursuz sorumluluk sonucuna işyerinin işletilmesinden fayda gören işverenin aynı zamanda risklere de katlanması gerektiği düşüncesi ve işçiyi gözetme borcunun önemi nedeniyle varmaktadır.<sup>135</sup>

Buna karşılık öğretide kimi yazarlar işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu esasına dayandığını savunmaktadır. Bu yöndeki görüşlere göre kusur sorumluluğu esas olduğu ve kusursuz sorumluluk hâlleri ancak yasayla düzenlenebileceği için boşluk doldurma yoluyla bu sonuca varılamaz. Mevzuatın işverene her türlü önlemi alma borcu getiren düzenlemeleri ise bir sorumluluk sistemi belirlememektedir. Bu nedenle zararın tazmini konusunda Borçlar Kanununun ilgili hükümlerine başvurulduğunda bu hükümlerin de kural olarak kusur esasına dayandığı görülecektir.<sup>136</sup> Yargıtay'ın ise daha eski kararlarında kusursuz sorumluluk esasını benimsemişken daha yeni tarihli kararlarında kusura dayanan sorumluluğu kabul ettiği görülmektedir.<sup>137</sup>

---

<sup>134</sup>1475 s. İK m. 73'ten yola çıkılarak işverenin kusursuz sorumluluğunun savunulabileceği yönünde, *Tunçomağ*, İş Hukuku, 269-270. İşverenin Borçlar Kanunu m. 417/2 uyarınca iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alma, araç ve gereçleri noksansız bulundurma borcundan yola çıkılarak kusursuz sorumluluğun dayanağını oluşturduğu yönünde *Centel*, İşçinin Kişiliğinin Korunması, 16. Mevcut hükmün yorumuyla beraber sosyal güvenlik kurumlarının kaynaklarının yetersiz olduğu ve zararın tam olarak karşılanamadığı ülkelerde kusursuz sorumluluk görüşünün benimsenmesinin daha adil olduğu yönünde, *Kılıçoğlu*, 42-43.

<sup>135</sup>*Esener*, La Responsabilité, 170-171.

<sup>136</sup>*Süzek*, 413-414. *Akın*, Çimento Sektörü, 36. *Başterzi*, 2009 Değerlendirme, 111-113. *Araslı*, 143-144. *Baycık*, Maden İşçileri, 159. *Seratlı*, 55. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 232. *Tekinay*, 91. *Oğuzman*, 337-339. *Reisoğlu*, 207. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 281-282. *Kaplan*, 79-80. İşverenin sorumluluğunun tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak düzenlenmesinin uygun olacağı, ancak mevcut mevzuat çerçevesinde sorumluluğun kusur esasına dayandığı yönünde *Mollamahmutoğlu/Astarlı*, 1253-1254. Kusur sorumluluğunun kabul edilmesi gereği ile sosyal sigortalar arasındaki ilişki hakkında bkz. *Başterzi*, 2009 Değerlendirme, 107-108.

<sup>137</sup>Yarg. 21. HD. 12.6.2006. 4895/6303, Yarg. 21. HD. 27.9.2010. 8698/9099. Kazancı Mevzuat ve İhtihat Bilgi Bankası. Yarg. HGK. 3.2.2010, 21-36/67 ve *Güzel/Ugan Çatalkaya*'nın değerlendirmesi Çalışma ve Toplum, 34, 2012/3, 157 – 165. Aynı karar hakkında bir diğer değerlendirmeler için bkz. *Akın*, Uygun Nedensellik Bağı, 26-39. *Saraç*, 202-213. Yarg. 21. HD. 12.2.2007, 2006/19242, 2007/1779, aktaran *Akın*, Çimento Sektörü, 39. Yarg. 21. HD. 14.02.2002 287/1058, aktaran *Akın*,



Mevzuatta özel bir kusursuz sorumluluk hâli öngörülmüşse, şüphesiz ilgili hükümler uygulama bulacaktır. Borçlar Kanununda ise iş kazaları bakımından uygulama bulabilecek kusursuz sorumluluk hâlleri adam çalıştırmanın kusursuz sorumluluğu ile 6098 sayılı Borçlar Kanununun 71. maddesi ile getirilen tehlike sorumluluğudur.<sup>138</sup>

## II. Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası

### 1. Tanım

İş kazası 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinin ilk fıkrasında tanımlanmaktadır. Söz konusu maddeye göre “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) Bu Kanununun 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 gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya

---

Değerlendirme 2002, 91. Yarg. HGK 12.2.2014, 2013/21-586, 2014/95, karar ve karar hakkında değerlendirme için bkz. Akın, Kusur Esası, 36-46.

<sup>138</sup>Süzek, 415-416. Adam çalıştırmanın kusursuz sorumluluğu konusunda bkz. Akın, 51. Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku, 316-322. Oğuzman/Öz, C. II, 134-150. İşçinin işini yaparken aynı işverene bağlı bir diğer işçiye zarar vermesi durumunda 818 s. Borçlar Kanunu m. 55’in uygulanacağı yönünde Yarg. HGK 19.4.1967 1966/9-1414, 1975/215. aktaran Çelik, 177. Borçlar Kanunu m. 71’de düzenlenen tehlike sorumluluğu konusunda bkz. Süzek, 417-419. Baycık, 133-138. Oğuzman/Öz, 185-189. Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku, 354-359. Oral, Tuğçe: Türk Borçlar Kanunu’nun 71. Maddesi Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Tehlike Sorumluluğu, TAAD, 2014, S. 17, 267-302. Gerek, Nüvit: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu, Sicil 24, Aralık 2011, 31-39. Düzenlemenin yaratabileceği belirsizlikler ve sorunlar konusundaki eleştiriler için bkz. Akın, Borçlar Kanunu, 101-103 (Genel Görüşme).

*sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.*” Bu hükmün aslında bir tanımdan ziyade hangi durumların iş kazası sayılacağını sıraladığı ifade edilmektedir.<sup>139</sup> İş kazası sayılan hallerin sayılması yöntemi 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesinde de benimsenmiş ve kimi ayrık durumlar dışında bu haller özdeşlik göstermektedir. Dolayısıyla 506 sayılı yasa dönemindeki yargı kararları da her iki yasanın özdeş olduğu ölçüde geçerliliğini korumaktadır.<sup>140</sup>

## **2. Unsurlar**

Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasının unsurları ise kazaya uğrayanın 5510 sayılı kanun anlamında sigortalı sayılması, sigortalının kazaya uğraması, sigortalının kaza sonucu bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması ve kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunmasıdır.<sup>141</sup> Burada söz konusu unsurların her biri hakkında ayrıntılı açıklamaya girilmeyecek, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasının bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasından ayrıldığı önemli bir nokta olan uygun nedensellik bağı hakkında daha ayrıntılı açıklama yapılacaktır.

### **a. 5510 sayılı kanun anlamında sigortalı sayılma**

5510 sayılı yasanın 4. maddesi tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılanları, 5. maddesi ise bazı sigorta kollarının uygulanacağı kişileri belirlemiştir; 6. madde sigortalı sayılmayanları düzenlemektedir. 5510 sayılı kanun anlamında sigortalı sayılma unsuru bu hükümlere göre belirlenecektir. Yasanın 7. maddesinde ise

---

<sup>139</sup>Güzel/Okur/Caniklioğlu, 394. Tuncay/Ekmekçi, 284. Yıldız, 3.

<sup>140</sup>Güzel/Okur/Caniklioğlu, 395.

<sup>141</sup>Güzel/Okur/Caniklioğlu, 398-411. Yıldız, 3. Tuncay/Ekmekçi, 285-295. Akın, kuruma başvuru ve soruşturmayı da iş kazasının unsurları arasında saymaktadır. Akın, 42-43. Sözer ise 13. maddede belirlenen haller ile kaza arasında uygun illiyet bağı bulunmasını bir unsur olarak belirtmektedir, Sözer, 296. Taşkent ise iş kazasının unsurları olarak kazaya uğrayanın sigortalı sayılması, sigortalının kazaya uğraması, olay ile zarar arasında illiyet bağı bulunmasını saymaktadır. Taşkent, 1954-1966.

sigortalılığın başlangıcı düzenlenmektedir ve bu hükümde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim şartı aranmamaktadır. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından sigortalılığın başlangıcı çalışmaya başlanılan tarih olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla Kuruma bildirimden önce uğranılan kaza da iş kazası sayılır.<sup>142</sup> Ayrıca sigortalının yaş küçüklüğü de kazanın iş kazası sayılmasına engel değildir.<sup>143</sup>

### **b. İş kazasına uğrama**

Sigortalının kazaya uğraması ise sigortalının 5510 sayılı yasanın 13. maddesinde sayılan hallerden birinde bedensel zarara uğraması veya ölmesini ifade etmektedir. Söz konusu zararın aynı zamanda dışsal bir etkiden kaynaklanması ve aniden ya da kısa bir zaman diliminde gerçekleşmesi gerekir.<sup>144</sup> Bu noktada sigortalının kendi kastı veya ağır kusuru sonucunda zarara uğramasının da yasadaki diğer koşullar sağlanıyorsa sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılacağına işaret edilmelidir.<sup>145</sup> Yargıtay da sigortalının iş yerinde intihar etmesini iş kazası olarak kabul etmiştir.<sup>146</sup> Sigortalının kendisine kasten zarar vermesi, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesini değil, 5510 sayılı yasanın 22. maddesi gereği hak kazanacağı gelirlerin tutarını etkileyecektir.<sup>147</sup>

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması durumunda işyeri kavramı yasanın 11. maddesindeki tanıma göre belirlenecektir. Sigortalı işyerinde bulunduğu sırada her ne sebeple olursa olsun kazaya uğrayacak olursa, kaza ile yapılan iş arasında nedensellik bağı aranmaz, diğer koşulların da mevcut olması

---

<sup>142</sup>Güzel-Okur-Caniklioğlu, 399. *Tuncay/Ekmekçi*, 286. *Akın*, 38. *Arıcı*, 319. Yarg. 10 HD. 5.10.1987 4723/4893, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası. Yarg. 9. HD. 30.05.1989, 2781/4811, İşveren, Ocak 1990, 57-58. Yarg. 10. HD. 16.11.1987, 5959/6139, Okur, 1987 Kararları, 310.

<sup>143</sup>Güzel-Okur-Caniklioğlu, 399. *Akın*, 39.

<sup>144</sup>Güzel-Okur-Caniklioğlu, 401-402. *Tuncay/Ekmekçi*, 286, 288.

<sup>145</sup>Güzel-Okur-Caniklioğlu, 402. *Taşkent*, 1954. *Akın*, 29. Aksi yönde, *Tuncay/Ekmekçi*, 287.

<sup>146</sup>Yarg. 10. HD 29.3.1979 8413/2759, Yargıtay Kararları Dergisi, Ağustos 1979, 1167-1169. Yarg. 10. HD. 5.7.2004, 4465/6429, Okur, 2004 Kararları, 215-216.

<sup>147</sup>Güzel-Okur-Caniklioğlu, 402.

hâlinde bu durum iş kazası sayılır.<sup>148</sup> Bu itibarla, işten kaynaklanan kazaların yanında doğa olayları<sup>149</sup> veya üçüncü kişilerin kasıtlı veya taksirli hareketleri de iş kazasına sebep olabilir.<sup>150</sup> Ayrıca dinlenme zamanları sırasında meydana gelen olay da iş kazası sayılır.<sup>151</sup> Çalışma ve dinlenme saatleri dışında işçinin işyerinde bulunduğu sırada uğradığı kazanın iş kazası sayılması bakımından işçinin işyerinde bulunma sebebinin önem arz edip etmediği ise öğretide tartışmalıdır.<sup>152</sup>

Sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa, yürütmekte olduğu iş nedeniyle kazaya uğraması ise sigortalının işi nedeniyle işyeri dışında bulunduğu sırada kazaya uğramasını kapsar; zira işyerinde bulunduğu sırada yürütülmekte olan iş sebebiyle uğranılan kaza zaten 13. maddenin a bendi kapsamındadır. Sigortalı işyerinin dışına iş sebebiyle çıktığı müddetçe, işyerindeki kazalar bakımından kabul edildiği gibi meydana gelen kazanın yapılan işle nedensellik bağı içinde olması gerekmez.<sup>153</sup>

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

---

<sup>148</sup> Akın, Maddi Tazminat, 26-27. Doğan Yenisey, 109.

<sup>149</sup> Balcı, 99. Aksi yönde Tuncay/Ekmekçi, 293. Yazarlara göre herhangi bir yer ve zamanda herhangi bir kişinin başına gelebilecek yıldırım çarpması, böcek ısırması gibi olaylar iş yerinde meydana gelse bile yapılan işle bağlantılı olmadığı için iş kazası sayılmaz.

<sup>150</sup> Balcı, 99. Yargıtay da sigortalının işyerinde bulunduğu sırada öldürülmesini iş kazası saymıştır. Yarg. 10. HD. 4.2.1980, 1979/6497, 1980/624, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>151</sup> Güzel-Okur-Caniklioğlu, 403-404. Tunçomağ, 260. Sözer, 302. Akın, 27.

<sup>152</sup> İşyerinde bulunma sebebinin önem arz etmediği yönünde, Güzel-Okur-Caniklioğlu, 403-404. Taşkent, 1956. Aksi yönde, Tuncay, 292-293. Tunçomağ, 260. Grev sırasındaki kazanın işyerinde bulunan işçinin uğradığı kazanın iş kazası sayılmayacağı yönünde, Esener, 633.

<sup>153</sup> Güzel-Okur-Caniklioğlu, 405-406. Akın, 31. Yargıtay, sigortalının iş için işyeri dışında bulunduğu sırada karşıdan karıya geçerken trafik kazasında ölmesini (Yarg. 10. HD. 23.10.1995, 7796/8681, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası), işverenin sağladığı servis aracılığıyla iş elbisesi provasına giderken gerçekleştirilen silahlı saldırı sonucunu ölmesini (Yarg. 9. HD. 5.7.1985, 4249/7382, Yargıtay Kararları Dergisi, Eylül 1986, 1329-1331), işyeri için yaptığı alışverişten dönen sigortalının yolda babasının dükkânına uğradığı sırada bir silahlı saldırı sonucu öldürülmesini (Yarg. HGK. 5.6.1996, 10-228/454, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası) iş kazası saymıştır.

kazanın iş kazası sayılması durumunda ise sigortalı uyku, yemek, eğlence gibi işini yapmaksızın geçirdiği sürelerde de güvence kapsamındadır.<sup>154</sup>

Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlardan İş Kanununun 74. maddesi veya 657 sayılı Kanunun değişik 105/A maddesinde düzenlenen süt izinleri anlaşılır. Kadın sigortalıların bu izinleri kullandıkları sırada kazaya uğramaları da iş kazası sayılmaktadır.<sup>155</sup>

Son olarak, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında uğradıkları kaza da yasada iş kazası olarak sayılmıştır. Burada taşımanın işin niteliğinden kaynaklanması veya sosyal amaçlarla sağlanması arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır.<sup>156</sup>

### **c. Kaza sonucu bedensel veya ruhsal bir zarara uğrama**

Olayın iş kazası sayılması için uğranılan olayın bedensel veya ruhsal bir zarara sebep olması gerekir. Bu zararın sosyal sigorta yardımlarının yapılmasını gerektirecek ölçüde olması gerektiği, önemsiz sıyrık ve yaralanmaların iş kazası sayılmayacağı ifade edilmektedir.<sup>157</sup> Bedensel veya ruhsal zarar ya da ölümün olayın hemen ardından ortaya çıkması ise aranmaz, olayla uygun nedensellik bağı içinde olması koşuluyla zararın daha sonra ortaya çıkması olayın iş kazası olarak nitelendirilmesini engellemez.<sup>158</sup> Bedensel veya ruhsal zarara değil, sadece malvarlığı zararına yol açan kazalar ise iş kazası sayılmayacaktır. Sigortalının

---

<sup>154</sup>Sözer, 304. *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 406. Yargıtay, sigortalının görevli olarak başka bir yere giderken bindiği uçağın düşmesi sonucunda ölmesini (Yarg. 9. HD, 29.12.1981, 11284/15904 Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası), işverence işyeri dışında görevlendirilen sigortalının yol üzerindeki parkta arkadaşlarıyla otururken bomba patlaması sebebiyle ölmesini (Yarg. 10. HD. 13.10.1987, 5024/5139, İstanbul Barosu Bilgi Bankası) iş kazası saymıştır.

<sup>155</sup>*Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 408. Yargıtay sigortalının süt izni sırasında iş yerine gelirken trafik kazasına uğrayarak ölmesini iş kazası saymıştır. (Yarg. HGK, 10.6.1983,10-328/562, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası)

<sup>156</sup>*Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 409.

<sup>157</sup>*Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 410. *Tuncay/Ekmekçi*, 296. *Sözer*, 309.

<sup>158</sup>*Tuncay/Ekmekçi*, 296.

vücudundaki protezlerin zarar görmesinin de iş kazası sayılacağı öğretide savunulmaktadır.<sup>159</sup>

#### **d. Kazayla zarar arasında uygun nedensellik bağı**

Bir kazanın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası oluşturmasının ve dolayısıyla sigortalıların sigorta yardımlarından yararlanabilmelerinin bir diğer koşulu kaza ile ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunmasıdır.<sup>160</sup> Öğretide kimi yazarlar sadece bu nedensellik bağının bulunmasını yeterli saymaktadır.<sup>161</sup> 5510 sayılı yasada da, iş kazası sayılan hallerden b bendi dışında kazanın yapılan işle ilgisi aranmamaktadır. İş kazası kavramının yasada bu şekilde geniş düzenlenmesinin sebebinin ise, sosyal güvenlik hakkının koruyucu kapsamının mümkün olduğunca genişletilmesinin amaçlanması olduğu ifade edilmektedir.<sup>162</sup> Kimi yazarlara göre ise, kaza ile zarar arasındaki uygun nedensellik bağının yanında kaza ile yapılan iş arasında da uygun nedensellik bağı aranmalıdır<sup>163</sup> ve yasada sayılan iş kazası halleri aksi ispatlanabilecek karinelere.<sup>164</sup> Bir diğer görüşe göre ise, iş kazasının belirlenmesinde kazaya uğrayan sigortalının kaza anında işverenin otoritesi altında bulunup bulunmadığı ölçütünün dikkate alınması kolaylaştırıcı olacaktır; ancak bu ölçüt her olayda uygulanabilecek genel bir nitelik taşımamaktadır.<sup>165</sup>

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2009 yılında 506 sayılı yasanın uygulanmasını gerektiren bir uyuşmazlıkta uygun nedensellik bağıyla ilgili 5510 sayılı yasa

---

<sup>159</sup>Güzel/Okur/Caniklioğlu, 410. Tunçomağ, 265. Tuncay/Ekmekçi, 296. Sözer, 309. Akın, 38.

<sup>160</sup>Güzel/Okur/Caniklioğlu, 411. Akın, Maddi Tazminat, 39. Süzek, 423. Sözer, 310. Taşkent, 1966. Seratlı, 33.

<sup>161</sup>Akın, 40. Süzek, 423. Taşkent, 1966. Seratlı, 33.

<sup>162</sup>Süzek, 423.

<sup>163</sup>Tunçomağ, 265. Tuncay/Ekmekçi, 290. Arıcı, 320.

<sup>164</sup>Tuncay/Ekmekçi, 290. Arıcı, 320.

<sup>165</sup>Güzel/Okur/Caniklioğlu, 411.

bakımından da geçerliliğini koruyan şu değerlendirmelere yer vermiştir: “*Yasanın iş kazasını sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması illiyet bağıni iş kazasını bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Ne var ki, burada aranan ‘uygun illiyet bağı’ olup, bu da yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusuyla sonucun birbiriyle örtüşmesi olarak anlaşılmalı, yasada olmadığı halde, herhangi başkaca bir koşulun varlığı aranmamalıdır.*”<sup>166</sup> Bu itibarla Yüksek Mahkeme kararlarında sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasının varlığına ilişkin uyumsuzluklarda kaza ile yapılan iş arasında uygun nedensellik bağıının aranmadığı görülmektedir. Nitekim Yargıtay kararlarında, işverence işyeri dışında görevlendirilen sigortalının yol üzerindeki parkta arkadaşlarıyla otururken bomba patlaması sebebiyle ölmesi<sup>167</sup> iş kazası kabul edilmiş, yine bir başka kararda sigortalının işyerinde bulunduğu sırada öldürülmesi iş kazası sayılmıştır.<sup>168</sup> Kaza ile meydana gelen zarar arasındaki uygun nedensellik bağı bakımından ise Yüksek Mahkeme, bir kararında işçinin işyerinde güneş çarpması nedeniyle hastaneye kaldırılmasından sonra hastanede güneş çarpmasıyla ilgisi olmayan kalp krizi sebebiyle ölmesi durumunda kaza ile zarar arasındaki uygun nedensellik bağıının kesilmiş olacağı, dolayısıyla olayın iş kazası sayılmayacağı sonucuna varmıştır.<sup>169</sup> Sigortalı işçinin sıva yaparken iskeleden ayağının kayması üzerine ayağının sıyrıldığı ve olaydan sekiz gün sonra septi-semi şoku sebebiyle böbrek yetmezliğinden öldüğü bir olay bakımından ise, Yüksek Mahkeme ayak sıyrılması ile böbrek yetmezliği arasındaki bağıın tıbbi yönden tespit edilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.<sup>170</sup>

---

<sup>166</sup>Yarg. HGK. 14.10.2009 21-400/432, *Balcı*, 108.

<sup>167</sup>Yarg. 10. HD. 13.10.1987, 5024/5139, İstanbul Barosu Bilgi Bankası.

<sup>168</sup>Yarg. 10. HD. 4.2.1980, 1979/6497, 1980/624, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>169</sup>Yarg. 9.HD. 4.5.1970, 2909/4545, aktaran *Tunçomağ*, 266.

<sup>170</sup>Yarg. 10. HD. 7.4.1987, 2000/2044, Okur, Değerlendirme 1990, 179.

### III. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki iş kazası tanımı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesinin 1. fıkrasının g bendine göre “iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olayı” ifade eder. Bu tanım hem bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazası tanımından hem de 5510 sayılı yasada yer alan sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazası tanımından farklılık göstermektedir.

Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasının belirlenmesinde, yukarıda da değinildiği gibi, yapılan iş ve kaza arasında uygun nedensellik bağı aranmaktadır. 6331 sayılı yasada getirilen tanımda ise, işin yürütümünden kaynaklanan kazaların yanında işyerinde meydana gelen kaza da iş kazası tanımında yer almaktadır. Öğretide bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazası bakımından 6331 sayılı yasadaki tanımın işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sebebiyle doğan zararlardan sorumlu tutulması, yani sorumluluk hukuku çerçevesinde tazminat ödemekle yükümlü olması için kaza ile yapılan iş arasındaki uygun nedensellik bağının aranması gereğini ortadan kaldırmadığı ifade edilmektedir.<sup>171</sup> Dolayısıyla yasanın getirdiği bu yeni tanımın tazminat sorumluluğunun belirlenmesi bakımından bir farklılık yaratmayacağı sonucuna varılabileceği kanaatindeyiz.

Sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazasının tanımının ise 5510 sayılı yasanın 13. maddesinde yer aldığına yukarıda değinilmişti. Bu tanımda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun getirdiği tanımdan farklı olarak, sadece işyerinde veya işin yürütümü sebebiyle gerçekleşen kazalar değil; sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği

---

<sup>171</sup>Süzek, 425.



zamanlarda, kadın sigortalının mevzuat gereği çocuğuna süt vermesi için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında ortaya çıkan kazalar da iş kazası sayılmıştır. Madde gerekçesinde 6331 sayılı yasa da yer alan tanımdaki “iş yürütümü nedeniyle” ifadesinin sigortalının başka bir yere gönderildiği hallerde ve işverence sağlanan taşıtla yolculuğu sırasında geçirebileceği kazaları da kapsadığı ve söz konusu tanımın 5510 sayılı yasadaki tanımı da kapsadığı belirtilmektedir.<sup>172</sup> Öğretide ise, yasa metninin böyle bir sonuca varmaya olanak tanımadığı ifade edilmekte, yeni yasayla getirilen tanım, mevcut iş kazası tanımından dar olduğu ve çelişki yarattığı için eleştirilmektedir.<sup>173</sup>

#### IV. Ceza hukukunda kaza ve tesadüf (beklenmeyen hal)

Ceza hukukunda kaza ve tesadüf, fail ve üçüncü kişiler bakımından öngörülebilir olmayan bir neticenin gerçekleşmesini ifade etmektedir.<sup>174</sup> Kaza ve tesadüf sayılan olaylara bir insan hareketinin iştiraki gerekmektedir, doğa olayları tek başlarına kaza ve tesadüf olarak nitelendirilemez.<sup>175</sup> Bu kavram öğretide beklenmeyen hal<sup>176</sup> veya kaza<sup>177</sup> gibi farklı adlarla anılmaktadır. Kavramın Fransızca karşılığı olan “*cas fortuit*” ve İtalyanca karşılığı olan “*caso fortuito*” ifadelerinin Türkçe karşılığı da

---

<sup>172</sup>Madde gerekçesinde ise “*Tasarıda da iş kazası tanımı benzer bir şekilde işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan olayların iş kazası olduğu şeklinde ve 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım olarak yapılmıştır. Böylece söz konusu Kanunda yer alan iş kazası tanımı veya sigortalıya iş kazası sonucu hangi hallerde hangi hakların sağlanacağını belirleyen şartların kısıtlanmamasına imkan verilmiş ve mevcut uygulamalarda duraksamaya yer verilmemesi sağlanmıştır. Ayrıca ‘işin yürütümü nedeniyle’ ifadesi iş kazası tanımına eklenerek 5510 sayılı Kanunda sayılan iş kazası şartlarından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş gibi durumlarında tanım kapsamında değerlendirilmesine imkan sağlanmıştır.*” ifadeleri yer almaktadır.

<sup>173</sup>Güzel/Okur/Caniklioğlu, 397-398.

<sup>174</sup>İçel, 230. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 344. Dönmezer-Erman, 323. Erem, 508.

<sup>175</sup>Artuk/Gökçen/Yenidünya, 344.

<sup>176</sup>Erem, 508. Özen, 117.

<sup>177</sup>Erem, 508. Gülşen, 23.

beklenmeyen hal anlamına gelmektedir.<sup>178</sup> İtalyan Ceza Kanununun 45. maddesinde kaza ve tesadüf nedeniyle bir fiili işleyen cezalandırmayacağını düzenlemektedir. Türk Ceza Kanununda ise bu yönde bir hüküm bulunmamaktaysa da, neticenin zaten öngörülemediği bu durumun yasada ayrıca düzenlenmemesinin bir eksiklik anlamına gelmeyeceği ifade edilmektedir.<sup>179</sup>

Kavramın adlandırılmasındaki farklılıkların yanında hukuki niteliği üzerinde de kimi tartışmalar bulunmaktadır.<sup>180</sup> Kaza ve tesadüfün suçu ve ceza sorumluluğunu kaldırması öğretide suçun maddi unsuru, manevi unsuru veya nedensellik bağı çerçevesinde ele alınmaktadır.<sup>181</sup> Öğretideki farklı görüşlerin birleştiği nokta ise, kaza ve tesadüfün var olduğu durumda taksirli suçun oluşmayacağıdır.<sup>182</sup> Zira taksirin varlığı için neticenin öngörülebilir olması aranır ve bunun mümkün olmadığı bir durumda neticeden kişi sorumlu tutulamaz.<sup>183</sup> Ayrıca kaza ve tesadüf hâlinde failin iradesi ve kusuru da söz konusu değildir.<sup>184</sup> Taksirin kurucu unsurlarından olan öngörülebilirliğin onu kaza ve tesadüften ayıran sınırı çizdiği de söylenebilir.<sup>185</sup>

Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazası işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sonucunda doğan ve işverenin zarardan sorumlu tutulabileceği kazayı ifade eder. Buna karşılık, ceza hukuku anlamında kaza olarak da anılan durumda, beklenmedik bir hal ortaya çıkmakta ve bu durum iradeyi ve neticenin öngörülebilmesini ve önlenbilmesini engellemekte, ceza sorumluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Kaza sözcüğünün günlük dildeki kullanımı ve ceza hukukundaki anlamı iş kazası ifadesinin de bir kaçınılmazlık veya kimsenin kusurunun

---

<sup>178</sup> *Gülşen*, 23.

<sup>179</sup> *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 344. *Toroslu*, 213.

<sup>180</sup> *İçel*, 231.

<sup>181</sup> *Gülşen*, 32-33. Bu tartışmalar konusunda bkz. *Gülşen*, 33-63. *Özen*, 117-119

<sup>182</sup> *İçel*, 231.

<sup>183</sup> *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 345. *İçel*, 231. *Toroslu*, 213.

<sup>184</sup> *Sancar/Köprülü*, 289.

<sup>185</sup> *İçel*, 147. *Dönmezer/Erman*, 323. *Özbek ve diğerleri*, 494. *Zafer*, 236.

bulunmadığı durumu ifade ettiği yönünde bir çağrışım yapabilecekse de bireysel iş hukuku anlamında yerleşmiş olan “iş kazası” ifadesi tam da işverenin sorumluluğunun bulunduğu durumları anlatmak için kullanılmaktadır. Çalışmanın başlığı ve kapsamındaki iş kazası ifadesi bireysel iş hukukundaki anlamıyla kullanılmaktadır.

## § 4. İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİNİN CEZAI SORUMLULUĞU

### I. Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının ceza hukukunda yol açabileceği suçlar ve suçların maddi unsurları

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazaları sonucunda ortaya çıkan ölüm ve yaralanmalar ceza hukuku anlamında öldürme ve yaralama suçlarına vücut vermektedir.<sup>186</sup> Bu suçların failleri ise iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri alma yükümlülüğü bulunan işverenler ve işverenlerin bu alandaki yetkilerini devrettikleri işveren vekilleri olacaktır. Aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere işverenin gerçekleştirdiği yetki devrinde aranacak birtakım özellikler işverenin bu devirle cezai sorumluluğundan da kurtulup kurtulmadığının tespitinde belirleyicidir. Ayrıca iş ilişkisinin dışındaki üçüncü kişilerin, örneğin işyerini teftişle görevli müfettişlerinin de neticenin meydana gelmesinde kusurunun bulunduğu örnekler de düşünebilirsek de bu kişilerin sorumluluklarının incelenmesi çalışma kapsamının dışındadır.

Suç faili işveren ve işveren vekillerinin sorumluluğunun genellikle taksire dayalı olduğu kabul edilmektedir ve yargı uygulaması da aynı yönde gelişmiştir.<sup>187</sup> Bu konuda daha ziyade suçun manevi unsurunun basit taksir mi bilinçli taksir mi olduğunun tespitine yönelik inceleme yapılmaktadır.<sup>188</sup> Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazalarının ceza hukukuna yansımada suçun manevi unsurunun olası kast olmasının ise düşük bir ihtimal olduğu da ifade edilmektedir.<sup>189</sup> Öte yandan iş kazalarında koşulları varsa suçun manevi unsurunun olası kast da olabileceği ve bu

<sup>186</sup> Akın, Cezai Sorumluluk, 213.

<sup>187</sup> Süzek, İş Güvenliği, 326. Topaç, 145. İş kazalarından kaynaklanan öldürme ve yaralama suçlarını taksirli suçlar olarak incelenmesi için bkz. Kaymaz/Gökcan, 347-377.

<sup>188</sup> Akın, Cezai Sorumluluk, 213-217.

<sup>189</sup> Akın, Cezai Sorumluluk, 219. Yarg. 12. CD'nin 12.3.2012, 9561/6894; 20.12.2011 4939/9039; 8.2.2012, 2011/18180, 2012/2229; 10.7.2012 2842/17285 sayılı kararları örnek gösterilebilir, aktaran Topaç, 146-147.

alandaki sadece taksirli sorumluluğunun tartışılmasının eksiklik olduğu da belirtilmektedir.<sup>190</sup> Suçun manevi unsuruna ilişkin olasılıklara ve tartışmalara ileride yer verilecektir; bu kısımda ise öldürme ve yaralama suçlarına ilişkin yasa hükümleri ve suçların maddi unsurları ele alınacaktır.

## 1. Suçların yasal dayanakları

### a. Taksir, bilinçli taksir ve olası kastı belirleyen hükümler

İş kazalarından dolayı ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçlarının basit taksir, bilinçli taksir veya olası kastla işlenebileceğinden hareketle uygulanacak Türk Ceza Kanununun hükümleri ele alınmalıdır. Yasanın 22. maddesinde taksir düzenlenmiştir; ikinci fıkraya göre *“Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleşmesidir.”* Üçüncü fıkrada ise bilinçli taksir yer almaktadır. *“Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suçla ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.”* Yasanın 21. maddesinin ikinci fıkrasında ise olası kast ve cezaya etkisi belirlenmiştir. *“Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kast vardır. Bu halde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda müebbet hapis cezasına, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur; diğer suçlarda ise temel ceza üçte birden yarısına kadar indirilir.”*

---

<sup>190</sup>Yenidünya, yayımlanmamış bildiri. Taşkın, 25. Ertan/Ozansü, 14-16.

## **b. Öldürme ve yaralama suçlarına ilişkin hükümler**

Kasten öldürme suçu Türk Ceza Kanununun 81. maddesinde yer almaktadır. Anılan hükme göre *“Bir insanı kasten öldüren kişi, müebbet hapis cezası ile cezalandırılır.”* 82. maddede ise suçun nitelikli halleri yer almaktadır. Olası kast durumunda yukarıda yer verilen hükümlere göre ilgili indirimler yapılacaktır. Taksirle öldürme suçu ise 85. maddede düzenlenmiştir. *“1) Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. 2) Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”* Suçun bilinçli taksirle işlenmesi hâlinde yukarıda yer verilen hükümlere göre ceza artırılabilecektir.

Kasten yaralama suçu yasanın 86. maddesinde yer almaktadır. *“1)Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. 2)Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması hâlinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezasına hükmolunur. 3) Kasten yaralama suçunun; a) Üstsoya, altsoya, eşe veya kardeşe karşı, b) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, d) Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, e) Silahla, işlenmesi halinde, şikâyet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında artırılır.”* Taksirle yaralama suçu ise 89. maddede yer almaktadır. *“1) Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adlî*

para cezası ile cezalandırılır. 2) Taksirle yaralama fiili, mağdurun; a) duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, b) Vücudunda kemik kırılmasına, c) Konuşmasında sürekli zorluğa, d) Yüzünde sabit ize, e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına, neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır. 3) Taksirle yaralama fiili, mağdurun; a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, b) duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, d) Yüzünün sürekli değişikliğine, e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine, neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır. 4) Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. 5) Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz.” Olası kastla ve bilinçli taksirle yaralama hallerinde ilgili hükümlere göre ceza indirilecek ve artırılacaktır.

Ceza Kanununun 83. maddesinde kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi suçu, 88. maddesinde ise kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi suçları yer almaktadır. Bu suçların iş kazalarında ortaya çıkma ihtimaline ilişkin değerlendirme aşağıda suçun manevi unsuru incelenirken yapılacaktır.

## **2. Öldürme ve yaralama suçlarında maddi unsur**

Öğretide suçun unsurları farklı ayrımlara tâbi tutulmakta ve suçun maddi unsurunun içeriği bakımından da farklı tasniflere gidilmektedir. Suçun maddi unsuru

için sıkça kullanılan bir tasnife göre bu unsur hareket, nedensellik bağı ve neticeden oluşmaktadır.

#### **a. Hareket**

Hem kasten hem de taksirle öldürme suçları serbest hareketli suçlardır, dolayısıyla hareketler sınırlayıcı bir şekilde sayılamaz.<sup>191</sup> Ancak iş kazaları bağlamında hareketin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birtakım görevlerin yerine getirilmemesi olduğu söylenebilir. Bu görevler de çok geniş kapsamlıdır ve yukarıda bu görevler açıklanırken ele alındığı gibi kanundan ve diğer mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden veya bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanabilir. Taksirle yaralamaya ilişkin bir kararda Yargıtay “*İş kazasının oluşumunda çalışanlara yeterli iş güvenliği eğitimi vermeyen, pres makinesinde çalışmamış yeterli deneyimi olmayan katılana görev veren, makine üzerinde koruyucu teçhizat yaptırmayan, gerekli iş disiplini sağlamayan sanıkların kusurlu*” olduğunun bilirkişi raporlarından anlaşıldığını ve haklarından beraat kararı verilmesinin kanuna aykırı olduğunu ifade etmiştir.<sup>192</sup> Bir başka örnekte ise, madende gerçekleşen ve yaralanma ile sonuçlanan iş kazası bakımından araştırılması gereken hususlar bakımından ayrıntılı ifadelere yer verilmiştir. “*Yürüyen tahkimat sisteminin kullanıldığı bildirilen ocağın galeri ayak başlarında manüel tahkimat yapıldığı sırada gerçekleşen olayın iş güvenliğini kesin kes sağlayacak uygun ekipmanın kullanılmamasından ya da mevcut ekipmanın hatalı kullanılmasından, tahkimat söküm işinde aceleci davranılmış olmasından kaynaklandığının, öyleyse işveren ve işveren vekilinin sonuçtan sorumlu ve kusurlu olduklarının değerlendirilmesi nedeni ile konusunda uzman bilirkişi*

<sup>191</sup>Özbek ve diğerleri, Özel Hükümler, 107, 180, 196. Soyaslan, Özel Hükümler, 134, 161-162. Koca/Üzülmez, Özel Hükümler, 30, 162. Artuk/Gökçen/Yenidünya, Özel Hükümler, 129. Toroslu, Özel Hükümler, 24, 43.

<sup>192</sup>Yarg. 12. CD. 21.03.2013, 2012/15324, 2013/7902. aktaran Narter, 365.



heyetinden, yürüyen tahkimat sisteminin galeri ayakbaşları dâhil tüm galeride kullanılabilir olup olmadığına, bu konudaki teknik ilerlemenin işverence takip edilip edilmediğine, panolardaki alt taban yollarının bir sonraki panonun üst taban yolu olarak tutulması zorunluluğunun bulunup bulunmadığına, tahkimat söküm işi sırasında tavanın çökmesi olasılığına binaen emniyet tedbiri alınıp alınamayacağına, bunun şekline ve somut olayda böyle bir güvenlik tedbiri alınmadığına dair rapor” alınarak hüküm kurulması gerekir.<sup>193</sup> Her iki kararda da, işveren ve işveren vekillerinin uyması gereken iş sağığı ve güvenliğı kurallarının ceza uygulamasına yansıdığı, söz konusu kuralların çeşitlilik gösterdiği ve somut olaya göre değerlendirildiğı ve bu kurallara uyulmamasının hareketi oluşturduğu görülmektedir. Diğer bir anlatımla, önlem almak zorunda olan işverenin veya vekilinin işyerinde alınması gereken önlemleri almamasından kaynaklanan iş kazasında hareket, önlemlerin alınmamasıdır. Fail de bu önlemlere uyarak önleyebileceğı kazayı kurallara uymayarak gerçekleştirdiğı için kınanmaktadır.<sup>194</sup>

---

<sup>193</sup>Yarg. 12. CD. 25.03.2013, 2142/7258. aktaran *Narter*, 370. İş sağığı ve güvenliğine ilişkin standartların araştırılarak hüküm kurması gerektiğı yönünde bir diğer kararda “ülkemiz standartlarında maden ocaklarında söz konusu vagon ve işçilerin birlikte taşınmasına elverişli asansör bulundurulmasının zorunlu olup olmadığı ve olay yerinde kullanılan asansörün teknik standartlara uygun olup olmadığı hususunda İstanbul Teknik Üniversitesi akademik bilirkişi heyetinden rapor alınarak, sonucuna göre sanıkların hukuki durumlarının tayin ve takdir edilmesi gerektiğı” ifadelerine yer verilmiştir, Yarg. 12. CD. 13.2.2015, 2014/3921, 2015/2602 (Yayımlanmamıştır).

<sup>194</sup>*Akın*, Ceza Sorumluluk, 214. Özel hukukta işverenin işçiyi koruma borcunun kodifikasyonu olarak adlandırılan teknik iş güvenliğı mevzuatına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmektedir. *Akın*, 99. *Süzek*, İş Güvenliğı, 250. *Baycık*, Maden İşçileri, 160. Ceza hukukunda da işverenin sorumluluğı belirlenirken koruma borcunu kodifiye eden mevzuat dikkate alınmaktadır. İsviçre hukukunda iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin tedbirlere uyulması bakımından işverenin özel hukuk sorumluluğı ve cezai sorumluluğı belirlenirken bu alanda özel bir hüküm varsa öncelikle ona başvurulması gerektiğı ve bu hükmün özel hukuk veya kamu hukuku karakterli olmasının önem arz etmediğı yönünde, *Wylar*, 320.

## b. Nedensellik bağı

Nedensellik bağı dış dünyada meydana gelen değişiklik (netice) ile insan davranışı (hareket) arasındaki bağı ifade etmektedir.<sup>195</sup> Ceza Kanununda nedensellik bağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.<sup>196</sup> Nedensellik bağına açıklamak için çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu teorilerin her birini ayrıntılı olarak ele almak çalışma kapsamını aşacağından belli başlı teoriler olan şart, uygun nedensellik ve insani nedensellik teorilerine çok kısa değinilecektir.<sup>197</sup>

Şart teorisine göre “*sonucu meydana getirmek için gerekli ve yeterli olan şartların bütünü o sonucun nedenidir. Sonucun çeşitli şartları arasında o sonuca neden olma yönünden hiçbir fark yoktur; bütün şartlar birbirine eşittir.*”<sup>198</sup> Bu teori şartlar arasında bir fark gözetilmemesi sebebiyle ceza sorumluluğunun sınırlarını çok genişlettiği için eleştirilmiştir.<sup>199</sup>

Uygun nedensellik teorisi ise failin hareketinin neticeyi oluşturmaya genel olarak elverişli olmasını aramaktadır. Yani insan davranışı, yapıldığı sırada muhtemel olan sonuçların nedeni olabilir, atipik sonuçların nedeni olamaz.<sup>200</sup> Bu teori de atipik sonuçları dışladığı için ceza sorumluluğunu aşırı ölçüde daralttığı ve nedensellik bağına belirlenmesinde hareketin yapıldığı sırada neticenin tahmin edilmesi unsuruna yer verdiği için eleştirilmiştir.<sup>201</sup>

İnsani nedensellik teorisi ise bütün atipik sonuçları dışlamaz. Hareketle netice arasında nedensellik bağına bulunması için, hareketin neticenin olmazsa olmaz şartı

---

<sup>195</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 255. Koca/Üzülmez, 120-121. Özbek ve diğerleri, 236. Zafer, 184-185.

<sup>196</sup>Erem, Nedensellik Bağı, 1-2.

<sup>197</sup>Erem, Nedensellik Bağı, 4. Ömeroğlu, 1565. Diğer teoriler için bkz. Erem, Nedensellik Bağı, 10-14. Etkin sebep teorileri için bkz. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 253-255.

<sup>198</sup>Toroslu, 126.

<sup>199</sup>Toroslu, 127. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 251. Centel, 27. İçel, 169. Erem, Nedensellik Bağı, 5.

<sup>200</sup>Erem, Nedensellik Bağı, 7-8. Toroslu, 129. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 256-257. Centel, 208-209. Koca/Üzülmez, 124. Özbek ve diğerleri, 237. Zafer, 187-188.

<sup>201</sup>Centel, 212.

olması ve bunun yanında neticenin istisnai bir sonuç olmaması gerekir.<sup>202</sup> Yasa koyucu söz konusu teoriler arasında bir tercihte bulunmadığından, Yargıtay kararları uygulamada hangi nedensellik bağı teorisinin benimseneceği konusunda belirleyici olmaktadır. Yüksek Mahkemenin daha eski kararlarında şart teorisini benimsediği daha yeni kararlarında uygun nedenselliğe yer verdiği ifade edilmektedir.<sup>203</sup> Mağdurun ve üçüncü kişinin davranışlarının taksirli suçlarda hangi hâllerde nedensellik bağına kesseceğine ilişkin açıklamalara ileride suçun manevi unsuru ele alınırken değinilecektir.<sup>204</sup>

### c. Netice

Netice hareketin dış dünyada meydana getirdiği değişikliği ifade etmektedir.<sup>205</sup> Netice konusunda da öğretide iki farklı temel anlayış vardır. Bunlardan doğacı netice anlayışına göre netice insanın davranışının etkisiyle dış dünyada meydana gelen bir değişikliği ifade eder. Bu görüşe göre, her suçun neticesinin olması zorunlu değildir; çünkü yasada bazı suç tiplerinde belirli bir davranışın gerçekleştirilmesinin yeterli görülmesi ve dış dünyada değişiklik meydana gelmesini aranmamıştır.<sup>206</sup> Buna karşılık kuralcı (hukuki sonuç) anlayışına göre netice normun koruduğu menfaatin veya varlığın ihlalidir; dolayısıyla her suçun bir neticesi vardır.<sup>207</sup> Çalışmanın konusunu oluşturan iş kazaları bakımındansa, hem taksirle hem de kasten öldürme ve yaralama suçları bakımından netice ölüm veya yaralanma neticesidir.

---

<sup>202</sup>Toroslu, 131. Ömeroğlu, 1567. Ayrıca karma uygunluk teorisi konusunda bkz. Centel, 213-214.

<sup>203</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 268-269.

<sup>204</sup>Aşağıda § 4. III-1c.ff.

<sup>205</sup>Artuk/Gökçen/Yenidünya, 246.

<sup>206</sup>Toroslu, 121. Hafizoğulları/Özen, 174-175.

<sup>207</sup>Toroslu, 122. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 246-247. Hafizoğulları/Özen, 175-176.

#### **d. Hukuka aykırılık unsuru ve hukuka uygunluk nedenleri**

Suçun oluşması için eylemin hukuka aykırı olması gerekmektedir; yani eylemi hukuka uygun hâle getiren bir neden varsa suç oluşmaz.<sup>208</sup> Bir diğer ifadeyle, suçun oluşması için maddi unsurun ve fiilin suç tanımına uygun olmasının yanında aynı zamanda hukuka uygunluk nedenlerinin de olayda bulunmaması gerekmektedir.<sup>209</sup> Öğretide bu husus kimi yazarlarca suçun hukuka aykırılık unsuru başlığı altında kimi yazarlarca da maddi unsurla birlikte incelenmektedir. Hukuka uygunluk sebepleri, kanunun hükmü, amirin emri, meşru müdafaa, zorunluluk hâli, hakkın kullanılması ve ilgilinin rızasıdır.<sup>210</sup> Hukuka uygunluk nedenlerinin her birinin ayrıntılarıyla incelenmesi çalışmanın kapsamını aşacağından bunlardan iş kazaları bağlamında ortaya çıkma olasılığı değerlendirilecektir.

#### **aa. Kanunun hükmü**

Türk Ceza Kanununun 24. maddesinin 1. fıkrasına göre “*Kanunun hükmünü yerine getiren kimseye ceza verilmez.*” Buradaki kanun ifadesinin sadece kanunlarla sınırlı olmadığı, hukuk kuralı anlamı taşıdığı ve yalnızca ceza hukuku normlarıyla da sınırlı olmadığı kabul edilmektedir.<sup>211</sup> Yukarıda iş kazaları bağlamında hareketin genellikle gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması şeklinde ortaya çıktığı belirtilmişti.<sup>212</sup> Önlemlerin alınmasının dayanağını ise büyük ölçüde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat oluşturmaktadır. Mevzuatta söz konusu önlemlerin alınmaması yönünde bir hükmün bulunmayacağı düşünülecek olursa, bu hukuka

---

<sup>208</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 273.

<sup>209</sup>Sancar/Köprülü, 180.

<sup>210</sup>Sancar/Köprülü, 180-196. Centel/Zafer/Çakmut, 288-332. Hafizoğulları/Özen, 213-227. Toroslu, 137-168. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 455-468, amirin emri ve zorunluluk halini kusurluluğu etkileyen haller başlığı altında ele almaktadır.

<sup>211</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 288. Sancar/Köprülü, 180. Toroslu, 138. Hafizoğulları/Özen, 214. Koca/Üzülmez, 244. Özbek ve diğerleri, 286.

<sup>212</sup>Yukarıda § 4. I-2-a.

uygunluk nedeninin iş kazası bağlamında ortaya çıkmayacağı sonucuna varılacaktır.

### **bb. Amirin emri**

Türk Ceza Kanununun 24. maddesinin 2-4. fıkralarına göre “2) Yetkili bir merciden verilip, yerine getirilmesi görev gereği zorunlu olan bir emri uygulayan sorumlu olmaz. 3) Konusu suç teşkil eden emir hiçbir surette yerine getirilemez. Aksi takdirde yerine getiren ile emri veren sorumlu olur. 4) Emrin, hukuka uygunluğunun denetlenmesinin kanun tarafından engellendiği hallerde, yerine getirilmesinden emri veren sorumlu olur.” Bu hukuka uygunluk nedeni ancak kamu hukukundan kaynaklanan amir-memur ilişkisinde ortaya çıkabileceği için özel hukuk ilişkilerinde örneğin bir işçi-işveren ilişkisinde işçinin bu nedenden yararlanma imkânı yoktur.<sup>213</sup> Amirin emri konusunda ele alınması gereken diğer hükümler Anayasa’nın 137. maddesi ve Devlet Memurları Kanununun 11. maddesinde yer almaktadır. Bu hükümler karşısında, amirinden konusu suç teşkil etmeyen ancak hukuka aykırı bir emir alan memur, emri yerine getirmeyerek durumu amirine bildirecektir; amir emrinde ısrar eder ve yazılı olarak yinelerse memur bunu yerine getirecektir ve sorumluluk amire ait olacaktır.

Kamu işverenlerine ait işyerleri bakımından, bir amirin memurundan o kamu işyerinde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğini olumsuz yönde etkileyecek, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı birtakım davranışlarda bulunmasını emretmesi ve daha sonra önlem alınmaması nedeniyle iş kazasının ortaya çıkması durumunda memurun “amirin emri” olarak anılan hukuka uygunluk sebebinden yararlanıp yararlanmayacağı belirlenmelidir. Burada emrin hukuka aykırı olduğu açıktır; ancak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında önlemlerin alınmaması suç şeklinde

---

<sup>213</sup>Toroslu, 139. Zafer, 266-267.

düzenlenmemiştir, dolayısıyla bu bağlamda bir suç söz konusu değildir. Önlem alınmaması nedeniyle daha ileride iş kazası gerçekleştiğinde öldürme ve yaralama suçu ortaya çıkacaksa da amirin önlemin alınmama yönündeki emrinin verildiği sırada bu emir suç teşkil etmemektedir. Memurun emri yerine getirmeyerek amirine durumu bildirmesi ve amirin yazılı olarak emri yinelemesi halinde emri yerine getirmesi durumunda memurun hukuka uygunluk nedeninden yararlanacağı sonucuna varmak gerekecektir.

#### **cc. Meşru müdafaa**

Türk Ceza Kanununun 25. maddesinin ilk fıkrasına göre “*Gerek kendisine ve gerek başkasına ait bir hakka yönelmiş, gerçekleşen, gerçekleşmesi veya tekrarı muhakkak olan haksız bir saldırıyı o anda hal ve koşullara göre saldırı ile orantılı biçimde defetmek zorunluluğu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez.*” İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin bir saldırıyı defetmek için alınmaması gibi bir ihtimalin düşünülmesi mümkün olmadığından, bu hukuka uygunluk nedeninin iş kazaları bağlamında uygulanma imkânının olmadığı sonucuna varmak gerekir.

#### **dd. Zorunluluk hâli**

Türk Ceza Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasına göre “*Gerek kendisine gerek başkasına ait bir hakka yönelik olup, bilerek neden olmadığı ve başka suretle korunmak olanağı bulunmayan ağır ve muhakkak bir tehlikeden kurtulmak veya başkasını kurtarmak zorunluluğu ile ve tehlikenin ağırlığı ile konu ve kullanılan vasıta arasında orantı bulunmak koşulu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez.*” İşverenin fıkrada yer verilen koşullarda bir tehlikeden korunmak için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almadığı bir örnek tasavvur etmek son derece

güçtür; bu hukuka uygunluk sebebinin de iş sağlığı ve güvenliği açısından uygulama bulmayacağı sonucuna varmak gerekir.

#### **ee. Hakkın kullanılması**

Türk Ceza Kanununun 26. maddesinin 1. fıkrasına göre “Hakkını kullanan kimseye ceza verilmez.” Bu hukuka uygunluk sebebinin de iş kazaları sonucunda ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçları bakımından uygulanması mümkün görünmemektedir.

#### **ff. İlgilinin rızası**

Türk Ceza Kanununun 26. maddesinin 2. fıkrasına göre “*Kişinin üzerinde mutlak surette tasarruf edebileceği bir hakkına ilişkin olmak üzere, açıkladığı rızası çerçevesinde işlenen fiilden dolayı kimseye ceza verilmez.*” İş kazaları bakımından hareketin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması şeklinde ortaya çıktığı belirtilmişti. Ancak burada işçinin mutlak surette üzerinde tasarruf edebileceği bir haktan söz edilemeyecektir. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuat hükümlerinin ancak işçi lehine değiştirilebileceğinin kabul edilmesi karşısında,<sup>214</sup> işçinin karşılığında bir menfaat elde etse dahi önlemlerin alınmamasına rıza göstermesi geçerli olmayacak ve bu önlemlerin alınmaması sonucunda ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçlarında da bu hukuka uygunluk nedeninin uygulama bulması mümkün olmayacaktır.

---

<sup>214</sup>Doğan Yenisey,109. Yaşam hakkının üzerinde mutlak tasarruf ehliyeti bulunmadığı ve bu nedenle TCK 81-85 hükümleri bakımından mağdurun rızasının etki doğurmayacağı yönünde, *Özbek ve diğerleri*, 337. Bu bakış açısıyla da yaşam hakkını korumayı amaçlayan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasına gösterilen rızanın da etki doğurmayacağı sonucuna varılabilecektir.

## II. Suçun faili olarak işveren ve işveren vekilleri

İş kazalarında ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçlarının failleri işveren veya işveren vekilleri, işveren vekili sıfatı taşımayan iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri veya işçiler olabilecektir. Bu kişilerden işçilerin sorumluluğu, çalışma konusunun dışında kalmaktadır. Bu kişiler dışında teftişle görevli kamu görevlilerin de cezai sorumluluğu doğabilecekse de, bu konu da çalışmanın kapsamının dışındadır. İşverenler gerçek kişi olabileceği gibi, tüzel kişi de olabilir. Türk Ceza Kanununda kabul edilmemekle beraber, tüzel kişilerin ceza sorumluluğu iş kazaları bakımından önem arz edebilecektir; bu nedenle öncelikle tüzel kişilerin ceza sorumluluğu konusu yabancı hukuk örnekleriyle birlikte ele alınacaktır. Ardından gerçek kişi işveren ve işveren vekillerinin sorumluluğuna yer verilecektir.

### 1. Tüzel kişi işverenin suç faili olup olmayacağı sorunu

İşverenin tüzel kişi olduğu durumlarda gerçekleşen iş kazasından cezai yönden sorumlu olup olmayacağı, genel olarak tüzel kişinin ceza sorumluluğunun kabul edilip edilmeyeceği sorusunun cevabıyla doğrudan bağlantılıdır. Tüzel kişilerin kendi faaliyet alanları içerisinde işlenen suçlardan cezai olarak sorumlu olup olamayacağı sorusuna geçmişte olumsuz cevap verilirken 19. yüzyıl ortasından itibaren tüzel kişilerin de cezai olarak sorumlu tutulabileceği görüşünü benimseyenler de ortaya çıkmıştır.<sup>215</sup> Bu gelişmelere paralel olarak çeşitli ülkelerde tüzel kişilerin de ceza sorumluluğunu kabul eden sistemler oluşturulurken bazı ülkelerde de suç failinin sadece gerçek kişiler olabileceği fikrine sadık kalınmıştır. Öğretide de tüzel kişilerin cezai sorumluluğunun kabulü ve bunun aksi yönde görüş bildiren yazarlar bulunmaktadır.

---

<sup>215</sup>Pradel, 351.



Uluslararası düzeyde ise tüzel kişilerin cezai sorumluluğunun kabul edilmesi gerektiği yönünde birtakım tavsiye kararları yayımlanmıştır. 1929'da Bükreş'te toplanan 2. Uluslararası Ceza Hukuku Kongresinde tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir.<sup>216</sup> 1953'te Roma'da ve 1957'de Atina'da yapılan kongrelerde de aynı doğrultuda kararlar alınmıştır.<sup>217</sup> 1988 yılında Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin Hukuki Kişiliği Bulunan Müesseselerin Faaliyetleri Sırasında İşlenen Suçlara İlişkin R(88)-18 sayılı tavsiye kararının 3. maddesinde “*Kuruluşların sorumlu tutulması için özellikle a. Suçun niteliği ve kusurun derecesi uygunsuz kuruluşlara ceza sorumluluğunun yaptırımlarının uygulanması ... hususları göz önünde bulundurulmalıdır.*” ifadelerine yer verilmiştir.<sup>218</sup> Avrupa Toplulukları Adalet Divanı da 2 Ekim 1991 tarihinde verdiği bir kararda “*Ne Avrupa Topluluğu Antlaşmasınının 5. maddesi ne de 3820-85 sayılı Tüzüğün 17/1 maddesi üye devletlerin ulusal hukuklarında tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu kabul etmelerini zorunlu kılmaktadır.*” ifadelerini kullanmıştır.<sup>219</sup> Dolayısıyla bu kararın mefhumu muhalifinden üye devletlerin tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu kabul etmelerinin mümkün olduğu anlamına da ulaşılmaktadır.<sup>220</sup>

Karşılaştırmalı hukuka ise Fransa, Belçika, Hollanda, İngiltere, Kanada, Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya, Finlandiya, Portekiz, Çin Halk Cumhuriyeti, Japonya ve Danimarka'nın tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu

<sup>216</sup>Kongrede alınan kararlar için bkz.<http://www.penal.org/sites/default/files/files/RICPL%201929.pdf>

<sup>217</sup>Kangal, 67.

<sup>218</sup>Recommendation no. R (88) 18 Of the Committee of Ministers to Member States Concerning Liability of Enterprises Having Legal Personality for Offences Committed in the Exercise of Their Activities

<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=233230&SecMode=1&DocId=698704&Usage=2>.

<sup>219</sup>ATAD, C-7/90, Vandevenne ve Diğerleri, 2.10.1991, para. 13.

<sup>220</sup>Pradel, 351.

benimseyen ülkeler olduğu görülmektedir.<sup>221</sup> Ayrıca Romanya (2006),<sup>222</sup> Sırbistan (2008),<sup>223</sup> Çek Cumhuriyeti (2012),<sup>224</sup> Lüksemburg (2010),<sup>225</sup> İspanya (2010), Ukrayna (2013)<sup>226</sup>,da tüzel kişilerin ceza sorumluluğu son yıllarda kabul edilmiştir. Bu örnekler tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edildiği ülkelerin tamamını oluşturmamaktadır; ülkelerin tüzel kişilerin cezai sorumluluğunu kabul tarihler dikkate alındığında oluşturulabilecek listelerin de güncelliğini birkaç yıl içinde yitirebildiği görülmektedir.<sup>227</sup>

#### **a. Tüzel kişilerin ceza sorumluluğuna ilişkin görüşler**

##### **aa. Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun aleyhindeki görüşler**

Tüzel kişilerin ceza sorumluluğu aleyhindeki görüşlerin temelinde tüzel kişileri açıklayan görüşlerden faraziye teorisi yani tüzel kişilerin gerçekte var olmadığı fikri yer almaktadır.<sup>228</sup> Dolayısıyla anlama ve isteme yeteneklerine sahip olmayan bu kişilerin suç işlemlerinin mümkün olmadığı savunulmaktadır.<sup>229</sup> Ayrıca tüzel kişilerin maddi bünyeleri olmadığı için hareket kabiliyetlerinin bulunmadığı ve bu

---

<sup>221</sup> *Kangal*, 73, 88-122.

<sup>222</sup> Romanya Ceza Kanunu m. 45. Kanunun İngilizce metni için bkz.

[http://www.vertic.org/media/National%20Legislation/Romania/RO\\_Criminal\\_Code.pdf](http://www.vertic.org/media/National%20Legislation/Romania/RO_Criminal_Code.pdf).

<sup>223</sup> Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edildiği yasa metninin İngilizce çevirisi için bkz. <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Mercenaries/WG/Law/Serbia/LawOnLiability.pdf>.

<sup>224</sup> Çek Cumhuriyeti'nde tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edildiğine dair haber için bkz. <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=d37aada5-83cb-42f9-856a-73b7135e23a8>.

<sup>225</sup> Lüksemburg'da tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edildiği yasa metni: <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2010/0036/a036.pdf#page=2>.

<sup>226</sup> Ukrayn'da tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edildiğine dair haber için bkz. [http://www.loc.gov/lawweb/servlet/lloc\\_news?disp3\\_1205403620\\_text](http://www.loc.gov/lawweb/servlet/lloc_news?disp3_1205403620_text).

<sup>227</sup> Bir uluslararası hukuk firmaları ağı şirketinin tüzel kişilerin cezai sorumluluğu konusunda yaptığı 2008 yılına ait araştırma için bkz.

[https://www.lexmundi.com/images/lexmundi/PDF/Business\\_Crimes/Criminal\\_Liability\\_Survey.pdf](https://www.lexmundi.com/images/lexmundi/PDF/Business_Crimes/Criminal_Liability_Survey.pdf).

<sup>228</sup> *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 272.

<sup>229</sup> *Bıyıklı*, 506-507. *Kangal*, 146. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 276. *Merle/Vitu*, 805. *Mayaud*, 290. *Pradel*, Manuel, 492. *İçel ve diğerleri*, 68.

nedenle neticeyi meydana getiren hareketi gerçekleştirmesinin mümkün olmadığı ifade edilmektedir.<sup>230</sup>

Tüzel kişinin ceza sorumluluğunun kabul edilmesinin cezaların şahsiliği ilkesine de aykırılık oluşturduğu ileri sürülmektedir. Buna göre tüzel kişilerin cezalandırılması, konusu suç olan kararları alan ve uygulayanların yanında bu kararlardan haberi dahi olmayan üye ve ortaklar ile tüzel kişiyle hiç ilgisi bulunmayan kişilerin de cezalandırılması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla tüzel kişinin cezalandırabilmesinin kabulü başkasının fiilinden sorumlu tutulma sonucunu doğurmaktadır.<sup>231</sup>

*Ultra vires* prensibinin de tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilmesine engel teşkil edeceği ifade edilmektedir. Buna göre tüzel kişilerin amacının suç teşkil etmesi yasa dışıdır ve bu tür bir amacı içeren metinleri yok hükmündedir. Tüzel kişinin yasaya uygun amacı dışında kalan ve suç teşkil eden iradesi de yok sayılacaktır. Dolayısıyla tüzel kişinin faaliyet alanı dışında kalan bir suçtan sorumlu tutulması mümkün değildir ve burada suç ancak tüzel kişi bünyesindeki gerçek kişiler tarafından işlenebilir.<sup>232</sup>

Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu reddedenlerin ileri sürdüğü diğer gerekçeler ise cezalara ilişkindir. Cezaların ancak bunun anlam ve sonucunu kavrayabilecek kişiler üzerinde etki doğurabileceği, tüzel kişilerin anlama yeteneği bulunmadığından cezalardan etkilenmeyecekleri belirtilmektedir. Ayrıca ceza yaptırımlarının da tüzel kişilerin bünyesine uygun olmayacağı ifade edilmektedir; buna göre hürriyeti bağlayıcı cezalar tüzel kişilere uygulanamayacaktır, para cezaları ise örneğin ödenen

---

<sup>230</sup> Artuk/Gökçen/Yenidünya, 276-277.

<sup>231</sup> Bıyıklı, Tüzel Kişi I, 510-511. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 276. Kangal, 146. Özgenç, Tüzel Kişi, 331-332. Conte/Maistre du Chambon, 211. Merle/Vitu, 806. Mayaud, 293. Pradel, Manuel, 492.

<sup>232</sup> Artuk/Gökçen/Yenidünya, 276. Kangal, 146. Pradel, Manuel, 492.

cezanın üretilen mal veya hizmet fiyatına yansıtılarak başkaları üzerinde etki gösterebilecektir.<sup>233</sup>

#### **bb. Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun lehindeki görüşler**

Tüzel kişilerin ekonomide ve toplumsal hayatta giderek daha fazla önem kazanması ve bu kişilerin bünyesinde de suç işlenmesi tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilmesinde de etkili olmuştur.<sup>234</sup> Bu toplumsal olgunun yanında tüzel kişilerin hukuki bir gerçeklik oluşturduğunu yani kendisini oluşturan gerçek kişilerinkinden farklı ve bağımsız iradeye sahip olduğunu benimseyen görüş, ceza sorumluluğunun kabulü lehinde görüş bildirenlerin dayanaklarından birini oluşturmaktadır.<sup>235</sup> Tüzel kişilerin hukuki bir gerçeklik oluşturduğunun kabul edilmesi bu kişilerin iradelerini suç işleme yönünde de kullanabileceği ve bu nedenle kınanabileceği düşüncesini beraberinde getirmektedir.<sup>236</sup>

Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilmesinin suç ve cezaların şahsiliği ilkesi açısından sorun teşkil etmeyeceği, suç işleyen tüzel kişinin suçu gerçek kişiler aracılığıyla işlemesinin doğal olduğu ifade edilmektedir.<sup>237</sup> Ayrıca tüzel kişilerin yapısının karmaşıklığının kararları alıp uygulayan gerçek kişilerin saptanmasını engelleyebileceği ve dolayısıyla suçun tamamen cezasız kalabileceği ileri sürülmektedir.<sup>238</sup> Tüzel kişiye uygulanacak cezaların suçun işlenmesiyle ilgisi

---

<sup>233</sup> *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 277. *Bıyıklı*, Tüzel Kişi I, 511. *Conte/Maistre du Chambon*, 212. *Mayaud*, 290. *Pradel*, Manuel, 492. Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilemeyeceği yönündeki görüşlerin bir veya birkaçına dayanarak tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilemeyeceğini savunan görüşler için bkz. *Artuk/Gökçen/Yenidünya* 279. *Özen*, 84-85. *Özgenç*, Tüzel Kişi, 331,344. *Kangal* 145. *İçel ve diğerleri*, 68. Tüzel kişiye güvenlik tedbiri de uygulanmaması gerektiği yönünde, *Özbek ve diğerleri*, 226.

<sup>234</sup> *Mayaud*, 291. *Pradel*, Manuel, 492. *Conte/Maistre du Chambon*, 210-211. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 277-278. *Bıyıklı*, Tüzel Kişi I, 505-506.

<sup>235</sup> *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 273. *Conte/Maistre du Chambon*, 210. *Pradel*, Manuel, 493. *Mayaud*, 290. *Merle/Vitu*, 806. *Bıyıklı*, Tüzel Kişi I, 508. *Kangal*, 147.

<sup>236</sup> *Kangal*, 147. *Engin*, 127-128.

<sup>237</sup> *Merle/Vitu*, 807. *Bıyıklı*, Tüzel Kişi I, 515.

<sup>238</sup> *Kangal*, 148. *Bıyıklı*, Tüzel Kişi I, 513-514.

olmayan kişilerin de cezalandırılması anlamına geleceği iddiası karşındaysa da uygulanan cezadan başkalarının da etkilenmesinin gerçek kişiler bakımından da ortaya çıkabilecek bir sorun olduğu, örneğin hapis cezasına mahkûm edilen bir gerçek kişinin ailesinin de bu cezadan etkileneceği ifade edilmektedir. Tüzel kişilere uygulanacak cezanın tüzel kişinin işçileri veya üçüncü kişilere zarar vermesi ihtimalinin ise birtakım önlemlerle bertaraf edilebileceği belirtilmektedir.<sup>239</sup>

Tüzel kişilerin cezaları anlama yetisinin bulunmadığı görüşüne karşılık ise tüzel kişilerin hukuki bir gerçeklik oluşturduğu görüşüyle cevap verilmektedir. Ayrıca kolektif iradesiyle özel hukukta hak ve borç sahibi olabilen tüzel kişilerin ceza alanında sorumlu tutulamayacağı ileri sürülmesinin tutarsız olduğu ifade edilmektedir.<sup>240</sup> Cezalar konusunda ise, tüzel kişilerin bünyelerine uygun, malvarlığına veya tüzel kişinin haklarını kısıtlamaya yönelik yaptırımların getirilmesinin mümkün olduğu belirtilmektedir.<sup>241</sup>

Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilmesinin tüzel kişi mensubu gerçek kişilerin suç işlemelerini caydıracağı, tüzel kişilerin kamuoyu nezdinde imajlarını korumak için suç işlemekten çekinebileceği, sadece gerçek kişilerin cezalandırılmasının faaliyetleri giderek artan tüzel kişileri kontrol altında tutmaya yetmeyeceği gibi görüşler de tüzel kişinin ceza sorumluluğunun lehindeki argümanlara eklenebilir.<sup>242</sup>

---

<sup>239</sup> *Bıyıklı*, Tüzel Kişi I, 513-514.

<sup>240</sup> *Bıyıklı*, Tüzel Kişi I, 516. *Merle/Vitu*, 806.

<sup>241</sup> *Bıyıklı*, Tüzel Kişi I, 516. *Merle/Vitu*, 807. *Mayaud*, 293. *Pradel*, Manuel, 493.

<sup>242</sup> *Kangal*, 148. Öğretide tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilmesi gerektiği yönünde görüş bildirenler için bkz. *Bıyıklı*, II, 84. *Engin*, 126-128. Çevre ceza hukukunda tüzel kişilerin suç faili sayılması gerektiği yönünde, *Şen*, 140-141. Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilmesi gerektiği ancak Anayasa'daki ceza sorumluluğunun kişiselliği ilkesinin sorumluluğun kabul edilmesiyle bağdaşmadığı, Anayasa'da değişiklik yapıldıktan sonra yasal düzenleme yapılması gerektiği yönünde, *Centel*, 188. Hukuk sistemimizde tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun istisnai olarak kabul edilmesinin bazı suçların gereği gibi önlenmesine engel olduğu ve bu konuda makul bir sistemin kabul edilmesi gerektiği yönünde *Erem*, 489. Ticari, ekonomik ve mali suçların yaygınlaştığı

## **b. Tüzel kişilerin ceza sorumluluğu konusunda Ceza Kanununun benimsediği sistem ve Anayasa Mahkemesinin Yaklaşımı**

### **aa. Ceza Kanununun benimsediği sistem**

5237 sayılı Ceza Kanunu yasalaşmadan önce hazırlanan 2000 yılı tasarısında tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu kabul eden hükümler yer almıştır; ancak bu yöndeki hükümler yasalaşmamıştır.<sup>243</sup> Yürürlükteki 5237 sayılı Ceza Kanununun 20. maddesinin 2. fıkrasında açıkça *“Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır.”* ifadelerine yer verilmiş ve tüzel kişilerin ceza sorumluluğu kabul edilmemiştir. Madde gerekçesine göreyse *“Suç ve ceza politikası gereği olarak ancak gerçek kişiler suç faili olabilir ve sadece gerçek kişiler hakkında ceza yaptırımına hükmedilebilir. Bu anlaşılış, Anayasamızda da güvence altına alınan ceza sorumluluğunun şahsiliği kuralının bir gereğidir. Ancak, işlenen suç dolayısıyla özel hukuk tüzel kişileri hakkında güvenlik tedbiri niteliğinde yaptırımlara hükmedilebilecektir.”*

Yasada tüzel kişilere ceza yaptırımı uygulanamayacağı düzenlenmiş ve bunun nedeni gerekçede ceza sorumluluğun şahsiliği olarak ifade edilmişse de, güvenlik tedbirlerinin suçtan kaynaklanan cezai sonuçlar olduğu ve bu nedenle yasanın tüzel kişilerin aslında fail olarak kabul etmiş olduğu ileri sürülmektedir.<sup>244</sup> Ayrıca tüzel kişiye uygulanabilecek izinin iptali gibi güvenlik tedbirlerinin fiile katkısı olmayan kişileri, örneğin bir anonim şirketin küçük ortaklarını da etkileyebileceği, dolayısıyla

---

endüstri toplumunda tüzel kişileri suç faili saymamanın gerekçesinin olmadığı ve bu kişilere faaliyetten men, idari ve mali para cezalarından sorumlu tutmanın ekonomik ve ticari gerçeklere uygun olduğu yönünde, *Soyaslan*, 521.

<sup>243</sup>Tasarıya ilişkin bilgi için bkz. *Kangal*, 193-202. *Özen*, Tüzel Kişi, 77-84.

<sup>244</sup>*Katoğlu*, 667.

yasanın gerekçede ifade edilenin aksine ceza sorumluluğun şahsiliği ilkesiyle korunmak isteyen menfaati korumadığı; benzer sakıncaların üst kurullar veya vergi idaresi tarafından hükmedilebilecek idari para cezaları bakımından da ortaya çıkabileceği belirtilmektedir.<sup>245</sup>

Tüzel kişilere uygulanacak güvenlik tedbirlerine ise Ceza Kanununun 60. maddesinde yer verilmiştir. Maddenin ilk fıkrasında kamu kuruluşunun verdiği izine dayalı olarak faaliyette bulunan özel hukuk tüzel kişisinin organ veya temsilcilerinin iştirakiyle ve bu iznin verdiği yetkinin kötüye kullanılması suretiyle tüzel kişi yararına işlenen kasıtlı suçlardan mahkûmiyet hâlinde uygulanacak iznin iptali yaptırımı, ikinci fıkrada ise tüzel kişi yararına suç işlenmesi hâlinde uygulanacak müsadere yaptırımı düzenlenmiştir. Maddenin dördüncü fıkrasında ise “*Bu madde hükümleri kanunun ayrıca belirttiği hallerde uygulanır.*” düzenlemesi yer almaktadır. İş kazası dolayısıyla ortaya çıkabilecek öldürme ve yaralama suçları bakımından ise tüzel kişi işverenin aleyhine güvenlik tedbirinin uygulanması mümkün değildir. Zira Ceza Kanununun ne kasten öldürme (m. 81) ve yaralama (m. 86) ne de taksirle öldürme (m. 85) ve yaralama (m. 89) suçlarını düzenleyen hükümlerinde tüzel kişilere yönelik güvenlik tedbiri uygulanabileceğine yer veren bir düzenleme bulunmaktadır.

#### **bb. Anayasa Mahkemesinin yaklaşımı**

Ceza Kanununda tüzel kişilerin ceza sorumluluğu benimsenmemiş ve yasanın 20. maddesinin yukarıda da yer verilen gerekçesinde de, bu tercih ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesine dayandırılmışsa da, Anayasa Mahkemesi 1964 ve

---

<sup>245</sup>Katoğlu, 667.

1989 yılında verdiği iki kararda söz konusu ilkenin tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilmesini engellemediği yönünde yorum yapmıştır.

Anayasa Mahkemesinin 1964 yılında verdiği kararda 1567 sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanunun tüzel kişilere adli para cezasının uygulanacağı öngörülen hükümlerinin iptali istemi reddedilmiştir. Kararda tüzel kişilerin toplumda giderek artan etkinliği karşısında ceza sorumluluklarının da kabulünün gerektiği şu ifadelerle açıklanmıştır: *“Bugün toplumda tüzel kişilerin çalışma alanları daha geniş ve etkili olmaktadır. Bazı hallerde yalnız idare edenleri cezalandırmak, suçları önleme bakımından yeter bir tedbir olmayabilir. Tüzel kişileri kanunların önleyici etkisinden uzak bulundurarak serbestçe faaliyetlerine yer verilmesi toplumun güvenliği bakımından sakıncalı olabilir. Bu sebeple tüzel kişilerin de yapılarına uygun bir ceza sorumluluğu altında bulundurulmalarında zorunluluk olduğunu kabul etmek gerekir.”*

Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabulünün cezaların şahsiliği ilkesine aykırılık oluşturduğu iddiası bakımındansa şu açıklamalarda bulunulmuştur: *“Bu maddede yer alan ve tüzel kişilerin cezalandırılacağını gösteren hükümler, Anayasa'nın 33üncü maddesindeki ‘Ceza sorumluluğu şahsidir.’, kuralına aykırı değildir. Bu kural, bir kimsenin filinden başkasının sorumlu tutulmamasıdır. Tüzel kişilerin iradeleri organları aracılığı ile açıklandığına ve böylece yöneticilerin fiil ve hareketleri kolektif bir iradenin sonucu olduğuna göre; bundan, tüzel kişinin sorumlu tutulmasıyla başkasının cezalandırıldığı anlamını çıkarmak doğru bir görüş sayılamaz. Anayasa'nın 33üncü maddesindeki ‘Kimse’ deyimini gerçek ve tüzel kişileri*



*de kapsar. Bu sebeplerle iptali istenen hükümler Anayasa'ya aykırı bulunmadığından davanın reddi gerekir.”<sup>246</sup>*

Mahkemenin 1989 yılındaki kararında 3167 sayılı Çek Hâmillerini Koruma Kanununun bankalara para cezası uygulanmasını öngören hükmünün iptali talebi reddedilmiştir.<sup>247</sup> Kararın gerekçesinde tüzel kişinin ceza sorumluluğunun kabul edilemeyeceğine ilişkin savlara karşı açıklamalara yer verilmiş, mahkemenin 1964 yılındaki kararına da atıfta bulunulmuş ve ceza kanunu ön tasarısında da tüzel kişilerin ceza sorumluluğuna yer verildiğine değinilmiştir. Kararda tüzel kişilerin varlığı gerçeklik teorisine dayandırılmıştır. Tüzel kişinin ceza sorumluluğunun kabul edilmesinin gerekliliği ve bunun cezaların şahsiliği ilkesine aykırılık oluşturmayacağı konusunda ise şu ifadeler yer verilmiştir: “*Anayasa'nın 38. maddesinin altıncı fıkrasındaki ‘Ceza sorumluluğu şahsidir’ tümcesinin yalnız gerçek kişileri kapsadığı, tüzelkişiyi dışında bıraktığı savı, bugün yeni bir yorum getirmektedir. Nitekim, ekonomik ve sosyal ihtiyaçların tüzel kişiye büyük önem kazandırdığı günümüzde, tüzelkişiliği olan ve anonim şirket veya iktisadi devlet kuruluşu niteliğiyle kurulan bankaların toplumsal hayatımızda üstlendikleri görevleri ve sorumlulukları gereği gibi yerine getirmeyerek, hukuka aykırı eylemleri suç oluşturduğu takdirde, yalnız organlarında görevli gerçek kişilere ceza yaptırımını uygulayıp tüzelkişiyi bu yaptırımın dışında tutmak çıkar ve sorumluluk ilişkisinin hukuksal yönünü dengesiz düzenlemek anlamına gelir.”*

---

<sup>246</sup> Kararı destekleyen görüş için bkz. *Byıklı*, 212-216.

<sup>247</sup> AYM, 14.2.1989, 1988/15, 1989/9, RG. 4.2.1991- 20776. Karara yönelik eleştiriler için bkz. *Özgenç*, İzzet: Tüzelkişinin Sorumluluk Ehliyeti Anayasa Mahkemesi'nin Bir Kararı Üzerine Düşünceler, Prof. Dr. Reha Poroy'a Armağan, İstanbul 1995, 319-344. Anayasa'daki ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesinin tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilmesine engel olacağı yönünde bkz. *Özen*, Tüzel Kişi, 84-85.

Anayasa Mahkemesinin bu kararlarından ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesini tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu engelleyecek şekilde yorumlamadığı ve genel olarak tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu Anayasa'ya aykırı görmediği anlaşılmaktadır. Bu husus, 1989 yılındaki kararın sonuç kısmında “*Özetlemek gerekirse, Anayasa'da, tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu önleyen hiçbir hüküm bulunmamaktadır.*” şeklinde ifade edilmiştir. Dolayısıyla tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu içeren bir sistem benimsenecek olursa bu yorum doğrultusunda Anayasa'ya aykırılık teşkil etmeyeceği sonucuna varılabilir.

### **c. Tüzel kişilerin ceza sorumluluğu konusunda yabancı hukuk örnekleri**

Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu kabul eden ülkelerin sayısı giderek artmakta ve benimsenen ilkeler birbirinden farklılık gösterebilmektedir. Tüzel kişinin ancak gerçek kişiler aracılığıyla suç işleyebileceği gerçeği karşısında hangi gerçek kişilerin davranışlarının tüzel kişinin sorumluluğunun doğmasına sebep olacağı önemli bir konudur<sup>248</sup> ve bu konudaki çözüm yöntemleri de ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Burada çok sayıda ülkenin sistemine yer vermek ve çok fazla ayrıntıya girmek çalışmanın amacını aşacaktır; ancak İngiltere, Kanada, Fransa ve İspanya örneklerine inceleme konusunu oluşturan iş kazasından doğan ceza sorumluluğuyla ilgili olduğu ölçüde yer verilecektir. Bu örneklerden yola çıkılarak tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun benimsenmesinin iş kazalarıyla mücadeledeki etki ve olası faydalarına ilişkin ilerleyen bölümde bir değerlendirme yapılmaya çalışılacaktır.

---

<sup>248</sup>*Bıyıklı, Tüzel Kişi II, 71.*

## aa. İngiltere

İngiltere’de 1974 yılında çıkarılan *Health and Safety At Work Act*, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması durumunda uygulanacak ceza yaptırımlarını da belirlemektedir; hem gerçek hem de tüzel kişiler bu suçların faili olabilmekte ve cezalandırılabilirler. Yasanın 37. paragrafına göre tüzel kişinin yanında gerçek kişinin de kovuşturulması ve cezalandırılması için, suçun herhangi bir müdür, yönetici, sekreter veya benzer bir çalışanın rızası, görmezden gelmesi sonucu işlenmesi veya suçun bu kişilerin ihmeline yüklenebiliyor olması gerekmektedir.<sup>249</sup>

Tüzel kişinin (taksirle) adam öldürme suçundan sorumluluğu bakımındansa 2008 yılında yürürlüğe giren *Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act* uygulanacaktır.<sup>250</sup> Bu yasa tüzel kişilerin adam öldürme suçlarından sorumluluğuna ilişkindir ve dolayısıyla iş kazaları sebebiyle ortaya çıkan ölümlerde uygulama bulabilecek, ancak yaralamalar bakımından uygulanmayacaktır. Yasanın çıkarılmasının temelinde ise *common law* kurallarının adam öldürme suçu yargılamalarında ortaya çıkardığı sıkıntıların yarattığı reform ihtiyacı vardır.<sup>251</sup> Mevcut düzenleme uyarınca sorumluluğun nasıl belirlendiğine geçmeden bu reform ihtiyacının nedenlerine kısaca değinmek gerekmektedir.

Tüzel kişilerin genel anlamda ceza sorumluluğu yazılı hukukta koşulları açıkça belirtilmediği sürece *common law* ilkelerine göre belirlenmektedir.<sup>252</sup> Dolayısıyla *Corporate Manslaughter and Homicide Act*’in yürürlüğe girdiği 2008 yılına dek tüzel kişilerin öldürme suçundan sorumluluğuna bu ilkeler uygulanmıştır. *Common*

---

<sup>249</sup> *Selwyn*, 351-352.

<sup>250</sup> *Selwyn*, 353.

<sup>251</sup> *Haigh*, 85-86.

<sup>252</sup> *Goode*, 35.

*law*'da taksirle öldürme suçunun oluşması için aranan koşullar özetle kişinin mağdura karşı bir özen/gözetme borcunun bulunması, bu borcun ihlal edilmesi, mağdurun bu borcun yerine getirilmemesi sebebiyle ölmesi ve ihlalin ceza mahkûmiyeti gerektirecek kadar ağır olmasıdır.<sup>253</sup> Yasanın yürürlüğe girmesinden önce taksirle öldürme suçuna ilişkin bu ölçütler gerçek kişilerin yanında tüzel kişilerin de sorumluluğuna uygulanmıştır.<sup>254</sup>

*Common law*'da tüzel kişinin ceza sorumluluğunu açıklayan özdeşleştirme (*identification*) teorisine göreyse suçu işleyen kişi bunu tüzel kişinin yerine değil, tüzel kişinin kendisi olarak işler.<sup>255</sup> Hangi gerçek kişilerin davranışlarının tüzel kişinin ceza sorumluluğuna sebebiyet vereceğinin veya bir başka ifadeyle hangi gerçek kişilerin tüzel kişinin kendisi olarak suç işleyebileceği konusunda içtihatlar belirleyici olmuştur. Bu bağlamda, Lordlar Kamarasının 1971 yılında verdiği *Tesco Supermarkets Ltd. v. Natrass* kararı izleyen uygulamaya da yön vermesi nedeniyle önem arz etmektedir.<sup>256</sup> Kararda tüzel kişinin sorumluluğunun doğması suçu işleyen gerçek kişinin tüzel kişiyle özdeşleştirilebilmesine bağlı kabul edilmiştir.<sup>257</sup> Bu gerçek kişiler ise, yönetim kurulu, işletme müdürü veya yönetim kurulu fonksiyonlarının tamamının verildiği bir başka kişinin fiilleriyle sınırlıdır. Dolayısıyla tüzel kişinin sorumluluk alanı oldukça dar kapsamlıdır.<sup>258</sup> *Common law*'da hâkim olan özdeşleştirme (*identification*) veya yönetici akıl (*directing mind*) teorisi olarak adlandırılan bu yaklaşım, kusurlu iradeye sahip olan ve hareketi gerçekleştiren yetkili

---

<sup>253</sup> *Haigh*, 52-56.

<sup>254</sup> *Haigh*, 52.

<sup>255</sup> *Goode*, 36.

<sup>256</sup> *Kangal*, 110. *Goode*, 36-37.

<sup>257</sup> *Haigh*, 31-32.

<sup>258</sup> *Goode*, 37.

yöneticinin tüzel kişinin yönetici aklını temsil etmesini aramıştır.<sup>259</sup> Bu kişinin belirlenmesi küçük şirketlerde nispeten kolay olabilecektir.<sup>260</sup> Ancak büyük bir şirketin faaliyetleri sırasında suç işlendiğinde, şirket içinde çeşitli düzeylerde hata ve ihmallerin ortaya çıkmış olması muhtemeldir. Bu hâlde ise şirketle özdeşleşen üst düzey yetkilinin tespiti güçlük arz edecektir.<sup>261</sup> Sözü edilen bu sıkıntıların giderilmesine duyulan ihtiyaç *Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act*'in çıkarılmasında etkili olmuştur.<sup>262</sup>

2008'de yürürlüğe giren *Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act* ise *common law*'daki adam öldürme suçunu yasa kapsamındaki tüzel kişiler/organizasyonlar bakımından kaldırmıştır. Organizasyonun faaliyetlerini özen borcunu ağır bir biçimde ihlal edecek şekilde yönetmesi ve düzenlemesi sebebiyle bir kişinin ölümüne neden olması yasa kapsamındaki öldürme suçunu oluşturur. Organizasyonun faaliyetlerinin düzenlenmesini belirleyen üst düzeydeki yöneticilerin kararları ihlalde temel bir unsur olmalıdır. Somut koşullarda organizasyondan beklenebilecek makul özenin gösterilmemesi ihlalin ağır olduğunu gösterir. İşverenin işçiye veya organizasyon için çalışan diğer kişilere karşı özen/gözetme borcu da aranan makul özen kapsamıdadır.<sup>263</sup> Organizasyonların ceza sorumluluğuyla ilgili bu yasa gerçek kişileri kapsamı dışında tutmaktadır, bu kişiler suçun işlenmesine yardım, yataklık etmek, bunun için araç sağlamak veya rehberlik etmek sebebiyle suçlu bulunamaz. Organizasyonun müdür veya yöneticileri yasanın

---

<sup>259</sup>Field/Jones, 162. Gobert, 427.

<sup>260</sup>Haigh, 35.

<sup>261</sup>Haigh, 34.

<sup>262</sup>Haigh, 85-86. Field/Jones, 162. Reform öncesinde şirketlerin adam öldürme suçlarından yargılandığı davalar hakkında ayrıntılı incelemeler için bkz. Haigh, 52-84.

<sup>263</sup>Selwyn, 353. Gobert, 415.

çıkmasından önce de olduğu gibi aynı olay sebebiyle taksirle adam öldürme (*gross negligence manslaughter*) suçundan yargılanabilirler.<sup>264</sup>

Organizasyonun sağlık ve güvenlik mevzuatına aykırı davranıp davranmadığı, delillerin gösterdiği ölçüde organizasyonun tutumunun, politikalarının, sistemlerinin veya uygulamalarının ihlalin teşvikine veya ihlalin hoş görülmesine neden olup olmadığı, sağlık ve güvenlik mevzuatının uygulanmasından sorumlu yetkililerin ihlalle ilgili konularda yapmış olduğu tavsiyeler, jürinin dikkate alması gereken hususlar arasında yer almaktadır. Organizasyonun suçlu bulunması hâlinde para cezası verilecektir. Bunun yanında mahkeme ölüme neden olan ihlallerin giderilmesine veya ortaya çıkan ihlalin eksikliğini gösterdiği sağlık ve güvenlik politika veya uygulamalarındaki eksikliklerin giderilmesine yönelik belirli adımların atılmasına karar verebilir. Ayrıca mahkûm edilen organizasyonun kusuruna ilişkin belirli bilgileri ilan etmesine karar verebilir.<sup>265</sup>

Yasanın yürürlüğe girmesinden sonra yasanın uygulandığı ilk altı başarılı kovuşturma incelendiğinde söz konusu kovuşturmaların küçük şirketler hakkında yürütüldüğü görülmektedir. Yasa uyarınca verilen cezaların *Sentencing Guidelines Council*'in belirlediği asgari sınırların altında kaldığı ve bunun suçun ağırlığına uygun olmadığı ifade edilmektedir. Ayrıca yasanın yürürlüğe girmesinden önce tüzel kişilerin yargılandığı durumlarda aynı zamanda sorumlu gerçek kişilerin de yargılandığı görülürken yasaya göre yapılan ilk yargılamaların tamamının sadece tüzel kişilere yönelik olduğu, şirketlerin suçlamaları kabul ettikleri ancak yöneticilerinin yargılanmadığı tespit edilmektedir. Yapılan reformun beklenen etkiyi göstermemesinin yanında gerçek kişilerin yargılanmaması sonucunu doğurduğu

---

<sup>264</sup> *Field/Jones*, 158.

<sup>265</sup> *Selwyn*, 353.

endişesi dile getirilmektedir.<sup>266</sup> Bu durumun ise, fiilleriyle tüzel kişinin sorumluluğuna yol açabilen gerçek kişilerin bizzat ceza yaptırımıyla karşılaşmayacakları düşüncesiyle özensiz davranmaları gibi bir sakıncaya sebep olabilmesi mümkündür.

### **bb. Kanada**

Kanada’da Westray madeninde 1992’de meydana gelen metan gazı patlaması sonucunda 26 maden işçisi hayatını kaybetmiştir. İşçiler duvarları genişletirken önemli miktarda metan gazı birikmesi olmuştur. İşçilerin kullandıkları makinelerde bulunan metan gazı ölçerleri gaz yoğunlaşması tespit ettiğinde makineleri durdurduğu hâlde, gaz yoğunlaşması sık sık yaşandığından işin yavaşlamaması için makinelerdeki gazölçerler işçiler tarafından amirlerin ve işletmecilerin bilgisi dâhilinde kapatılmıştır. 26 işçinin canına mal olan kazanın kaynağı gaz ölçerlerin kapatılmasıdır. Şirket ve yöneticileri hakkındaki suçlamalar sonradan delil yetersizliği sebebiyle geri çekilmiştir. Sözü edilen bu maden faciasının 2004’te Kanada Ceza Kanunu’na (*Criminal Code*) C-21 sayılı yasayla getirilen hükümlerde büyük etkisi olmuştur.<sup>267</sup>

Kanada’da tüzel kişilerin ceza sorumluluğu bakımından özdeşleştirme (*identification*) teorisi benimsenmiştir. *Canadian Dredge & Dock Co. Ltd.*, kararında Kanada Yüksek Mahkemesi şirketin sorumlu tutulması için yöneticinin şirket faaliyetleri çerçevesinde ve görev sınırlarının içinde hareket etmesini aramıştır.<sup>268</sup>

---

<sup>266</sup>Field/Jones, 162-163. Makalede yasanın yürürlüğe girmesinden Mayıs 2014’e kadar karara bağlanan altı davanın tamamı incelenmektedir. Woodley, 38-40. Yasanın yürürlüğe girmesinden sonraki ilk üç hükmü ele alan makalede cezaların tutarı ve gerçek kişilerin cezalandırılmaması konusunda benzer endişeler dile getirilmektedir. Sentencing Guidelines Council ilkeleri için bkz. Söz konusu ilkeler için bkz. [http://www.sentencingcouncil.org.uk/wp-content/uploads/web\\_guideline\\_on\\_corporate\\_manslaughter\\_accessible.pdf](http://www.sentencingcouncil.org.uk/wp-content/uploads/web_guideline_on_corporate_manslaughter_accessible.pdf)

<sup>267</sup>Pilote/Gervais, 13. Haigh, 167-169. Keith, 261-262.

<sup>268</sup>Keith, 253. Kangal, 117. Dusome, 102.

Alberta İstinaf Mahkemesi ise *Fane Robinson Ltd.* kararında eylemleriyle şirketin sorumluluğunu doğurabilecek yöneticilerin sadece üst düzey yöneticilerle sınırlı olmadığını belirtmiştir. Ayrıca işletme politikası üzerinde *de facto* etki yapan yöneticilerin eylemleri de tüzel kişinin sorumluluğuna sebep olabilecektir.<sup>269</sup> Uygulamada, yönetim yapıları şeffaf olmayan ve sorumluluğun çeşitli kişiler arasında paylaştırıldığı tüzel kişilerde, tüzel kişinin kimliğini yansıtan ve yeterince üst düzeydeki belirlenebilir bir yöneticinin tespit edilmesinde sıkıntıların yaşandığı belirtilmektedir. Westray kazasında da sorumluluğun belirlenmemesinde bu durumun etkili olduğu ifade edilmektedir. Buna göre özdeşleştirme (*identification*) teorisi tüzel kişinin ceza sorumluluğunun belirlenmesinde eksik kalmıştır.<sup>270</sup> C-21 sayılı yasayla getirilen değişiklik ise ceza sorumluluğunu, tüzel kişiliği bulunmayan toplulukları da kapsar hâle getirmiş ve özdeşleştirme (*identification*) teorisini genişletmiştir.

Getirilen yeni hükümlerde ceza sorumluluğu söz konusu olabilecek gruplar bakımından “organizasyon” ifadesi kullanılmış ve bunların tüzel kişiliğinin bulunması da aranmamıştır. Ceza Kanununun 2. bölümündeki tanıma göre “*Organizasyon (a) bir kamu kurumu, tüzel kişi, dernek, şirket, firma, ortaklık, sendika veya belediye, ya da (b) belli bir amaç için oluşturulmuş, işletmesel yapısı olan, kendini kamuya karşı bir kişi topluluğu olarak tanıtan kişi topluluğudur.*” Dolayısıyla tüzel kişiliği bulunmayan topluluklar da tanımın (b) bendinde sayılan koşulları taşımaları hâlinde ceza sorumluluğun muhatabı olabilmektedir. Sosyal kulüp gibi insan topluluklarından, şirketlerin oluşturduğu ortak girişimlere (*joint*

---

<sup>269</sup> *Kangal*, 117-118.

<sup>270</sup> *Dusome*, 109.



venture) kadar pek çok grup tanımın kapsamında yer alabilecektir.<sup>271</sup> Tüzel kişiliği bulunmayan organizasyona verilecek cezanın doğrudan ortaklara verildiği ve kişilerin kendi eylemlerinden değil içinde buldukları topluluğun suç teşkil eden fiillerinden dolayı cezalandırılmasına neden olacağı ifade edilmektedir. Bu nedenle düzenlemenin Kanada Hak ve Özgürlükler Beyannamesindeki masumiyet karinesi ile örgütlenme özgürlüğünü zedeleyeceği eleştirisi yapılmaktadır.<sup>272</sup>

Ceza Kanununun 22.1 bölümü tüzel kişilerin taksirli suçlardan sorumluluğuna ilişkindir. Hükümde organizasyonun taksirli sorumluluğunun ortaya çıkabileceği iki hipotez yer almaktadır. Bunlardan birincisi tüzel kişinin kendi yetki alanları içerisinde hareket eden temsilcilerinden birinin suça iştirak etmesi veya yine kendi yetki alanları içinde hareket iki veya daha fazla temsilci icrai veya ihmali bir davranışta bulunduğu bu davranış tek bir temsilci tarafından gerçekleştirilmiş olsaydı suça iştirak ettiği sonucuna varılacağı durumdur. İkinci hipotez ise organizasyonun faaliyetlerinin suçla ilgili yönünden sorumlu kıdemli bir görevlinin veya birden fazla kıdemli görevlinin (*senior officer*) birlikte, koşullara göre organizasyonun temsilcisinin suça iştirak etmesini makul bir biçimde önlenmesinin beklenebileceği özen standardından önemli ölçüde sapmasıdır. Hükümde geçen kıdemli görevli (*senior officer*) ve temsilci kavramlarının tanımı ise yasanın 2. bölümünde yer almaktadır; buna göre “Kıdemli görevli (*senior officer*) organizasyonun politikalarının belirlenmesinde önemli bir rol oynayan veya organizasyonun önemli faaliyetlerinin düzenlenmesinden sorumlu olan temsilci anlamına gelir ve kavram bir tüzel kişiliğin söz konusu olduğu durumlarda müdür, icra kurulu başkanı ve finans ve mali işler müdürünü kapsar.” Temsilci ise “bir

---

<sup>271</sup>Dusome, 121.

<sup>272</sup>MacPherson, 330.

organizasyon bakımından organizasyonun müdürü, ortağı, çalışanı, üyesi, görevlisi veya müteahhididir.” Tanımdan anlaşılacağı üzere temsilci tanımı son derece geniş tutulmuştur. Yasa, bu temsilcilerin suç faaliyetlerinin kıdemli görevliler (*senior officer*) tarafından aktif bir biçimde engellenmesini gerektirmektedir; bu yetkililerin organizasyon temsilcilerinin fiillerinin farkında olmasına rağmen engellemediği durumlar organizasyonun ceza sorumluluğunu doğuracaktır.<sup>273</sup> Ancak bu hükümler yine özdeşleştirme (*identification*) teorisinin kapsamında kalmaktadır.<sup>274</sup> Yine de organizasyonun sorumluluğunun doğmasına neden olabilecek kişilerin organizasyon içerisindeki düzeyi *common law*’a göre daha aşağı çekilmiştir.<sup>275</sup>

Yapılan yasa değişikliğinde alandaki çıkar sahipleri ve kamu sağlığı, güvenliği ile sorumlunun toplumdaki geçmiş, mevcut ve gelecekteki rolü dikkate alınmıştır.<sup>276</sup> Organizasyona verilecek cezaların belirlenmesinde dikkate alınacak unsurlar Kanunun 718.21 hükmünde düzenlenmiştir.<sup>277</sup> Bunlar arasında özellikle, işverene verilecek para cezasının ağırlığının diğer işçilerin iş ilişkilerinin sürmesi üzerinde etkili olabileceği, organizasyonun hatalı davranışta bulunan temsilcisine bir yaptırım uygulayıp uygulamadığı ve organizasyonun aynı suçun tekrarlanmaması için önlem

---

<sup>273</sup>MacPherson, Extending Corporate, 283.

<sup>274</sup>Dusome, 121. Macpherson, Extending Corporate, 283’te yasanın *common law*’daki kimlik teorisini kodifiye ettiğini, “directing mind”ın yerini “senior officer”ın aldığını ileri sürmektedir,

<sup>275</sup>Keith, Sentencing, 298.

<sup>276</sup>Tatum, 7-8.

<sup>277</sup>Kanada CK m. 718.21 “Bir organizasyona ceza veren mahkeme aşağıdaki unsurları dikkate alacaktır: a) organizasyonun suç sebebiyle sağladığı bir yarar varsa yararı, b) suçun gerçekleştirilmesine dahil olan planlamayı ve suçun süresini ve karmaşıklığını, c) organizasyonun para cezası veya tazminat ödemeyeceğini göstermek için varlıklarını gizleme veya dönüştürme yönünde bir girişiminin bulunup bulunmadığını d) cezanın organizasyonun ekonomik sürdürülebilirliği ve çalışanlarının istihdamının devamı üzerindeki etkisi, e) suçun soruşturulması ve kovuşturulmasının kamu yetkililerine maliyetini, f) suçun temelini oluşturan davranışları sebebiyle organizasyona veya temsilcilerinden birine idari bir cezanın verilip verilmediği, g) organizasyonun veya suçun işlenmesine katılan temsilcilerinden herhangi birinin daha önce benzer bir davranış nedeniyle idari bir cezanın verilip verilmediği, h) organizasyon tarafından suçun işlenmesindeki rolü sebebiyle temsilcisine bir yaptırım uygulanıp uygulanmadığı, i) organizasyonun suç mağdurunun zararı gidermesi için verilen kararlar veya organizasyonun mağdura tazminat olarak ödediği miktar ve j) organizasyonun izleyen bir suçun işlenmesi ihtimalini azaltmak için aldığı önlemler.”

alıp almadığı hususlarının yer alması ilgi çekicidir. Ayrıca 2004 değişikliklerinin çalışma koşullarını iyileştirmesini amaçladığı da ifade edilmektedir. Ceza Kanunu'nu 732.1, 3.1'de organizasyon bakımından cezanın ertelenmesi için mahkemece getirilebilecek koşullardan, yeniden suç işlenmesi olasılığını azaltacak politika, standart ve usullerin belirlenmesi, bu standart ve politikaların uygulanması konusunda mahkemeye bilgi verilmesi ve mahkemece belirlenecek şekilde işlenen suçun, bu nedenle verilen cezanın ve organizasyonun aldığı önlemlerin kamuoyuna duyurulması gibi hususlar ceza yaptırımlarının aynı zamanda önleyici nitelikte olabilmesi açısından dikkat çekicidir<sup>278</sup>. Devletin, ceza adaleti sistemi ve özellikle mahkûmiyet kararları aracılığıyla şirketlerin düzgün faaliyet göstermesini sağlamak ve teşvik etmekte önemli bir rol oynayacağı ifade edilmektedir.<sup>279</sup>

### cc. Fransa

Fransa'da tüzel kişilerin ceza sorumluluğu 1994 yılında çıkarılan Ceza Kanunu ile kabul edilmiştir. Kanunun ilk metninde tüzel kişinin ceza sorumluluğu ancak ceza metinlerinde açıkça öngörülmüş olması hâlinde söz konusu olurken, yani özellik ilkesi benimsenmişken, 2004 yılında yapılan bir değişiklik ile genellik ilkesi benimsenerek tüzel kişilerin istisnası açıkça öngörülmedikçe ceza hukuku düzenlemelerinde yer alan suçlardan sorumlu olacağı kabul edilmiştir.<sup>280</sup> Bu değişiklik ile İş Kodunda (*Code du Travail*) yer alan iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık suçları da tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kapsamına girmiştir.<sup>281</sup> Çalışmanın esas konusunu oluşturan öldürme ve yaralama suçları bakımından ise genellik ilkesi

---

<sup>278</sup>Tatum, 8.

<sup>279</sup>Keith, Sentencing, 308.

<sup>280</sup>Cœuret/Fortis, 207-208. Salomon/Martinel, 576-577. Kangal, 126-127.

<sup>281</sup>Salomon/Martinel, 576-577.

benimsenmeden önce de tüzel kişilerin sorumlu olabileceği suç tipleri arasında sayılmaktaydı.<sup>282</sup>

Ceza Kanununun, tüzel kişilerin kendisi adına organları ve temsilcileri tarafından işlenen suçlardan sorumlu oluğunu düzenleyen 121-2 maddesinin Anayasa'nın kanun önünde eşitlik, suç ve cezaların kanuniliği, masumiyet karinesi ve cezaların şahsiliği ilkelerine aykırı olduğu yönündeki iddialar Fransız Yargıtayı tarafından reddedilmiş ve Anayasa Konseyine ileilmemiştir.<sup>283</sup> Fransız Ceza Kanunu'nun bu hükümleri, Türkiye'de 2000 yılı ceza kanunu tasarısındaki tüzel kişilerin ceza sorumluluğuna ilişkin yasalaşmayan hükümlerin kaynağını oluşturmaktaydı.<sup>284</sup>

Fransız Ceza Kanununun tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu düzenleyen 121-2 maddesinin ilk fıkrasına göre *“Devlet hariç olmak üzere tüzel kişiler, 121-4 – 121-7 maddelerindeki ayrımlara göre organları veya temsilcileri tarafından kendi yararlarına işlenen suçlardan dolayı sorumludurlar. Bununla birlikte yerel yönetimler ve birlikleri yalnızca, kamu hizmeti yetki sözleşmelerinin konusu olmaya elverişli faaliyetlerin yerine getirilmesi sırasında işlenen suçlardan cezaen sorumludurlar. 121-3. maddenin dördüncü fıkrası saklı kalmak üzere tüzel kişilerin ceza sorumluluğu aynı eylemlerin faili veya şeriki gerçek kişilerin ceza sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.”*<sup>285</sup>

Yasadaki düzenleme, tüzel kişinin ancak bir gerçek kişi tarafından işlenen suç dolayısıyla sorumlu olabileceği yönündedir; dolayısıyla sorumluluk temsil veya yansıma yoluyla gerçekleşmektedir.<sup>286</sup> Fransız Yargıtayı tüzel kişinin

---

<sup>282</sup> Kangal, 93-94, dn. 252.

<sup>283</sup> Salomon/Martinel, 578.

<sup>284</sup> Kangal, 196.

<sup>285</sup> Kangal, 90'daki çeviri esas alınmış, yasa değişiklikleri tarafımdan işlenmiştir.

<sup>286</sup> Pradel, 33. Boccon-Gibbod, 923 vd.

sorumluluğunun söz konusu olması için suçun unsurlarının organ veya temsilci olan gerçek kişinin şahsında gerçekleşmesi gerektiği yönünde karar vermektedir.<sup>287</sup>

Tüzel kişilerin sorumluluğuna yol açabilecek bu gerçek kişiler ise organlar ve temsilcilerdir. Organlar yasalarda veya tüzel kişinin statüsünde belirlendiği için bunların tespiti oldukça kolaydır. Gerçek kişinin tüzel kişinin temsilcisi olup olmadığı ise yargı tarafından tespit edilecektir; verilen görevi yerine getirecek yeterliliğe, otoriteye ve gerekli imkânlarla sahip bir kişiye yapılan yetki devri ona temsilci sıfatını kazandıracaktır.<sup>288</sup> Ayrıca fiili yöneticilerin ve temsilcinin yetkilerini devrettiği bir alt temsilcinin de (*subdélégataire*) tüzel kişinin sorumluluğunu doğurabileceği kabul edilmektedir.<sup>289</sup>

Tüzel kişinin ceza sorumluluğuna sebep olabilecek gerçek kişilerin şahsen belirlenmesinin gerekip gerekmediği konusunda ise içtihatlar önem taşımaktadır. Fransız Yargıtayı 2006 yılından itibaren, eğer işlenen suç işverenin uyması gereken bir güvenlik önlemine uymaması dolayısıyla ortaya çıkmışsa tüzel kişinin sorumluluğunun doğması için bu kurala uyulmamasında kusuru olan gerçek kişi organ veya temsilcinin belirlenmesinin önem taşımadığı yönünde kararlar vermiştir. Dolayısıyla iş kazalarında ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçlarında kusurlu gerçek kişinin şahsen belirlenmemesinin aranmayacağı yönündeki yaklaşım uygulama bulmuştur. Ancak Yargıtay zaman içerisinde Ceza Kanununun 121-2 hükmünün daha katı bir yorumunu benimseyerek gerçek kişi temsilci veya organın ve suçun unsurlarının bu kişinin şahsında birleşip birleşmediğinin tespit edilmesi gerektiğine karar vermeye başlamıştır ve güncel içtihat da bu doğrultudadır.<sup>290</sup>

---

<sup>287</sup> *Salomon/Martinel*, 585.

<sup>288</sup> *Boccon-Gibbod*, 923 vd.

<sup>289</sup> *Salomon/Martinel*, 587. *Cæuret/Fortis*, 223, 225.

<sup>290</sup> *Boccon-Gibbod*, 923 vd.

Suçun tüzel kişinin yararına işlenmesi konusunda de ise geniş bir yorum benimsenmektedir. Organ veya temsilcinin tüzel kişinin temel amaç ve fonksiyonlarını gerçekleştirmek üzere hareket etmesi de tüzel kişinin sorumluluğunu doğuracaktır.<sup>291</sup> Fransız Yargıtayı da ekonomik kâr ve finansal çıkarları tüzel kişinin yararına hareket etme koşullarının belirlenmesinde dikkate almaktadır; örneğin çalışma koşulları bakımından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmaması bu kapsamda ele alınmaktadır.<sup>292</sup>

Yasada tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun gerçek kişilerin aynı suçtan olan sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağını belirlenirken saklı tutulan 121-3. maddenin dördüncü fıkrası ile bu hükmün atıfta bulunduğu üçüncü fıkra hükümlerine göre *“Kanunun öngördüğü hallerde, ihmal dikkatsizlik ya da bir kanun ya da yönetmelikle belirlenen özen veya tedbir yükümlülüğünün ihlali halinde, failin koşullara göre görevinin veya işlevinin, ehliyetinin ve yetkilerinin ve kullanabileceği araçların niteliği de dikkate alınarak olağan özeni göstermediğinin belirlenmesi hâlinde suç vardır. Yukarıdaki fıkra da belirtilen durumda, zarara doğrudan katılmayan ancak zararın oluşmasına yol açan durumu oluşturan veya oluşmasına katkıda bulunan ya da zararın engellenmesi sağlayacak önlemleri almayan gerçek kişiler, bir kanun ya da yönetmelikte yer alan özen veya tedbir yükümlülüğünü açıkça bilinçli olarak ihlal ettikleri belirlendiğinde veya belirli bir kusurlu davranışla bir başkası için farkına varmaları gereken bir tehlike yaratan gerçek kişiler de cezai olarak sorumludur.”* Dördüncü fıkra da iki türlü nedensellik bağı düzenlenmektedir; eğer doğrudan bir nedensellik bağı varsa her türlü kusur ceza sorumluluğuna yol açacaktır ancak eğer dolaylı bir nedensellik bağı varsa dördüncü fıkra da aranan

---

<sup>291</sup> Kangal, 96.

<sup>292</sup> Salomon/Martinel, 590.

düzeydeki bir kusur aranmaktadır. Bu durum tüzel kişinin ceza sorumluluğu bağlamında ele alındığında, dolaylı nedensellik bağının söz konusu olduğu bir durumda gerçek kişi temsilci ve organın dördüncü fıkra da aranan düzeye varmayan basit bir kusuru varsa kişisel olarak sorumluluğu doğmayacak, yalnızca tüzel kişi ceza sorumluluğu doğacaktır.<sup>293</sup>

Tüzel kişilere uygulanabilecek ceza yaptırımlarına bakıldığında Ceza Kanununun 131-38. maddesine göre tüzel kişilere verilecek para cezalarının gerçek kişilere verilecek cezanın beş katına kadar çıkabileceği görülmektedir. 131-39. maddede yer alan cezaların bir veya birden fazlasının bir arada uygulanması ise yasalarda açık hüküm olmasına bağlıdır. İş kazaları sebebiyle ortaya çıkabilecek taksirle öldürme (221-6. madde) ve taksirle tam iş göremezliğe sebep olma (220-20. madde) suçları bakımından tüzel kişilere uygulanabilecek yaptırımlar, profesyonel ya da ortaklıkla ilgili bir veya daha fazla faaliyette doğrudan ya da dolaylı olarak bulunulmasının beş yıla kadar ya da kesin olarak yasaklanması, beş yıla kadar yargı gözetimine tâbi tutulma, ihlalin gerçekleştirilmesinde kullanılan ya da ihlalin sonucu olan eşyanın müsadere edilmesi veya mahkeme kararının ilan edilmesidir. Ayrıca maddenin dördüncü fıkrasına göre bir güvenlik veya tedbir yükümlülüğünün bilinçli olarak yerine ihlalin gerçekleştirildiği birim ya da birimlerin kesin olarak veya en fazla beş yıl süreyle kapatılması yaptırımı da uygulama bulabilecektir.

---

<sup>293</sup> *Cœuret/Fortis*, 229-230.

## dd. İspanya

İspanya'da tüzel kişilerin ceza sorumluluğu 2010 yılında kabul edilmiştir.<sup>294</sup> Ceza sorumluluğunun kabul edilmesinden önce ise 1995 yılında çıkarılan Ceza Kanununun 129. maddesinde tüzel kişilere *sui generis* birtakım yaptırımların uygulanması öngörülmüştü. Cezanın ikincil sonuçları olarak adlandırılabilen bu yaptırımlar, işletmenin kapatılması, ortaklığın sona erdirilmesi, ortaklığın faaliyetlerinin durdurulması, yapısı gereği suçun işlenmesine sebebiyet veren faaliyetlerin yasaklanması ve işçi ve alacaklıların korunması için işletmenin kontrol edilmesiydi.<sup>295</sup> Günümüzde ise 129. maddede tüzel kişiliği olmadığı için ceza yaptırımı uygulanamayacak olan topluluklara uygulanabilecek yaptırımlar düzenlenmektedir. Söz konusu gruplara uygulanabilecek yaptırımların arasında kamu sübvansiyonlarından yararlanmanın, kamu sektöründe sözleşme yapmanın, vergi ve sosyal güvenlik yardım ve teşviklerinden yararlanmanın on beş yıla kadar yasaklanması da eklenmiştir. Dolayısıyla İspanya'da tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabulünden önce de sonra da ceza sorumluluğu kabul edilmemiş kişi ve topluluklara birtakım kendine özgü yaptırımların uygulanmasının benimsendiği söylenebilecektir.

### d. Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun iş kazaları açısından değerlendirilmesi

5237 sayılı Türk Ceza Kanununda tüzel kişilere ceza verilemeyeceği kabul edilmişse de tüzel kişilere uygulanacak birtakım güvenlik tedbirlerine yasada yer

---

<sup>294</sup>İspanyol Ceza Kanununun İngilizce metni için bkz. <http://www.legislationline.org/download/action/download/id/1700/file/4c405aed10fb48cc256dd3732d76.pdf>.

<sup>295</sup>Pradel, 355.



verilmiştir. Tüzel kişilere uygulanabilecek güvenlik tedbirlerine ilişkin hükümler de iş kazalarının oluşturduğu öldürme ve yaralama suçları nedeniyle tüzel kişi işverene güvenlik tedbiri uygulanmasına elvermemektedir. Dolayısıyla tüzel kişi işverenin iş kazasından sorumluluğu, tazminatlar ve idari para cezalarıyla sınırlıdır. İdari para cezalarının bir kısmının işveren vekillerine uygulanacağı, tazminatların da kusurlu olduğu tespit edilen işveren vekillerine rücu edilebileceği göz önünde bulundurulduğunda, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmamasından ekonomik yarar sağlayan ve kimi zaman tedbir almamayı bir politika haline getirebilecek tüzel kişinin sorumluluğunun sınırlı bir alanda kalacağı düşünülebilecektir.

Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edildiği sistemlerde de ceza yaptırımları, iş kazalarıyla mücadelede her zaman çok etkili bir araç olamayabilir. Tüzel kişinin ceza sorumluluğuna gidilirken gerçek kişilerin sorumluluğuna aynı önemin verilmemesi, tüzel kişilere verilen para cezaların düşüklüğü ya da tüzel kişilerin sorumluluğuna neden olabilecek gerçek kişilerin belirlenmesine ilişkin birtakım sıkıntılar, incelenen yabancı hukuk örneklerinde görülmektedir. Dolayısıyla tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilmesinin iş kazalarıyla ceza hukuku aracılığıyla mücadelede olağanüstü bir etki yapmayacağı öngörülebilir. Ancak yine de bünyesinde iş kazalarının gerçekleştiği tüzel kişi işverenlere de idari para cezaları ve tazminatlardan daha etkili birtakım yaptırımların uygulanmasının tüzel kişilerin iş sağlığı ve güvenliği politikalarında değişikliğe gitmesinde faydalı olabilir. Bunun için sistemde tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilmesi gibi köklü bir değişiklik değilse de, İspanya'da tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun kabul edilmesinden önce benimsenen ortaklığın tüm faaliyetlerinin durdurulması, yapısı

gereği suçun işlenmesine sebebiyet veren faaliyetlerin yasaklanması ve işçi ve alacaklıların korunması için işletmenin kontrol edilmesi yaptırımlarına benzer birtakım yaptırımların sisteme dâhil edilmesi uygun olabilecektir. Ayrıca Fransa, İngiltere ve Kanada'da olduğu gibi, mahkeme kararının ilan ettirilmesi gibi yaptırımlar da bünyesinde suç işlenen tüzel kişinin itibarını etkileyeceğinden, gelecekte iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun faaliyet sürdürmesi üzerinde olumlu etkisi olabilecektir.

Tüzel kişilere ceza hukuku alanında birtakım yaptırımlar uygulayabilmek için, iş kazaları özelinde güvenlik tedbirlerinin uygulanabileceği suç tiplerinin taksirli öldürme ve yaralamayı içerecek şekilde genişletilmesinin, güvenlik tedbiri türlerinin çeşitlendirilmesinin veya birtakım kendine özgü yaptırımların uygulanmasının iş kazalarının, dolayısıyla iş kazalarından kaynaklanan öldürme ve yaralama suçlarının gelecekte yinelenmesinin engellenmesi bakımından fayda sağlayabileceği düşünülebilir. Ayrıca, tüzel kişilere uygulanacak bu tür yaptırımların tüzel kişi işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği politikalarını gözden geçirmelerine etkisi olabilecektir. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda 6645 sayılı yasayla yapılan bir değişiklikle ile 6331 sayılı Kanuna eklenen 25/A maddesinin ilk cümlesine göre *“Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26ncı maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır.”* Hükümde atıfta bulunulan 4735 sayılı Kanunun 26. maddesinin 2. fıkrasında ise kamu ihalelerinden yasaklanmanın tüzel kişi ve gerçek kişilere nasıl uygulanacağı düzenlenmektedir, dolayısıyla tüzel kişi işveren de hükmün amacına uygun olarak kamu ihalelerinden

yasaklanabilmektedir.<sup>296</sup> Bu değişiklik işverenler bakımından caydırıcı olabileceksede kapsamı sadece maden işyerleriyle sınırlıdır. Tasarı taslağında ise, Kamu İhale Kanununa göre yapılan işlerde ölümlü iş kazasının meydana gelmesi hâlinde mahkemece kusurlu bulunan işverenin iki yıl süreyle kamu ihalelerinden yasaklanacağı yönünde bir düzenleme yer almaktaydı. Bu tür bir düzenleme de sadece ihaleyle alınmış işler sırasında gerçekleşen ölümlü iş kazalarını kapsadığından yine yetersiz olabilecekti. Kamu ihalelerinden yasaklılık yaptırımının caydırıcı olabilmesi için, kapsamın sadece maden işyerlerini veya sadece ihaleyle alınmış işlerinden ibaret olmaması, genişletilmesi uygun olacaktır.

Tüzel kişilere iş kazaları özelinde uygulanabilecek güvenlik tedbiri ve kendine özgü yaptırımların ve hatta birtakım ceza yaptırımlarının, kamu ihalelerinden yasaklama düzenlemesinde olduğu gibi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda getirilmesi mümkündür. Türk Ceza Kanununun 5. maddesi uyarınca yasanın genel hükümlerinin özel ceza kanunlarına uygulanacağı düzenlenmişse de, bu bir anayasa hükmü olmadığından, tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun bulunmadığını düzenleyen 20. maddeden farklı olarak yasa koyucunun tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu içeren yasalar çıkarması mümkündür. Bu noktada konu genel-özel, önceki-sonraki kanun ilişkilerine dair kurallar çerçevesinde çözümlenecektir.<sup>297</sup>

Dolayısıyla 6331 sayılı yasa ve bir diğer yasayla tüzel kişilere yönelik ceza hükümlerinin benimsenmesine engel yoktur. O hâlde birtakım kendine özgü

---

<sup>296</sup>4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26. maddesinin 2. fıkrasına göre “*Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması halinde şirket ortaklarının tamamı hakkında, sermaye şirketi olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında birinci fıkra hükmüne göre yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları halinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir.*”

<sup>297</sup>Katoğlu, 671-672.

yaptırımların veya hâlihazırda Türk Ceza Kanununda yer alanlardan farklı güvenlik tedbirlerinin benimsenmesinde de herhangi bir engel bulunmamaktadır.

## **2. Gerçek kişi işveren ve işveren vekillerinin failliği**

### **a. İşveren**

İş kazalarının ortaya çıkardığı öldürme ve yaralama suçlarındaki hareketin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması şeklinde ortaya çıktığına değinilmişti. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olan işveren bu yükümlülüğünü yerine getirmemişse suçun faili olacaktır. Bu noktada öncelikle taraflar arasında bir iş ilişkisinin bulunup bulunmadığının tespiti önem taşımaktadır. Örneğin müteahhit olarak gösterilen bir kişinin aslında işverenle arasında bağımlılık ilişkisinin bulunduğu belirlenecek olursa, bu kişinin uğradığı iş kazası bakımından gerçekte işveren olan kişinin cezai sorumluluğu doğacaktır.<sup>298</sup> Ayrıca gerçekte işçi olan bir kişinin yapılan işle ilgisinin olmadığı da iddia edilebilmektedir. Yargıtay böyle bir örnekte sigortasız olarak duvar yıkımı işinde çalışan işçinin duvarın üzerine yıkılması sebebiyle yaralandığı bir olayda, tanık beyanları ve işverenin çalıştırmadığı bir kişinin kendiliğinden inşaat alanında bulunmayacağını belirterek, işverenin mağdurun işçi olmadığı yönündeki savunmasına itibar etmemiştir.<sup>299</sup>

Soyut-somut işveren ayrımının bulunmadığı ve bir iş sözleşmesinin bulunduğu açık olduğu durumlarda işverenin ve cezai sorumluluğun muhatabının tespiti güçlük arz etmeyecektir. Tüzel kişilerin işveren olduğu durumlarda ise cezai sorumluluğun muhatabı olacak gerçek kişi somut işverenin tespit edilmesi

<sup>298</sup> *Cœuret/Fortis*, 158. Cass. crim. 19 oct 1999, JurisData no. 1999-004778.

<sup>299</sup> Yarg. 12. CD. 16.7.2014, 2013/17712, 2014/17070 (Yayımlanmamıştır).

gerekecektir. Bu kısımda öncelikle somut işverenin belirlenmesi konusu ele alınacaktır. Ardından işverenlerin kendi kusurlarından sorumlu olduğu ve bunun ne şekillerde ortaya çıkabileceği örneklerle açıklanmaya çalışılacaktır. Son olarak, iş hukukundaki üçlü iş ilişkilerinden iş sağlığı ve güvenliği bakımından önem arz eden alt işveren ilişkisi ve geçici (ödünç) iş ilişkisinin cezai sorumluluk üzerindeki etkisine değinilecektir.

#### **aa. Somut işverenin tespiti**

İşverenin iş görme ediminin alacaklısı ve işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme hakkının sahibi olma özelliklerinin farklı kişilerde bulunduğu gidilen soyut-somut işveren ayrımında, somut işveren emir ve talimat verme hakkının sahibini olan kişiyi, soyut işverense iş görme ediminin alacaklısını ifade etmektedir.<sup>300</sup> Bu ayrımın bulunduğu durumlarda ise cezai sorumluluğun muhatabı somut işveren olacaktır. Hem soyut hem somut işverenin gerçek kişi olduğu, mirasçılar ve vasiyeti tenfiz memurunun veya küçük ve yasal temsilcisinin bulunduğu durumlarda somut işveren olan gerçek kişinin cezai sorumluluğuna gidilecektir; zira yönetim hakkını somut işveren kullanmaktadır.<sup>301</sup>

İşverenin tüzel kişi olduğu durumlarda ise, yönetim hakkını kullanan organların üyesi olan gerçek kişiler cezai sorumluluğun muhatabı olacaktır. Ancak organ üyeleri arasında bir iş bölümü varsa, iş bölümüne göre iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması bakımından sorumluluğu bulunan kişinin tespit edilmesi gerekecektir.<sup>302</sup>

---

<sup>300</sup>Süzek, 131. Engin, 116-119. Ekonomi, 50-51. Narmanlıoğlu, 110-111. Rehbinder, 26. Çelik, 41. Tunçomağ/Centel, 57-58. Günay, 111-112. Mollamahmutoğlu/Astarlı, 167. Yukarıda §2-I-1-b.

<sup>301</sup>Engin, 120, 126.

<sup>302</sup>Araslı, 34.

Tüzel kişinin türüne göre organ ve somut işveren sıfatını taşıyacak kişiler de değişmektedir.<sup>303</sup>

Kolektif ve komandit<sup>304</sup> şirketlerde “ortaklardan her biri, ayrı ayrı şirketi yönetme hakkını ve görevini haizdir. Ancak, şirket sözleşmesiyle veya ortakların çoğunluğunun kararıyla yönetim işleri ortaklardan birine, birkaçına veya tümüne verilebilir” (TTK m. 218, m. 308).<sup>305</sup> Limitet şirketlerin yönetimi ve temsili ise müdür sıfatını taşıyan bir veya birden fazla ortağa veya tüm ortaklara ya da üçüncü kişilere verilebilir (TTK m. 623). Anonim şirketler, Türk Ticaret Kanununun 365. maddesine göre yönetim kurulu tarafından yönetilir. Yasada yönetim kurulunun görev ve yetkilerini, kurul üyelerinden birine, birkaçına veya üçüncü bir kişiye

---

<sup>303</sup>Engin, 149’a göre iş hukuku anlamında organ kavramı, yani soyut işveren sıfatını haiz kişiler, işletmede en üst düzeyde karar verme yetkisine sahip olan kişilerde sınırlandırılmalıdır. İşletmede en üst düzeyde emir ve talimat yetkisine sahip olmamakla beraber işletmenin bütününe yöneten kişilerin organ değil işveren vekili sıfatı taşır.

<sup>304</sup>TTK m. 308/1 uyarınca “Komandit şirkette ortakların birbirleriyle olan ilişkileri şirket sözleşmesi ile düzenlenir. Şirket sözleşmesinde hüküm bulunmayan durumlarda, bu bölümde yazılı hükümler saklı kalmak şartıyla, kollektif şirketlere ilişkin 217 ilâ 231 inci maddeler uygulanır.” Yasanın 309. maddesinin 2. fıkrasına göre “Şirket, komanditeler tarafından yönetilir.” Dolayısıyla komanditer ortakların yönetim hakkı yoktur.

<sup>305</sup>TTK m. 221 hükmünün de somut işveren belirlenirken dikkate alınması gerekebilir. Hükme göre “1)Şirket işlerinin yönetimi, ortakların tümüne veya birkaçına verilmiş ise, bunların her biri yalnız başına yönetim hak ve görevini haizdir. Bununla beraber, şirketi yönetmekle yükümlü olan ortaklardan bazıları, yapılacak bir işin, şirketin menfaatlerine uygun olmadığını ileri sürerlerse, yönetim hak ve görevini haiz diğer ortaklar, çoğunluk kararıyla o işi yapabilirler. 2) Şirket sözleşmesinde şirket işlerinin yönetimi kendilerine verilmiş ortakların birlikte hareket etmeleri yazılı ise, ortakların, gecikmesinde tehlike görülen hâller istisna olmak üzere, her işte anlaşmaları gerekir. Anlaşamadıkları takdirde durum ortaklar kuruluna götürülür ve bu kurulca verilecek karara göre hareket edilir.” Örneğin yönetim yetkisine sahip olan ortaklardan birisi iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik bir yatırım yapmak isteyecek ve yönetim yetkisine sahip diğer ortaklar yatırımı pahalı bularak yapılmasını engelleyecek olsa bu durumda söz konusu kişilerin de cezai sorumluluğunu değerlendirmek gerekecektir. TTK m. 223’e göre “Şirketin yönetimi kapsamındaki hususlar, şirketin amacını ve konusunu elde etmek için yapılması gereken olağan işlem ve işler ile sınırlıdır. Şirketi yönetenler, şirket menfaatine uygun gördükleri işlerde, olağan işlem ve işlerle sınırlı olmak şartıyla, sulh, feragat ve kabul ile tahkime de yetkilidirler. Şu kadar ki, bağışta bulunmak, kefil olmak, üçüncü kişi lehine garanti vermek, ticari mümessil tayin etmek ve şirket konusuna girmiyorsa taşınmazları satmak, satın almak, teminat göstermek, şirketin özüne ilişkin üretim araçlarını elden çıkarmak, rehnetmek veya ticari işletme rehni kurmak gibi olağan iş ve işlemler dışında kalan hususlarda ortakların oybirliği şarttır.” Söz konusu hükmün tamamlayıcı bir hukuk kuralı olduğu ortakların olağan bir işi olağanüstü olarak kararlaştırabileceği veya tersini yapabileceği kabul edilmektedir. Olağan işlemlere örnek olarak işçilerin işe alımı ve çıkarılması, yazışmaların yürütülmesi, satım gibi şirketin işleyebilmesi için sürekli yapılan normal işler örnek gösterilmektedir. Karahan, 256. O hâlde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına ilişkin işlemlerin olağan işlem saymak uygun olacaktır.

devretme imkânı tanınmıştır (TTK m. 367).<sup>306</sup> Bu yetkileri devralan kişilerin organ sıfatını da alacağı ifade edilmektedir.<sup>307</sup> 367. maddenin 2. fıkrasına göre ise yönetim devredilmediği takdirde, yönetim kurulunun tüm üyelerine aittir. Kooperatiflerin yönetimi bakımından ise Kooperatifler Kanununun 55-64. maddeleri ile yasanın 98. maddesi gereği hüküm bulunmayan konularda Türk Ticaret Kanununun anonim şirketlere ilişkin hükümlerini dikkate almak gerekecektir.

Şirket niteliği taşımayan ancak tüzel kişiliği bulunmayan sendikalar bakımından somut işverenin tespiti için yönetim kurulunun incelenmesi gerekir. Öğretide sendika yönetim kurullarının tüzüklerinde aksine bir hüküm bulunmadıkça, birlikte yönetim ilkesine göre çalışacağı ifade edilmektedir.<sup>308</sup> O hâlde yönetim kurulu üyelerinden biri sendikada istihdam edilen işçiler veya sendikanın iç yönetimiyle ilgili olarak görevlendirilmemişse yönetim kurulunun tamamının bu yetkiye sahip olduğu düşünülmelidir. Derneklerde yönetim kurulu yürütme ve temsil yetkisine (TMK m. 85) vakıflarda ise yönetim organı (TMK m. 109) yönetim yetkisine sahiptir.<sup>309</sup> Soyut işverenin kamu tüzel kişisi olduğu durumlarda ise hangi gerçek kişinin yönetim yetkisi kullandığı tüzel kişinin mevzuatına göre belirlenebilecektir.

Tüzel kişinin yönetim yetkisine sahip olan kişiler somut işveren sıfatını da taşıyacaktır.<sup>310</sup> Somut işveren sıfatını taşıyan bu kişiler kusurlarının varlığı hâlinde

---

<sup>306</sup> Kırca (Şehirali Çelik/Manavgat), 529.

<sup>307</sup> Kırca (Şehirali Çelik/Manavgat), 593.

<sup>308</sup> Şahlanan, 119. Sur, 124.

<sup>309</sup> Yönetim kurulu dış ilişkide kural olarak kurul hâlinde hareket edecek ancak MK m. 85/2'ye gereği temsil görevi yönetim kurulu tarafından üyelerden birine veya bir üçüncü kişiye verilebilecektir. Dural/Öğüz, 305. İç organların tüzel kişilerin iç işleriyle ilgili faaliyetleri yerine getiren ve kural olarak üçüncü kişiyle ilişkiye girmeyen organlar olduğu, derneklerde yönetim kurulunun vakıflarda yönetim organının ise dış organ niteliği taşıdığı ve bunların tüzel kişinin üçüncü kişilerle olan hukuki ilişkilerini kuran organlar olduğu ifade edilmektedir. Dural/Öğüz, 342. Dolayısıyla işçilerle olan ilişki yönünden de yönetim kurulu üyelerinden birinin veya üçüncü bir kişinin görevlendirilmiş olması mümkündür.

<sup>310</sup> Engin, 146-148.

cezai sorumluluğun muhatabı olabilecektir.<sup>311</sup> Fransız Yargıtayı da bir kararında şirket yönetim kurulunda görev dağılımının yapıldığı bir örnekte işletmedeki üretim ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin yetkilerin yönetim kurulu üyelerinden birine devredilmiş olması karşısında bu alanda yetkisi olmayan yönetim kurulu başkanının ortaya çıkan iş kazası sebebiyle cezai sorumluluğunun bulunmadığına hükmetmiştir.<sup>312</sup> Anonim şirket ve limitet şirketlerde, şirketin yönetimi üçüncü bir kişiye de bırakılabilmektedir; bu hâllerde artık söz konusu üçüncü kişi cezai sorumluluğun muhatabı olabilecektir. Yargıtay kararına konu olan ölümlü bir maden kazasında, madeni işleten rödövensçi limitet şirket ortakları maden mühendisini şirketin müdürü, yetkilisi ve aynı zamanda teknik sorumlusu olarak atamış ve rödövens sözleşmesini de müdür imzalamıştır. Yüksek mahkeme şirket ortakları hakkında verilen mahkûmiyet kararını onlara yüklenebilecek bir kusur bulunmadığı gerekçesiyle bozmuştur.<sup>313</sup>

Tüzel kişinin ortaklarının ve yöneticilerinin fiilen işyerinin işletilmesiyle ilgisi yoksa bu kişilerin cezai sorumluluğunun doğmayacağı Yargıtay kararlarında da ifade edilmektedir. Yüksek Mahkemenin bir kararında *“İşyeri açma, çalışma ruhsatı ve gıda üretim izin belgelerinde işyeri sahibi olarak İ.C.’nin adının yazılı olduğu, şirket ana sözleşmesi gereğince de ortaklar kurulu tarafından yirmi yıllığına adı geçen bu sanığın şirketin idaresi için müdür olarak seçildiği ve tüm dosya kapsamından işyerinin fiilen bu sanık tarafından işletildiği, olaya neden olan kazanın diğer sanık İ. tarafından getirilerek işyerine monte edilerek çalışmakta olduğu, limitet şirket statüsündeki işyerinin kâğıt üzerindeki yarı hisse sahibi olmak dışında işletilmesi ve*

---

<sup>311</sup>Arash, 34.

<sup>312</sup>Cass. crim., 2 juin 1987, Synd. des mineurs de CFDT de la potasse, aktaran Cœuret/Fortis, 152.

<sup>313</sup>Yarg. 12. CD. 17.2.2015. 2014/4440, 2015/2782 (Yayımlanmamıştır). Rödövens sözleşmesi ve tarafların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Baycık, Rödövens, 1895 vd. Akın, Alt İşverenlik, 196-209.



idaresi ile başkaca bir ilgisi olmayan sanık S.Ç. 'nin meydana gelen olayda sorumlu ve kusurlu olamayacağı” sonucuna varılmıştır.<sup>314</sup> Verilen örnekte limitet şirketin müdürünün ve aynı zamanda somut işverenin sanık İ.C. olduğu ortaklar kurulu kararı bulunması sebebiyle bellidir. Ancak bazı durumlarda şirkette çeşitli düzeylerde yönetici sıfatına sahip kişiler somut işveren niteliği taşıyabilirler bile fiilen yönetici konumunda bulunmayabilirler. Dolayısıyla tüzel kişilerin organlarında bulunan kişilerin cezai sorumluluğu belirlenirken yalnızca kişilerin sıfatlarından hareket edilerek sorumluluğun belirlenmesi suç ve cezaların şahsiliği ilkesine aykırı ve adaletsiz sonuçlar doğurabilecektir. Bu nedenle kişilerin sıfatlarının yanında fiilen üretimle ilgilerinin olup olmadığı da önem taşımaktadır. Yargıtay da bir kararında, anonim şirketin yönetim kurulu başkanının eşi olan yönetim kurulu başkan yardımcısının fiilen işyerinde çalışmaması ve işlerin yönetim kurulu başkanı tarafından yürütülmesi karşısında iş kazasında sorumluluğunun bulunamayacağını ifade ederek hakkında verilen mahkûmiyet kararını bozmuştur.<sup>315</sup> Ayrıca kayıtlarda şirket yöneticisi olarak bir başkası görünmesine rağmen, yönetimi fiilen kayıtlarda adı geçmeyen bir kişinin üstlenmesi durumunda da fiili yöneticinin sorumluluğuna gidilmektedir.<sup>316</sup>

---

<sup>314</sup>Yarg. 12. CD. 17.1.2012, 2011/4750, 2012/145. aktaran *Topaç*, 156.

<sup>315</sup>Yarg. 12. CD. 6.12.2012. 2323/26590. aktaran *Narter*, 370. Yüksek Mahkeme bir iş kazası sonucunda meydana gelen yaralanma sebebiyle işçinin işvereni olan limitet şirketin ortaklarının beraatine, vardiya sorumlusunun mahkûmiyetine hükmedilmiş olan bir ilk derece mahkemesi kararını “*sanıklar A.Ç. ve K.Ç. müdafilerinin dosya içindeki bir kısım dilekçeleri ekinde yer alan işyeri talimatları ve iş yeri yönetim karar defteri suretleri altında üretim müdürü ve genel müdür ad ve imzaları, yine işveren olarak K. Ç. adı ve imzası bulunduğu görülmekle; iş yeri yönetim şeması ve söz konusu şirketin ticaret sicil kayıtları getirilip, tüm ilgililerin dinlenilmesi ve bunların işyerindeki ve olaydaki rollerinin belirlenmesi, işyeri ortaklarının fiilen yönetim ile ilgilenip ilgilenmediklerinin tespit edilmesi, gerektiğin*”den bahisle bozmuştur. Yarg. 12. CD. 17.2.2015, 2013/12947, 2015/2781 (Yayımlanmamıştır).

<sup>316</sup>Yargıtay, işi fiilen yöneten kişinin şirket yetkilisinden başkasının olduğu bir olayda şu ifadelerle yer verilmiştir: “*dosya içerisinde mevcut imza sirkülerine göre, şirket yetkilisi olarak sanığın babası ise de, sanığın, 24.08.2012 tarihli hazırlık beyanına göre, işlerin başında durduğu ve fiiliyatta işveren gibi hareket ettiğinin anlaşıldığı, katılanın aşamalarındaki beyanlarının da bu durumu doğrulaması karşısında, katılanın yaralanması hakkında kesin raporun aldırılarak, sonucuna göre, sanığın*

## bb. İşverenlerin cezai sorumluluğunun kaynağı

İşverenlerin iş kazalarından kaynaklanan cezai sorumlulukları suç ve cezaların şahsiliği ilkesine uygun olarak bizzat kendi kusurlarından kaynaklanmaktadır. Bu kusur iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasındaki veya bu konudaki örgütlenmenin yapılmasındaki eksiklikler şeklinde ortaya çıkabilir.

İşverenlerin işveren vekili atamaksızın işin yürütümüyle bizzat ilgilendikleri durumlarda sorumluluklarının belirlenmesinde sıkıntı olmayacaktır. Ayrıca iş kazasına neden olan eksiklik işverenin yetki devri yapmadığı yani işverenin sorumlu olduğu bir alanda ortaya çıkmışsa yine işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır. Yargıtay da bir işçinin *“yaya geçişi için basamak veya merdiveni bulunmayan, dar ve basık tünelden kömür yüklü vagonun ardi sıra yeryüzüne çıkmaya çalıştığı sırada düşerek, boyun kırığına bağlı olarak öldüğü”* ve *“sanıklara atfedilen kusurun ‘olayın gerçekleştiği tünel içinde güvenli yaya geçişini sağlayacak şekilde basamak veya merdiven sistemi kurmamak, tünelin maden kanununda bildirilen standartlarını sağlamamak, işçinin vagon çalıştığı sırada tünel içinde yürümemesi doğrultusunda gerekli denetim ve kontrol mekanizmasını kurmamak, işçileri meslek ve iş güvenliği yönünden yeterince eğitmek, işçilere emniyetli çalışma alışkanlığı kazandırmamak’ şeklinde belirlendiği”* bir olayda şirketin müdürü, yetkilisi ve teknik sorumlusu olan, savunmasında ocaktaki teknik işlerin tüm aşamalarından kendisinin sorumlu olduğunu beyan eden bir işverenin taksirli öldürme suçundan mahkûm edilmesini onamıştır.<sup>317</sup> Fransız Yargıtayı da bir kararında iş güvenliği alanındaki yetkilerini devrettiği işveren vekilinin ölümünün ardından yeni bir işveren

---

*mahkumiyetine karar verilmesi gerekirken, dosya kapsamına uygun düşmeyen gerekçeyle sanığın beraatine karar verilmesi ... kanuna aykırı[dır].”* Yarg. 12. CD. 21.1.2015, 2014/8005, 2015/888. (Yayımlanmamıştır.)

<sup>317</sup>Yarg. 12. CD. 17.2.2015. 2014/4440, 2015/2782 (Yayımlanmamıştır).

vekili atamayan işverenin iş güvenliği kurallarının uygulanmasından bizzat sorumlu olduğunu belirtmiştir.<sup>318</sup>

İşverenler görevlerini işveren vekilleri aracılığıyla da yerine getirebilirler. İşveren vekillerine yapılacak yetki devri aşağıda ele alınacaktır. Ancak burada vurgulanması gereken husus, birtakım konularda yetki devri yapılmış olsa bile, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasındaki eksiklikler işverenin kusurundan kaynaklanmışsa işverenin sorumluluğunun sürecektir. Örneğin işveren yetki devri yapmışsa bile bu kişiler arasında organizasyonun sağlanmaması sebebiyle sorumluluğu söz konusu olabilecektir. Fransız Yargıtayı da bu tür bir örnekte *“güvenlik mekanizmasının önceki gün söküldüğü ve işe yeniden başlanmasından önce geri takılmadığı, bu eksikliğin akşam ekibi ve sabah ekibi arasındaki koordinasyonun yetersiz olduğunu ve her bir ekip şefi veya ustabaşının sorumluluklarının belirlenmesindeki eksikliği gösterdiği, güvenlik organizasyonunun her bir kişinin görev ve sorumluluklarını belirlemek ve talimat vermek ve gerekli yetkileri devretmekle görevli olan işverene düştüğü ve somut olayda işverenin görevini yerine getirmediği”* gerekçesiyle işverenin sorumlu olduğuna hükmetmiştir.<sup>319</sup> Ayrıca işveren işin denetimini sağlayacak sayıda işveren vekili atamaması hâlinde de sorumlu olacaktır. Yargıtay’ın altı bloktan oluşan büyük bir şantiyeye tek bir şantiye şefi atayan işvereni kusurlu bulan bilirkişi raporundan bahsederek işverenin beraati yönündeki ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur.<sup>320</sup>

---

<sup>318</sup>Cass. crim., 5 oct 1993, Charbonnier, aktaran *Couret/Fortis*, 165.

<sup>319</sup>Cass crim., 19. janv. 1982, Schmit et Thomas, aktaran *Couret/Fortis*, 165 (Çeviri tarafımdan yapılmıştır).

<sup>320</sup>Yarg. 12. CD. 22.2.2012, 2011/14157, 2012/4669, aktaran *Topaç*, 159. Kararda *“I. Yapı İnşaatın üstlendiği ve olayın meydana geldiği D. Üniversitesinin öğrenci yurduna ait 6 bloktan oluşan inşaatın alanının büyüklüğü dikkate alındığında tek şantiye şefi ile kontrolün zor olacağı, bu itibarla yeterince şantiye şefi atamayan ve gerekli kontrolleri yapmayan I. Yapı İnşaat sorumlusu sanığın ... raporlarda sanığın kazanın meydana gelmesinde kusurlu olduğunun belirtilmesine karşın mahkemece kusursuz olduğunun kabulü ile beraatına karar verilmesi...”* ifadelerine yer verilmiştir.

Küçük işyerlerindeki iş organizasyonu büyük işletmelerdekine göre daha basit olacağından, işverenin kişisel kusurunun tespiti de nispeten daha kolay olacaktır. Zira küçük işyerlerinde işveren vekili sayısı daha az olacağı gibi, işveren işin yürütümü ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin kararların alınmasında büyük bir işletmenin işverenine göre daha doğrudan söz sahibi olabilecektir. Ancak, işletmenin ölçeği ne kadar büyük olursa olsun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kararlar alan üst düzey yöneticilerin kararları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında eksiklikler varsa ve iş kazası meydana gelmişse bu kişilerin de sorumluluğuna gidilmesinin gerekeceği gözden kaçırılmamalıdır. İtalyan mahkemelerinin verdiği iki karar bu hususta yol gösterici olabilecektir. Alman bir çelik şirketinin İtalya'daki fabrikasında çıkan yangında yedi işçinin ölümüyle sonuçlanan iş kazası nedeniyle şirketin Alman CEO'su ve İtalya'daki tesisin yöneticileri bilinçli taksirle öldürme suçundan mahkûm edilmiştir. Şirketin İtalya'daki fabrikası birkaç yıl içinde kapatılacağından şirketin üst düzey yöneticileri burada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yatırımlara devam etmeme kararı almıştır; buna karşılık Almanya'daki tesislerde gerekli önlemler alınmıştır.<sup>321</sup> Bir diğer karar ise İtalya'da asbestli çimento üretimi yapılan bir fabrikada gereken iş sağlığı önlemleri ile çevre önlemlerinin alınmaması sebebiyle işçilerin ve çevre sakinlerinin asbest bağlantılı hastalıklara yakalanarak yaşamlarını yitirmesinde, fabrika sahibi çokuluslu şirketin yöneticilerinin cezai sorumluluğuna ilişkindir. Söz konusu kararda mahkûm edilen yöneticiler, şirketin İsviçre ve Belçika şubelerinin geçmişteki CEO'larıdır ve asbestin sağlığa zararlarını ortaya koyan verileri gizlemek ve asbestin

---

<sup>321</sup> *Thébaud-Mony/Lafforgue*, 83. İlk derece mahkemesi olayda olası kastın bulunduğu karar vermiş, istinaf mahkemesi yöneticilerin bilinçli taksirle hareket ettiğine karar vermiştir. İtalyan Yüksek Mahkemesi de bilinçli taksir görüşüne katılmakla beraber cezaların azlığı nedeniyle kararı kısmen bozmuştur. *Taşkın*, 24. Cass. Sez. 24.04.2014, Espenhahn ve diğerleri kararının İtalyanca metni için bkz. <http://www.archiviopenale.it/apw/wp-content/uploads/2014/09/2014-CUn-Thyssen.pdf>.

yasaklanmasını engellemek için bilinçli olarak kampanyalar örgütlemiştir.<sup>322</sup> Örneklerde olduğu gibi şirketin en üst düzeyindeki yöneticilerinin iradelerinin ve buna bağlı olarak şirket politikalarının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması yönünde geliştiği durumlarda, söz konusu yöneticilerin de sorumluluğuna gidilmesinin mümkün ve gerekli olduğu vurgulanmalıdır.

### **cc. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde cezai sorumluluk**

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi İş Kanununun 2. maddesinin 6. fıkrasında tanımlanmıştır, buna göre *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.”* İş sağlığı ve güvenliği bakımından ise hem asıl işveren hem de alt işveren kendi çalıştırdığı işçileri bakımından iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bunun yanında 6331 sayılı Kanunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birtakım düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemelerden kısaca söz edilecek, ayrıntısına girilmeyecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 10. maddesi uyarınca işverenlerin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü mevcuttur. Bu yükümlülüğe ilişkin düzenlemeler içeren İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin<sup>323</sup> 15. maddesinde ise asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda risk

---

<sup>322</sup> *Thébaud-Mony/Lafforgue*, 83. Corte d’Appello di Torino, Sezione Terza Penale. Sentenza del 03 giugno 2013, pubblicata 02 settembre 2013. Davayla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Allen, D./Kazan-Allen, L. (Ed.), *Eternit and the Great Asbestos Trial*, London 2012. <http://www.ibasecretariat.org/transfer/eternit-great-asbestos-trial-mbplusfile.pdf>

<sup>323</sup> RG. 29.12.2012, 28512.

değerlendirmesinin yapılmasına ilişkin bir düzenleme yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeye göre, “1) Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde: a) Her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, bu Yönetmelik hükümleri uyarınca gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır. b) Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır. c) Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder. 2) Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.” Buna göre alt işveren risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür; ancak asıl işverenin alt işvereni risk değerlendirme sürecinde desteklemesi, ayrıca denetim yapması gerekmektedir.<sup>324</sup>

Yönetmeliğin 16. maddesinde ise bir bilgilendirme yükümlülüğü düzenlenmiştir: “İşyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilir.” O hâlde asıl işverenin alt işverenin yanında işyerine çalışmak için gelen alt işveren işçilerini de bilgilendirmesi gerekecektir.<sup>325</sup>

---

<sup>324</sup>Akın, Alt İşverenlik, 124. Asıl işverene denetim görevi getirilmesine ilişkin eleştiriler için bkz. Özdemir, 373-374. Hükümde geçen “bir işyerinde” çalışmaya ilişkin ifadenin asıl işveren ve alt işverenin aynı ortamda aynı risklerden etkilenecek çalıştığı hâlleri kapsayacağı belirtilmektedir. Buna göre sözü edilen işyeri İş Kanunu anlamındaki işyerine bağlı yerleri, eklentileri ve araçları da kapsayan işyeri kavramından farklılık göstermektedir. Örneğin bir fabrikada üretilen ürünlerin taşınmasını üstlenen alt işverenin araçları İş Kanunu anlamında işyeri sayılacak olmakla beraber burada asıl işverenle aynı ortamda bir çalışma olmadığından asıl işverenin ortak risk değerlendirmesi çalışması yapması pek mümkün değildir. Akın, Alt İşverenlik, 125-126.

<sup>325</sup>Akın, Alt İşverenlik, 125. Özdemir, 371.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması bakımından da alt işverenlik ilişkisi önem arz etmektedir. Söz konusu kurullar 6331 sayılı yasanın 22. maddesi uyarınca kurulmaktadır.<sup>326</sup> Maddenin ikinci fıkrasında ise asıl işveren-alt işveren ilişkisinin altı aydan fazla sürdüğü hâllerde kurullar arasında koordinasyonun nasıl sağlanacağına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre her iki işveren de kurul kurmuşsa iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanacak, ikisinden biri kurul kurmamışsa kurul kuran diğerinin kurduğu kurula koordinasyonu sağlamak üzere temsilci atayacaktır. Son olarak her iki işverenin işçi sayıları ayrı ayrı ellinin altındaysa ancak toplamda elli veya daha fazla işçi varsa ortak bir kurul oluşturulacak ve koordinasyon asıl işverence sağlanacaktır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinin 3. fıkrasına göre “22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur.”<sup>327</sup> Bu hüküm alt işvereni kendi işçilerine iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğünden kurtarmayacaktır.<sup>328</sup> Öğretide bir görüşe göre söz konusu hüküm asıl işverene alt işveren işçilerine doğrudan eğitim verme yükümlüğünü yüklememektedir.<sup>329</sup> Bir diğer görüşe göreyse söz konusu hüküm asıl işverene alt işverenin işçilerinin eğitimi konusunda yükümlülük

---

<sup>326</sup>Maddenin ilk fıkrasına göre “Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.”

<sup>327</sup> RG. 15.05.2013, 28648.

<sup>328</sup> Akın, Alt İşverenlik, 160.

<sup>329</sup> Özdemir, 371.

getirmektedir ve eğitim eksikliği sebebiyle ortaya çıkan kazada, özel hukuk bağlamında asıl işverenin de kusurlu olduğu anlamına gelebilecektir.<sup>330</sup>

Alt işverenlik ilişkisinde tarafların bağtladığı sözleşmede de, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birtakım düzenlemeler yer alabilir. Taraflar sözleşmelerle mevzuatın soyut düzenlemelerini işyerinde somutlaştırabilir ve yükümlülüklerini netleştirebilirler. Ancak uygulamada sözleşmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici boyutundan ziyade tazminat boyutuna ilişkin düzenlemelerin yer aldığı ve asıl işverenin sorumsuzluk kayıtları koyduğu ifade edilmektedir.<sup>331</sup>

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının alt işverenlik ilişkisine ilişkin hükümlerinin büyük ölçüde taraflar arasındaki koordinasyonu sağlamaya yönelik olduğu söylenebilir. Bu koordinasyon ihtiyacı asıl işveren ve alt işverenin aynı ortamda çalışmasından ve karşılaşılabilecek risklerin de her iki işverenin işçilerini de etkileyebilecek olmasından kaynaklanmaktadır. Her bir işveren kendi işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olmakla beraber ortak alanda çalışan işverenler için bu noktada kesin ayrımlara gitmek mümkün değildir.<sup>332</sup> Bu koşullar karşısında asıl işverenin alt işveren işçilerine iş sağlığı ve güvenliği konusunda talimat verebileceği de öğretide savunulmaktadır.<sup>333</sup> Söz konusu görüş asıl işverenin cezai sorumluluğu bakımından da etkili olabilecektir. Nitekim Yüksek Mahkeme de alt işverenin işçisinin kazaya uğradığı bir olayda sanığın “*asıl işveren olarak*

---

<sup>330</sup> Akın, Alt İşverenlik, 160-161. Yazarın önceki yönetmeliğin (RG. 7.4.2004, 25426) 4. maddesindeki “Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur.” hükmüne ilişkin değerlendirmeleri, yeni yönetmelik döneminde de geçerliliğini koruyacak niteliktedir.

<sup>331</sup> Akın, Alt İşverenlik, 165.

<sup>332</sup> Akın, Alt İşverenlik, 169.

<sup>333</sup> Akın, Alt İşverenlik, 171. Talimat verme hakkının hukuki dayanağına ilişkin görüş ve tartışmalar için bkz. 171-176. Asıl işverenin alt işverenin işçilerine talimat verebilmesinin hukuki dayanağını edimden bağımsız borç ilişkisi olarak gören görüş için bkz. Başbuğ, Aydın: Alt işveren İşçisi ile Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu Borç İlişkisinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar, Kamu – İş, Ocak 1998.



işyerinde eğitim ve denetim görevini yerine getirmediği, yetkili teknik eleman olmadan dikkatsizce çalışılmasına müdahale etmediği” yönündeki bilirkişi raporunu ve alt işverenlik sözleşmesini de göz önünde bulundurarak sanık hakkındaki beraat kararını bozmuştur.<sup>334</sup>

Asıl işveren ve alt işverenin işyerlerinin iç içe geçtiği durumlarda, örneğin alt işverenin asıl işverenin işçilerinin kullandığı makinelerin bakım ve onarımını üstlenmesi gibi bir örnekte, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin asıl muhatabının asıl işveren olduğu ifade edilmektedir.<sup>335</sup> Örneğin asıl işverenin işyerinde elektrik tesisatının güvenli bir biçimde kurulmasından asıl işverenin sorumlu olacağı düşünülebilir. Buna karşılık, elektrik tesisatının güvenli olduğu işyerinde alt işverenin kullandığı elektrikli aletlerin tehlike yaratması durumunda ise artık asıl işverenin değil alt işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır. Ayrıca alt işverenin faaliyetlerinin de asıl işveren işçileri için risk doğurabileceği durumların da bulunabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bir inşaat sahasında alt işverenin kullandığı kule vincin şantiye üzerinden geçerken bütün işçiler bakımından risk yaratması böyle bir duruma örnek gösterilebilir.<sup>336</sup> Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda cezai sorumluluk belirlenirken mevzuattaki koordinasyon yükümlülüklerinin ve taraflar arasındaki sözleşmelerin yanında bu tür olguların da dikkate alınması, yani kazanın hangi işverenin faaliyetinden ve dolayısıyla hareketinden kaynaklandığının da belirlenmesi gerekmektedir.

Alt işverenlik ilişkisi muvazaalı veya yasaya aykırıysa işçiler en baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılmaktadır. Bu durumda “alt işveren” işçilerinin iş sağlığı ve

---

<sup>334</sup>Yarg. 12. CD. 17.1.2013. 2012/7921, 2013/1365 (Yayımlanmamıştır).

<sup>335</sup>Akın, Alt İşverenlik, 213.

<sup>336</sup>Akın, Alt İşverenlik, 222.

güvenliğinin sağlanması da asıl işverenin sorumluluğunda olacaktır.<sup>337</sup> Fransız Yargıtayı, işçi temini (*prêt de main d'œuvre a but lucratif*) sözleşmesinin alt işveren (*sous-traitance*) ilişkisi olarak gösterildiği bir durumda, gerçekte işveren olan kişinin (*dirigeant de la société utilisatrice*) iş kazasıyla birlikte ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçlarından mahkûm edilmesine karar vermiştir.<sup>338</sup> Yargıtay muvazaalı alt işveren ilişkisinin bulunduğu bir uyuşmazlıkta alt işveren olarak görünen kişinin işveren olmadığı ve işyerinde çalışmadığı için işveren vekili de sayılamayacağını belirtmiştir.<sup>339</sup> Muvazaalı veya yasaya aykırı alt işveren ilişkisi cezai sorumluluğun tespitinde önem arz edecekse de,<sup>340</sup> alt işveren görünümdeki kişi bakımından özel hukuk alanında yapılan bu değerlendirmeyi, ceza hukuku alanına aynen taşımak her zaman isabetli olmayabilecektir. Örneğin, asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda alt işveren olarak görünen kişinin hukuken işveren vekili olmamasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği bakımından birtakım kusurlu davranışları olabilir. Bu kişi işçileri iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanamayacağı bir tempoda çalışmaya zorlamış ve iş kazasının meydana gelmesine böylece etki etmiş olabilir. Böyle bir durumda kişinin iş hukuku anlamında işveren vekili sayılmaması, cezai sorumluluğunun bulunmadığı sonucunu doğurmamalıdır.

---

<sup>337</sup> Özdemir, 366-367.

<sup>338</sup> Cass. Crim., 14. févr. 1989; Bull. crim.1989, no 75. aktaran, *Cœuret/Fortis*, 158.

<sup>339</sup> Yarg. 9. HD. 8.7.2004, 17098/17431. aktaran, *Özdemir*, 366.

<sup>340</sup> Yarg. 12. CD. 25.2.2015, 2014/9511, 2015/3458 (Yayımlanmamıştır). Kararda, “Sanıklardan E.G.’nin ortağı olduğu 100 daire 7 bloktan oluşan L. Konakları isimli projenin yapımı üstlenen G.-O. şirketinin, tarihsiz ve bir sayfası dosyaya ibraz edilen sözleşme ile 27 kalemde oluşan ve dışcephe kaba ve ince siva, dış cephe süsü, dış cephe siva derz, dış cephe mantolama, ... gibi işlerin sanık Abdülkadir Kaymaz’ın sahibi olduğu K. İnşaat Şirketince üstlenildiği, dış cephe siva işinde çalışan ölen ve tanık A.K.’nin kalmakta oldukları B1 blok giriş katında bulunan odada barındıkları, olay günü üstlerini değiştirmek üzere odaya girdiklerinde, yanan sobanın yanında bulunan 25 kiloğramlık tenekede bulunan tiner’in sıcaklık nedeniyle genişmesi neticesi patlayarak şikayetçi olmayan mağdur A.K.’nin yaralanması ile Süleyman Demirci’nin ölümüyle sonuçlanan olayda dosya içerisinde bir kısmı bulunan sözleşmeye göre dış cephe işinde çalışacak işçilerin sigortasının G. İnşaat Şirketine, diğer çalışacak personelin sigortasının ise Karaca İnşaat Şirketine ait olduğunun belirtilmesine göre, sözü edilen sözleşme getirtilip iki şirket arasındaki hukuki ilişki ve sorumluluklar belirlenmesi gerektiği yönünde ifadeler yer verilmiştir. Olayda muvazaalı bir alt işverenlik durumunun bulunduğu düşünülebilir.”

Yargıtay kararlarında ise alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda taraflar arasındaki sözleşme incelenmeden ve iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin dağılımı belirlenmeden kurulan hükümlerin bozulduğu örnekler görülmektedir.<sup>341</sup> Alt işveren işçisinin iş kazası sonucunda öldüğü veya yaralandığı olaylarda asıl işveren veya alt işverenden sadece birinin ya da her ikisinin de kusurlu olması mümkündür. Örneğin, asıl işverenden bir inşaatın alçı işlerini alan bir alt işverenin işçisinin, alçı almak üzere asıl işverenin bir diğer inşaatında bulunduğu sırada alçı istifinin üzerine düşerek yaralanmasında alt işveren kusursuz bulunmuştur.<sup>342</sup> Bir diğer olayda alt işveren işçisinin uğradığı iş kazasının “[asıl] işveren B. A.Ş.’nin fabrika inşaatında montaj yapmadığı ve taşeron Ş. Ltd. Şti’nin sorumluluğunda olan bir yerde meydana” gelmesi ve alt işverenlik sözleşmesi hükümleri karşısında asıl işverenin sorumlu olmayacağı sonucuna varılmıştır.<sup>343</sup> Ayrıca alt işveren işçisinin ortak çalışma alanı olan işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması durumunda sadece alt işverenin ve/veya yetkililerinin kusurlu olması da mümkün olabilir.<sup>344</sup> Bu noktada alt işverenlik sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin alt işverene ait olduğuna dair hükümlerin, asıl işverenin cezai sorumluluğunu ortadan kaldırmayabileceği de vurgulanmalıdır. Örneğin, bir inşaat işinde alt işveren işçisinin de kullandığı iskeleyi asıl işveren kurmuşsa ve kaza iskeledeki bir arıza nedeniyle meydana gelmişse, artık asıl işverenin sorumlu olmayacağı sonucuna varmak mümkün olmayacaktır. Yine bu tür sözleşme hükümlerinin, asıl işverene mevzuatın

---

<sup>341</sup>Yarg. 12. CD. 27.2.2015, 2014/3914, 2015/3731. Yarg. 12. CD. 27.1.2015, 2014/2215, 2015/1338. Yarg. 12. CD. 4.12.2014, 675/24709. (Yayımlanmamıştır).

<sup>342</sup>Yarg. 12. CD. 24.2.2015. 2014/8964, 2015/3309. (Yayımlanmamıştır).

<sup>343</sup>Yarg. 12. CD. 11.4.2012. 2011/10801, 2012/9861. (Yayımlanmamıştır).

<sup>344</sup>Yarg. 12. CD. 31.10.2014, 2013/26199, 2014/21526. (Yayımlanmamıştır). Karara konu olan olayda asıl işverenden inşaatın pencere işlerini alan alt işverenin işçisi pencere montaj yaparken düşerek yaralanmıştır. İlk derece mahkemesi hem asıl işveren hem de alt işvereni mahkum etmişken, Yargıtay taraflar arasındaki taşeronluk sözleşmesinde “işçilerin iş güvenliği ile ilgili tedbirler ve malzemelerin alt yüklenici tarafından sağlanacağı” hükmünden yola çıkarak asıl işveren hakkındaki mahkumiyet kararını bozmuştur.

yüklediği yükümlülükleri bertaraf edemeyeceği de tekrarlanmalıdır. Son olarak, hem asıl işverenin hem de alt işverenin kusurlu bulunduğu durumlara örnek göstermek gerekirse, Yargıtay bir kararında iş güvenliği eğitimi görevini yerine getirmeyen asıl işverenin tali kusurlu, iskele üzerinde çalışan işçiyi denetlemeyen alt işverenin asli kusurlu olduğuna karar vermiştir.<sup>345</sup>

#### **dd. Geçici (ödünç) iş ilişkisinde cezai sorumluluk**

İş Kanununun geçici iş ilişkisi başlıklı 7. maddesinin ilk fıkrasına göre “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.” Maddenin üçüncü fıkrasında ise geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, işçiyi gözetme borcundan işveren ile birlikte sorumlu olduğu ifade edilmiştir. İş kazaları bakımından ise geniş anlamda işçiyi gözetme borcuna dâhil olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler önem taşımaktadır.

İşverenin, geçici işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması mümkün değildir.<sup>346</sup> Geçici işveren söz konusu önlemleri almak ve geçici işçi ve diğer işçiler arasında bu önlemlerin alınması bakımından ayırım yapmamakla yükümlüdür. İşçiyi gözetme borcunun kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu da yer almaktadır. Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve

<sup>345</sup>Yarg. 12. CD. 12.12.2013, 6074/28948 (Yayımlanmamıştır).

<sup>346</sup>Süzek, 281.

Güvenliği Yönetmeliğinin 5. maddesinde geçici işçilerin, kişisel koruyucu donanımlara erişim dâhil olmak üzere işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından diğer işçilerle ayrı uygulamalara tâbi tutulamayacağı ifade edilmiştir. İş kazası ortaya çıktığında işçiler arasında eşit davranma borcunun ihlalinin bulunup bulunmadığının da araştırılması gerektiği belirtilmektedir.<sup>347</sup> Ayrıca Yönetmeliğin geçici iş ilişkisinde sorumluluk başlıklı 11. maddesine göre “1)Çalışanlarını geçici olarak devreden işveren ile birlikte geçici iş ilişkisi kurulan işveren, yapılan iş süresince işin yapılması ile ilgili koşullardan sorumludur. 2)Birinci fıkranın uygulanması bakımından, işin yapılmasına ilişkin sorumluluk, iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konuları ile sınırlıdır.” Böylece geçici işveren ile işverenin işçiyi gözetme borcunun ihlali hâlinde birlikte sorumlu olacakları anlaşılmaktadır. Ancak iş geçici işverenin işyerinde yerine getirileceği için geçici işverenin, kendi işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekecektir.<sup>348</sup>

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilmesi gereken diğer konular, işçinin bilgilendirilmesi ve işçiye eğitim verilmesidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesinin 6. fıkrasına göre “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.” Yönetmeliğin 7. maddesinde eğitim bakımından işçilerin bilgi ve tecrübelerinin de dikkate alınması ve eğitimin yapılacak işin niteliğine uygun ve yeterli olması gerektiği ifade edilmiştir. Yine eğitim konusunda da geçici işverenin sorumlu tutulduğu görülmektedir. Öğretide geçici işverenin eğitim verilmesini sağlama yükümlülüğünün, kendisine eğitim verme yükümlülüğü yüklediği ve işçinin

---

<sup>347</sup>İren, 289.

<sup>348</sup>Süzek, 281.

eğitim alıp almadığını denetlemesini ve eğitimi olmayan işçiyi işe başlatmamasını zorunlu kıldığı, eğitimin ise işveren veya geçici işveren tarafından verilebileceği ifade edilmektedir.<sup>349</sup> Ancak, genel konulardaki eğitimi iki işverenden biri verebilecekken işçinin geçici olarak istihdam edildiği işyerindeki işler tehlikeli veya çok tehlikeliyse, bunlara özgü ek bir eğitimin verilmesi yönündeki yükümlülüğün geçici işverene yüklenebileceği ifade edilmektedir.<sup>350</sup>

İşçinin bilgilendirilmesi konusunda ise Yönetmeliğin 6. maddesinde işverenin işçilerin, işe başlamadan önce yapacakları işin ne olduğu ve bu işte karşılaşacakları riskler hakkında bilgilendirilmesini ve özellikle yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek, tecrübe ve gerekli sağlık gözetiminin neler olduğu konusunda bilgi verilmesini sağlayacağı belirtilmiştir. İş nedeniyle ortaya çıkabilecek ilave özel risklerin açıkça belirtileceği de ifade edilmiştir. 10. maddeye göre ise “1) *Bu Yönetmeliğin 6ncı maddesinde belirtilen hususlar ile birlikte; a) Geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacaklarla ilgili olarak geçici iş ilişkisi kurulacak işveren diğer işverene, 6331 sayılı Kanununun 16ncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen hususlar ile yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve işin özellikleri hakkında gerekli bilgiyi verir. Bu bilgilerin sözleşmede yer almasını sağlar. b) Çalışanlarını geçici olarak devredecek işveren de aldığı bu bilgileri geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak çalışanlara verir.*” O hâlde bilgilendirme yükümlülüğü iki aşamada değerlendirilmelidir; ilk aşamada geçici işveren, işverene yönetmelikte sayılan hususları bildirecek, işveren de bu hususları işçiye bildirecektir.<sup>351</sup>

---

<sup>349</sup>Caniklioğlu, 72. Özdemir, 403.

<sup>350</sup>Özdemir, 403-404. Yazar, Fransız hukukunda belirli kategorilerdeki tehlikeli işlerde çalışan geçici işçilere doğrudan geçici işveren tarafından özel eğitim verilmesi yönündeki yükümlülüğe de atıfta bulunmaktadır (CT L4142.2. ve 4154.2).

<sup>351</sup>Bilgilendirmenin sadece belge üzerinden yapılmasına yönelik ve bilgilendirme yükümlüsünün geçici işveren olması gerektiği yönünde eleştiriler için bkz. Özdemir, 401.

Geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından ele alınan üç temel konudan önlem alma yükümlülüğü açıkça geçici işverene aittir. Eğitim verme konusunda ise geçici işverenin bu yükümlülüğü bizzat yerine getirmesi zorunlu olmamakla birlikte, eğitilmiş işçi çalıştırması gerekmektedir; bu eğitimi kendisi veya işveren verebilecektir. Son olarak bilgilendirme yükümlüğünde ise geçici işverenin işvereni, işverenin ise işçiyi bilgilendirmesi gerekmektedir. Dolayısıyla geçici işçi iş kazasına uğradığında cezai sorumluluk belirlenirken kazanın meydana gelmesinde sayılan yükümlülüklerden hangisi veya hangilerinin ihlal edilmesinin etkili olduğu ve bunların sorumlularının tespiti önem taşımaktadır. İlk bakışta cezai sorumluluğun tek muhatabının her zaman işçiyi kaza anında çalıştıran geçici işveren olması gerektiği gibi bir sonuca varılabilecekse de bu her durumda geçerli olmayabilir. Kazanın geçici işverenin alması gereken bir önlemi almamasından kaynaklandığı bir durumda cezai sorumluluğun muhatabı geçici işveren olacaktır.<sup>352</sup> Ancak örneğin, işveren işçiye yeterli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermemiş, ancak eğitim verildiği yönünde belgeleri geçici işverene sunmuş ve o da buna duyduğu güvenle işçiyi istihdam etmiş, kaza sadece işçinin eğitimsizliğinden dolayı ortaya çıkmışsa

---

<sup>352</sup> Yargıtay kararına konu olan bir olayda alt işveren nezdinde ödünç iş ilişkisi gereği çalışmakta olan işçi elektrik akımına kapılarak yaşamını yitirmiştir. Yüksek Mahkeme “*taşçı*” ünvanı ile çalışan ölenin taşlama motoru (cugul) için gerekli elektriği E. tersane firmasının [asil işveren] panosundan seyyar uzatma kablosu ile sağlayıp çalıştığı esnada elektrik akımına kapılıp öldüğü olayda; Olaydan sonra ölenin çalıştığı taşlama makinesinin yerinde yapılan incelemede, cihaz üzerinde sabit kablunun orijinal olmadığı, sonradan değiştirildiği ve topraklamanın bulunmadığı, yine taşlama makinesine enerji sağlamak amacıyla kullanılan ara uzatma kablusunun topraklama bağlantısının bulunmadığı, E.G. Anonim Şirketine [asil işveren] ait seyyar elektrik panosunda uyarı etiketlerinin yetersiz olduğu, pano topraklama bağlantısının bulunmadığı, çalışanların kullandıkları prizlerin bazılarının hasarlı olduğu, kolaylıkla müdahale edilebilecek şekilde kapaksız kullanılmakta olduğu, işçilere verilen kişisel koruyucu eldiven ve gözlüklerin Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliğine uygun olmadığı”ni tespit etmiş ve geçici işveren ve işveren vekilleri bakımından değerlendirme yapmıştır. Yarg. 12. HD. 4.2.2015, 2013/30038, 2015/1987 (Yayımlanmamıştır). Öğretide iş kazasından doğan tazminatlar bakımından işverenin geçici işverenle müteselsilen sorumlu tutulması gerektiği, bunun işvereni iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı işyerlerine geçici işçi göndermekten kaçınmasını sağlayacağı; işverenin geçici işverene rücu hakkının saklı olduğu ifade edilmektedir. *Süzek*, 281. Benzer yönde, *Caniklioğlu*, Geçici İş İlişkisi, 138-139. Özel hukuk alanındaki bu bakış açısının ise ceza hukuku alanına taşınması şahsilik ilkesi gereği mümkün olmayacaktır; ki özel hukuk alanında işverenin rücu hakkının saklı olduğu ifadesi esas sorumlunun geçici işveren olduğunu göstermektedir.

işverenin cezai sorumlulukla karşılaşması mümkün olabilir. Ayrıca hem işverenin hem de geçici işverenin yükümlülüklerini yerine getirmediği bir durumda her iki işverenin de kusurlu bulunması mümkündür. Sonuç olarak geçici iş ilişkisinin mevcut olduğu durumlarda, kaza sebebine göre her iki işverenin yükümlülükleri ve kusurları belirlenerek sonuca varılmalıdır.

## **b. İşveren vekili**

### **aa. İşveren vekilinin cezai sorumluluğu**

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği konusundaki birtakım yetkilerini işveren vekillerine devretmiş olabilirler. Böyle bir durumda iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu olan işveren vekilinin de cezai sorumluluğu doğabilecektir. Hem iş hacminin genişlemesi hem de uzmanlaşma ihtiyacı işverenin işi tek başına yönetmesini imkânsız hâle getirmekte ve yönetim yetkilerini devretmesini gerektirmektedir.<sup>353</sup> İşverenin cezai sorumluluğunun kaynağını oluşturan görev ve yetkilerin bir başkasına devredilmesi hâlinde bu kişinin de aynı koşullarda sorumlu tutulmasının mantığa uygun olduğu ifade edilmektedir.<sup>354</sup> Ancak işverenin salt sorumluluktan kurtulmak için görevin yerine getirilmesi için gerekli nitelikleri haiz olmayan ve gerekli yetkilerle donatmadığı bir kişiyi işveren vekili olarak ataması işvereni sorumluluktan kurtarmayacaktır.<sup>355</sup>

Yargıtay da sorumluların belirlenmesi için işyeri organizasyon şemalarının incelenmesi ve yetki devrinin bulunup bulunmadığının tespit edilmesini gerekli görmektedir. Yüksek mahkeme kararlarında yetkilerin devredildiği işveren vekillerinin gerekli vasıflara sahip olup olmadığının da belirlenmesinin gerektiği de

<sup>353</sup>Süzek, 167. Bıyıklı, 235. Özdemir, 620. Auzero/Dockès, 742.

<sup>354</sup>Cœuret/Fortis, 174. Mayaud, Responsables, 941 vd.

<sup>355</sup>Süzek, 172. Durand/Jaussaud, 525. Yılmaz, 324. Boisselier/Larger, 257.



ifade edilmektedir. “*Sanığın ortağı ve yetkilisi olduğu M.A. A.Ş. isimli firmanın karkas bölümünde kaynak elemanı olarak çalışan mağdurun iş kazası nedeniyle yaralandığı olayda; sanığın hazırlıkta verdiği ifadesinde karkas birim amirlerinin A.Y. ve S.D. olduğunu beyan ettiği, mahkemede ise şirkette 14 tane üst düzey yönetici olduğunu belirtmesi karşısında şirket organizasyon şemasının getirilerek, sanığın ilgili bölümde işin gerektirdiği vasıfta yöneticiler istihdam edip etmediğinin tespit” edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.<sup>356</sup> Bir diğer kararda ilkokul mezunu olan, ekip başı ve saha formeni olarak görev yapan sanığın kazaya sebebiyet veren koşullar konusunda değerlendirme yapıp yapamayacağı konusunda bilirkişi heyetinden rapor alınması gerektiği belirtilmiştir.<sup>357</sup> Yüksek Mahkeme, yetki devri yapılan kişinin vasıflarının yanında gerekli yetkileri kullanıp kullanamayacaklarının da araştırılmasını da gerekli görmektedir. Bu yöndeki bir kararda “*sanığın söz konusu şantiyedeki hizmetin ifası hususunda tam yetkili kişi veya kişiler görevlendirip görevlendirmedeğinin, bu kişi veya kişilerin olayın gerçekleşmemesi bakımından; gerekli tedbirleri kendi başlarına alıp alamayacaklarının, işin idaresi ve ihale*”*

---

<sup>356</sup>Yarg. 12. CD. 25.9.2013, 808/21356. (Yayımlanmamıştır.) Benzer yönde, “*adı geçen şirket ile olayın gerçekleştiği şubenin yönetim organları ve büyüklüğü, yönetim şeması, yapılan işin niteliği, resmi yöneticileri ve bunların ehliyetleri hususlarının araştırılıp, sanıkların hukuki durumlarının tespiti ve tayini yerine eksik inceleme sonucu sanıklarının mahkumiyetlerine karar verilmesi*” bozma nedeni yapılmıştır. Yarg. 12. CD. 21.10.2014, 2013/13689, 2014/20487 (Yayımlanmamıştır).

<sup>357</sup>Yarg. 12. CD. 12.9.2012, 581/18256 (Yayımlanmamıştır.) Kararda şu ifadelere yer verilmiştir: “*Ekip başı olarak görev yapan sanığın saha formeni olarak görevlendirildiği ölenin kazıcı diye tabir edilen iş makinesi ile, bir tarafı dağ diğer tarafı dere ve uçurum olan iş sahasında çalışırken zeminin karla kaplı yumuşak dolgu toprak olması nedeniyle ölenin iş makinası ile yol açması esnasında toprağın kayması sonucu üzerinde bulunduğu iş makinasından fırlayarak aşağı düşmesi ve iş makinası altında kalarak öldüğü iş kazasında sanığın herhangi bir donanımı, teknik bilgisi olmayan ilkokul mezunu niteliğinde olup dolgu zemin üzerinde çalışan aracın çalışması konusunda değerlendirme yapıp yapmayacağı konusunda şüphe doğduğundan...*” Benzer yönde bir kararda, alt işverenlik ilişkisinin bulunduğu olayda asıl işverenin işveren vekili hakkında verilen mahkumiyet kararı “*soruşturma evresinde Ö. İnşaat firmasının sorumlu müdürü olduğunu söyleyen ancak kovuşturma evresinde ise sorumluluğunun sadece inşaat alanına malzeme taşımaktan ibaret olduğunu ve ortaokul mezunu olduğunu beyan eden sanık H.Ş.’nin olaya konu inşaatın yapım işinde yetki ve sorumlulukları tam olarak araştırılmadan, firma yetkililerinin beyanlarına müracaat edilmeden, olaya konu inşaatta görevlendirilmiş teknik bir eleman ve şantiye şefi olup olmadığı sorulmadan, eksik inceleme ile sanığın mahkumiyetine karar verilmesi*” bozma nedeni yapılmıştır. Yarg. 12. CD. 4.2.2015, 2014/8028, 2015/1897 (Yayımlanmamıştır).

sözleşmesi itibariyle yeterli donanımına sahip olup olmadıklarının araştırılıp, sonucuna göre haklarında dava açılması sağlanıp” ona göre karar verilmesi gerektiği ifade edilmiştir.<sup>358</sup>

Yargıtay’ın gerekli yeterliliğe sahip olduğunu kabul ettiği işveren vekillerinin atanmış olduğu durumlarda ise işverenin sorumluluğunun doğmayacağı yönünde karar verdiği görülmektedir. Özellikle inşaat işyerlerinde şantiye şefinin sorumluluğuna gidilmekte, işverenin sorumluluğunun doğmayacağı sonucuna varılmaktadır. Bu yöndeki bir kararda “*yönetim kurulu başkanı ... sanığın aşamalarda savunmasında şirketlerine ait 40-50 adet inşaat şantiyesinin olduğunu ve her şantiyede ayrı yetkili ve sorumlunun bulunduğunu, olayın meydana geldiği şantiyede Y.A. isimli mühendisin şantiye şefi olduğunu, kendisinin olayın gerçekleştiği şantiyeye hiç gitmediğini beyan ettiği, adı geçen Y.A.’nın ifadesinde olayın meydana geldiği şantiyede sorumlu mühendis olduğunu beyan ettiği ve hakkında mahkumiyet hükmü kurulduğu da dikkate alındığında; iş güvenliği önlemlerinin alınmasından işinde ehil olan şantiye şefi mühendisin sorumlu olduğu, bu itibarla sanığa atfedilebilecek kusur bulunmadığı gözetilmeksizin, sanığın beraati yerine, sanığa kusur yükleyen bilirkişi raporuna itibarla yazılı şekilde mahkumiyet kararı verilmesi” bozma nedeni yapılmıştır. Söz konusu olayda ölen işçi parke taşı taşıdığı sırada ayağına taş düşmesi sebebiyle yaralanmış, ardından hayatını kaybetmiştir.<sup>359</sup> Yüksek Mahkeme, işçilerin bir baraj inşaatında trafuyu boşa almak*

<sup>358</sup>Yarg. 12. CD. 10.2.2015, 2013/27739, 2015/2254 (Yayımlanmamıştır).

<sup>359</sup>Yarg. 12. CD. 20.2.2015, 2014/9496, 2015/3127 (Yayımlanmamıştır). İnşaat mühendisi şantiye şefinin sorumlu görüldüğü bir diğer karar için bkz. Yarg. 12. CD. 24.2.2012, 2011/17630, 2012/1055. Şantiye şefinin mesleğine değinilmeyen kararlar için bkz. Yarg. 12. CD. 26.12.2012, 2011/1390, 2012/1257. Yarg. 12. CD. 26.1.2012. 2011/12407, 2012/1258, aktaran *Topaç*, 157. Yapı Müteahhitlerinin Kayıtları ile Şantiye Şefleri ve Yetki Belgeli Ustalar Hakkında Yönetmeliğin (RG: 16.12.2010, 27787) 1. ve 2. fıkralarına göre “(1) Şantiye şefinin, yapım işinin uzmanlık alanına uygun olmak üzere mimar, mühendis veya bunlara ilişkin teknik öğretmen veya tekniker olması şarttır. (2) Şantiye şefi; yapım işinin konusu, niteliği, büyüklüğü, imalatın özel ihtisas gerektirip gerektirmediği

üzerine görevlendirilen işçilerden birinin yüksek gerilim hattının kesilmemesi sebebiyle elektrik çarpması sonucu hayatını kaybettiği olayda, işçileri görevlendiren bölüm sorumlusu elektrik mühendisi ile şantiye şefi hakkında dava açılması karşısında şirket yönetim kurulu üyelerinin cezai sorumluluğunun doğmayacağına karar vermiştir.<sup>360</sup> Yine işçi ve personelin eğitimi ile iş güvenliğinden sorumlu olan, işinde ehil ve üniversite mezunu olduğu belirtilen bir kişinin işletme müdürü olarak görev yaptığı bir olayda, taş ocağında kamyonla malzeme taşıyan aracın kontrolden çıkarak uçuruma düşmesi sonucunda aracı kullanan ve işe önceki gün başlamış olan işçinin yaşamını yitirmesinde yönetim kurulu başkanı olan sanığın kusurunun bulunmadığı ve beraatine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.<sup>361</sup> Anılan kararlarda, kazaların işyerindeki yapısal sorunlardan veya işveren vekilinin yetki alanına girmeyen bir eksiklikten ya da işveren vekilinin talebine rağmen işverenin gerekli önlemin almamasından kaynaklanmadığı düşünülebilecektir.

İşveren vekillerinin yetkilerinin iş kazasını engellemeye yetmeyeceği durumlarda ise cezai olarak da sorumlu olmayacakları sonucuna varılmaktadır. Yüksek Mahkeme bir işçinin güvenli olmayan bir makineyle çalışmaktayken elektrik akımına kapıldığı bir olayda “*sanıklar M.Y.’nin formen, T.Ö.’nün ise genel formen olarak çalıştıkları işe uygun cihazları satın alma gibi bir sorumlulukları olamayacağından kusursuz oldukları anlaşılmalı ... beraate ilişkin hükmün ... onanmasına*”, daha üst düzeydeki işveren vekilleriyle işverenin ise mahkûm edilmesi gerektiğine karar vermiştir.<sup>362</sup> Yine işveren vekilinin uyarılarına rağmen işverenin önlem alınması için

---

*de gözetilerek belirlenir.*” Dolayısıyla şantiye şeflerinin sadece atanmış olması yeterli olmayıp ikinci fıkraya uygun şekilde atanmış olması gerekmektedir.

<sup>360</sup>Yarg. 12. CD. 10.5.2012, 16857/11782 (Yayımlanmamıştır).

<sup>361</sup>Yarg. 12. CD. 26.2.2015, 2014/12099, 2015/3635 (Yayımlanmamıştır).

<sup>362</sup>Yarg. 12. CD. 4.2.2015, 2013/30038, 2015/1987 (Yayımlanmamıştır).

maddi kaynağı sağlamaması gibi bir durumda artık işveren vekilinin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.<sup>363</sup>

İşverenin vekilinin cezai sorumluluğuna gidilmesi her zaman işverenin kusursuz olduğu anlamına gelmez.<sup>364</sup> Bazı durumlarda hem işverenin hem de işveren vekilinin sorumlu olduğuna karar verilmesi mümkündür. Yukarıda formenlerin sorumlu olmadığı tespit edildiği konusunda örnek gösterilen kararda işveren ve işveren vekilinin sorumluluğu konusunda “*Sanıklardan [firma sahibi ve işveren] C.A. ve aynı firmanın iş güvenliği elemanı olduğu anlaşılan Ş.T.’nin standarda uygun olmayan ve kullanılması yasaklanmış cihaz ve eklentileriyle çalışma yaptırdıkları, personelin kullandığı cihaz, teçhizat ve ekipmanlarla ilgili hasarlanma ve yanlış kullanma, eksik kullanıma yönelik yeterli denetleme yapılmadığı, elektrik kaçağına karşı ayrıca panoların topraklanması veya kaçak akımı kesici rölenin monte edilmesi, düzenli bakımının yapılmasını sağlamamaları nedeniyle asli kusurlu oldukları gözetilmeyerek mahkumiyetleri yerine beraatlerine karar verilmesi kanuna aykırı[dır].*”<sup>365</sup> ifadelerine yer verilmiştir.

İşveren ve işveren vekilinin cezai sorumluluklarının birbirinden bağımsız olarak değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır. Yüksek Mahkeme bir kararında “*Sanı[ğın] ... taşeron şirketin ortağı olduğu, ... hakkında mahkumiyet kararı verildiği, ancak dosya içerisinde bulunan F. İnş. LTD. şirketine ait organizasyon şemasına göre F.H. isimli şahsın inşaat mühendisi şantiye şefi olarak görevlendirildiği görülmekle, şantiye şefi F.H. hakkında taksirle yaralamaya neden olma suçundan dava açılmasının sağlanması, açılacak davanın sanık hakkındaki dava ile birleştirilerek*

---

<sup>363</sup>Yılmaz, 335, bu yönde Yarg. 12. CD. 15.3.2012, 5075/7211.

<sup>364</sup>Cœuret/Fortis, 203.

<sup>365</sup>Yarg. 12. CD. 4.2.2015, 2013/30038, 2015/1987 (Yayımlanmamıştır) (Parantez içindeki kısım tarafımdan eklenmiştir).

*sanıkların hukuki durumlarının birlikte tayini ve takdiri gerektiğinin gözetilmemesi*”ni bozma sebebi yapmıştır.<sup>366</sup> İşveren ve işveren vekilinin birlikte sanık olduğu durumlarda birinin kusuru diğerininkini etkileyeceği için aralarında menfaat çatışması olacağından aynı vekille temsil edilmeleri mümkün değildir.<sup>367</sup>

#### **bb. Fransız hukukunda yetki devri (délégation) için aranan koşullar**

Fransız hukukunda işveren vekilinin cezai sorumluluğunun doğumuna yol açacak geçerli bir yetki devrinin yapılmasının koşullarına ilişkin içtihat oldukça zengindir. Bu içtihatlarda aranan koşullar ülkemizde de işveren vekilinin sorumluluğunun belirlenmesinde yol gösterici olabilir. Fransa’da İş Kodunda da hem iş sağlığı ve güvenliği hem de diğer çalışma koşullarına aykırılıkların yaptırımını oluşturan ceza hükümleri vardır.<sup>368</sup> Geçerli bir yetki devri için aranan koşulların ve bunun cezai sorumluluk üzerindeki etkisinin hem İş Kodunda yer alan ihlaller hem de Ceza Kanununda yer alan öldürme ve yaralama suçları bakımından geçerli olduğu ifade edilmektedir.<sup>369</sup> Esasında işverene ait olan bir yetkinin işveren vekiline devri ve buna bağlı olarak cezai sorumluluğun da işveren vekiline geçmesi, yetki devrinin yapılması için aranan sıkı koşulların da gerekçesini oluşturmaktadır.<sup>370</sup> Hukukumuzda da Yargıtay önceki bölümde yer verildiği üzere, işveren vekilinin sorumluluğunun bulunması için, işinde ehil olmasını ve gerekli yetkilerle donatılmış olmasını aramaktadır. Fransız hukukunda yetki devri için aranan ayrıntılı koşullar ise

---

<sup>366</sup>Yarg. 12. C.D. 27.1.2015, 2014/7798, 2015/1339. (Yayımlanmamıştır.)

<sup>367</sup>Özdemir, 620. Bu yönde “İşveren şirketin sahibi ve yöneticisi olan sanık R.T. ile şantiye şefi olan sanık S.H.nin görev ve sorumluluklarının farklı olması nedeniyle, birisi hakkında belirlenecek kusur oranının diğerinin kusur oranını etkileyeceğinden aralarında menfaat çatışması olduğu halde her iki sanığın aynı vekil ile temsil ettirilmesi suretiyle Avukatlık Kanunu’nu 38. maddesine muhalefet edilmesi, ... bozmayı gerektirmiş[tir].” Yarg. 2. CD. 28.6.2004, 2003/6614, 2004/12893, Kazancı Mevzuat ve İctihat Bilgi Bankası.

<sup>368</sup>CT, L4741-1 – L4741-1 hükümleri.

<sup>369</sup>Cœuret/Fortis, 203.

<sup>370</sup>Auzero/Dockès, 742.

Yargıtay'ın aradığı koşulların somutlaştırılması bakımından yol gösterici olabilecektir.

### **aaa. İşveren vekiline ilişkin koşullar**

İşveren vekilinin kendisine yetki verilen konuda yetkinliğinin ve otoritesinin bulunması, ayrıca görevini yerine getirmek için gerekli araçlara da sahip olması gerekmektedir.<sup>371</sup> Bunun yanında, işveren vekilinin kendisine verilen görevi kabul etmesi gerekmektedir. Bu ise iş sözleşmesinin kurulması sırasında veya sonradan gerçekleştirilebilir.<sup>372</sup> Burada önemli olan nokta ise, işveren vekiline verilecek görevin niteliklerinin, sonuçlarının, uygulanması gereken düzenlemelerin, yasal yükümlülüklerin ve cezai sonuçlarının da açıkça bildirilmesinin gerekmesidir.<sup>373</sup>

Kendisine yetki devri yapılan işveren vekilinin verilen görevi yerine getirmesini sağlayacak teknik bilgiye sahip olması gerekmektedir.<sup>374</sup> Ne var ki işveren vekilinin belirli bir mesleğe mensup olmasının her zaman bu yetkinliğin var olduğu anlamına gelmeyeceği, uygulanacak kurallara ilişkin özel bilgisinin de bulunması gerektiği kabul edilmektedir.<sup>375</sup> Ayrıca işveren vekilinin uyulması gereken mevzuat hakkında da bilgi sahibi olması gerekmektedir.<sup>376</sup>

İşveren vekiline aynı zamanda işçilerin kural ve önlemlere uymasını sağlayacak bir talimat verme yetkisinin de devredilmiş olması gerekir. İşveren vekilinin görevini yerine getirirken yeterli bağımsızlığının bulunması gerekmektedir; işverenin işveren vekilinin görev alanına müdahale etmesinin yetki devrini geçersiz kılacağı kabul edilmektedir. Ayrıca işveren vekili, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü kararı

---

<sup>371</sup> *Auzero/Dockès*, 742.

<sup>372</sup> *Salomon/Martinel*, 554. *Cæuret/Fortis*, 193.

<sup>373</sup> *Cæuret/Fortis*, 193. *Cæuret*, 408.

<sup>374</sup> *Cæuret/Fortis*, 187. *Byıklı*, 238. *Auzero/Dockès*, 744. *Özdemir*, 623. *Boisselier/Larger*, 257. *Boubli*, 85.

<sup>375</sup> *Cæuret/Fortis*, 187.

<sup>376</sup> *Cæuret/Fortis*, 188.

almak için işverene danışmak zorunda olmamalıdır.<sup>377</sup> Aynı görev alanı için birden fazla işveren vekilinin atanmasının da her bir vekilin otoritesini sınırladığı ve inisiyatif almalarını engellediği kabul edilmektedir.<sup>378</sup> İşveren vekiline yapılan yetki devriyle aynı zamanda yerine getireceği görevin gerçekleştirilebilmesi için gerekli yönetim hakkının da devri gerekmektedir. Bu itibarla işçilerin gözetilmesini içeren bir görevin devredildiği işveren vekiline gerekli disiplin yetkisinin de verilmesinin de uygun olacağı ifade edilmektedir.<sup>379</sup>

İşveren vekiline sağlanması gereken imkânlar bakımından ise Yüksek Mahkeme içtihadının yanında 2 Mayıs 1977 tarihli bir Bakanlık genelgesi dikkate alınmalıdır. Buna göre, işveren vekilinin kıdemi, ücreti, nitelikleri, eğitimi ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği bilgisi, yönetimi altındaki işçi sayısı, işçi işe alma, talimat verme ve harcama yapma yetkileri dikkate alınacaktır.<sup>380</sup> Bu imkânların işveren vekiline verilen yetki ve görevle orantılı olması ve fiili durumu yansıtması gerekmektedir. Şirket içinde harcama yapılmasına ilişkin bazı usullerin izlenmesinin, vekilin yetkisine müdahale etmediği ve faaliyetin yürütülmesini geciktirmediği sürece işveren vekilinin harcama yapma yetkisiyle bağdaşabileceği ifade edilmektedir.<sup>381</sup> Harcama yapma konusunda mutlak bir özerkliğin aranmasının zor olduğu belirtilmektedir.<sup>382</sup>

---

<sup>377</sup>*Cœuret/Fortis*, 188-189.

<sup>378</sup>*Cœuret/Fortis*, 190. Bu yönde Cass. Crim. 13. févr. 2001. Dr. Soc. 2001, p. 664. Kararda aynı konuda aynı tarihte üç farklı kişiye yetki verilmesinin muğlaklık yarattığı ve her bir kişinin görevinin net ve tartışmasız olarak belirlenmesini engellediği ifade edilmektedir. *Byıklı*, 238. *Auzero/Dockès*, 744.

<sup>379</sup>*Cœuret/Fortis*, 191. *Auzero/Dockès*, 744. *Boubli*, 85. Disiplin yetkisinin kapsamında fesih yetkisinin bulunmasının zorunlu olmadığı ifade edilmektedir.

<sup>380</sup>*Boisselier/Larger*, 260. *Cœuret/Fortis*, 192-193. *Salomon/Martinel*, 556.

<sup>381</sup>*Cœuret/Fortis*, 192-193. *Salomon/Martinel*, 556.

<sup>382</sup>*Boubli*, 86.

### **bbb. Yetki devrinin konusuna ilişkin koşullar**

Yetki devrinin konusunun genel olamayacağı, kapsamının net bir biçimde çizilmesinin gerektiği kabul edilmektedir. Buna bağlı olarak suçun ortaya çıktığı işyerinde işyeri organizasyonuna ilişkin genel bir yetki devriyle işverenin cezai sorumluluktan tamamen kurtulamayacağı ifade edilmektedir.<sup>383</sup>

Yetki devrinin cezai sorumluluk bakımından da etki göstermesi için asgari bir süreklilik ve istikrar arz etmesi gerekmektedir. Buna göre işveren vekilinin kendisine verilen görevi yerine getirebilmek için belirli bir düzeni kurabilmesi ve denetimi sağlayabilmesi için süreye ihtiyacı olabilecektir. Sürenin yeterli olmaması veya kesintilere uğraması durumunda işveren vekilinin sorumluluğunun doğmayacağı kabul edilmektedir.<sup>384</sup>

İşveren vekilinin gözetimi altındaki bir işte veya işletme bölümünde ortaya çıkan bir iş kazasının işletmenin genel kusurlu işleyişinden kaynaklandığı durumlarda da işveren vekilinin sorumluluğuna gidilemeyecektir.<sup>385</sup>

### **c. İş güvenliği profesyonellerinin cezai sorumluluğu**

İş güvenliği uzmanları, işyeri hekimlerinin ve diğer iş güvenliği personelinin işveren vekili niteliği taşıyıp taşımadığına ilişkin tartışmaya yukarıda yer verilmişti. Bu kısımda tekrara düşmemek adına yalnızca yetki devriyle bağlantılı konular ele alınacaktır. Öncelikle söz konusu kişilerin mevzuattan kaynaklanan yükümlüklerini yerine getirmemeleri sebebiyle ortaya çıkacak iş kazaları bakımından cezai sorumluluklarının doğabileceğini tespit etmek gerekir.

---

<sup>383</sup> *Coeuret/Fortis*, 193-194. *Bıyıklı*, 240. *Auzero/Dockès*, 745.

<sup>384</sup> *Cœuret*, 407. *Bıyıklı*, 239-240.

<sup>385</sup> *Cœuret*, 408.



İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin mevzuattan doğan görevlerinin yerine getirip getirmediğinin belirlenmesinde, işverene alınması gereken önlemleri yazılı olarak bildirmeleri büyük önem taşımaktadır. 6331 sayılı Kanununun 8. maddesinin 2. fıkrasına göre *“İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir.”* Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların giderilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 11. maddelerinin 4. fıkralarında iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin işverene yapacakları bildirimleri onaylı deftere yazmaları gerektiği düzenlenmiştir. Dolayısıyla tavsiye ve tedbirleri, işyerinde bulunan eksiklikleri işverene doğru bir biçimde yazılı bildirerek görevlerini yerine getirmiş olan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerin cezai sorumluluktan büyük ölçüde kurtulacağı sonucuna varılabilecektir.

6331 sayılı Kanununun 8. maddesinin 2. fıkrasında iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin *“bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde”* bu durumu Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirmesi gerektiği düzenlenmiştir. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki,

Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 11. maddelerinin 3. fıkralarında bildirim, işveren tarafından makul süre içerisinde önlem almaması hâlinde çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yapılacağı düzenlenmiştir. Bildirimde bulunmamanın yaptırımı ise, yasada ilk seferde belgelerin üç ay, tekrarında ise altı ay askıya alınması olarak belirlenmiştir. Yasada belirlenen bu yaptırım idari niteliktedir. Cezai sorumluluk açısından ise, bakanlığa bildirimde bulunma yükümlülüğü, iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin görevleri ve dolayısıyla taksirin tespitinde önem taşıyan dikkat ve özen yükümlülüğünün belirlenmesinde göz önüne alınabilir. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin Bakanlığa bildirimde bulunmamasının etkisinin somut olayın koşullarına göre belirlenmesi gerekir. Ne var ki, iş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekiminin Bakanlığa bildirimde bulunması üzerine işyerinin teftişini sağlayacak ve böylece iş kazasını engelleyebilecek bir mekanizma bulunmadığı müddetçe, Bakanlığa bildirimde bulunulmaması ile kazanın gerçekleşmesi arasında nedensellik bağı kurmak güç görünmektedir. Bu nedenle bize göre, işverene tedbir ve aksaklıklarla ilgili gerekli bildirimde bulunan iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin, işverenin bildirim gereğini yerine getirmediğini Bakanlığa bildirmemiş olması cezai sorumluluklarının doğurmalıdır.

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekiminin ilgili yönetmeliklerde yer alanlar dışındaki kusurlarının tespiti bakımından ise bu görevlerde bulunmanın her zaman işveren vekili sıfatını taşımayı da beraberinde getirmeyebileceğinden yola çıkılarak ve somut olayda işveren ile arasındaki ilişkinin niteliğine göre değerlendirme yapılmalıdır. Öncelikle, söz konusu kişilerin çalışma süreleri yönünden ilişkinin işveren vekilliği niteliğine bürünmesi zaten mümkün olmayabilir. İş güvenliği

uzmanının tam süreyle çalıştırılması gereken işyerleri işçi sayısı ve tehlike sınıfına göre Yönetmelikte düzenlenmektedir. Buna göre örneğin çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 100 işçi çalıştıran bir işyeri için iş güvenliği uzmanının ayda işçi başına en az 12 dakika görev yapması gerekmektedir; bu da ayda 20 saatlik bir zamana denk gelmektedir. Bu sürelerde görev yapan bir iş güvenliği uzmanının yönetmelikte yer alan görevlerin yanında örneğin işçilerin işyerinde önlemlere uyup uymadığını denetlemesi ve uymayanlara disiplin yaptırımları uygulaması beklenemeyecektir. Bu durumda, iş güvenliği uzmanının mevzuat gereği üzerine düşen görevleri yerine getirmemesi nedeniyle sorumluluğuna gidilebilecektir.

Öte yandan, iş güvenliği uzmanının aynı zamanda işveren vekili sıfatını haiz olması da mümkündür. Bu hâlde, her bir görevin getirdiği sorumlulukların ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektirdiği ifade edilmektedir.<sup>386</sup> Nitekim işyerinde tam zamanlı olarak çalışan bir iş güvenliği uzmanına yukarıda da yer verilen koşullar çerçevesinde bir yetkilendirme yapılmışsa, örneğin tespit ettiği güvenlik risklerine karşı doğrudan önlem alma ve harcama yapma gibi yetkiler verilmişse, bu çerçevede hem uzmanlık sıfatından kaynaklanan hem de işveren vekilliği sıfatından kaynaklanan kusurları sebebiyle cezai sorumluluğuna gitmek mümkün olabilecektir. Diğer bir anlatımla, iş güvenliği uzmanının tespit ettiği riske karşı önlem alması da kendisinden beklenecektir.

İş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği belgeleri ilgili yönetmelikler uyarınca verilmektedir. Özellikle iş güvenliği uzmanlığı bakımından eğitimin yetersiz olduğuna ilişkin eleştirilere ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun geçici 4. maddesi uyarınca iş güvenliği uzmanlarına sahip oldukları belgeye göre bir üst sınıfta görev

---

<sup>386</sup> Özdemir, 224.

yapma imkânının da getirildiğine ve üst sınıfa geçmek için prim ödeme gün sayısına bağlı olarak getirilen sınav hakkına yukarıda değinilmişti. Bunun yanında, üniversitelerin mimarlık ve mühendislik fakültelerinden mezun olanlar ile teknik eleman olarak adlandırılan teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin meslek yüksekokullarının iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları iş güvenliği uzmanı olabilecektir. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanı olabilecek meslek grupları da geniş bir çeşitlilik arz etmektedir. 6645 sayılı yasayla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 5. fıkrasına eklenen ifade ile sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi meslekî unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının görev yapacağını belirlenmesine dair usul ve esasların Bakanlıkça belirleneceği düzenlenmiştir. Bakanlığın yapacağı bu düzenlemeler uzmanların esas meslekleriyle ilgisi bulunmayan sektörlerde faaliyet göstermesinin yaratacağı sakıncaların önlenmesi bakımından fayda sağlayabilir. Uzmanlara verilen eğitimin niteliğine ilişkin kaygılar, sınıflar arasındaki geçiş bakımından getirilen geçici kolaylıklar, uzmanlara üst sınıfta görev alma hakkının sağlanması, işverenin mevzuatın görevlendirilmesine izin verdiği, ancak gerçekte görevin gereklerini yerine getirmeye yetecek tecrübesi ve bilgisi olmayan uzmanı çalıştıran işverenin cezai sorumluluğunun nasıl belirleneceği sorusunu akla getirmektedir.

Bu sorun bakımından yukarıda ele alınan çerçevede kişinin işveren vekili olup olmadığına göre bir ayrıma gitmek uygun olabilir. Örneğin, sadece yönetmelikten kaynaklanan görevlerini yerine getiren ve bütün önerilerini işverene bildiren, işyerinin işleyişinde herhangi bir etkisi bulunmayan iş güvenliği uzmanı işveren vekili sıfatı taşımazken, kendisine işyerinin işleyişine müdahale edebileceği ek

yetkiler verilerek işyerinin iş güvenliği müdürü konumuna getirilen bir uzman işveren vekili sıfatı taşıyacaktır. Eğer uzman işveren vekili sıfatı taşıyorsa, bu sıfat çerçevesinde yerine getireceği görevler bakımından geçerli bir yetki devrine ilişkin koşulların aranması gerekecektir. Sadece iş güvenliği uzmanı olan, ancak işveren vekili yetkileri kullanmayan kişinin gerçekte işin gerektirdiği niteliklere sahip olmamasına rağmen görevlendirilmesine ise mevzuat elvermekte ve temel sorun da bu noktadan kaynaklanmaktadır.<sup>387</sup> Gerçekte gerekli nitelikleri haiz olmayan uzmanın mevzuata uygun olarak görevlendirilmesinin, işvereni yükümlülüğe uymamaktan kaynaklanan idari para cezalarından kurtaracağı açıktır. Söz konusu görevlendirmenin işvereni cezai sorumluluktan da kurtaracağını kabul etmek ise, işveren bakımından bir sorumsuzluk alanı yaratabilecek ve işvereni işçilerin yaşamı, vücut bütünlüğü ve sağlığının korunması bakımından önemli bir görevi yerine getiren uzmanın seçilmesinde bir kayıtsızlığa itecektir. Bu nedenle ister işveren vekili sıfatını haiz olsun ister olmasın iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesi bakımından da işverenin, işveren vekillerinin atanmasında aranan özene uyularak iş güvenliği uzmanı olarak da işin gereklerini yerine getirmeye kâğıt üzerinde olduğu kadar fiilen ehil bir kişinin görevlendirilmesini beklemek iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla uyumlu olacaktır. Mevzuatın niteliksiz kişileri istihdam etmeye imkân vermesinin bir çelişki yarattığı açıksa da, bu çelişkinin mevzuattaki sıkıntıların giderilmesiyle çözülmesi gerekecektir. Bu husus ise, işverenin kusur durumu belirlenirken dikkate alınabilir; elbette uzman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenle gerekli niteliklere sahip olmasa da uzman görevlendiren işverenin sorumluluğu aynı şekilde değerlendirilmemelidir.

---

<sup>387</sup> *Ocak*, 234.

Aynı koşullar altındaki iki işverenden uzman görevlendirme görevini hiç yerine getirmemiş olanın, işin gereklerini yerine getirebilecek niteliklere tam olarak sahip olmasa da mevzuat gereği uzman görevlendiren işverenden daha fazla kusurlu olduğunu düşünmek uygun olacaktır.

Uygulamada da görülebildiği üzere, gerekli niteliklere sahip olmadığı hâlde görev yapan uzmanın cezai sorumluluğu bakımından da mevzuatın bu şekilde görev yapmasına elverişli olması onun sorumluluğunu tamamen ortadan kaldırmamalıdır. Örneğin, bilgisinin işyerindeki kimi riskleri analiz etmeye yetmeyeceğini öngörebileceği durumlarda bunu işverene bildirmesini beklemek uygun olacaktır.

#### **d. İsnat yeteneğini etkileyen hallerin işveren ve vekillerinin cezai sorumluluğuna etkisi**

Kişinin kusur yeteneğine sahip olabilmesi için anlama ve isteyebilme yeteneğine sahip olması gerekmektedir.<sup>388</sup> İsnat ve dolayısıyla kusur yeteneğini etkileyen hâller yaş küçüklüğü (TCK m. 31), akıl hastalığı (TCK m. 32), sağır ve dilsizlik (TCK m. 33) ve geçici nedenlerdir (TCK m. 34). Bu kısımda söz konusu hâllere ve iş kazaları bağlamında ortaya çıkma olasılıklarına kısaca yer değinilecektir.

##### **aa. Yaş küçüklüğü**

Ceza Kanununun 31. maddesinde 12 yaşına kadar çocukların ceza sorumluluğu olmadığı belirlenmiştir; bu kişilere çocuklara özgü güvenlik tedbirleri uygulanacağı belirlenmiştir. 12-15 yaş arasındaki çocukların ceza sorumluluğu işlediği fiilin anlam ve sonuçlarını algılayabilme ve davranışlarını yönlendirme yeteneğinin gelişmiş olup olmadığına göre belirlenecektir; eğer bu yeteneklere sahip değilse çocuklara özgü güvenlik tedbirleri uygulanacak, ceza sorumluluğuna sahipse cezasının ne şekilde

---

<sup>388</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 377.

indirileceği de düzenlenmiştir. 15-18 yaş arasındaki çocukların ise cezalarından indirim yapılacaktır. İş kazaları bağlamında failin yaşının küçük olmasıyla nadiren karşılaşılabileceği düşünülebilir. İşverenin mahkeme kararıyla ergin kılınmış 18 yaşından küçük biri olması ve işi bizzat yönetmesi gibi bir örnekte bu durumla karşılaşılabılır.<sup>389</sup>

#### **bb. Akıl hastalığı**

Ceza Kanununun 32. maddesinin 1. fıkrasına göre “*Akıl hastalığı nedeniyle, işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayamayan veya bu fiille ilgili olarak davranışlarını yönlendirme yeteneği önemli derecede azalmış olan kişiye ceza verilmez. Ancak, bu kişiler hakkında güvenlik tedbirine hükmolunur.*” 2. fıkrada ise ilk fıkrada yazılı derecede olmamakla birlikte işlediği fiille ilgili olarak davranışlarını yönlendirme yeteneği azalmış olan kişiye verilecek cezanın ne şekilde azaltılacağı düzenlenmiştir. Failin fiili işlediği sırada akıl hastası olması gereklidir.<sup>390</sup> Bu bakımdan özellikle dönemsel olarak etkili hâle gelen epilepsi gibi hastalıkların etkisinin önem taşıdığı ifade edilmektedir.<sup>391</sup> İş kazalarında işyerindeki genel organizasyon ve önlem alma yükümlülüğü bakımından değilse de anlık bir hata sebebiyle ortaya çıkan bir kazada bu tür bir akıl hastalığının etkili olduğu örnekler düşünmek mümkündür. Örneğin, epilepsi tanısı konmamış ve bir madende gaz izleme merkezinde çalışan kişinin gaz seviyesinde yükselme olduğu bir sırada kriz

---

<sup>389</sup>Medeni Kanununun 12. maddesine göre “*Onbeş yaşını dolduran küçük, kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınabilir.*” Küçükün ergin kılınmasını gerekli kılacak bir durum için, babasının yanında çalışıp işlerini öğrenmiş bir çocuğun babasının işini devam ettirmeye ihtiyaç duyması örneği verilmektedir. *Dural/Öğüz*, 52. Böyle bir örnekte işyerinde çalışan işçilerin işvereni de 18 yaşından küçükken ergin kılınmış küçük olacaktır. Bir iş kazası ortaya çıktığında hüküm giyecek TCK m. 31/3 gereği cezasından indirim yapılması gerekecektir. Zira TCK m. 6/1-b’de çocuk “*henüz onsekiz yaşını doldurmamış kişi*”, Çocuk Koruma Kanunu m. 3/1-a’da ise “*daha erken yaşta ergin olsa bile, onsekiz yaşını doldurmamış kişi*” olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla ergin kılınma ceza hukuku anlamında çocuk olma niteliğini değiştirmeyecektir.

<sup>390</sup>*Centel/Zafer/Çakmut*, 400. *Koca/Üzülmez*, 370. *Özbek ve diğerleri*, 385. *Zafer*, 309.

<sup>391</sup>*Centel/Zafer/Çakmut*, 400.

geçirmesi ve gereken uyarıyı zamanında yapamaması ve bu nedenle kazanın gerçekleşmesi gibi bir örnekte 32. maddenin uygulanması gerekecektir. Bu tür bir durumda işverenin otomatik bir kontrol sistemi kurmaması gibi sebeplerle sorumluluğuna gidilmesi mümkün olabilir. Bir akıl hastalığı olduğu bilen kişinin bu durumu işverenden gizlemesi veya işverenin hastalığı bilmesine rağmen kişiyi iş sağlığı ve güvenliği bakımından risk doğurabilecek bir işte çalıştırması durumundaysa ceza sorumluluğunun bu durum göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi uygun olacaktır.

#### **cc. Sağır ve dilsizlik**

Türk Ceza Kanununun 33. maddesine göre *“Bu Kanunun, fiili işlediği sırada oniki yaşını doldurmamış olan çocuklara ilişkin hükümleri, onbeş yaşını doldurmamış olan sağır ve dilsizler hakkında; oniki yaşını doldurmuş olup da onbeş yaşını doldurmamış olanlara ilişkin hükümleri, onbeş yaşını doldurmuş olup da onsekiz yaşını doldurmamış olan sağır ve dilsizler hakkında; onbeş yaşını doldurmuş olup da onsekiz yaşını doldurmamış olanlara ilişkin hükümleri, onsekiz yaşını doldurmuş olup da yirmibir yaşını doldurmamış olan sağır ve dilsizler hakkında da uygulanır.”* Yine nadir rastlanılabilecek de olsa iş kazaları bağlamında iş kazalarında fail sağır ve dilsizse bu hükmün uygulanması gerekir. Örneğin işverenin 18-21 yaş arasında sağır-dilsiz olduğu bir örnek düşünülebilir.

#### **dd. Geçici nedenler**

Türk Ceza Kanununun 34. maddesine göre *“1) Geçici bir nedenle ya da irade dışı alınan alkol veya uyuşturucu madde etkisiyle, işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayamayan veya bu fiille ilgili olarak davranışlarını yönlendirme yeteneği önemli derecede azalmış olan kişiye ceza verilmez. 2) İradi olarak alınan*



*alkol veya uyuşturucu madde etkisinde suç işleyen kişi hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz.*” Geçici nedenler de işyerinde genel olarak önlem alınmamasının ve iş sağlığı ve güvenliği organizasyonundaki eksikliğin sebebi olmayacaktır. Ancak örneğin işyerindeki kimyasal madde üretimi yapılıyorsa ve bunlardan çıkan gazlar nedeniyle işçiler algılama ve irade yeteneklerinden yoksun kalabilirler.<sup>392</sup> Bir işçinin bu sıradaki davranışı nedeniyle iş kazası ortaya çıkacak olursa bu kişiye ceza verilmeyeceği sonucuna varılmalıdır. Ne var ki, işverenin gerekli önlemleri almaması sebebiyle sorumluluğu olacaktır. İradi olarak alkol ve uyuşturucu alan işveren veya işveren vekilinin (ya da işçinin) iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı bir davranışı nedeniyle iş kazası ortaya çıkacak olursa kendisine ceza verilmesi gerekecektir.

### **III. Suçun manevi unsuru**

Hukuka aykırı ve tipik fiilin suç olarak nitelendirilebilmesi için aynı zamanda insan iradesinin ürünü olması gerekir.<sup>393</sup> “*Çağdaş ceza hukuku kusura dayanır ve kusuru olmayana ceza verilmez.*”<sup>394</sup> Kusur türleri ise kast ve taksirdir.<sup>395</sup> Bu kısımda söz konusu kavramlar iş kazaları bağlamında değerlendirilecektir. Ceza hukuku eserlerinde önce taksir sonra kast kavramı incelenmektedir. Burada değerlendirme iş kazaları bağlamında yapılacağından kusurluluk türlerinin incelenmesinde genel eserlerden farklı bir izlenerek, basit taksir, bilinçli taksir ve olası kastın hangi durumlarda ortaya çıktığı ortaya konmaya çalışılacaktır. Suçun kasten işlenmesi hâlinde ise artık bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazasından söz edilemeyeceği

<sup>392</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 402. Zafer, 313.

<sup>393</sup>Sancar/Köprülü, 243.

<sup>394</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 340.

<sup>395</sup>Taksir ve kastın kusurlulukla ilişkisi konusunda farklı görüşler için bkz. Özen, Taksir, 42-54.

için iş kastla ilgili açıklamalara yer verilmemiştir. Kusur türlerinin incelenmesinin ardından kusurluluğu ortadan kaldıran nedenler kısaca açıklanacak ve bunların iş kazaları bağlamında ortaya çıkma olasılığı incelenecektir.

## **1. Taksir**

### **a. Tanımı**

Türk Ceza Kanununun 22. maddesinin ilk fıkrasında öncelikle taksirle işlenen fiillerin, kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılacağı ortaya konmaktadır. Maddenin 2. fıkrasına göre “*Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir.*” 3. fıkrada ise bilinçli taksir tanımı yapılmaktadır. Her iki tür taksiri kapsayacak bir tanım ise şu şekilde yapılabilir: “*Ceza hukukunda taksir, failin suç tanımına uyan hukuka aykırı fiile iradi bir biçimde sebebiyet vermesi, ancak ortaya çıkan neticeyi öngörmemiş (bilinçsiz veya basit taksir) ya da öngörse bile istememiş olmasıdır (bilinçli taksir).*”<sup>396</sup> 765 sayılı Ceza Kanunundan farklı olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda taksir kalıplarına yer verilmemiştir.

### **b. Hukuki temeli**

Taksirin hukuki temeline ilişkin çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bu görüşlerin her birini açıklamak çalışma kapsamını aşacaktır.<sup>397</sup> Öğretide Ceza Kanununun 22.

---

<sup>396</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 360. Aynı yönde İçel, 23. Yasadaki taksir tanımının her iki taksir türünü kapsamamasına yönelik eleştiriler için bkz. Hafizoğulları/Özen, 266.

<sup>397</sup>Taksirin hukuki esası hakkındaki teoriler için bkz. İçel, 55-111. Özen, Taksir, 98-105. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 325-332. Topaç, 33-54.

maddesindeki taksir tanımının öngörme esasını benimsediğini<sup>398</sup> ileri sürenler olduğu gibi yasanın dikkat ve özen yükümlülüğüne uymama görüşünü benimsediğini ifade edenler de vardır.<sup>399</sup> Bu nedenle her iki teoriden de kısaca söz edilecektir.

Öngörebilme teorisinin dayanakları şu ifadelerle özetlenebilir: “*Taksir sübjektif bir sorumluluk şekli olduğuna göre, toplumun yüklediği vazifeleri yerine getirme imkânının mevcudiyeti şarttır, bu imkân ise zararlı neticenin öngörülmesi imkânından başka bir şey değildir. İşte öngörebilme teorisi, toplumun fertlere yüklediği dikkat ve ihtimam gösterme, yani neticeyi öngörme vazifesinin, ancak neticeyi öngörme imkânının mevcudiyeti hâlinde söz konusu olabileceğini tespit etmiştir.*”<sup>400</sup> Öngörebilme teorisinin aynı zamanda adil sonuçlara ulaşılmasını sağlayacağı ifade edilmektedir; buna göre öngörülemeyecek sonuçlardan bireylerin sorumlu tutulması adalet duygusuna zarar verir.<sup>401</sup> Ayrıca bu teorinin taksiri kaza ve tesadüften ayırdığı belirtilmektedir.<sup>402</sup>

Taksirin hukuki temelini dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılıkta bulan görüş ise şu ifadelerle özetlenebilir: “*Taksirli sorumluluğun birleştirici esasını, failin uyulması zorunlu bir davranış kuralına uymamak suretiyle önleyebileceği bir fiili, bu kuralları ihlal etmek suretiyle istemeyerek gerçekleştirmiş olmasından dolayı kınanmasında aramak gerekir. Taksirin temelinde daima istenmeyen zararlı sonuçları önlemeye yönelik uyulması gereken bir davranış kuralına uymama ve kişiden buna uymasının istenebilirliği vardır.*”<sup>403</sup>

---

<sup>398</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 362.

<sup>399</sup> Özen, Taksir, 105. Toroslu, 197.

<sup>400</sup> İçel, 105.

<sup>401</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 362.

<sup>402</sup> İçel, 76. Centel/Zafer/Çakmut, 361.

<sup>403</sup> Toroslu, 197. Aynı yönde, Hafizoğulları/Özen, 265.

Ceza Genel Kurulunun 2007 yılında verdiği bir kararda ise taksirle ilgili şu ifadelere yer verilmiştir: *“Toplumsal yaşamda belli faaliyetlerde bulunan kimselerin başkalarına zarar vermemek için bir takım önlemler alması ve bazı davranış kurallarına uyma zorunlulukları bulunmaktadır. Bu kurallar toplum olarak yaşama zorunluluğundan doğabileceği gibi, Devletin müdahalesiyle de ortaya çıkabilmektedir. Taksirli suç bu kuralların ihlal edilmesi sonucu belirir, fail tedbirli ve öngörülü davranmamış olduğu için cezalandırılır. Bu bakımdan sorumluluğun nedeni, öngörebilme imkân ve ödevinin varlığına rağmen sonuca iradi bir hareketle neden olmaktan kaynaklanmaktadır.”*<sup>404</sup>

### **c. Unsurları**

#### **aa. Taksirin cezalandırılacağı konusunda yasada hüküm bulunması**

Taksir istisnai bir sorumluluk türüdür ve Ceza Kanununun 22. maddesinin ilk fıkrasında da yer aldığı gibi ancak yasada açık hüküm bulunduğu hâllerde cezalandırılabilir. Bunun nedeninin ise failin aslında neticeyi istememesinden kaynaklandığı ifade edilmektedir; yasada fail dikkat ve özen yükümlülüğünün bulunduğu hâllerde istemediği neticeden sorumlu tutulmuştur.<sup>405</sup> İnceleme konusu bakımından önem arz eden öldürme ve yaralama suçlarının taksirli biçimlerine yasada yer verilmiştir.

#### **bb. Dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlali**

Dikkat ve özen yükümlülüğü kişinin başkalarına zarar vermemek, istenmeyen zararlı sonuçları önlemek için uyulması gereken davranış kurallarına uyulmamasını

---

<sup>404</sup>Y. CGK.16.10.2007, 9-192/211, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası. Yargıtay’ın daha eski tarihli kararlarında da bu esası benimsediği görülmektedir. Yarg. CGK. 24.4.1960, 24/3. Yarg 4. CD. 27.1.1953. 12689/786. Yarg. 1. CD. 29.9.1948. 2505/1762. Yarg. CGK. 18.2.1952. 170-43/37. aktaran, *İçel* 99-101, dn. 212.

<sup>405</sup>*İçel*, 138. *Centel/Zafer/Çakmut*, 362. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 333.

ifade eder. Söz konusu kurallar yazılı veya yazısız olabilir. Yazısız kurallar, ortak deneyim sonucu ortaya çıkan dikkatli ve özenli davranmaya ilişkin davranış kurallarıdır. Yazılı kurallar ise sadece ceza hukuku normlarını değil, yetkili makamlarca konulan kural, emir ve talimatlardır. Yalnızca resmi mercilerin değil, özel hukuk kişilerinin de koyduğu tavsiye niteliğinde olmayan emredici kurallar da buraya girer.<sup>406</sup> İş kazaları bağlamında işverenin uyması gereken davranış kurallarının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının yanında, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesinde yer alan kuralları da kapsadığına yukarıda işaret edilmişti. Ayrıca faaliyette bulunulan sektörde birtakım önlemlerin alınması ortak davranış kuralı olarak nitelendirilebilecek durumdaysa bunlar yazılı olmasa bile dikkat ve özen yükümlülüğünün kapsamında bulunduğu kabul edilebilir. Bu noktada yazılı kurallara aykırılıktan kaynaklanan sorumluluğun ortak tecrübeden kaynaklanan özen yükümlülüğüne aykırılıktan kaynaklanan sorumluluktan ağır olduğu yönündeki görüşe de değinmek gerekmektedir. Buna göre, evinin bahçesinde kazdığı kuyunun üzerini kapatmayarak içine düşen kişinin ölmesine sebebiyet veren kişi ile yüzlerce kişinin çalıştığı bir fabrikada önlem alma yükümlülüğü bulunan kişilerin sorumluluğunda ne manevi öge ne de dikkat ve özen yükümlülüğünün kapsamı aynıdır. İşverenler bakımından örneklenecek olursa, işveren aynı zamanda ekonomik bir güç de kullanmakta ve ilgili önlemlere uyulmasını sağlamak için işçilere disiplin yaptırımı uygulamak, sözleşmelerini feshetmek gibi yetkilerle de donatılmaktadır. Bu nedenle işverenlerin daha ağır bir özen yükümlülüğünün bulunduğu ileri sürülmektedir.<sup>407</sup>

---

<sup>406</sup>Toroslu, 198-200. Hafizoğulları/Özen, 269. Centel, 262-263. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 346-348. İçel, 139-143. Dönmezer/Erman, C. II, B. 5, 281. Koca/Üzülmez, 182-183. Zafer, 238-239.

<sup>407</sup>Bıyıklı, 160.

İş kazaları bağlamında önem arz eden diğer bir konu ise bünyeleri gereği tehlikeli işlerdeki dikkat ve özen yükümlülüğüdür. Madencilik, elektrik sanayii, fabrikalar, patlayıcı madde imalatı gibi birtakım işler, bünyeleri gereği tehlikeli işlerdir; ancak bu işlerin yapılmasına içerdiği risklere rağmen izin verilmektedir. Salt bu tür işlere girişmek ise taksirden doğan ceza sorumluluğunu gerektirmeyecektir. Bununla beraber söz konusu tehlikeli işlere girişilmesinin tâbi tutulduğu şartların gerçekleştirilmemesi, faaliyetin sağlıklı yürütülmesi için gerekli kurallara uyulmaması diğer unsurların da bulunması hâlinde ceza sorumluluğuna vücut verir.<sup>408</sup> Bu tür bir duruma örnek olarak ruhsatsız olarak ve mevzuattaki önlemler alınmaksızın akaryakıt istasyonu işleten kişinin gerçekleşen patlama sonucunda ortaya çıkan sorumluluğu gösterilebilir. Burada sanığın dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışı, akaryakıt istasyonu işletmek değil, faaliyetin kurallara aykırı olarak yürütülmesidir.<sup>409</sup>

### **cc. Neticenin öngörülebilir olması**

Neticenin öngörülebilir olması failin dikkat ve özen yükümlülüğünü yerine getirmesinin beklenebilmesiyle ilişkilidir; dolayısıyla netice öngörülemezse artık özen yükümlülüğü de ortadan kalkacaktır. Öngörülebilirlik unsuru hem objektif sorumluluğu engellemekte hem de taksirli sorumluluğun kaza ve tesadüften

---

<sup>408</sup> İçel, 144-146. Toroslu, 203.

<sup>409</sup>“İstasyonda gerek kurulurken gerekse işletmeye açıldıktan sonra teknik yönden birçok eksiklik bulunduğu gibi, iş güvenliği mevzuatı yönünden de yeterli önlem alınmadığı anlaşılmaktadır. Kaldı ki son bilirkişi kurulu [...] ilgili belediyenin belgeleri üzerinde inceleme yapmak suretiyle istasyona ait projenin ve ruhsatın bulunmadığı hususunu tespit ederek raporunda bildirmiştir. Olayın meydana geldiği akaryakıt istasyonu ‘Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük’ kapsamında olup, bu tüzükte yer alan hükümlerin gereği yerine getirilmeden istasyonun projesiz ve ruhsatsız olarak işletmesinin yapılmasından sorumlu olan sanığın, emir ve nizamla aykırı davrandığı, bu taksirli hareketi ile olayın meydana gelmesinde sorumlu olduğu, eylemi ile sonuç arasında uygun nedensellik bağı bulunduğu açıktır.” Y. CGK. 16.5.2000, 9-104/110, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

ayrılmasını sağlamaktadır. Bu unsurun hem basit hem de bilinçli taksir bakımından ortak olduğu ileri sürülmektedir.<sup>410</sup>

Neticenin öngörülebilir olması özel olarak somut olayda ortaya çıkan neticenin öngörülebilir olması anlamına gelmemektedir. Yani failin fiilinin sebep olabileceğine benzer neticelerin öngörülebilir olması aranacaktır. Bu nedenle neticenin bütün incelikleriyle öngörülebilir olması değil, genel olarak öngörülebilmesi taksirin varlığını kabul etmek için yeterlidir. Dikkat ve özen yükümlülüğünün kapsamı öngörülebilir neticelerin saptanmasında belirleyicidir.<sup>411</sup> O hâlde iş kazaları bağlamında somut olayda zarar gören belirli bir işçinin değil, o işyerinde çalışan herhangi bir işçinin yaralanabileceğinin veya ölebileceğinin öngörülebilir olması diğer şartların da bulunması koşuluyla taksirin varlığı için yeterlidir.

Dikkat ve özen yükümlülüğünün yazılı kurallardan veya ortak tecrübeden kaynaklanan yazısız kurallardan kaynaklanabileceğine değinilmişti. İşte bu ayrıma dayalı olarak yazısız kurallardan kaynaklanan dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık hâline genel taksir adı verilmekte ve bu durumda öngörülebilirliğin vazgeçilmez bir unsur olduğu ifade edilmektedir. Buna karşılık yazılı kurallara aykırılık şeklinde ortaya çıkan dikkat ve özen yükümlülüğü ihlali durumunda ise öngörülebilirlik araştırmasının gerekli olmadığı ileri sürülmektedir. Özel taksir adı verilen bu hâlin ise herhangi bir normun değil zararlı sonuçları önlemeye yönelik, trafik kuralları, iş sağlığı güvenliği kuralları gibi normların ihlali hâlinde ortaya çıkacağı ifade edilmektedir.<sup>412</sup> Öğretide bir diğer görüşe göre, yazılı normlara aykırılık hâlinde karine olarak taksir kabul edilmelidir; ancak taksirli sorumluluk için

---

<sup>410</sup>İçel, 147-148.

<sup>411</sup>İçel, 153-154. Koca/Üzülmez, 192.

<sup>412</sup>Toroslu, 203. Hafizoğulları/Özen, 272-273. Bıyıklı, 161.

yapılacak nedensellik bağı araştırmasında öngörülebilirlik de araştırılacağından sonuç olarak normlara aykırılık durumunda da öngörülebilirlik unsuru aranmalıdır.<sup>413</sup>

Neticenin öngörülebilir olmasının kime göre belirleneceği de önem taşımaktadır. Bu konuda bir görüşe göre, objektif bir ölçü esas alınmalıdır. Buna göre olayda tedbirli bir kişinin neticeyi öngörmesinin mümkün olup olmadığı esas alınacaktır.<sup>414</sup> Sosyal ceza hukuku alanında ifade edilen bir görüşe göre öngörülebilirlik özel hukuk alanındaki “aynı koşullarda bulunan, normal bir işveren” ölçütü kullanılarak belirlenmelidir.<sup>415</sup> Öngörülebilirliğin belirlenmesinde failin esas alınması gerektiğini ileri süren görüşe ise subjektif görüş denmektedir. Buna göre failin malî durumu, görgüsü, sosyal seviyesi, tecrübesi ve yaşı, bedensel özellikleri ve zekâ derecesi gibi kişisel özellikleri öngörebilmenin belirlenmesinde dikkate alınmalıdır.<sup>416</sup> Yargıtay Ceza Genel Kurulu subjektif öngörülebilirliği benimseyen bir kararında “*Neticenin öngörülebilmesi (tahmin edilebilmesi) ise failin hareketlerinin sonuçlarını tahmin edebilme yeteneğini ifade eder. Bu bakımdan failce neticenin öngörülebilir olup olmadığının belirlenmesi bakımından failin yaş, görgü, meslek vs. gibi niteliklerinin nazara alınmasını zorunlu kılar. Zira öngörülebilmenin imkânsız olması durumunda taksirden değil, kaza ve tesadüflerden söz edilebilir. Öngörebilme olanağının belirlenmesinde nasıl bir ölçüt uygulanacağı hususu uygulama ve öğretide de tartışılmış, failin kişisel niteliklerini göz önünde bulunduran subjektif görüş eğilim kazanmıştır.*” ifadelerine yer vermiştir.<sup>417</sup> Ayrıca taksire ilişkin 22. maddenin

---

<sup>413</sup>İçel, 150.

<sup>414</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 364.

<sup>415</sup>Bıyıklı, 161.

<sup>416</sup>İçel, 153. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 345. Sancar/Köprülü, 251. Koca/Üzülmez, 206. Özbek ve diğerleri, 499. Özen yükümlülüğüne davranmanın kişinin kişisel yeteneklerine, sosyal konumuna göre kişiden beklenebilir olması gerektiği yönünde, Zafer, 244-245.

<sup>417</sup>Yarg. CGK. 11.5.2004, 2-97/115, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.



gerekçesinde de sübjektif ölçütün benimsendiği görülmektedir.<sup>418</sup> Öğretide bir diğer görüş ise model-ajan görüşüdür. Bu görüşü savunanlara göre, öngörülebilirlik farklı model-ajan ölçütlerine göre belirlenmelidir. Bu ölçütün belirlenmesinde ise modern iş bölümü, uzmanlaşma ve bilgi düzeyi gibi unsurların yanında insanların kendi özelliklerine göre sokulabilecekleri gruplar dikkate alınmalıdır. Yine aynı mesleki faaliyet içerisinde de farklı model ajanlar belirlenebilir.<sup>419</sup>

Neticenin öngörülebilir olması bakımından değinilmesi gereken son bir husus da birden fazla kişinin birlikte gerçekleştirdiği faaliyetlerdir. Öngörülebilirlik bakımından sübjektif ölçüt benimsenince bu tür faaliyetlerde her bir kişi bakımından kendi faaliyet alanındaki kurallara uyup uymadığına göre yapılması gerektiği sonucuna varılmaktadır. Faaliyette bulunan her bir kişi diğerlerinin kurallara uygun davrandığına güvenecektir. Dolayısıyla kişinin beraber faaliyette bulunduğu bir kişinin kurallara aykırı davrandığını öngörmesi beklenmemektedir. Ancak failin diğer kişileri denetleme görevinin olduğu hâller bunun dışında kalacaktır.<sup>420</sup> Ayrıca somut şartların da başkalarının davranışını öngörülebilir kıldığı hâllerde de kişinin bu durumdan kaynaklanan tehlikeleri önleyecek şekilde davranması gerekir.<sup>421</sup>

---

<sup>418</sup>Gereçede yer alan ifade şu şekildedir: “Taksirli suçlarda fail, kendi yetenekleri, algılama gücü, tecrübeleri, bilgi düzeyi ve içinde bulunduğu koşullar altında, objektif olarak varolan dikkat, özen yükümlülüğünü öngörebilecek ve yerine getirebilecek durumda olmalıdır. Bütün bu yeteneklere sahip olmasına rağmen bu yükümlülüğe aykırı davranan kişi, suç tanımında belirlenen neticenin gerçekleşmesine neden olması durumunda, taksirli suçtan dolayı kusurlu sayılarak sorumlu tutulacaktır.” Özen yükümlülüğü objektif bir niteliğe sahipken neticenin fail tarafından öngörülebilir olup olmadığı somut fail açısından belirlenir, yani sübjektif niteliktedir. *Özbek ve diğerleri*, 498.

<sup>419</sup>Toroslu, 201-202. *Hafizoğulları/Özen*, 272.

<sup>420</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 365.

<sup>421</sup>Toroslu, 202.

#### **dd. Hareketin iradi olması**

Taksirin bir diğerk unsuru ise yapılan hareketin iradi olmasıdır. Burada hareket, icrai olabileceği gibi ihmali de olabilecektir. İhmali hareketin iradiliği üzerinde kimi tartışmalar bulunmakla beraber, bu durum dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılıkla açıklanmaktadır. Failin bu yükümlülüklerini yerine getirmemesinin iradi davranış olduğu ileri sürülmektedir.<sup>422</sup> İş kazaları bakımından da pek çok örnekte alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamak şeklinde ihmali hareketler söz konusu olabilecektir. Ancak her iş kazasının da ihmali davranış sebebiyle ortaya çıktığını düşünmemek gerekir; gerçekleşmiş bir iş kazası üzerinden örnekleyecek olursak tersanede filikaların test edilmesi için kum torbası yerine işçilerin filikaya oturtulması sırasında filikanın batması şeklinde gerçekleşen kazada icrai bir hareket söz konusudur.<sup>423</sup> Failin icrai veya ihmali bir hareketinin olmadığı durumlarda ise sorumluluğu söz konusu olamaz; burada artık netice öngörülemez ve önlenemez nitelikteyse ceza hukuku anlamında kaza ve tesadüf veya kişi neticeyi öngörsün veya öngörmesin iradesine aykırı hareket etmeye zorlanıyorsa ve buna karşı koyamıyorsa mücbir sebep söz konusu olabilir.<sup>424</sup>

#### **ee. Meydana gelen neticenin istenmemesi**

Taksirli sorumluluğun söz konusu olabilmesi için neticenin meydana gelmesi zorunludur; zira taksirli suçlara teşebbüs mümkün değildir. Meydana gelen bu neticenin fail tarafından istenmemesi ise taksiri kasttan, özellikle de olası kasttan

---

<sup>422</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 364. Hafizoğulları/Özen, 269. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 334. Dönmezer/Erman, C. II, B. 5, 281. Söz konusu tartışmalar için bkz. İçel, 157-160.

<sup>423</sup>Söz konusu kazayla ilgili haber için bkz. <http://www.bianet.org/bianet/diger/108930-tersanede-kum-torbasi-yerine-isci-kullanildi-3-olu-13-yarali>.

<sup>424</sup>Sancar/Köprülü, 249-250, 289-290. Hafizoğulları/Özen, 269. Ceza hukuku anlamında kazanın tanımına ilişkin olarak bkz. §3-IV.

ayıran unsurdur.<sup>425</sup> Neticenin istenmemiş olması unsuru basit ve bilinçli taksir bakımından ortak bir unsurdur; neticenin öngörülmemiş olması durumunda basit, öngörülmüş olması durumunda bilinçli taksir söz konusu olacaktır.<sup>426</sup>

#### **ff. Nedensellik bağı**

Hareket ile netice arasında nedensellik bağının bulunması taksirli suçlarda da aranan bir koşuldur. Bu noktada üçüncü kişinin ve mağdurun hareketlerinin taksirli suçtaki nedensellik bağına etkilerini ele almak gerekmektedir. Bu durumlar iş kazaları bağlamındaki taksirli sorumlulukta da ortaya çıkabileceğinden inceleme konusu bakımından önem arz etmektedir.

Failin taksirli hareketi ile üçüncü kişinin kusursuz hareketi birleştiğinde failin hareketi ile netice arasındaki nedensellik bağının kesilmeyeceği açıktır.<sup>427</sup> Demiryoluna yakın bir inşaatta yeterince sabitlenmemiş bir iskelede emniyet kemeri verilmeden çalıştırılan bir işçinin tren geçerken oluşan sarsıntı nedeniyle düşerek yaralanması örneğinde tren makinistinin kusurlu olmayacağı sonucuna varılabilir.

Üçüncü kişinin hareketinin kusurlu olduğu durumlarda ise, herkes kendi taksirli fiilinden sorumlu olacak, nedensellik bağı kesilmeyecektir.<sup>428</sup> Bu hâlde fail ve üçüncü kişinin birlikte hareket etme iradesinin bulunup bulunmadığı konusunda bir ayrıma gidilebilirse de Türk Ceza Kanununun 22. maddesinin 5. fıkrasına göre “Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.” Yasanın 40. maddesinin 1. fıkrasında ise iştirakin kasten işlenen suçlarda söz konusu olacağını belirtilmiştir. Dolayısıyla taksirli suçlar bakımından fail ve üçüncü kişinin

<sup>425</sup> İçel, 163. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 336. Dönmezer/Erman, B. 5, 282. Hafizoğulları/Özen, 268.

<sup>426</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 365-366.

<sup>427</sup> İçel, 173. Özen, 74. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 337. Dönmezer/Erman, B. 5, 283.

<sup>428</sup> Koca/Üzülmez, 203-204.

cezalarının belirlenmesinde fiili gerçekleştirirken birlikte hareket etme iradelerinin bulunup bulunmadığı bir fark yaratmayacaktır.<sup>429</sup> Cezanın belirlenmesinde Türk Ceza Kanununun 22. maddesinin 5. fıkrası uygulanacak, iştirak hükümleri uygulanmayacaktır.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu, bir kararında “ölen[in] suç tarihinde saat 16.00-24.00 saatleri arasında görevli iken fazladan çalışmaya kaldığı, kanuni çalışma süresini geçecek şekilde işyerinde bulunduğu, yorgun düşüp uykusuz kaldığından saat 06.30 sıralarında depo girişinde bir çuvalı üzerine örterek uyuduğu, çimento getiren ... inceleme dışı diğer sanı[ğın] kullandığı araçla ezilmesi sonucu ... hayatını kaybettiği olayda, şirket yetkilisi olan sanığın işçi olan ölene kanuni süreyi geçecek şekilde mesai yaptırması, mesaiye kalan işçilerin dinlenebilmeleri açısından uygun yer temin etmemesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlememesi, araçların gerekli önlemler alınması suretiyle depoya girmesi hususunda yeterli denetim ve gözetim faaliyetlerinde bulunmaması şeklindeki kusurlu eylemlerin”in bulunduğunu tespit etmiş ve ölen işçi ile tır şoförünün kusurlarının sanığın hareketi ile netice arasındaki nedensellik bağına kesmediği sonucuna varmıştır.<sup>430</sup>

Üçüncü bir kişinin tamamen kusurlu olduğu bir durumda ise, artık işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.<sup>431</sup> Örneğin, gerekli iş sağlığı ve önlemlerinin alındığı bir işyerinde satın alınan yeni bir makinenin üretim veya montajından kaynaklanan bir arıza sonucunda ortaya çıkan iş kazası sebebiyle işçi ölür veya yaralanırsa, burada makine üreticisinin veya montajını yapan üçüncü kişinin

---

<sup>429</sup> Artuk/Gökçen/Yenidünya, 337. 765 sayılı TCK döneminde taksirli suçlarda da iştirakin mümkün olabileceği yönünde, İçel, 174-175.

<sup>430</sup> Yarg. CGK. 18.11.2014, 2013/12-38, 2014/493 (Yayımlanmamıştır).

<sup>431</sup> Özen, 77.

tamamen kusurlu olduğu düşünülebilir. Öte yandan işverenin işyerinde kullanılan makinelerdeki tehlikeleri ölçmek, bunların gerekli güvenlik özelliklerini sahip olup olmadığını denetlemek, işçilere makineler konusunda eğitim vermek gibi yükümlülüklerini yerine getirmemesi gibi örneklerde işverenin sorumluluğunun tamamen ortadan kalkamayacağı ifade edilmektedir.<sup>432</sup>

Mağdurun hareketinin failin taksirli hareketiyle birleşmesi durumunda da yine mağdurun hareketinin kusurlu olmadığı durumda bunun nedensellik bağına bir etkisi bulunmayacaktır.<sup>433</sup> Bir işçinin kendisine verilen talimatlara uygun şekilde işini gördüğü sırada işverence gerekli bakım ve onarımı yaptırılmamış bir makinenin parçasının kopup üzerine düşmesi gibi bir örnekte mağdurun kusurundan söz edilemeyecektir. Mağdurun kusurlu olduğu durumda ise, meydana gelen neticede mağdurun ortak kusuru bulunsa bile netice fail bakımından öngörülebilir nitelikteyse nedensellik bağı kesilmeyecektir.<sup>434</sup> Bu durumda taksirler arasında takas söz konusu olmayacak, fail kendi kusuru oranında cezalandırılacaktır.<sup>435</sup>

Yargıtay da çalıştığı fabrikada raf şeklinde kullanılan asma kattan hammadde alırken düşüp ölen bir işçinin ölümünde ölenin müterafik kusurunun yanında çeşitli düzeylerde işveren vekillerinin de sorumlu olduğuna hükmettiği kararda şu ifadelere yer vermiştir: “*soruşturma aşamasında dosyanın tevdi edildiği iş güvenliği uzmanlarınca düzenlenen ... bilirkişi heyeti raporunda boya hammaddelerinin depolandığı ikinci katın boşluğa bakan bölümünde korkuluk veya duvar olmaması, tehlikeli alan mevcut olan depoya görevliden başkasının girmesini engelleyecek bir önlem alınmaması, yeterli hammaddenin iş başlangıcında üretim yerine*

---

<sup>432</sup> Bıyıklı, 166.

<sup>433</sup> İçel, 177. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 339. Özen, 77. Keskin, 103.

<sup>434</sup> İçel, 181.

<sup>435</sup> Artuk/Gökçen/Yenidünya, 341. Özen, 79. İçel, 181. Dönmezer/Erman, B. 5, 287. Özbek ve diğerleri, Özel Hükümler, 183. Koca/Üzülmez, 204. Özgenç, 260.

*indirilmemesi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli tedbirlerin alınmaması, araç ve gereçlerin noksansız bulundurulmaması, işçilerin karşı karşıya buldukları mesleki riskler konusunda bilgilendirilmemesi, ölenin ustasına veya sorumlulara haber vermeden boya hammaddesi deposuna çıkarak malzeme almaya çalışması ve çalışmalar esnasında gerekli denetim ve gözetimin yapılmaması nedeniyle; ölenin müterafık kusurunun yanında işletme müdürü sanık Ö.G., boya bölüm sorumlusu sanık R.E. ve boya bölüm ustası sanık N.S. 'nin kusurlu olduklarının belirtilmesi, mahkemece dosyanın tevdi edildiği iş güvenliği uzmanlarınca düzenlenen ... bilirkişi heyeti raporunun da aynı doğrultuda olması ve sanıklara kusur izafe edilmesi karşısında sanıkların atılı suçtan mahkumiyeti yerine soyut gerekçelerle yazılı şekilde beraatlerine karar verilmesi ... kanuna aykırı[dır.]”<sup>436</sup> Bu tür durumlarda mağdurun kusurlu hareketinin failin kusurlu hareketini açığa vurduğu düşünülebilir.<sup>437</sup> Öğretide iş kazaları bakımından, iş sağlığı ve güvenliği kurallara aykırılık durumunda, eğer önlem alınsaydı kaza önlenebilecektiye mağdurun davranışının nedensellik bağına etki etmeyeceği ifade edilmektedir.<sup>438</sup> Bu durum işverenin kurallara uyulmasını sağlama yükümlülüğü ve işyerinde en düşük eğitim düzeyindeki personelin bile kazaya uğramayacağı ortamı yaratmakla yükümlü olmasıyla açıklanmaktadır.<sup>439</sup>*

Neticenin sadece mağdurun kusurlu hareketinden kaynaklandığı durumlarda ise nedensellik bağı kesilir.<sup>440</sup> Nitekim Yargıtay sadece mağduru kusurlu bulduğu bir kararında “*İncelenen dosyaya, delillere göre, sanık elektrik şebekesinin yenilenmesi işini üstlenen müteahhit A. 'nın şantiye şefi ve işveren vekilidir. Sanık elektrik hatları*

<sup>436</sup>Yarg. 12. CD. 26.2.2014, 12874/4795. aktaran Narter, 280.

<sup>437</sup>Cæuret/Fortis, 324.

<sup>438</sup>Bıyıklı, 165. Erem/Toroslu, 453.

<sup>439</sup>Bıyıklı, 165.

<sup>440</sup>Salomon/Martinel, 39. Keskin, 104.

ve direklerinin yenilenmesi işinde çalışma ekipleri oluşturmuş, olay günü ölen işçi M.'yi K.'nin ekibine vermiş, olaya neden arızalı direğe çıkılmamasını tembih ederek diğer ekiplerin yanına gitmiştir. Ustabaşı K.'nin halatla çekilmesini, çıkılmamasını tembih ettiği direğe ölen habersiz çıkmış, telleri keserken bunu yapmamasını ve inmesini söyleyen işçi A.'yı dinlememiş, telleri bir taraftan kestiğinde gerilmeye maruz kalana arızalı direk yere yatmaya başlamış, ölen kendisini kurtaramayıp direklerle çakılmış ve ölmüştür. Ölen sanat okulu mezunudur. Olay zamanında 25 yaşlarındadır ve hareketlerinin sonuçlarını bilecek ve kavrayacak durumdadır. Kendisi görevlendirilmediği gibi, çıkmaması söylendiği halde arızalı direğe çıkması ve ikaza rağmen inmemesi ve telleri kesmesiyle olayda tamamen kendisi kusurludur.” ifadelerine yer vermiştir.<sup>441</sup>

#### **d. Taksirli suçlarda şahsi cezasızlık sebebi ve cezadan indirim yapılmasını gerektiren sebep**

Ceza Kanununun 22. maddesinin 6. fıkrasına göre “Taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa

<sup>441</sup>Yarg. CGK 9.1987, 9-384/534. aktaran Kaymaz/Gökcan, 353, dn. 10. Bir başka örnek ise “Sanığın durumu ile mağdurun yaralanması arasında illiyet bağı kurmak olanaksızdır. Zira mağdur kendine verilen görevin dışına çıkarak sanığın bilgi ve iradesi dışında sırf merakını gidermek amacıyla pulvarizatörü hareket ettiren shaftın çeki demiri üzerine çıkıp ilaçlamayı seyrederken pantolonunu shafta kaptırması, hatalı ve bilinçsiz hareketiyle yaralanmasına sebebiyet vermiştir. Bu nedenle bu biçimde başlayıp sonuçlanan olayda sanığa kusur izafe etmek olanaksızdır.” Yarg. CGK. 12.10.1985, 9-181/541. aktaran, Keskin, 132-133. “eldivenle çalışan katılanın, çalışır vaziyetteki matkabi durdurmadan, eldiven üzerindeki demir parçasını almaya çalışırken eldivenin matkaba dolaşması suretiyle meydana gelen olayda, sanıklara atfi kabil kusur bulunmadığı, dikkatsiz ve tedbirsiz çalışan katılanın tam kusurlu olduğu anlaşıldığından, katılanın eksik incelemeye ilişkin yerinde görülmeyen temiz itirazlarının reddine ... karar verilmiştir.” Yarg. 12. CD. 26.2.2914, 2013/12636, 2014/4776. (Yayımlanmamıştır). “mahkemece ‘olayın katılanın parktaki ağaçları budadığı sırada iş kazasının meydana geldiği ve sanıkların kusurlu olduğu’ kabul edilmiş ise de, katılanın mahkemedeki beyanında ‘bahçedeki temizlik işlerini yapıyordum ... yürüyüş yolundaki bira şişelerini temizledim, buraya doğru yöneldiğim sırada bilmediğim bir şeye ayağımın dolandığını fark ettim ve daha sonra hızlı bir şekilde koşmaya başladım, bu sırada bilmeden orada bulunan bordür taşlarına çarptım, istinat duvarından aşağı düştüm’ şeklindeki anlatımı karşısında mağdurun kendi kusuruyla yaralandığı anlaşılmakla, olay nedeniyle kimseye kusur izafe edilemeyeceği” sonucuna varılmıştır, Yarg. 12 CD. 29.1.2015, 2014/7750, 2015/1532 (Yayımlanmamıştır).

*ceza verilmez; bilinçli taksir halinde verilecek ceza yarıdan altıda bire kadar indirilebilir.”* Bu hükmün de koşulları varsa iş kazaları sonucunda gerçekleşen öldürme ve yaralama suçlarında uygulanabileceği açıktır. Yargıtay uygulamasında amca/dayı-yeğen, kayın-enişte, halaoğlu gibi akrabalık ilişkilerinde hükmün uygulanmasını gerektirecek bir kişisel mağduriyetin oluşmayacağı; torun-büyük anne/büyük baba, anne/baba-üvey çocuk, kardeşler arasındaki ilişkide mağduriyet oluşacağı yönünde kararlar mevcuttur.<sup>442</sup> Ayrıca Yargıtay uygulaması sanığın bir yakını dışında başkalarının da ölmesi veya yaralanması gibi örneklerde 22. maddenin 6. fıkrasının uygulanmayacağı yönündedir.<sup>443</sup> Dolayısıyla bir iş kazası sonucunda sanığın Yargıtay içtihadıyla belirlenen yakınlarının dışında başka bir kişi ölecek ya da yaralanacak olursa, bu hükmün uygulanması mümkün olmayacaktır.

#### **e. Taksirin türleri ve iş kazalarındaki görünüşleri**

##### **aa. Basit taksir ve bilinçli taksir kavramları**

Basit taksir, failin öngörülebilir neticeyi öngörmediği ve istemediği taksir türüdür. Bilinçli taksirde fail, neticeyi öngörmekte, ancak gerçekleşmesini istememekte ve bu düşünceyle hareket etmektedir. Türk Ceza Kanununun 22. maddesinin 3. fıkrasındaki tanıma göre ise Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir. *“Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır.”*

---

<sup>442</sup>Dayı/amca-yeğen örneği, Yarg. 9. HD. 18.4.2007, 9230/3423; enişte örneği Yarg. 9. CD. 20.5.2007, 677/4851; halaoğlu örneği, Yarg. 12. CD. 30.1.2012 17865/1492; torun örneği Yarg. 9. CD. 8.11.2006, 3492/5950; üvey çocuk örneği, Yarg. 9. CD. 19.12.2006, 5431/7415; kardeş örneği, Yarg. 9. CD. 6.11.2006, 4199/5793, aktaran *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 355-356, dn.683-688.

<sup>443</sup>Yarg. 9. CD. 15.5.2007, 8401/4178, Yarg. 12. CD. 9.2.2012, 18248/2359, aktaran *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 357. Aynı görüşte, *Koca/Üzülmez*, Özel Hükümler, 154.



Yargıtay Ceza Genel Kurulu basit taksir ve bilinçli taksir arasındaki ayrımı bir kararında şu şekilde ifade etmiştir: *“Suçun manevi unsurlarından biri olan taksir, istisnai bir kusurluluk şekli olup, failin taksirli bir eylemden ötürü cezalandırılabilmesi için mutlaka yasada o eylemin taksirle işlenmesi halinde yaptırım uygulanacağına dair açık bir düzenleme bulunması gerekmektedir. Taksirli suçlarda, eylemin iradi olması ve neticenin de öngörülebilir olması gerekmektedir. Ancak, neticenin öngörülebilir olması mutlak surette gerekmemekte ise de, failin neticeyi öngörmesi şartı yoktur. Fail, öngörülebilir bir neticeyi dikkatsiz ve tedbirsiz davranışı nedeniyle öngörmediği hâlde de taksirli suçtan sorumlu tutulur. Failin öngörülebilir neticeyi öngördüğü hâllerde ise kusurunun bilinçli taksire dayalı olduğu kabul edilmektedir. Ancak her iki hâlde de bu öngörülen neticenin istenmemesi gerekir.”*<sup>444</sup> Aşağıda ayrıntılarıyla ele alınacak olmakla beraber bu ayrımın yanında önem arz eden bir diğer kavram da olası kasttır. Aynı olası kast kavramı da *“Neticenin bilinmesi ve istenmesi halinde doğrudan kast, neticenin gerçekleşme olasılığının öngörülmesi ve gerçekleşmesine kayıtsız kalınması hâlinde ise olası kasttan söz edilir.”* ifadeleriyle açıklanmaktadır.

Bilinçli taksirde öngörülen neticenin gerçekleşmeyeceğine dair bir inançla hareket edilmektedir. Bu noktada söz konusu inanca ilişkin değerlendirme aynı zamanda bilinçli taksir ve olası kast arasındaki ayrım bakımından da önem taşımaktadır. Öğretide, failde öngördüğü neticenin gerçekleşmeyeceğine dair bir ümidin bulunmasının bilinçli taksirin kabul edilmesi için yeterli olmadığı, bu görüşün benimsenmesinin olası kast düzeyindeki pek çok hâlin de hâlinde bilinçli taksir kapsamında değerlendirilmesine neden olacağı ifade edilmektedir. Dolayısıyla

---

<sup>444</sup>Yarg. CGK. 03.07.2012. 2011/499, 2012/271. Hukuk Türk Veri Tabanı.

failin bilinçli taksirle hareket ettiğinin kabul edilebilmesi için neticeyi öngörmesinin yanında neticenin gerçekleşmeyeceğine dair kuvvetli bir kanaatin bulunması gerektiği sonucuna varılmaktadır.<sup>445</sup> Yani genel olarak neticeyi öngören fail, somut olayda kendisinin yaptığı hareketten neticenin meydana gelmeyeceği inancını taşımaktadır.<sup>446</sup> Bu inancın ise kuvvetli olması ve ayrıca failin bu inanca sahip olması için birtakım şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Failin yeteneği, tecrübesi, neticenin meydana gelmemesi yönündeki çabası, olayın özellikleri bu şartlara örnek gösterilebilir. Herhangi bir dayanağı olmayan inanç ise tek başına bilinçli taksirin varlığının kabul edilmesine yetmeyecek ve bu durumda olası kasttan söz edilecektir.<sup>447</sup>

#### **bb. Basit ve bilinçli taksirin iş kazalarındaki görünümü**

765 sayılı Ceza Kanununda bilinçli taksir tanımı yer almamıştır. Bu dönemde taksire dayanan sorumlulukta neticenin öngörülmüş olması hâlinde bunun cezanın asgari hadden uzaklaşarak belirlenmesine neden olabileceği belirtilmiştir.<sup>448</sup> 5327 sayılı Türk Ceza Kanununda yer alan bilinçli taksir tanımı, bu taksir türünün iş kazaları bağlamında da ele alınmasına ve tartışılmasına neden olmuştur. Yasaya giren bilinçli taksir hükmü iş kazalarına ilişkin uygulamada da yansımaları bulmuştur. Öğretide iş kazaları bakımından basit taksirin hangi koşullarda söz konusu olacağından ziyade bilinçli taksirin hangi koşullar altında ortaya çıkabileceğine ilişkin görüşler daha yoğun ortaya konmaktadır; bunun sebebinin basit

---

<sup>445</sup>İçel, 188-189. Yazar, bilinçli taksir için neticenin gerçekleşmeyeceği ümidinin varlığının yeterli sayılması hâlinde eline hiç tabanca almamış birinin, bir başka kişinin başının üzerinde duran şişeye ateş etmesi durumunda neticenin gerçekleşmeyeceği ümidiyle hareket ettiği için bilinçli taksirin söz konusu olacağı örneğiyle görüşünü desteklemektedir. Failin neticeyi istememesinin tek başına bilinçli taksir – olası kast ayırımı yapmaya yetmeyeceği ve bilinçli taksirin teorik olarak olası kast kavramının içinde değerlendirilmesi gerektiği yönünde, *Koca/Üzülmez*, 212, 214.

<sup>446</sup>İçel, 192.

<sup>447</sup>İçel, 194. *Centel/Zafer/Çakmut*, 369. *Karakeyha*, 155-156.

<sup>448</sup>*Dönmezer/Erman*, B. 5, 292.

taksirin özel olarak ele alınmasına ihtiyaç duyulmamasından kaynaklandığı düşünülebilir. Ancak bilinçli taksirde neticenin öngörülmesine rağmen istenmemesi koşulu kadar basit taksirde neticenin öngörülmemesi koşulunun da değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle basit taksirin ardından bilinçli taksirin incelenmesi şeklindeki sıralamanın tersinden gidilerek önce bilinçli taksire ilişkin görüşlere ve Yargıtay kararlarına yer verilecek, buradan yola çıkılarak da basit taksirin iş kazalarındaki yerine ilişkin bir değerlendirme yapılacaktır.

### **aaa. Bilinçli taksirin iş kazalarındaki yerine ilişkin görüşler ve Yargıtay uygulaması**

İş kazalarında işverenin bilinçli taksirle hareket ettiğinin kabul edilmesi için, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamak şeklindeki davranışı sebebiyle işçilerin ölebileceğini veya yaralanabileceğini öngörmesine rağmen bu neticelerin gerçekleşmeyeceğine dair bir inancının bulunması gerekmektedir. Failin zihin dünyasında öngörmenin gerçekleşip gerçekleşmediğinin kesin olarak bilinmesi mümkün değilse de, birtakım hâllerde bunun gerçekleştiği sonucuna varmak gerekecektir.

Öğretide bir görüş, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren veya işveren vekilinin neticeyi öngörmediğini ileri sürmesinin mümkün olmadığını ileri sürmektedir. Buna göre, söz konusu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi için gerekli önlemlerin alınmaması durumunda işçinin, ölümü veya yaralanması ile sonuçlanacak şekilde hayati bir tehlikeyle karşı karşıya bulunduğu öngörülebilir bir durumdur ve bu hâlde bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması

gerekir.<sup>449</sup> Bu görüş, ayırım gözetmeksizin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasını bilinçli taksir kavramının içinde kabul etmektedir.

Öğretideki bir diğer görüş ise, iş kazalarını doğrudan bilinçli taksir kavramı içerisinde değerlendirmemekte, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinin tek başına öngörmenin gerçekleşmesi şeklinde kabul etmeyerek öngörmenin gerçekleşebileceği birtakım durumları örneklemektedir. Bu durumlardan birisi işyerinde birbirini tekrar eden aynı veya çok benzer nitelikte iş kazalarının gerçekleşmesidir.<sup>450</sup> Gerçekten de bir işyerine aynı nitelikte kaza tekrarlanıyor ve buna rağmen önlem alınmıyor veya alınan önlemlerde bir değişikliğe gidilmiyorsa burada artık bilinçli taksir için gerekli öngörme unsurunun gerçekleştiği söylenebilecektir.

İşyerinde en temel, basit tedbirlerin alınmadığı durumlarda da öngörmenin gerçekleştiğinin kabul edilebileceği ifade edilmektedir.<sup>451</sup> Yargıtay kararlarında da bu tür hâllerde suçun bilinçli taksirle işlendiğinin kabul edildiğine dair örnekler görülebilmektedir. Bu yöndeki bir kararda “*Sanıklar[ın] fiili ortak oldukları ... şirketin değişik evsafa temizlik kimyasalları ürettiği ve işyerinin faaliyet alanı kapsamında selülozik ve sentetik tiner, neft, izopropil gibi maddelerin bulunduğu ve kullanıldığının tespit edildiği ayrıca işyerinde patlamamış variller içinde şirket faaliyet alanı içinde bulunmayan benzin imalatında kullanılan yanıcı ve parlayıcı toulen maddesinin de işyerinde bulunduğu, yanıcı, parlayıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli işlerin yapıldığı, buna rağmen hiçbir güvenlik tedbiri almadan faaliyet gösterdikleri, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Ek-1 4/1-2 maddeleri hükümlerine aykırı olarak sanıkların genç işçi*

<sup>449</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, 1261.

<sup>450</sup> Akın, Cezai Sorumluluk, 218. Ocak, 213.

<sup>451</sup> Akın, Cezai Sorumluluk, 218. Ocak, 213.

ve çocuk işçi çalıştırdıkları, parlayıcı ve tehlikeli sıvıların dolu fiçı veya varillerde ağzı kapalı olarak uygun serin ortamlarda muhafaza edilmesi gerektiği, deponun yangına ve parlamaya karşı izolasyonunun yapılmadığı ve hiçbir tedbir alınmadığı, yangının içeride bulunan yanıcı ve parlayıcı maddelerin etkisi ile bir anda tüm işyerini sararak yangının büyümesi ve etrafa dağılması sonucu işyerinin büyük bölümün yandığı ve yangın sonucu meydana gelen patlama sonucu çevrede bulunan 19 tane işyerinin değişik oranlarda kısmen veya tamamen yangından zarar gördüğü; yangının çıktığı esnada sigortasız olarak çalıştırdıkları ikisi çocuk yaşta 3 işçinin yanarak öldüğü ve söndürme faaliyeti sırasında meydana gelen patlama nedeniyle 24 işçinin yaralandığı olayda bilinçli taksirin koşullarının oluştuğunun gözetilmemesi” bozma nedeni yapılmıştır.<sup>452</sup> Karardaki ifadelerden yanıcı maddelerle çalışılan bir işyerinde hiçbir önlem alınmaksızın faaliyet gösterilmesinde artık neticenin öngörülememiş olmasının mümkün olmadığı yönünde değerlendirme yapılarak bilinçli taksirin koşullarının bulunduğu sonucuna varıldığı anlaşılmaktadır. Yine işyerinde gerekli önlemlerin alınmaması nedeniyle çıkan bir yangın sonucunda dört işçinin yaşamını yitirdiği bir olayda iş sağlığı ve güvenliği kurallarına açıkça aykırı koşullarda çalışma yapılmasından bahsedilerek bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu sonucuna varılmıştır.<sup>453</sup>

Önlem alınmamasının iş kazalarına ve bunun sonucundaki ölüm ve yaralanma neticelerine yol açacağı somut olarak öngörüldüğü hâller de söz konusu olabilir.

---

<sup>452</sup>Yarg. 12. CD. 28.3.2013, 2012/32712, 2013/7911, aktaran Narter 276-277 (Vurgu tarafımdan eklenmiştir).

<sup>453</sup>“Sanığın çalışma ruhsatı ve itfaiye muayene raporu almadan işyeri çalıştırdığı, işyerinde yeterli sayıda yangın söndürme tüpü bulundurmadığı, mevcut tek tüpün de çalışmadığı, acil çıkış kapısının kilitli olduğu, kapının arkasına çıkışı engelleyecek şekilde malzeme yığıldığı, yanıcı madde niteliğindeki malzemelerin usulüne uygun depolanmadığı bu nedenlerle işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara açıkça aykırı davranması sonucunda meydana gelen olayda 4 kişinin öldüğü ve birden fazla kişinin yaralandığı eyleminde bilinçli taksirin unsurlarının oluştuğunun gözetilmemesi ve olayın vehameti göz önüne alınarak cezanın azami hadde yakın tayin edilmemesi suretiyle eksik ceza tayini...” Yarg.12.CD. 25.11.2011, 12280/6222, aktaran Yalvaç, 161.

İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin onaylı deftere işlenen somut uyarılarına aykırı bir durum nedeniyle kaza meydana gelmişse öngörmenin gerçekleştiği sonucuna varılabilir. Bu hâlde, işverenin tutumunun, kazanın oluş şeklinin söz konusu uyarılarla birlikte ele alınarak bilinçli taksire ilişkin değerlendirme yapılmasının gerektiği ifade edilmektedir.<sup>454</sup> Benzer şekilde işverenin, 6331 sayılı Kanununun 22. maddesi uyarınca işyerinde oluşturacak iş sağlığı ve güvenliği kurullarının mevzuata uygun kararlarına uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. Kurul kararında yer alan somut bir riske karşı alınması kararlaştırılan önlemlerin alınmaması, uyarıların dikkate alınmaması hâlinde de bilinçli taksirin öngörme unsurunun gerçekleştiği sonucuna varılmalıdır. Ayrıca risk değerlendirmesi bakımından da benzer sonuca varılacaktır. Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 11. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendine göre risk değerlendirmesinin belgelenmesinde düzeltici ve önleyici kontrol tedbirleri de yer alacaktır. Tespit edilen risklere karşı alınması gereken tedbirlerin alınmadığı bir hâlde ise öngörmenin gerçekleşmediğini kabul etmekte güçlük bulunmaktadır.

Öngörmenin gerçekleşmesi için her zaman yazılı bir belgenin bulunması gerekli değildir. Bazı hâllerde sözlü uyarıların da öngörmeyi sağlayacağı söylenebilir. Yargıtay da “*Ölen işçi ver arkadaşlarının, iskele üzerinde boyama işi yaparlarken daha önceden sanığa iskelenin 60 cm ilerisinden geçen enerji nakil hattının enerjisinin kesilmesi gerektiğini söylemelerine rağmen sanığın bu gerekliliği yerine getirilmediği anlaşıldığından olayda bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu*” yönünde karar vermiştir.<sup>455</sup> Bu örnekte olduğu gibi, uyarının yazılı bildirmesinin mümkün

---

<sup>454</sup> Özdemir, 610. Fransa’da da işyeri hekiminin işverene getirdiği önerilere uyulmamasının, taksirle sorumluluk anlamında tek başına sorumluluğu doğurmadığı ancak bu önerilerin taksirin ispatının büyük ölçüde kolaylaştırdığı ifade edilmektedir. Jover, 188-189.

<sup>455</sup> Yarg. 12. CD. 19.5.2012 2011/15399, 2012/13473, aktaran Topaç, 154.

olmadığı ve alınacak önlemin hazırlık gerektirmeyen basit davranışlar olduğu örneklerde sözlü uyarıların da öngörme sağlayabileceğinin kabul edilmesi isabetli olacaktır.

Yargıtay kararına konu olan bir diğer olayda ise, işçi elektrik akımına kapılarak yaralanmıştır. *“İşyerindeki elektrik tesisatının eksik ve yetersiz olduğu ... daha önce de işyerinde elektrik kaçağı sebebiyle çalışanların elektrik çarpmasına maruz kaldıkları, sanık M. ile torna atölyesinde usta ve sorumlu olarak çalışan sanık C. 'nin elektrik tesisatındaki aksaklıkları bildikleri, olay günü elektrik kaçağı sebebiyle başka bir çalışana elektrik çarpması üzerine elektrik ustası F.K. 'nin çağrıldığı ... tanışın elektrik kaçağının tamir edilmesi gerektiğini, şalterlerin kapatılarak onarım bitinceye kadar çalışma yapılmamasını söylediği, ustanın gerekli malzemeleri almak amacıyla olay yerinden ayrıldığı, ancak buna rağmen sanıkların işyerinde çalışmayı durdurmadıkları”* olayda sanıkların bilinçli taksirle hareket ettikleri sonucuna varılmıştır.<sup>456</sup> Bu örnekte ise bir uyarı ve birbirini tekrar eden kazaların bir arada bulunduğu görülmektedir.

İş kazalarında bilinçli taksirin öngörme unsurunun ortaya çıkabileceği olasılıklar hakkında bu şekilde genel bir çerçeve çizmek mümkündür. Bilinçli taksirde neticenin istenmemesi unsurunun ise iş kazaları bağlamında belirlenmesi öngörme unsurunun belirlenmesine göre daha güçtür. Zira yasa metninde, neticenin gerçekleşmesinin istenmemesinden bahsedilse de öğretide ve kimi yargı kararlarında bu husus neticenin gerçekleşmeyeceği inancıyla hareket etmek olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu inancın ise salt bir ümitten ibaret olmasının yeterli olmadığı, bu failin yeteneği, tecrübesi, neticenin meydana gelmemesine yönelik çabası gibi hususlara

---

<sup>456</sup>Yarg. 12. CD. 8.7.2014, 10827/16814 (Yayımlanmamıştır).

dayanması gerektiğine ilişkin görüşlere ise yukarıda yer verilmişti. Bu anlayışı benimseyen bir görüşe göre “işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğu çoğunlukla zararlı sonuçları önlemeye yönelik kurallara uymamasından ileri gelmektedir. Dolayısıyla işverenin bu kuralları ihlali sonucunda bir iş kazasının meydana gelmesi olayında, işverenin bu kurallara uymamanın sonucunda bir iş kazası meydana gelebileceğini öngörmesi ancak yeteneğine güvenerek bunun olmayacağına inanması şeklinde, bilinçli taksir yapısını buraya uygulamak pek mümkün görünmemektedir.” Yazarlar bu nedene dayanarak iş kazalarında daha ziyade basit taksirin ortaya çıkacağını ifade etmektedir.<sup>457</sup> Yine aynı noktadan hareketle iş kazasının gerçekleşmeyeceğine inanan işveren veya işveren vekilinin bu düşüncelerinin haklı görünmesini sağlayacak ortamı sağlamadıkça ve gereken önlemleri almadıkça, salt bu düşünceleri sebebiyle bilinçli taksir kapsamına girmeyeceği ve olası kast ile yargılanabilecekleri ifade edilmektedir.<sup>458</sup> Bu görüşlerden yola çıkılarak işverenin veya vekilinin neticenin gerçekleşmeyeceğine dair inancını haklı gösterilebilecek durumlara dair bazı örnekler düşünmek mümkündür. İşverenin tehlike yarattığını bildiği bir makineyi değiştirmek yerine bakım ve onarım yaptırarak işyerinde yeni bir makine alana dek kullanmaya devam etmesi veya çok deneyimli bir işçinin eksik önlemlere rağmen tecrübesi sayesinde kazaya uğramayacağını düşünmesi akla gelebilir. Burada örnekler doğrudan işverenin kişisel yetenekleri veya tecrübesine dayanmamakla beraber olayın özelliklerinden dolayı neticenin gerçekleşmeyeceğine dair inancı destekleyebilir.

Öğretide bir diğer görüş ise, öngörülen neticenin gerçekleşmeyeceğine dair samimi bir tecrübesizliğin veya bilgisizliğin de sorumluluğun bilinçli taksir

---

<sup>457</sup> Özen/Tozman, 226.

<sup>458</sup> Akın, Cezai Sorumluluk, 219.



sınırlarında kalmasını sağlayabileceğini ifade etmektedir.<sup>459</sup> Yargıtay kararlarında ise neticenin gerçekleşmeyeceğine dair inancın failin kişisel özellikleri veya neticenin gerçekleşmesini engellemeye yönelik çabası dışında bazı hususlara dayandırıldığına rastlanmaktadır. Yargıtay Ceza Genel Kurulu bir kararında “*Bilinçli taksirde, öngörülen neticenin gerçekleşmeyeceği ümit edilmekte, olası kastta ise bu netice fail tarafından göze alınmakta ve kabullenilmektedir. Olası kastta fail öngördüğü sonucun meydana gelmesini kabullenip, sonucun meydana gelmemesi için herhangi bir önlem almazken, bilinçli taksirde fail neticeyi öngörmesine rağmen, şansa veya başka etkenlere, hatta kendi bilgi veya becerisine güvenerek öngörülen sonucun gerçekleşmeyeceği inancıyla hareket etmektedir.*” ifadelerine yer vermiştir.<sup>460</sup> Yine Ceza Genel Kurulu bilinçli taksirin belirlenmesinde hassasiyet gösterilmesini vurguladığı bir kararında “*Hangi eylemlerin objektif özen yükümlülüğüne aykırı olarak fail tarafından öngörülmesi gerektiğini tesbitte oldukça hassas davranılması*

<sup>459</sup>Yenidünya, Yayınlanmamış tebliğ.

<sup>460</sup>Yarg. CGK, 07.06.2011, 2011/54, 2011/120, Hukuk Türk Veri Tabanı (Vurgu tarafımdan eklenmiştir). Benzer ifadeler içeren bir karar için bkz. Yarg. 12.CD, 9.1.2013, 2012/8012, 2013/562. “*Sanık ters yönde araç kullandığından yoldan geçmek isteyen bir kişinin kendisini fark edemeyebileceğini ve karşı istikametten gelen güneş ışıkları nedeniyle görüş mesafesinin yetersizliğinden çarpmaya engel olabilecek bir mesafede aracını durduramayabileceğini ve sonuçta da birisine çarparak yaralayabileceğini öngörmüş, ancak gideceği mesafenin kısa olmasına, tecrübesine, şoförlük yeteneklerine, özellikle de şansına ve yoldan geçenlerin kendilerini araçtan koruma yönünde dikkatli davranacaklarına güvenmiş ve böyle bir zanla objektif dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket ederek öngördüğü, ancak istemediği neticeye neden olmuştur.*” Yarg. CGK, 25.3.2014, 2013/12-11, 2014/139. “*Sanık, içerisinde fişek bulunan ve horozunun çekili olması sebebiyle patlamaya hazır halde olan tüfek elindeyken, yürüdükleri patika yolun yapısı gereği heran parmağının tetiğe değerek elindeki tüfeğin patlayıp yakında bulunanlar için tehlikeli sonuçlar doğurabileceğini olağan hayat tecrübeleriyle öngörmesine rağmen, bir şey olmaz düşüncesi, benzer durumlarla ilgili olarak olumsuz sonuçlar doğmamış olması ve şansına güvenmesi sebebiyle sonucun gerçekleşmeyeceği yönünde yanlış bir kanaatla hareket etmiştir.*” Yarg. CGK. 13.5.2014, 2013/12-676, 2014/252. “*Saniğin bir daha deprem yaşamayacağına inanması, geçmiş deneyimlerinin şanslı sonuçlanması gibi nedenlerle bu riski göze aldığı ve oteli, kesin hasar tespit çalışmaları sonuçlandırılıp güvenli olduğu anlaşılan kadar işletmeye ara vermesi gerekirken, depreme dayanıklılık testi yaptırmak bir yana ön hasar tespit çalışması dahi yaptırmadan ve 23.10.2011 tarihindeki depremden sonra hiç ara vermeden işletmeye devam ettiği anlaşıldığından, saniğin meydana gelen neticeyi 5237 sayılı TCK'nun 22/3. maddesi kapsamında öngördüğünün, dolayısıyla da olayda bilinçli taksir halinin bulunduğu*” kabul edilmesinde bir isabetsizlik görülmemiştir. Yarg. 12. CD. 27.6.2014, 2014/8620, 2014/16069, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası (Vurgular tarafımdan eklenmiştir).

gerekmektedir. ... [H]er somut olayda, objektif özen yükümlülüğü açısından öngörme ölçütlerinin iyi saptanması gerekir.” ifadelerine yer verirken neticenin gerçekleşmeyeceği inancından bahsetmemektedir.<sup>461</sup> İş kazaları bağlamında bilinçli taksirin oluştuğuna ilişkin yukarıda örnek gösterilen kararlarda da neticenin istenememesi veya gerçekleşmeyeceğine dair inanç unsurunun somut olaylarda ne şekilde meydana geldiğinden söz edilmemiştir. Dolayısıyla Yargıtay’ın bu kararlarda neticenin gerçekleşmeyeceğine dair inanç unsuru bakımından şansın da aralarında bulunduğu daha geniş bir yelpazeyi kabul ettiği ve neticenin öngörülmesini bu unsura göre öncelediği söylenebilir.

Bu kısımda son olarak, bilinçli taksirin iş kazalarında uygulanmasının çalışma yaşamındaki etkilerinden hareket eden değerlendirmelere yer vermek gerekmektedir. Bir görüşe göre bilinçli taksir düzenlemesi daha ziyade çalışma trafik kazaları düşünülerek yasaya getirilmiştir ve sıradan bir vatandaşın trafik kazasına sebebiyet verme riski, işyerinde üretim koşulları altında iş kazasının gerçekleşmesi riskinden daha düşüktür ve kanun koyucunun amacı da bu koşullar altında gerçekleşen suçları takip etmek olmadığından Ceza Kanununda bir değişiklik yapılarak bilinçli taksir hükümlerinin iş kazalarında uygulanmaması yönünde bir hüküm getirilmelidir.<sup>462</sup> Buna karşılık bir diğer görüş ise Ceza Kanununun 22. maddesinin gerekçesinde bilinçli taksirin iş kazalarında caydırıcı etki yapacağı ifade edilmesinden de hareketle yasa metninde bu tür bir değişikliğin yapılmasına karşı çıkmakta ancak bilinçli taksirin kural değil, istisna olarak uygulanması ve öngörülebilirlik unsurunun titizlikle araştırılmasını gerektiğini savunmaktadır.<sup>463</sup>

---

<sup>461</sup> Yarg. CGK, 3.7.2012, 2011/499, 2012/271. Hukuk Türk Veri Tabanı.

<sup>462</sup> Akın, İSG Açısından Sorumluluklar, 99-100.

<sup>463</sup> Özdemir, 611.

### **bbb. Basit taksirin iş kazalarındaki yerine ilişkin değerlendirme ve Yargıtay uygulaması**

Yukarıdaki bölümde belirtildiği gibi, işveren ve işveren vekilinin iş kazası ve bunun sonucunda ölüm veya yaralanma neticesinin gerçekleşebileceğini öngördüğü durumda bilinçli taksir oluşacaktır. Bu öngörme ise, iş yeri hekiminin, iş güvenliği uzmanlarının bildirimleri, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kararları, iş müfettişinin denetimi veya koşulları varsa sözlü bir uyarı sonucunda gerçekleşebilir. Ayrıca hiçbir önlem alınmaksızın çalışma yapıldığı örneklerde de Yargıtay kararlarında bilinçli taksirin oluştuğuna hükmedilmektedir. Bu durumda işveren ve işveren vekilinin öngörülebilir neticeyi öngörmediği, yani basit taksirin ortaya çıkacağı durumların neler olabileceğini belirlemek gereklidir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri genel olarak alınmasına rağmen daha ayrıntılı birtakım risklerin öngörülmemesi ve bunlara karşı önlem alınmaması gibi örnekler bu bağlamda düşünülebilir.

Yargıtay kararlarının incelenmesinden de birtakım çıkarımlarda bulunmak mümkündür. İşçilere birtakım davranışlarda bulunulmaması yönünde uyarı yapıldığı ancak tehlike kaynağının da ortadan kaldırılmadığı durumlarda Yargıtay'ın olayda basit taksirin bulunduğu yönünde kararları vardır.<sup>464</sup> Zarar gören işçinin talimatlara

---

<sup>464</sup>“Olayda ölen işçinin sanığın ihale ile yapımını üstlendiği içme suyu deposunun iç duvarlarının boyanmasının ilk defa yaptıktan sonra hafif zehirlenmesini müteakip, kendisine tedavi önerilmesine rağmen; yarım kalan işi iki gün sonra kendiliğinden ve sanığın bilgisi dışında bitirmek istemesi sırasında bilinçli taksirinin unsurlarının bulunmadığının gözetilmemesi...” Yarg. 12. CD. 13.3.2012 9561/6894, aktaran Topaç, 97. “Olayın olduğu markette reyon işçisi olarak çalışan ölenin, olay günü elektrik kesintisi nedeniyle işyeri içindeki lavabonun önüne konulan jeneratörden sızan gazdan zehirlenip ölmesinde; sanığın lavaboya girilmemesi yönünde market müdürü A.D.'yi uyarması, adı geçenin de lavaboya girmek isteyen işçiyi önceden uyarış olması karşısında bilinçli taksirin unsurlarının bulunmadığı gözetilmeden...” Yarg. 12. CD. 20.12.2011, 4939/9039 aktaran Topaç, 101. Örneklenen olaylarda ölen işçilerin davranışlarının illiyet bağı kesip kesmeyeceğini değerlendirmek de gereklidir. Olaylardan ilkinde işçi sanığın bilgisi dışında hareket etmişse de işçiye boyama işinin tamamlanmasından vazgeçildiği yönünde bir talimat verilmemişse işçinin işi tamamlamak üzere harekete geçebileceği bu hâlde ise gerekli önlemler alınmadan çalışmasının daha önce de zehirlenmiş olan işçinin yine zehirlenmesine yol açabileceği öngörülebilirdir. İşverenine somut olayda bu

aykırı davranışlarından kaynaklanan kusurunun ise nedensellik bağıni kesecek yoğunluğa ulaşmaması gerekmektedir.

Yüksek Mahkemenin bir diğeri kararına konu olan olayda, “*madeni yağ üretimi yapan fabrikada üç yıldır dolum işçisi olarak çalışmakta olan R.S. mola esnasında üretim bölümünde bulunan ... boş hâldeki ancak içinde yağ kalıntıları bulunan madeni yağ kazanına düşürdüğü bir eşyasını almak için üst bölümdeki kilitsiz kapağı açıp kazana gir[miş] ancak içerde biriken metan gazından etkilenerek dışarı çıkamama*”mıştır. Bunun fark edilmesi üzerine ustabaşı işçiyi kurtarmak için malzeme aramaya başlamış ve itfaiyeye haber vermiş, işçinin akrabası olan ve işyerinde çalışan bir diğeri işçi de kazan girip çıkamamış, arkasından ustabaşı ve onun arkasından bir diğeri işçi kazana girip metan gazı etkisiyle hayatlarını kaybetmiştir. Yargıtay olayda sanığın bilinçli taksirle hareket ettiği yönündeki temyiz itirazlarını reddetmiştir.<sup>465</sup> Olayda işçilerin kusurlu davranışlarının da bulunmasının sanıkların basit taksirle hareket ettiği değerlendirilmesinde etkisi olabilir.

Yüksek Mahkemenin bir diğeri kararında “*sanığın üretim müdürü olduğu sucuk fabrikasında, yaklaşık 6 yıldır çalışmakta olan deneyimli işçi mağdurun, sucuk dolum makinesinde çalışırken sol el işaret ve başparmaklarını makineye kaptırarak yaralanması şeklinde gerçekleşen olayda bilinçli taksirin koşullarının oluşmadığı*” ifade edilmiştir.<sup>466</sup> Bu kararda ise işçinin kıdemini de olayda basit taksir bulunduğu

---

olasılığı öngörmemiş olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla olayda basit taksir bulunduğu yönündeki karar isabetlidir. İkinci örnekte ise işçi lavaboyu kullanmaması yönünde uyarılmışsa da tehlike kaynağını ortadan kaldırmak için bir girişimde bulunulmamıştır; ayrıca işyerinde bir işçinin aksi yöndeki talimata rağmen lavaboyu kullanma ihtiyacının doğabileceği de öngörülebilir. Olayda ölen kusurlu da olsa kusurunun illiyet bağıni kesecek yoğunlukta olmadığı sonucuna varmak gerekir.

<sup>465</sup>Yarg. 12. CD. 3.12.2014, 2778/24524 (Yayımlanmamıştır). Kararda sanığın eğitim verme yükümlülüklerindeki eksikliklerden, gaz bulunan ortamların havalandırılmasının sağlanmadığından, kazanların temizliğine dikkat edilmediğinden, giriş kapağının kilit sisteminin yetersiz olduğundan, talimatlara uyuşmasının denetimi için gerekli mekanizmanın kurulmadığından, tehlike anında işyerinde acil koruyucu ve müdahale ekipmanı bulundurmadığından da söz edilmektedir.

<sup>466</sup>Yarg. 12. CD. 14.1.2015, 2014/8008, 2015/339.

sonucuna varılmasında etkili olduğu fikri uyanmaktadır. Yine yukarıda işçilerin metan gazından etkilenerek öldüğü olaya ilişkin kararda da kazana giren ilk işçinin üç yıllık kıdemi olduğu ifade edilmiştir.

Yargıtay'ın olayda bilinçli taksir bulunduğuna yönelik temyiz itirazlarını reddettiği bir kararında, ilk derece mahkemesi şirketin müdürü ve ortağı olan sanığın patlayarak kazaya neden olan buhar kazanını yılda bir kontrol ettirmesi gerekirken yaklaşık beş yıl boyunca kontrol ettirmediği, kazanı ehil olmayan işçilerinin sorumluluğuna bıraktığı ve asli kusurlu olduğu sonucuna varmıştır.<sup>467</sup> Bir başka örnekte ise, baca gazı ve toz tutma ünitesinin yapım işinde işçiler çalışmaya devam etmekteyken ünitenin test edilmesi sırasında oluşan patlama nedeniyle bir işçinin yüksekten düşerek öldüğü olayda, ilk derece mahkemesi "*olay esnasında E. Firması adına çalışmalarını yönlendiren ve alınması gereken iş güvenliği tedbirlerini almayan, patlamaların ve yanmaların olduğunun farkında olmasına rağmen üniteyi doğru düzgün çalıştırmayan, sistemi çalıştırmak için patlama olduğunu bile bile işçilerin platformdan aşağı inmesini beklemeyen sanık A.T.'nin olayda asli kusurlu olduğu*"nu kabul etmiş ve maktulün ölümünden önce defalarca aynı mahiyette patlama olduğunu da ifade etmiştir. Sanıklar taksirle ölüme sebebiyet verme suçundan cezalandırılmıştır. Yüksek Mahkeme olayda bilinçli taksirin bulunduğu yönündeki temyiz itirazlarını reddetmiştir.<sup>468</sup> Bu iki kararda ifade edilmemekle beraber, kurallara aykırı olarak süregelen çalışmada daha önce kaza gerçekleşmemesinin sanıkların basit taksirle hareket ettiği sonucuna varılmasında etkili olmuş olabileceği düşünülebilir.

---

<sup>467</sup>Yarg. 12. CD. 28.4.2014, 8390/10170. Zonguldak 2. Ağır CM. 14.3.2013, 44/60 (Yayımlanmamıştır).

<sup>468</sup>Yarg. 12. CD. 14.1.2015, 2014/3069, 2015/317. Antalya 13. Asliye CM. 25.12.2012, 2009/1248, 2012/1155 (Yayımlanmamıştır).

*“Sanığın şantiye şefi olarak görev yaptığı inşaatta gece bekçisi olarak çalışan katılanın 29.9.2006 tarihinde akşam saat 19.00 sıralarında inşaatın birinci katında bulunduğu sırada duyduğu sesleri kontrol etmek için katta dolaşırken korkuluk demirlerinden aşağı düşerek vücudunda kemik kırığı oluşacak şekilde yaralandığı”* olayda Yargıtay Ceza Genel Kurulu sanığın basit taksirli olduğu sonucuna varmış, bu nedenle altı aylık şikâyet süresi geçtikten sonra yapılan şikâyetin hukuki sonuç doğurmayacağına karar vermiştir.<sup>469</sup> Bu olayda ise kazayı engellemekte yeterli olmasa da korkuluklara rağmen işçinin düşmesi sanığın basit taksirle hareket ettiğinin kabul edilmesinin gerekçesini oluşturmuş olabilir.

Kazaların çeşitli şekillerde gerçekleştiği başka örneklerde de olayda basit taksirin bulunduğu sonucuna varılmıştır: *“Dosya kapsamına göre müteahhit ve şantiye şefi olan sanıkların inşaatta kullandıkları su temini için açtıkları 1,25 metre derinlikteki su depolama havuzu ile ilgili tedbir almamaktan ibaret eylemlerinde bilinçli taksirin koşullarının oluşmadığı...”*<sup>470</sup> *“15 yaşında olan mağdurun sanığa ait işyerinde 3 gün önce çalışmaya başladığı, 20.02.2006 tarihinde cam kapağı olmayan enjeksiyon presine elini kaptırdığı, neticesinde basit tıbbi müdahaleyle giderilemeyecek ölçüde hayati fonksiyonlarını 4. derecede ağır şekilde etkiler biçimde ve sol eldeki yaralanmanın duylardan veya organlardan birinin işlevini sürekli şekilde yitirmesine neden olacak şekilde yaralandığı olayda bilinçli taksirin unsurlarının oluşmadığı gözetilmeksizin...”*<sup>471</sup> *“02.12.2005 tarihinde sanıklardan Z.A.Ş.’nin makine ve hafriyat işlerinden, sanık F.I.’nin şantiye işlerinden sorumlu olduğu B. İnş. Ltd.’ye ait M. ilçesi M. köyü sınırları içerisindeki şantiyede bulunan kayaların kırılması için patlatma yaptıkları sırada katılanlar A.I. ve İ.B.’nin yaralandıkları,*

<sup>469</sup>Yarg. 12. CD. 25.7.2014, 2012/12-1529, 2014/283 (Yayımlanmamıştır).

<sup>470</sup>Yarg. 12. CD. 5.12.2012 2011/4327 2012/7144, aktaran Topaç, 99.

<sup>471</sup>Yarg. 12. CD. 8.2.2012, 2011/18180, 2012/2229 aktaran Topaç, 102.

*E.T. isimli şahsın ise öldüğü olayda bilinçli taksirin bulunmadığı gözetilmeksizin...*<sup>472</sup> “Yasal mevzuat gereğince alınması gereken önlemlerin alınmaması, işyerinin kurallara uygun düzenlenerek işletilmemesi ile meydana gelen olayda bilinçli taksirin şartlarının oluşmadığı...”<sup>473</sup>

Yukarıda yer verilen Yargıtay kararlarından yola çıkılarak, iş kazalarında hangi hâllerde basit taksirin bulunduğuna dair bir genelleme yapmak güçtür. Ayrıca, kararlarda sanıkların neden bilinçli değil, basit taksirle hareket ettiği sonucuna varıldığına dair açık bir değerlendirmeye her zaman yer verilmemesi bu tür bir değerlendirmenin yapılmasını daha da zorlaştırmaktadır. Ancak anılan kararlardan birtakım sonuçlara varılacak olursa, işçinin talimatlara aykırı davrandığı, kusurlu bulunduğu durumlarda sanığın basit taksirle hareket ettiği sonucuna varıldığı görülmektedir. Sonuç olarak, yukarıda bilinçli taksir konusu ele alınırken yer verilen kararlara konu olan durumlar dışında Yüksek Mahkemenin iş kazalarında basit taksiri temel aldığı düşünülebilir.

## **2. Kast**

Kastın varlığı için doğacak neticenin bilinmesi ve istenmesi gerekmektedir. İşveren ve işveren vekillerinin işçilerin ölümü veya yaralanması bakımından kasıtlı olduğu bir durum iş kazası kavramının dışına çıkacaktır; zira bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasının unsurlarından biri dıştan gelen olayın istenilmemesidir. Bu kısımda iş kazalarında ortaya çıkabilme ihtimali bulunan olası kast ile iş kazaları bakımından ortaya çıkma ihtimali son derece sınırlı olan kasten öldürme ve yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi suçları ele alınacaktır.

<sup>472</sup>Yarg. 12. CD. 10.7.2012, 2843/17825, aktaran Topaç, 103.

<sup>473</sup>Yarg. 12. CD. 17.1.2012 2011/4750 2012/14 aktaran Topaç, 106.

## a. Olası kast

### aa. Kavram

Ceza Kanununun 21. maddesinin 2. fıkrasına göre, “*Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemi halinde olası kast vardır. Bu halde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda müebbet hapis cezasına, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar hapis cezasına hükümlenir; diğer suçlarda ise temel ceza üçte birden yarısına kadar indirilir.*”<sup>474</sup> Madde gerekçesinde madde metnine bu tanıma ek olarak “*Diğer bir deyişle, fail unsurların meydana gelmesini kabullenmektedir.*” ifadesine yer verilmiştir. Öğretideki bir tanıma göreyse olası kast “*kişinin, bir davranışına bağlı olarak ortaya çıkabilecek, ihtimal dâhilindeki neticenin meydana gelme tehlikesini davranışlarını gerçekleştirirken kabullenmesidir.*”<sup>475</sup> Yani fail asıl olarak amaçladığı neticenin yanında gerçekleşebilecek başka neticeleri de öngörmekle beraber bunları göze almakta, “*olursa olsun*” diye düşünmektedir.<sup>476</sup> Kastta ise fail suçun gerçekleşeceğini açıkça tasavvur eder.<sup>477</sup>

Olası kastta failin başka bir amaca yönelen davranışının sonucunda gerçekleşmesi muhtemel ve fail tarafından öngörülen neticenin, esas davranışının zorunlu neticesi olmaması gerekmektedir. Örneğin, motosiklette beraberinde bir kişiyle giden hasmını öldürmek için fail motosikleti havaya uçuracak cinsten bir silah kullanacak olursa hasmın beraberindeki yolcunun da ölmesi kaçınılmaz olduğu için

---

<sup>474</sup>Tanımın bilinçli taksir tanımından farklı olmadığı ve yanlış olduğu, bu nedenle olası kastın tanımı için öğretici ve geçmiş uygulamaya itibar edilmesi gerektiği yönünde bkz. *Hafizoğulları/Özen*, 278. Yasadaki olası kast tanımında neticeye kayıtsız kalma veya neticeyi kabullenme yönünde bir ifadeye yer verilmemesinin bilinçli taksir ve olası kast arasındaki ayrımı güçleştirdiği ancak madde gerekçesinde kabullenmeye yer verilmesinin bu mahzuru giderdiği yönünde, *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 302.

<sup>475</sup>*Karakehya*, 121.

<sup>476</sup>*Centel/Zafer/Çakmut*, 351. *Koca/Üzülmez*, 156. *Zafer*, 216.

<sup>477</sup>*Centel/Zafer/Çakmut*, 351.



suç kasten işlenmiştir. Buna karşılık motosiklet üzerinde giden hasmına normal bir silahla ateş ederken beraberindeki yolcuyla da vurabileceğini öngörüyorsa ve buna rağmen davranışından vazgeçmiyor, yolcunun ölme ihtimaline kayıtsız kalıyorsa o zaman failin olası kastla hareket etmektedir.<sup>478</sup> Yani olası kastta, kişi neticeleri olası görmekle beraber bunların gerçekleşmemesi için de özel bir çaba sarf etmemektedir.<sup>479</sup>

Olası kast ancak neticeyle belirlenir.<sup>480</sup> Yargıtay Ceza Genel Kurulu da bu hususu şu şekilde ifade etmiştir: “Failin kasten hareket etmiş sayılabilmesi için tipe uygun hareketi ve neticeyi zihninde canlandırmış, öngörmüş olması gerekir. Fakat düşünme ve öngörme, bilme ve isteme demek olmadığından, kastın bulunduğu kabul edilmesi için ikinci bir inceleme daha yapmak gerekir. Belirli olmayan kast ancak netice ile belirlenir. İkinci derecede neticeler, maksadı oluşturan neticenin gerçekleşmesi bakımından zorunlu iseler, yalnız onların faile yüklenmesi uygun olur.”<sup>481</sup> Neticenin olası kastı belirlemesi sonucunda teşebbüs hükümlerinin olası kastta uygulanmayacağı sonucuna varılmaktadır.<sup>482</sup> Yargıtay uygulaması da ağırlıklı olarak olası kast halinde teşebbüsün mümkün olmadığı yönündedir.<sup>483</sup>

#### **bb. Olası kastın bilinçli taksirle karşılaştırılması**

Bilinçli taksir ve olası kastın birbirinden somut olaylarda ayrılması güçlük arz etmektedir. Neticenin fail tarafından öngörüldüğü durumlarda bilinçli taksirle mi

---

<sup>478</sup>Karakehya, 134.

<sup>479</sup>Özgenç, 240.

<sup>480</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 353. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 304.

<sup>481</sup>Yarg. CGK. 3.6.1985, 83/330, aktaran Centel/Zafer/Çakmut, 353.

<sup>482</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 353. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 304.

<sup>483</sup>Karakehya, 140.

yoksa olası kastla mı hareket ettiğinin belirlenmesi gerekmektedir.<sup>484</sup> Bilinçli taksirin varlığı hâlinde fail öngördüğü sonucu istememektedir. Ancak failin neticeyi istememesinin tek başına yeterli olmadığı, bilgisi, tecrübesi, yeteneği, eğitim, ustalığı veya neticenin meydana gelmemesine yönelik çabası gibi birtakım sebeplerin varlığının da bulunması gerektiği ifade edilmektedir, bu hâller somut olayda gerçekleşmemişse fiilin olası kastla işlendiği sonucuna varılmaktadır.<sup>485</sup> Olası kastta ise fail suç teşkil eden neticeyi öngörmesine rağmen hareketine devam etmekte, esas amacına ulaşmayı öncelemektedir.<sup>486</sup> Dolayısıyla failin, öngördüğü netice karşısında kayıtsız kaldığını ifade etmek mümkündür.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu ise bir kararında olası kast-bilinçli taksir ayırımına ilişkin olarak şu ifadeleri kullanmıştır: “*Gerek olası kastta gerekse bilinçli taksirde, sonuç fail tarafından öngörülmektedir. Bilinçli taksirde, öngörülen ve gerçekleşen netice istenmemekte, olası kastta ise istenmemesine rağmen fail tarafından kabullenilmektedir. Olası kastta fail, öngördüğü sonucun meydana gelmesini kabullenip, sonucun meydana gelmemesi için herhangi bir önlem almazken, bilinçli taksirde fail neticeyi öngörmesine rağmen, şansa veya başka etkenlere hatta kendi beceri veya bilgisine güvenerek, öngörülen sonucun gerçekleşmeyeceği inancıyla hareket etmektedir.*”<sup>487</sup> Bu kararda Yüksek Mahkeme failin elinde bulunmayan şansa güvenmenin de neticenin gerçekleşmeyeceğine dair inancın geçerli bir dayanağı

---

<sup>484</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 369. Karakehya, 120. Olması gereken hukuk bakımından olası kast ve bilinçli taksire yasada yer vermek yerine hâkime kusurun şekline göre cezanın alt ve üst sınırlar içinde belirlenmesi konusunda imkân verilmesi gerektiği yönünde, Özbek ve diğerleri, 507.

<sup>485</sup> İçel, 194. Centel/Zafer/Çakmut, 365. Karakehya, 155-156. Alman Federal Mahkemesi kararlarından yola çıkılarak failin tehlikenin gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen planına devam edip etmediği, tehlikenin meydana gelmesini fiilen önleyecek tedbirlerin alınıp alınmadığı, neticenin tesadüfe bırakılıp bırakılmadığı gibi durumların neticenin kabullenilmesinin tespiti bakımından dikkate alınabileceği yönünde Koca/Üzülmez, 162.

<sup>486</sup> İçel, 194.

<sup>487</sup> Yarg. CGK. 6.7.2010, 8-51/162. Aynı yönde Yarg. CGK. 23.9.2014, 1-314/389, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

olarak kabul etmiştir.<sup>488</sup> Failin şansına güvenmesinin dış dünyaya yansımalarının tespiti ise yeteneğine, tecrübesine güvenmesi veya neticenin meydana gelmemesi için çaba sarf etmesine göre daha zordur. Dolayısıyla failin sadece şansına güvendiği durumlarda, neticenin gerçekleşmeyeceği yönünde salt bir ümitten öteye geçen kuvvetli bir kanaate sahip olmasının mümkün olmayacağı düşünülebilir. Bu ise, özellikle şansın söz konusu olduğu hâllerde bilinçli taksir ve olası kast arasındaki ayrımın birtakım objektif ölçütlere göre tespitinin güçleşmesi ve zaten birbirinden ayrılması oldukça zor olan olası kast ile bilinçli taksir arasındaki ince sınırın daha da muğlaklaşmasına neden olabilecektir.

Olası kast ve bilinçli taksir ayrımının yapılmasında neticenin kabullenilmesine ilişkin değerlendirmedeki farklılıkların varılacak sonuç üzerindeki etkisini görmek için Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin bir kararı ile karardaki karşı oy yazısına yer vermek faydalı olacaktır. Karara konu olayda, Devlet Su İşleri tarafından taşkın koruma duvarı yapımı işi bir limitet şirkete verilmiş, işin projede bitirileceğinin öngörüldüğü tarihten önce meydana gelen sel nedeniyle inşa edilen bentlerin yıkılması sonucunda beş kişi ölmüş ve birden çok kişi de yaralanmıştır. İlk derece mahkemesi şirketin ortağı ve şirketi ayrı ayrı temsile yetkili ortakların taksirle öldürme suçundan mahkûmiyetine karar vermiştir. Temyiz üzerine dosyayı inceleyen 12. Ceza Dairesi ise olayda olası kastın unsurlarının bulunduğu sonucuna varmıştır. Kararda *“sanıkların dosya içeriği ve tüm bilirkişi raporlarındaki belirlemelere göre yukarıda sayılan olumsuzluklara rağmen muhtemel tehlikeli neticeleri göze almak ve hatta kabullenmek suretiyle yapıları hatalı ve hileli olarak inşa ettikleri, idarece şartnameye uygun yapılmadığı tespit edilen taşkın koruma duvarlarının 2 kez*

---

<sup>488</sup>Bilinçli taksirde şans unsuruna yer veren kararlar örnekleri için bkz. yukarıda §4,III,1,e,bb,aaa.

*yıktırılmasına rağmen kullanılmış kötü malzemeyi örtmek için bentlere beton sıva yaparak idarenin denetimini engelledikleri, böyle bir olayda öngörülmele birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmemekte, bunun da ötesine geçilerek ve bilinçli taksir unsurları aşılarak, bu şekildeki imalatın projede öngörülen debiyi dahi aşmayan böyle bir taşkına sebep olabileceğini öngörmelerine rağmen ‘olursa olsun’ düşüncesi ile hareket ederek hatalı ve hileli inşai faaliyetlerine devam ettikleri; gerçekleşen bu neticeden olası kasıtlarıyla sorumlu tutulmaları gerektiği ve olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden” hüküm kurulması yasaya aykırı bulunmuştur.*

Karara muhalif üyenin karşı oy yazısında ise, olayda kabullenmeden söz edilemeyeceği ve bilinçli taksirin söz konusu olduğu ifade edilmektedir: *“yapılan inşaat işinde nihai amacın insan hayatının ölümden ve tehlikelerden korunmasını sağlamaktır. Sanıklar da bu amacı gerçekleştirmeye yönelik sekileri yapan kişilerdir. Dolayısıyla bu ıslah sekilerini yaparken sekilerin yıkılması sonrası dere aşağısındaki yerleşim yerlerinin sular altında kalıp insanların ölmesi konusunda ölürse ölsün düşüncesiyle hareket ettikleri söylenemez. Sanıkların bu şekilde bir düşünceye sahip oldukları düşünülemeyecek olduğuna göre sanıkların olası kastla öldürme suçunu işledikleri de kabul edilemez. Yine sanıkların inşaat işindeki kusurları bütün bilimsel verilerle ortaya konulmuş olduğundan bir kısım katılanların ve tanıkların olay öncesine yönelik sübjektif değerlendirmeleri olan beyan delillerine dayanılarak da sanıkların olası kastla hareket ettikleri ileri sürülemez. Sanıkların ihale ile düşük fiyata aldıkları ıslah sekilerini yapma işini ucuz mal edebilmek için betonlama işini standartlara uygun yapmadıkları, sanık K.S.’nin inşaat mühendisi olduğu da gözetildiğinde kalitesiz yapılan ıslah sekilerinin herhangi bir sel felaketi anında*

*yıkılabileceklerini sübjektif olarak öngördüklerinden sanıkların bu olayda bilinçli taksirle birden çok kişiyi öldürme suçunu işledikleri kanaatine varılmıştır.*"<sup>489</sup>

Yüksek Mahkeme, kararında yapılan inşaat işinin hileli olarak ve bu durumun idareden gizlenmesi için özel bir çaba sarf edilerek gerçekleştirildiği olayda, artık meydana gelebilecek taşkını öngörmelerine rağmen "olursa olsun" düşüncesiyle hareket ettikleri sonucuna varmıştır. Muhalif üye ise nihai amacı insan hayatını taşkınların verebileceği zararlardan korumak olan bir inşaat işini üstlenen kişilerin ölüm neticesi bakımından olası kastla hareket edemeyeceği ancak sanıkların inşa edilen kalitesiz duvarların yıkılabileceğini öngördükleri görüşündedir. Aslında hem daire hem de üyenin sanıkların yaptıkları kalitesiz inşaatın yıkılabileceğini öngördüğü üzerinde hemfikir olduğu anlaşılmaktadır. Burada belirlenmesi gereken öngörülen bu neticeye rağmen inşaat işinin bu şekilde yapılmasının, duvarların yıkıldığı durumda somut olayda gerçekleşmiş olan ölüm ve yaralanma neticelerini kabullenmek anlamına gelip gelmeyeceğidir. *"Olası kast varsayımında iradenin tespiti çok zordur. Zira neticenin gerçekleşmesi failin amacı değildir; fail fiili gerçekleştirmek istediğine dair doğrudan 'temsil araçları' sunmaz. Bu hâlde ise failin faile bir anlamda yüklenmesi gerekir. Bu hâlde iradi davranış bir seçime işaret eder ve bu seçim, sadece arzu edilen neticeleri değil, öngörülebilen ve failin davranışıyla nedensellik bağı içinde olan neticeleri de kapsar. Olası kastta neticeye yönelik kabullenmeye dayalı iradi tercih vardır. Taksirde ise failin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışından söz edilebilir.*"<sup>490</sup> Bu bakış açısıyla 12. Ceza

Dairesinin kararı isabetlidir; kişilerin can güvenliğinin sağlanması için inşa edilen duvarların bu amacı yerine getirmeye uygun olmayan şekilde hileli olarak inşa

<sup>489</sup>Yarg. 12. CD. 1.3.2013, 2012/11165, 2013/4980 (Yayımlanmamıştır).

<sup>490</sup>Demuro, Gian Paolo: "Sulla Flessibilita Concettuale del Dolo Eventuale", Diritto Penale Contemporaneo, 1/2012, 143-145; aktaran Taşkın, 25.

edildiği ve bu hilelerin idareden gizlendiği bu örnekte, faillerin hileli inşaat şeklindeki hareketiyle nedensellik bağı içindeki ölüm neticesinin öngörülmediğini ve kabullenilmediğini düşünmek güçtür.

### **cc. Olası kastın iş kazaları açısından değerlendirilmesi**

Olası kastın iş kazalarında ortaya çıkmasına ilişkin görüşleri iki ana grupta toplamak mümkündür. Öğretide bir grup yazara göre, bu kast türünün iş kazalarında ortaya çıkma olasılığını düşüktür ve ancak istisnai hâllerde söz konusu olabilir. Öte yandan bir grup yazar ise, iş kazalarını adeta kural olarak taksirli sorumluluk kapsamında kabul edilmesini eleştirmektedir.

Öğretide bir görüşe göre işçilerin maruz kalabileceği tehlikeleri öngören işveren veya işveren vekilinin bu duruma kayıtsız kalması düşünülemeyeceğinden olası kast hâlinin iş kazaları bağlamında ortaya çıkma olasılığı düşüktür. Ancak yazar, neticenin öngörüldüğü hallerde işveren veya işveren vekilinin sorumluluğunun bilinçli taksir düzeyinde kalabilmesi için gereken yetenek, deneyim gibi bu inancını haklı gösterecek koşulların bulunmaması hâlinde faillerin olası kastla sorumlu tutulabileceğini de ifade etmektedir.<sup>491</sup> Benzer bir görüş ise “ölürse ölsün” şeklinde özetlenebilecek olası kastın iş kazaları bağlamında son derece istisnai olarak uygulanabileceğini ifade etmektedir.<sup>492</sup>

Bir diğer görüşe göre ise, iş kazaları bakımından otomatik olarak taksirli sorumluluk alanına gitmek doğru değildir ve olası kast da değerlendirilmelidir. Buna göre, işverenin işçilerin vücut bütünlüğünün zarara uğramasını istemeyecek olması iş kazaları bağlamında kastı bertaraf etmektedir. Ancak işveren farkında olduğu, kendisine bildirilen birtakım tehlikeler karşısında hiçbir önlem almamışsa, bu

---

<sup>491</sup> Akın, Cezai Sorumluluk, 219.

<sup>492</sup> Özdemir, 615.

risklere rağmen faaliyetine devam etmeyi önemsemişse ve burada risklerin gerçekleşmeyeceğine dair samimi bir bilgisizliği, tecrübesizliği yoksa ya da birtakım ek önlemler alma yoluna gitmemişse olası kastın varlığı sonucuna varılmaktadır.<sup>493</sup>

Benzer bir görüş, günün koşullarının çok gerisinde bir teknolojiyle gelen uyarılara rağmen önlem alınmaksızın üretime devam edilmesi durumunda ortaya çıkabilecek ölüm neticesinin öngörülmesi gerektiğini; işveren için daha az maliyetle daha çok üretim yapma amacı karşısında ortaya çıkabilecek yaralanma ve ölüm gibi neticeler önemsiz kalmışsa işverenin neticenin meydana gelme riskinin kabul ettiğini düşünmek gerektiğini ifade etmektedir.<sup>494</sup>

Yargıtay'ın bir maden kazasında faillerin olası kastla hareket ettikleri sonucuna vardığı bir kararında şu ifadelere yer verilmiştir: *“dosya içeriği ve tüm bilirkişi raporlarındaki belirlemelere göre; bu iş kolunda deneyimli olan sanıkların 2006 yılından beri işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu gözardı ederek, defterlerde bile bu hususa yer vermeyerek önceki denetimlerde defalarca istenmiş olan ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmayıp düzenli olarak kullanılmasını sağlamayarak, hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi temin edip kullanılmayarak, işletmede Küldesak (havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkanı bulunmayan) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini göz ardı edip; 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yapılması dolayısıyla yeterli ve uygun*

---

<sup>493</sup>Yenidünya, yayımlanmamış tebliğ.

<sup>494</sup>Taşkın, 25. Benzer yönde Ertan/Ozansü, 15. Yazarlar, diğer unsurların da varlığı hâlinde, bilinen risklere rağmen ne pahasına olursa olsun üretimi devam ettirme iradesinin olası kastın varlığını ortaya koyabileceği belirtilmektedir.

düzye de havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, ocakta grizu olduğunu bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri gibi ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına aldırılmayarak, ocak içinde kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmeyip ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemeyerek, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgelettirmeyerek, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda öngörölmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünölen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, "olursa olsun" düşöncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği ve olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden, yazılı şekilde hüküm kurulması kanuna aykırı"dır.<sup>495</sup> Kararda ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 1990 – 2009 yılları arasındaki teftiş raporlarına da yer verilmiştir ve bu raporlarda aynı tespitlerin defaatle yapıldığı görölmektedir. Burada, faillerin tekrarlanan uyarılara rağmen üretimi uzun yıllar boyunca aynı şekilde sürdürmesi ve durumu gizleme çabasının tespiti karşısında olası kastın öngörme unsurunun gerçekleştiği kuşkusuzdur. Bilinçli

---

<sup>495</sup>Yarg. 12. CD. 14.11.2013, 2012/21104, 2013/25712 (Vurgu tarafımdan eklenmiştir).



taksirle hareket edildiğinin kabul edilebilmesi için failin neticenin gerçekleşmeyeceğine dair sübjektif inancının objektif olarak da kabul edilebilir, makul görülebilir olması gerektiği yönündeki öğreti görüşünden hareketle<sup>496</sup> olayda bu tür objektif bir durumun da bulunmadığı düşünülebilir. Ancak Yargıtay'ın yukarıda da yer verilen birtakım başka kararlarında failin bilinçli taksirle hareket ettiğini kabul ederken şansına güvenmesinin de bu kapsamda sayılması karşısında, mevcut olayda da failerin geçmişten beri kurallara aykırı işlettikleri madende bu tür bir kazanın meydana gelmemiş olmasından hareketle gelecekte de kazanın meydana gelmeyeceğini düşünerek, yani geçmişe ve şansa güvenerek hareket ettiği sonucuna varmanın mümkün olup olmadığı da tartışılabilir. Önceden de ifade edildiği gibi bilinçli taksir bakımından şans unsurunun neticenin meydana gelmeyeceğine dair inanca bir dayanak olarak kabul edilmesi, bilinçli taksir-olası kast farkını belirlemeyi güçleştirmektedir. Bir yandan bilinçli taksirle ilgili kararlarda söz konusu içtihat sürdürülür bir yandan da bu gibi olaylarda olası kastın bulunduğu yönünde karar verilecek olursa olası kastın kabul edildiği kimi hallerde bilinçli taksir ihtimalinin nasıl bertaraf edildiği anlaşılacaktır.

**dd. Olası kastın ceza hukukundaki diğer bazı kurumlarla ilişkisi ve iş kazaları bakımından değerlendirilmesi**

**aaa. Öldürme ve yaralama suçlarının nitelikli hâlleri**

İş kazası sonucunda ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçları bakımından yalnızca mağdurun niteliğinden kaynaklanan nitelikli haller söz konusu olabilir. Bunlar kasten öldürme bakımından suçun üstsoy veya altsoydan birine ya da eş veya

---

<sup>496</sup>Karakehya, 157.

kardeşe, çocuğa, gebe olduğu bilinen kadına karşı işlenmesidir (TCK 82/1-d, e, f). Kasten yaralama suçu bakımındansa üstsoya, altsoya, eşe veya kardeşe karşı işlenmesi söz konusu olabilir (TCK 86/3-a). Bir işyerinde işverenin hükümlerde yer alan akrabalık ilişkisine sahip olduğu kişileri, çocukları veya gebe olduğunu bildiği bir kadını istihdam etmesi mümkündür. İşverenin ölümlü bir iş kazasında olası kastla hareket ettiği sonucuna varıldığı bir durumda bu nitelikli hallerin uygulanıp uygulanmayacağını belirlemek gereklidir. Ceza Kanununun 22. maddesinin 2. fıkrasında olası kast hâlinde failin ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda müebbet hapis cezasına çarptırılacağı belirtilmektedir. Fıkra da herhangi bir ayırım yapılmadığına göre kasten öldürme suçunun nitelikli hallerine de ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası uygulanacağından işyerinde mağdurda ilgili hükümlerde yer alan nitelikler bulunuyorsa suçun nitelikli haline göre ceza verilmesi gerektiği sonucuna varılabilecektir.<sup>497</sup>

### **bbb. Neticesi sebebiyle ağırlaşan suçlar**

Ele alınması gereken bir diğer konu da neticesi sebebiyle ağırlaşan suçlarla olası kast arasındaki ilişkidir. Neticesi sebebiyle ağırlaşan suçlarda failin kastettiğinden daha ağır veya farklı bir netice gerçekleşmektedir. Ceza Kanununun 23. maddesine göre *“Bir fiilin, kastedilenden daha ağır veya başka bir neticenin oluşumuna sebebiyet vermesi halinde, kişinin bundan dolayı sorumlu tutulabilmesi için bu netice bakımından en azından taksirle hareket etmesi gerekir.”* Fiilin istenenden farklı veya daha ağır neticeye sebebiyet vermesi bakımından gerçek ve gerçek olmayan neticesi sebebiyle ağırlaşmış suç ayırımı ortaya çıkmaktadır. İş kazaları bağlamında önem arz eden suç tipi ise neticesi sebebiyle ağırlaşmış yaralamadır (TCK m. 87). Bu suç

---

<sup>497</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 353. Artuk/Gökçen/Yenidiünya, 304.

üzerinden gerçek ve gerçek olmayan neticesi sebebiyle ağırlaşmış suç örneklenecek olursa, maddenin ilk üç fıkrasında yer alan hallerde failin kastettiğinden daha ağır bir neticeye sebep olması yer almaktadır ve bu haller gerçek neticesiyle ağırlaşmış suç olarak değerlendirilmektedir. Maddenin dördüncü fıkrasında ise kasten yaralama sonucunda ortaya çıkan ölüm yer almaktadır ve burada kastedilenden başka bir suçun neticesi ortaya çıktığından bu durum gerçek olmayan neticesi sebebiyle ağırlaşmış suça örnek teşkil etmektedir.<sup>498</sup> Olası kast durumunda da bu hükmün uygulama bulup bulmayacağı belirlenmesi gereklidir. Bir görüşe göre 23. maddede genel olarak kasttan bahsedildiği için temel suç tipinin olası kastla işlenmesi yeterlidir.<sup>499</sup> Bir diğer görüşe göre ise, temel suç tipi kastla işlenebilir, meydana gelen daha ağır veya başka netice ise olası kast, bilinçli taksir veya basit taksirle işlenebilir.<sup>500</sup> Yargıtay'ın ise olası kastla işlenen yaralama suçunda neticesi sebebiyle ağırlaşmış yaralamaya ilişkin 87. madde hükmünü uyguladığı kararları mevcuttur. Bu hâlde ceza belirlenirken önce 87. maddedeki artırma ardından olası kasta ilişkin indirim yapılmalıdır. *“Sanığın, mağdurları olası kastla yaraladığı, ancak kasten yaralama suçunun, 87. maddede düzenlenen nitelikli hallerinin gerçekleştiği, 61/4. maddeye göre suçun temel şekline nazaran daha ağır veya daha az cezayı gerektiren birden fazla nitelikli hallerin gerçekleşmesi durumunda; temel cezada önce artırma sonra indirme yapılacağından cihetle, 21/2. maddede düzenlenen olası kasta ilişkin indirimin kasten yaralama suçlarının nitelikli hallerinden sonra uygulanması gerektiği gözetilmeden, 86/1. madde üzerinden indirim yapılarak fazla ceza tayini”*

---

<sup>498</sup> Özen, 225-226.

<sup>499</sup> Doğan, 23.

<sup>500</sup> Özen, 229.

yasaya aykırı bulunmuştur.<sup>501</sup> O hâlde iş kazaları sonucunda ortaya çıkan yaralama suçlarında olası kastın bulunduğu sonucuna varıldığı durumlarda 87. maddenin de koşulları varsa uygulanması gerekecektir.

### **ccc. İştirak**

Türk Ceza Kanununun 40. maddesinin 1. fıkrasına göre “*Suçta iştirak için kasten ve hukuka aykırı işlenmiş bir fiilin varlığı yeterlidir. Suçun işlenişine iştirak eden her kişi, diğerinin cezalandırılmasını önleyen kişisel nedenler göz önünde bulundurulmaksızın kendi kusurlu fiiline göre cezalandırılır.*” Yasadaki ifade, olası kast hâlinde iştirak hükümlerinin uygulanmasını engelleyici nitelikte değildir. Olası kastla hareket eden failer neticeyi meydana getirmek için bir araya gelmemiş olsa da ortaya çıkabilecek neticeyi öngörmelerine rağmen davranışlarını sürdürmekte, neticeyi kabullenmektedir. Bunun ise iştirakin manevi unsurunu yerine getirmek için yeterli olduğu ifade edilmektedir.<sup>502</sup> Bu görüş benimsendiğinde iş kazaları bağlamında da işveren ve işveren vekillerinin olası kastla hareket ettiğinin kabul edildiği hâllerde iştirak hükümlerinin de uygulanması gerekecektir.

### **b. Kasten öldürme ve yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi suçları**

Türk Ceza Kanununun 83. maddesinde kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi suçu yer almaktadır. Bu hükme göre “*1) Kişinin yükümlü olduğu belli bir icrai davranışı gerçekleştirmemesi dolayısıyla meydana gelen ölüm neticesinden sorumlu tutulabilmesi için, bu neticenin oluşumuna sebebiyet veren yükümlülük ihmalinin icrai davranışa eşdeğer olması gerekir. 2) İhmali ve icrai davranışın*

<sup>501</sup>Yarg. 1. CD. 13.7.2009, 4515/4590. Olası kastla yaralama suçunda TCK 87'deki hallerin gerçekleştiği hallere ilişkin karar örnekleri için bkz. Yarg. CGK. 10.12.2013, 2012/1-1572, 2013/600. Yarg. 1. CD. 26.2.2013, 2012/4489, 2013/1435. Yarg. 1. CD. 28.1.2009, 2008/4895, 2009/264. Yarg. 1. CD. 6.10.2009, 2008/7369, 2009/5661. Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>502</sup>Karakehya, 143-144. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 603.

*eşdeğer kabul edilebilmesi için, kişinin; a) Belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanuni düzenlemelerden veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması, b) Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturması, gerekir. 3) Belli bir yükümlülüğün ihmali ile ölüme neden olan kişi hakkında, temel ceza olarak, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi yıldan yirmibeş yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine onbeş yıldan yirmi yıla kadar, diğer hallerde ise on yıldan onbeş yıla kadar hapis cezasına hükmolunabileceği gibi, cezada indirim de yapılmayabilir.”*

Bu hükmün ilk bakışta iş kazalarına uygulanabileceği düşünülebilir. Zira iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı işverene bu alanda önlem alma yükümlülükleri getirmekte ve bu önlemlerin alınmamasının hükmün ikinci fıkrasının (a) bendi anlamındaki ihmali davranış anlamına gelebileceği kanaati uyanmaktadır. Ne var ki, hüküm kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesini düzenlemektedir. Dolayısıyla failde kişiyi öldürme yönünde bir kastın bulunması ve bunun icrai değil ihmali bir hareketle işlenmesi aranmaktadır. Bu konuda sıkça verilen bir örnek hayatta kalması için ilaç alması gereken bir hastanın ilaçlarının onu öldürmek amacıyla verilmemesidir. İşverenin belirli bir işçiyi öldürmek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması gibi uç bir örnek düşünülebilecek bile olsa artık bu iş kazası kavramının dışına çıkacaktır. 83. maddenin 2. fıkrasının (b) bendindeki durumun ise iş kazaları bakımından ortaya çıkabileceği örneği tahayyül etmek ise nispeten kolaydır. İşyerinde iş kazası geçirerek yaralanan bir işçinin ilk yardım alması ve tedavi görmesi için gerekli davranışları gerçekleştirilmeyerek ölümüne

sebebiyet veren işveren bakımından bu hükmün uygulanması gerekecektir.<sup>503</sup> Nitekim maddenin gerekçesinde de taksirle bir trafik kazasına neden olan kişinin, kaza sonucunda yaralanan kişilerin bir an önce tedavi edilmelerini sağlamaması örnek gösterilmiştir.<sup>504</sup> Ancak bu noktada failin, somut olayın şartları içinde ağır neticeyi engelleme yükümlülüğünü yerine getirebilecek durumda olması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.<sup>505</sup> Örneğin işyerinde gerekli iş güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle bir patlama gerçekleşmiş ve işveren de patlamada ağır yaralanmışsa veya yaşadığı şoktan dolayı bilincini yitirmişse, yaralanan işçiler bakımından daha ağır olan ölüm neticesini önleme yükümlülüğü altında olmayacaktır. Bu tür bir örnekte sorumluluğun 83. maddeye göre değil olayın koşullarına göre basit taksir, bilinçli taksir veya olası kastla öldürmeye göre belirlenmesi gerekecektir.

### **3. Kusurluluğu etkileyen hâllerin iş kazaları bağlamında ortaya çıkma olasılığı**

Suçun manevi unsuru bakımından incelenmesi gereken bir diğer konu da kusurluluğu etkileyen hâllerdir. Söz konusu hâllerin suçun hangi unsuruna etki ettiği konusunda bir görüş birliği yoktur; kimi yazarlara göre nedensellik bağı, kimilerine göre hukuka aykırılık, kimilerine göre kusurluluk etkilenmektedir; ancak hangi görüş benimsenirse benimsensin sonuç olarak suç etkilenmekte veya ortadan

---

<sup>503</sup> Akın, Cezai Sorumluluk, 220-221.

<sup>504</sup> Ceza Kanununun 83. maddesinin gerekçesinin ilgili kısmı şu şekildedir: “Bu konudaki üçüncü gruba, öngelen tehlikeli fiilden kaynaklanan neticeyi önleme yükümlülüğü oluşturmaktadır. Örneğin, taksirle bir trafik kazasına neden olan kişi, kaza sonucunda yaralanan kişilerin bir an önce tedavi edilmelerini sağlama konusunda bir yükümlülük altına girmektedir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi sonucunda yaralı kişinin ölmesi hâlinde, bu neticeden dolayı kazaya sebebiyet veren kişiyi de sorumlu tutmak gerekir.”

<sup>505</sup> Soyaslan, Özel Hükümler, 150. Özbek ve diğerleri, 164.

kalmaktadır.<sup>506</sup> Burada her bir hâl kısaca açıklanacak ve iş kazaları bakımından ortaya çıkma ihtimali ele alınacaktır.

**a. Zorlayıcı neden (mücbir sebep)**

Zorlayıcı nedende netice öngörülün veya öngörülmesin fail iradesi dışında hareket etmeye zorlanmaktadır ve bu hareketi yapmayı istememektedir; ancak başka türlü hareket de edememektedir.<sup>507</sup> Kişinin karşı koyamayacağı dış kuvvet doğal olay veya insan tarafından gerçekleştirilen ve etkisi doğal olaylara yaklaşan olaylar olabilir.<sup>508</sup> Zorlayıcı nedeni kaza/tesadüf ve zorunluluk hâlinde ayırmak gerekir. Ceza hukuku anlamında kaza ve tesadüfte failin veya üçüncü bir kişinin neticeyi öngörmesi mümkün değildir; failin iradesinden de söz edilemez. Oysa zorlayıcı nedenin varlığı hâlinde fail iradesine aykırı şekilde hareket etmeye zorlanmaktadır.<sup>509</sup> Zorda kalma durumunda ise kişi bu durum karşısında suç işleme yetkisine sahip olmakla beraber suç işlememe imkânı da mevcuttur.<sup>510</sup> İş kazaları bakımından failin hareketi gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamak şekilde ortaya çıkar; zorlayıcı bir nedenden dolayı önlemin alınamayacağı örnekleri düşünmek ise oldukça güçtür. İşletmenin mali olanaklarının yetersizliği, işverenin iflasın eşiğinde olması, işletmenin büyüklüğü gibi nedenlerle gözetim görevinin yerine getirilmesinin güç olması gibi sebeplerin zorlayıcı neden kapsamında ele alınamayacağını ifade etmek gerekir.<sup>511</sup> İş sağlığı ve güvenliğine tehdit oluşturduğu için acil olarak değiştirilmesi gereken bir makinenin, örneğin patlamak üzere olan bir buhar kazanının, yolların doğal bir afet sebebiyle kapalı olmasından dolayı değiştirilememesi gibi bir örnek de

---

<sup>506</sup> *Sancar/Köprülü*, 289.

<sup>507</sup> *Sancar/Köprülü*, 290. *Soyaslan*, 455.

<sup>508</sup> *Centel/Zafer/Çakmut*, 405.

<sup>509</sup> *Sancar/Köprülü*, 289-290.

<sup>510</sup> *Centel/Zafer/Çakmut*, 405.

<sup>511</sup> *Bıyıklı*, 179.

yine zorlayıcı neden içerisinde değerlendirilemez. Zira işverenin işçiyi can güvenliği olmadan çalıştırmak yerine gerekli önlemler alınana dek üretime ara vermesi mümkündür.

### **b. Cebir (şiddet ve tehdit)**

Türk Ceza Kanununun 28. maddesine göre “*Karşı koyamayacağı veya kurtulamayacağı cebir ve şiddet veya muhakkak ve ağır bir korkutma veya tehdit sonucu suç işleyen kimseye ceza verilmez. Bu gibi hallerde cebir ve şiddet, korkutma ve tehdidi kullanan kişi suçun faili sayılır.*” Burada kişiye karşı şiddet kullanılması durumunda maddi cebir, tehditle zorlama olması durumunda manevi cebir vardır. İş kazaları bakımından işveren veya işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almama yönünde maddi veya manevi cebirle karşılaştığı bir durumu tasavvur etmek güçtür.

### **c. Hata**

Hata hukuki ve fiili hata olmak üzere iki türde ortaya çıkabilir. Hukuki hata işlenen fiili cezalandıran kuralın bilinmemesi ya da bilinen kuralın yanlış yorumlanması şeklinde ortaya çıkar. Türk Ceza Kanununun 4. maddesine göre “*Ceza kanunlarını bilmemek mazeret sayılmaz.*” Anılan kanunun 30. maddesinin 4. fıkrasına göre ise “*İşlediği fiilin haksızlık oluşturduğu hususunda kaçınılmaz bir hataya düşen kişi, cezalandırılmaz.*” Fiili hatada ise, fail yaptığı hareketin tipik olmadığına inanmaktadır. Ceza Kanununun 30. maddesinin 1. fıkrasına göre “*Fiilin icrası sırasında suçun kanuni tanımındaki maddi unsurları bilmeyen bir kimse, kasten hareket etmiş olmaz. Bu hata dolayısıyla taksirli sorumluluk hali saklıdır.*” Bu duruma örnek olarak kişinin bir malı kendisine ait zannederek alması, av hayvanına



ateş ettiğini zannederken insana ateş etmesi gibi hâller örnek gösterilmektedir.<sup>512</sup> Hukuki hatanın da fiili hatanın da iş kazası hâlleri bakımından ortaya çıkabileceği örnekleri düşünmek güçtür.

#### **d. Sapma**

Sapma, iradenin gerçekleştirilmesi aşamasında ortaya çıkan ve suçun işlenmesini etkileyen hatadır. Sapma isabette, suçta veya nedensellik bağında ortaya çıkabilir. İsabette sapma hâlinde suç istenen kişinin değil başka bir kişinin üzerinde gerçekleşmektedir. Suçta sapma hâlinde ise kastedilen suç ve gerçekleşen suç arasında fark vardır. Nedensellik bağında sapma ise failin öngördüğü ve istediği neticenin beklediğinden farklı bir biçimde gerçekleşmesidir; boğulması için suya atılan kişinin başını taşa çarparak ölmesi örnek gösterilebilir.<sup>513</sup> Yine sapma hâllerinin de iş kazası bakımından gerçekleşme ihtimali bulunmamaktadır.

#### **e. Haksız tahrik**

Türk Ceza Kanununun 29. maddesine göre “*Haksız bir fiilin meydana getirdiği hiddet veya şiddetli elemin etkisi altında suç işleyen kimseye, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine onsekiz yıldan yirmidört yıla ve müebbet hapis cezası yerine oniki yıldan onsekiz yıla kadar hapis cezası verilir. Diğer hallerde verilecek cezanın dörtte birinden dörtte üçüne kadarı indirilir.*” İşveren veya işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamak şeklindeki hareketini haksız tahrik sebebiyle gerçekleştirilmesi güçtür. Taksirli suçlar bakımından da haksız tahrik ve taksirin nitelikleri bağdaşmadığı için, haksız tahrik hükümlerinin uygulanmayacağı ifade

---

<sup>512</sup>Sancar/Köprülü, 292-293.

<sup>513</sup>Sancar/Köprülü, 294-296. Soyaslan, 469-472.

edilmektedir.<sup>514</sup> İşverenin işçinin haksız tahrik oluşturan bir davranışına cevaben işçinin zarar görmesi için özellikle koruyucu donanım vermemesi veya ehil olmadığı tehlikeli bir işi yaptırması durumunda artık iş kazasından bahsetmek mümkün olmaz.

#### **IV. Cezanın belirlenmesi ve hüküm**

İş kazaları neticesinde ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçlarına verilecek cezalar, ceza hukukunun iş kazalarını önlemeye katkı sağlaması bakımından önem taşımaktadır. Ceza yargılamasında kamu davasına katılma ve bilirkişilik de verilecek hüküm üzerinde etkili olacaktır. Çalışmanın amacı bir iş kazası sonucu ölüm veya yaralanma meydana geldikten sonraki soruşturma ve kovuşturma evrelerinin tamamını incelemek olmadığı için, bu bağlamda ceza muhakemesi sürecinde iş kazaları ile ilgili olarak özel olarak önem arz edebilecek kamu davasına katılma ve bilirkişilik kurumlarına yer verilecektir. Ardından cezanın belirlenmesi ve hükümle ilgili konular yine iş kazalarıyla bağlantıları kurulmaya çalışılarak ele alınacaktır.

##### **1. Kamu davasına katılma**

Kamu davasına katılma Ceza Muhakemesi Kanununun 237. ve izleyen maddelerinde düzenlenmiştir. 237. maddesinin 1. fıkrasına göre *“Mağdur, suçtan zarar gören gerçek ve tüzel kişiler ile malen sorumlu olanlar, ilk derece mahkemesindeki kovuşturma evresinin her aşamasında hüküm verilinceye kadar şikâyetçi olduklarını bildirerek kamu davasına katılabilirler.”* Katılanın avukat görevlendirilmesiyle ilgili hakkı 239. maddede düzenlenmiştir. Katılanın aynı zamanda 242. madde gereği Cumhuriyet savcısına bağlı olmaksızın kanun yollarına

---

<sup>514</sup>Keskin, 201. Özbek ve diğerleri, 510.

başvurması mümkündür. 2. fıkraya göre karar, katılanın başvurusu üzerine bozulursa, Cumhuriyet savcısı işi yeniden takip eder.

İş kazaları bakımından kamu davasına katılma değerlendirildiğinde, suçtan zarar görme kavramı doğrudan zarar görme şeklinde yorumlandığında, davaya katılabilecek olanın ölümü hâlinde işçinin yakınları olacağı sonucuna varılacaktır.<sup>515</sup> Yargıtay da yakın tarihli bir kararında plastik ve yedek parça imalatı yapan işyerinde çöp temizleme, çay servisi ve alışverişe yardım etme işlerini yapan 12 yaşında bir çocuğun işyerinde çalışırken başının enjeksiyon makinesine sıkışması sonucunda hayatını kaybettiği bir olayda, ilk derece mahkemesinin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının davaya katılma talebini kabul etmesini hatalı bularak Bakanlık vekilinin sanık aleyhindeki temyiz itirazlarını reddetmiştir. Aynı olayda çocuk hakları alanında çalışan bir derneğin katılma talebi ise, ilk derece mahkemesince reddedilmiştir. Hayatını kaybeden çocuğun ailesi ise sanık hakkındaki şikâyetlerinden vazgeçtiklerinden katılan sıfatları bulunmamaktadır. Cumhuriyet savcısı da ilk derece mahkemesi kararını temyiz etmediği için sanık aleyhine temyiz bulunmamaktadır.

Yüksek Mahkeme, ilk derece mahkemesinin kararını incelerken şu ifadelere yer vermiştir: *“İş yerinde çalışanlar için güvenli bir iş ortamı oluşturmayan, çalışmaların mevzuata uygun yapılmasını sağlamak amacıyla etkin kontrol ve denetim mekanizması oluşturmayan, 12 yaşındaki mesleki formasyonu bulunmayan çocuğu, yasak olmasına rağmen, ağır ve tehlikeli sınıftaki işte, vasıfsız ve sigortasız olarak çalıştıran sanığın eyleminde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu ve sanığa tayin olunan cezada TCK'nın 22/3. maddesi gereğince artırım yapılarak, hükmedilen*

---

<sup>515</sup>Öztürk ve diğerleri, 238 dn. 68. Yargıtay'ın davaya katılmak için suçtan doğrudan zarar görme koşulunu aradığı karar örnekleri içinse bkz. 238-239, dn. 69.

*uzun süreli hapis cezasının adli para cezasına çevrilmemesi gerektiği gözetilmeden, yazılı şekilde hüküm kurulması ... aleyhe temyiz bulunmadığından bozma sebebi sayılmamıştır.”* Bu şekilde Yargıtay sanığın bilinçli taksirle işlediğini kabul ettiği suçtan dolayı suçun basit taksirle işlendiği yönündeki ilk derece mahkemesi kararını hükmü onamıştır.<sup>516</sup>

İş kazalarında hayatını kaybeden işçilerin yakınlarının faillerle anlaşarak kamu davasına katılmaması veya katılmaktan vazgeçmesi ülkemizde görülen bir olgudur. Davaya katılan hiç kimse olmasa dahi Cumhuriyet savcılarının kanun yollarına başvurma imkânı bulunmaktadır (CMK m. 260). Ancak Cumhuriyet savcısının görüşünün mahkeme kararıyla aynı doğrultuda olduğu durumlarda kararı temyiz etmesi beklenemeyecektir. Bu durum ise örneklenen kararda olduğu gibi çelişkili ve adalet duygusunu yaralayan sonuçların doğmasına sebep olabilecektir. Hatta pek çok örnekte, hiçbir katılan bulunmadığından kararlar hiç temyiz edilmeyecek, karardaki hukuka aykırılıklar hiç tespit edilemeyecektir.

Ceza yargılamasında ilk derece mahkemelerinin, suçtan zarar görme kavramını geniş yorumlayarak sivil toplum örgütlerinin davalara müdahilliğini kabul ettiği karar örnekleri mevcuttur.<sup>517</sup> Yargıtay’ın da zaman içerisinde yorumunu değiştirerek iş kazalarından kaynaklanan davaları da kapsayacak şekilde suçtan zarar görme kavramını daha geniş yorumlaması mümkün olabilir. Ancak davaya katılma konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa özel bir hüküm konarak uzun yıllar sürebilecek veya belki de gerçekleşmeyecek içtihat değişikliği beklenmeden düzenleme yapılması mümkün ve gereklidir. “*Müdahale, sadece şahsi haklara*

---

<sup>516</sup>Yarg. 12. CD. 27.4.2015, 2014/17398, 2015/6786.

<sup>517</sup>Bu konudaki karar örnekleri ve AİHM içtihadı için bkz. Hun, Sinem – Sever, D. Çiğdem: İnsan Hakları Örgütlerinin AİHM’e Başvurma Ehliyeti Bakımından Câmpeanu Kararı, Güncel Hukuk, Mart 2015, 58-61.

*kavuşmaya hizmet eden bir kurum değildir. Bu yolun asıl, adaletin gerçekleştirilmesinde, maddi gerçeğin bulunmasında ve suçluların cezalandırılmasında etkin rol alma konusunda işlevi büyüktür.*<sup>518</sup> Bu bakış açısıyla işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yaşamını kaybeden işçinin yakınlarının zarar görmesinin yanında daha genel bir sorunun parçasıdır. Örneğin 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanununun 20. maddesinin 2. fıkrasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına “*gerekli görmesi hâlinde kadın, çocuk ve aile bireylerine yönelik olarak uygulanan şiddet veya şiddet tehlikesi dolayısıyla açılan idarî, cezaî, hukukî her tür davaya ve çekişmesiz yargıya*” katılma imkânı tanınmıştır. Kamu davasına katılma yetkisinin iş kazaları bakımından, işçinin üyesi olduğu sendikaya, sendika üyesi olmasa bile o işkolunda kurulu sendikalara veya ilgili alanda faaliyet gösteren derneklere verilmesi uygun olacaktır. Ayrıca Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı örneğinden hareketle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına da bu yönde bir yetkinin verilmesi düşünülebilir.

## **2. Bilirkişilik**

Ceza yargılamasında bilirkişilikle ilgili hükümler Ceza Muhakemesi Kanununun 62. ve devamındaki maddelerinde yer almaktadır. Kanunun 63. maddesinin ilk fıkrasına göre “*Çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına re'sen, Cumhuriyet savcısının, katılanın, vekilinin, şüphelinin veya sanığın, müdafinin veya kanunî temsilcinin istemi üzerine karar verilebilir. Ancak hâkimlik mesleğinin gerektirdiği genel ve hukukî bilgi ile çözülmesi olanaklı konularda bilirkişi dinlenemez.*” Anılan hükmün 3. fıkrasında

---

<sup>518</sup>Prof. Dr. Prof. Dr. Nur Centel, Yrd. Doç. Dr. Hamide Zafer ve Yrd. Doç. Dr. Özlem Çakmut'un Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği alanında çalışan bir derneğin bir eşcinsel gencin öldürülmesine ilişkin ceza davasında verdiği 28.10.2004 tarihli bilimsel görüş, aktaran *Hun/Sever*, 61.

Cumhuriyet savcısına da soruşturma evresinde bilirkişi görüşü alınması konusunda aynı yetkiler tanınmıştır. Hâkim ve savcının çözümü özel veya teknik bir bilgiyi gerektiren durumlarda bilirkişi görevlendirme konusunda takdir yetkisi bulunmamaktadır.<sup>519</sup>

İş kazaları bakımından işyerinde uyulması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ve kazanın sebeplerinin belirlenmesinin teknik bilgi ve uzmanlık gerektirdiği açıktır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından sorumlu olan ve bunu yerine getirmeyerek kazaya sebebiyet veren kişilerin belirlenmesi de aralarındaki iş hukuku ilişkilerinin açıklığa kavuşturulmasına bağlıdır. Yukarıda da yer verildiği gibi, sorumlu kişi her zaman açıkça belli olmayabilecektir; somut işverenin, işveren vekillerinin, iş güvenliği profesyonellerinin görev, yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi gerekecektir. Bunların yanında, olayda mevcutsa üçlü iş ilişkilerinin ve bu ilişki içindeki tarafların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görev ve sorumluluklarının da açıklığa kavuşturulması gerekir. Bu konuların uyuşmazlığın maddi kısmıyla ilgili olduğu söylenebilir.<sup>520</sup> Ayrıca iş kazaları söz konusu olduğunda yargıcın genel hukuki bilgisi uyuşmazlığı çözmeye yetmeyebilir.<sup>521</sup>

Açıklanan nedenlerle, uygulamada iş kazalarıyla beraber ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçlarına ilişkin yargılamalarda bilirkişiye başvurulması zorunludur. Örneğin, “*ülkemiz standartlarında maden ocaklarında söz konusu vagon ve işçilerin birlikte taşınmasına elverişli asansör bulundurulmasının zorunlu olup olmadığı ve*

---

<sup>519</sup>Öztürk ve diğerleri, 287. Yasa hükmünde verilir yerine verilebilir ifadesinin kullanılmasının bilirkişi atama konusunda kuralın mecburilik olduğuna ilişkin ayrıntılı açıklamalar için bkz. Öntan, 47-54.

<sup>520</sup>Maddi ve hukuki uyuşmazlığı birbirinden her zaman net olarak ayırmanın mümkün olmayabileceği yönünde Öntan, 58.

<sup>521</sup>Spor hukuku ticari ceza hukuku gibi alanlarda yargıcın hukuki bilgisinin uyuşmazlığı çözmeye yetip yetmediğinin somut olaya göre araştırılması gerektiği yönünde, Öntan, 59. Bunlara iş hukuku da eklenebilir.

*olay yerinde kullanılan asansörün teknik standartlara uygun olup olmadığı*”,<sup>522</sup> “*sanığın herhangi bir donanımı, teknik bilgisi olmayan ilkokul mezunu niteliğinde olup dolgu zemin üzerinde aracın çalışması konusunda değerlendirme yapıp yapamayacağı*”,<sup>523</sup> “*H. A.Ş. ’nin çatı onarım işini verdiği K. Ltd. Şti. ’nin arasında taşeronluk sözleşmesinin bulunup bulunmadığı, varsa dosyaya getirilip K. Ltd. Şti. ’nin çatı onarım işini yapmaya yeterli olup olmadığı, H. A.Ş. ’nin yükümlülüklerinin devam edip etmediği, meydana gelen kazada H. A.Ş. ve K. Ltd.Şti. ’nin yetkili ve sorumlularının kimler olduğunun tespit edilip buna göre olayda kimlerin kusurlu olduğu ve kusur oranları*”,<sup>524</sup> gibi hususlarda bilirkişi raporu alınması gerekmektedir. İş kazalarında hemen her zaman teknik konuların da anlaşılması gerektiğinden bilirkişilerin görevlerini gereğince yerine getirebilecek uzmanlığa ve tarafsızlığa sahip olması önem arz edecektir.

### **3. Cezanın belirlenmesi ve bireyselleştirilmesi**

Cezalar, yasada soyut olarak belirlenmiştir. Suç işlendikten sonra yapılan yargılama sonunda bu cezaların somutlaştırılması ve bireyselleştirilmesi gerekmektedir. Cezanın belirlenmesinde cezalandırmanın yanında önleme amacının da dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir. Hâkim öncelikle suç tanımındaki cezayı uygulayarak cezayı belirleyecektir. Yasada alt ve üst sınır gösterilmişse temel cezanın tayini hâkimin takdirindedir.<sup>525</sup> Temel cezanın belirlenmesinde göz önünde bulundurulacak hususlar ve cezanın artırım ve indirim nedenleri de yasada gösterilmiştir.

---

<sup>522</sup>Yarg. 12. CD. 13.2.2015, 2014/3921, 2015/2602 (Yayımlanmamıştır).

<sup>523</sup>Yarg. 12. CD. 12.9.2012, 581/18256. (Yayımlanmamıştır.)

<sup>524</sup>Yarg. 12. CD. 25.4.2012, 2011/16699, 2012/10840. (Yayımlanmamıştır.)

<sup>525</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 553-554. Toroslu, 385. Koca/Üzülmez, 568.

Ceza Kanununun 61. maddesinin ilk fıkrasına göre temel ceza belirlenirken hâkim “a) Suçun işleniş biçimini, b) Suçun işlenmesinde kullanılan araçları, c) Suçun işlendiği zaman ve yeri, d) Suçun konusunun önem ve değerini, e) Meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığını, f) Failin kast veya taksire dayalı kusurunun ağırlığını, g) Failin güttüğü amaç ve saiki” göz önünde bulunduracaktır. Söz konusu hususlardan meydana gelen zararın veya tehlikenin ağırlığı iş kazaları bakımından önem taşıyabilir. Yine kast veya taksire dayanan kusurun ağırlığı da önemlidir. Yargıtay iş kazasında asli kusurlu kişinin cezası belirlenirken asgari haddenden uzaklaştırılması gerektiğini ifade etmiş ve asli kusurlu kişilerle tali kusurlu kişilere aynı cezanın verilmesini bozma sebebi yapmıştır. Anılan kararda Yüksek Mahkeme “sanık Y.K. ’nın asli kusurlu olduğunun mahkemece de kabul edildiği somut olayda, sanık Y.K. ’nin taksirinin yoğunluğu gözetilerek, asgari haddenden uzaklaştırılarak hak ve nefasete uygun bir ceza yerine, tali kusurlu olduğu tespit edilen sanık B.Ş. ’nin cezası ile aynı olacak şekilde alt sınırdan ceza tayini ... kanuna aykırıdır.” ifadelerine yer vermiştir.<sup>526</sup> Yine failin güttüğü amaç ve saik bakımından kişinin kazanç hırsı, açgözlülük gibi bencil saiklerle hareket etmesinin cezanın belirlenmesinde aleyhine etki edeceği ifade edilmektedir.<sup>527</sup> O hâlde iş kazaları bakımından da kârı arttırmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı durumlarda bu husus ceza belirlenirken asgari haddenden uzaklaştırılmasına neden olabilecektir. Hâkimin temel cezayı belirlerken bunun gerekçesini de göstermesi gerekmektedir.<sup>528</sup>

Kanunun 61. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, ilk fıkraya göre belirlenen temel ceza üzerinden suçun olası kastla ya da bilinçli taksirle işlenmesi nedeniyle indirim

---

<sup>526</sup>Yarg. 12. CD. 11.7.2013, 2012/22368, 2013/18994, aktaran *Narter*, 283. Benzer yönde, Yarg. 4.7.2013, 2012/31297, 2013/18436.

<sup>527</sup>*Centel/Zafer/Çakmut*, 563.

<sup>528</sup>*Centel/Zafer/Çakmut*, 563. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 833.



veya artırım yapılır. Ardından ağırlatıcı ve hafifletici nedenler uygulanacaktır. Kanunun 61. maddesinin 4. fıkrası gereği “*Bir suçun temel şekline nazaran daha ağır veya daha az cezayı gerektiren birden fazla nitelikli hallerin gerçekleşmesi durumunda; temel cezada önce artırma sonra indirme yapılır.*” 5. fıkraya göreyse önceki “*fikralara göre belirlenen ceza üzerinden sırasıyla teşebbüs, iştirak, zincirleme suç, haksız tahrik, yaş küçüklüğü, akıl hastalığı ve cezada indirim yapılmasını gerektiren şahsi sebeplere ilişkin hükümler ile takdiri indirim nedenleri uygulanarak sonuç ceza belirlenir.*”

Takdiri indirim nedenleri üzerinde kısaca durmak gerektiği kanaatindeyiz. Türk Ceza Kanununun 62. maddesine göre “*1) Fail yararına cezayı hafifletecek takdiri nedenlerin varlığı halinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine, müebbet hapis; müebbet hapis cezası yerine, yirmibeş yıl hapis cezası verilir. Diğer cezaların altıda birine kadari indirilir. 2) Takdiri indirim nedeni olarak, failin geçmişi, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışları, cezanın failin geleceği üzerindeki olası etkileri gibi hususlar göz önünde bulundurulabilir. Takdiri indirim nedenleri kararda gösterilir.*” İkinci fıkradaki ifadeden hükümde takdiri indirim nedenleri konusunda sınırlı bir sayma yapılmadığı anlaşılmaktadır.<sup>529</sup> Temel cezanın alt sınırdan uzaklaşarak belirlenmesinden sonra takdiri indirim nedeninin uygulanması çelişki oluşturacak; cezanın ertelenmesine veya paraya çevrilmesine gerek görülmediği bir örnekte ise takdiri indirim nedenlerinin tartışılmaması ise yasaya uygun olacaktır.<sup>530</sup> Takdiri indirim nedenlerinden failin geçmişi, sabıkalı olmaması lehinde bir indirim sebebi olabilecektir. Failin suçtan sonraki ve yargılama sürecindeki davranışlarına örnek olarak, suç tarihi ve hükmün belirlenmesi arasında

<sup>529</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 569. Koca/Üzülmez, 580.

<sup>530</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 570. Yarg. 2. CD. 29.6.1994, 8051/7501. Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

iyi hâlli davranması, suç işleme ihtimalini azaltacak önlemler alması gösterilebilir.<sup>531</sup> İş kazaları bakımından, iş yerinde tekrar kaza yaşanmaması için gerekli önlemlerin alınması bu kapsamda değerlendirilebilir.

#### 4. Seçenek yaptırımlar

Türk Ceza Kanununun 50. maddesinin 1. fıkrasına göre “*kısa süreli hapis cezası, suçlunun kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığa ve suçun işlenmesindeki özelliklere göre*” adli para cezasına veya hükümde sayılan diğer seçenek yaptırımlara çevrilebilir. Kanunun 49. maddesinin 2. fıkrasına göre ise “*Hükmedilen bir yıl veya daha az süreli hapis cezası, kısa süreli hapis cezasıdır.*” İş kazaları bakımından önem arz eden taksirle yaralama suçlarında cezanın bir yıldan yani kısa süreli olması mümkündür. Taksirle yaralamaya ilişkin Türk Ceza Kanununun 89. maddesinin ilk üç fıkrasına giren hâllerde ceza hapis veya adli para cezası olarak belirlenebilecektir. 51. maddenin 2. fıkrasına göre ise “*Suç tanımında hapis cezası ile adlî para cezasının seçenek olarak öngörüldüğü hâllerde, hapis cezasına hükmedilmişse; bu ceza artık adlî para cezasına çevrilmez.*” O hâlde kanunun 89. maddesinin 1-3. fıkraları uyarınca verilen hapis cezası yalnızca adli para cezası dışındaki seçenek yaptırımlara çevrilebilecektir.

Türk Ceza Kanununun 50. maddenin 4. fıkrasına göre ise “*Taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası uzun süreli de olsa; bu ceza, diğer koşulların varlığı halinde, birinci fıkranın (a) bendine göre adlî para cezasına çevrilebilir. Ancak, bu hüküm, bilinçli taksir halinde uygulanmaz.*” O hâlde iş kazasıyla ortaya çıkan taksirle öldürme suçlarında ve taksirle birden çok kişinin yaralanması durumunda da

---

<sup>531</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 573.

(TCK m. 89/4) uzun süreli hapis cezası adli para cezasına çevrilebilecektir. Suçun bilinçli taksirle işlenmesi durumunda ise bu sonuca varmak mümkün değildir.

Kanunun 50. maddesinde yer alan adli para cezası dışındaki seçenek yaptırımlar ise mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle, tamamen giderilmesi; en az iki yıl süreyle, bir meslek veya sanat edinmeyi sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkânı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etme; mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, belirli yerlere gitmekten veya belirli etkinlikleri yapmaktan yasaklanma; sağladığı hak ve yetkiler kötüye kullanılmak suretiyle veya gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranılarak suç işlenmiş olması durumunda mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, ilgili ehliyet ve ruhsat belgelerinin geri alınmasına, belli bir meslek ve sanatı yapmaktan yasaklanma ve mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle ve gönüllü olmak koşuluyla kamuya yararlı bir işte çalıştırılmadır.

## **5. Güvenlik tedbirleri**

Öğretide, yasada güvenlik tedbiri başlığı altında yer alan düzenlemelerden belli haklardan yoksun bırakılma, eşya ve kazanç müsaderesinin ceza tedbiri olduğu veya ek ceza niteliği taşıdığı ifade edilmektedir.<sup>532</sup> Bu kısımda iş kazaları bakımından önem taşıyabilecek olan belli haklardan yoksun bırakılma kısaca ele alınacaktır. Akıl hastalarına, çocuklara, alkol veya uyuşturucu madde bağımlılarına ilişkin güvenlik tedbirleri inceleme konusuyla ilişkili değildir. Ayrıca eşya ve kazanç müsaderesinin

---

<sup>532</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 676.

de iş kazaları sonucunda ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçları bakımından uygulanması güç görünmektedir.<sup>533</sup>

Türk Ceza Kanununun hakları kullanmaktan yoksun bırakılma başlıklı 53. maddede birtakım hak yoksunlukları ve meslek ve sanatın icrasının yasaklanması düzenlenmiştir. Anılan hükmün fıkrasında kasıtlı suçlardan hapis cezasına mahkûm edilen kişinin belli hakları kullanmaktan yoksun kalacağı düzenlenmektedir. Bu hak yoksunluklarının ortaya çıkması hükümde yer almasına bağlı değildir; kasıtlı suçtan hapis cezasına mahkûm edilmenin yasal sonucudur.<sup>534</sup> Anılan hükmün 5. fıkrasında ise, ilk fıkrada sayılan hak ve yetkilerin kötüye kullanılması suretiyle suç işlenmesi durumunda, kötüye kullanılan hak ve yetkilerden yasaklanmaya karar verilmesi düzenlenmektedir.<sup>535</sup> Bu durumda hapis cezasına ek olarak ilgili hak veya yetkinin kullanılmasından yasaklanma kararı da verilmektedir.<sup>536</sup> Söz konusu hükmün de kasıtlı suçlar bakımından uygulanacağı ifade edilmektedir.<sup>537</sup> Anılan düzenlemenin 6. fıkrasının ilk cümlesine göre ise *“Belli bir meslek veya sanatın ya da trafik düzeninin gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla işlenen*

---

<sup>533</sup>Eşya müsadereesine ilişkin 54. maddenin 1. fıkrasının ilk cümlesine göre “İyiniyetli üçüncü kişilere ait olmamak koşuluyla, kasıtlı bir suçun işlenmesinde kullanılan veya suçun işlenmesine tahsis edilen ya da suçtan meydana gelen eşyanın müsadereesine hükmolunur.” Eşya müsadereesinin iş kazası bakımından suçun olası kastla işlendiği sonucuna varıldığı bir durumda kazaya sebebiyet veren eşyanın müsadereesi gibi son derece sınırlı bir örnekte ortaya çıkma ihtimali düşünülebilir. 55. maddenin 1. fıkrasının ilk cümlesine göre ise *“Suçun işlenmesi ile elde edilen veya suçun konusunu oluşturan ya da suçun işlenmesi için sağlanan maddi menfaatler ile bunların değerlendirilmesi veya dönüştürülmesi sonucu ortaya çıkan ekonomik kazançların müsadereesine karar verilir.”* Kazanç müsadereesinin ise iş kazalarının ortaya çıkardığı suçlar bakımından imkanı bulunmadığı sonucuna varılabilir.

<sup>534</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 677. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 861.

<sup>535</sup>Söz konusu hak ve yetkiler; *“a) Sürekli, süreli veya geçici bir kamu görevinin üstlenilmesinden; bu kapsamda, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinden veya Devlet, il, belediye, köy veya bunların denetim ve gözetimi altında bulunan kurum ve kuruluşlarca verilen, atamaya veya seçime tabi bütün memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilmek, b) Seçme ve seçilme ehliyeti ve diğer siyasi hakları kullanmak, c) Velayet hakkı; vesayet veya kayımlığa ait bir hizmette bulunmak, d) Vakıf, dernek, sendika, şirket, kooperatif ve siyasi parti tüzel kişiliklerinin yöneticisi veya denetçisi olmak, e) Bir kamu kurumunun veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşunun iznine tabi bir meslek veya sanatı, kendi sorumluluğu altında serbest meslek erbabı veya tacir olarak icra etmektir.”*

<sup>536</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 680. Hafizoğulları/Özen, 479.

<sup>537</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 680.

*taksirli suçtan mahkûmiyet halinde, üç aydan az ve üç yıldan fazla olmamak üzere, bu meslek veya sanatın icrasının yasaklanmasına ya da sürücü belgesinin geri alınmasına karar verilebilir.*” Bu ek yaptırımların uygulanmasına karar vermek hâkimin takdirine bırakılmıştır.<sup>538</sup>

Tüzel kişiler bakımındansa 60. maddede özel hukuk tüzel kişinin izninin iptali ve müsadere güvenlik tedbirleri düzenlenmiştir. 1. fıkraya göre iznin iptali ancak tüzel kişi yararına kasıtlı suç işlenmesi durumunda uygulanabilir. Maddenin 4. fıkrasında ise tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbirlerin ancak yasa özel olarak belirtilen durumlarda uygulanabileceği düzenlenmiştir. Yukarıda tüzel kişilerin cezai sorumluluğu ele alınırken de ifade edildiği üzere, iş kazaları sonucunda ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçlarında işçilerin işvereni olan tüzel kişi bakımından bu çerçevede güvenlik tedbiri uygulanması mümkün değildir.

## **6. Tekerrür**

Tekerrür Türk Ceza Kanununun 58. maddesinde düzenlemiştir. Anılan hükmün ilk fıkrasına göre “*Önceden işlenen suçtan dolayı verilen hüküm kesinleştikten sonra yeni bir suçun işlenmesi halinde, tekerrür hükümleri uygulanır. Bunun için cezanın infaz edilmiş olması gerekmez.*” Kanunun 58. maddesinin 2. fıkrası uyarınca tekerrür hükümleri, kişi beş yıldan fazla hapis cezasına mahkûm edilmişse bu cezanın infazından itibaren beş yıl içinde, eğer beş yıl ve daha kısa süreli hapis cezasına ya da adli para cezasına mahkûm edilmişse bunun infazından itibaren üç yıl içinde suç işlemişse uygulanır. Kanunun 58. maddesinin 4. fıkrasının ilk cümlesine göre “*Kasıtlı suçlarla taksirli suçlar ve sırf askerî suçlarla diğer suçlar arasında tekerrür hükümleri uygulanmaz.*” Dolayısıyla hem ilk hem de ikinci suç taksirle veya

---

<sup>538</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 683.

her ikisi de kasten işlenmişse, bunlar arasında tekerrür hükümleri uygulanır.<sup>539</sup>Daha sonra işlenen suçun önceden işlenen suçla aynı türden olması şartı da bulunmamaktadır.<sup>540</sup>O hâlde önceden trafik güvenliğini taksirle tehlikeye sokma suçundan mahkûm olmuş bir işveren veya işveren vekili tekerrür süresi içerisinde iş kazasına sebebiyet vererek taksirle öldürme veya yaralama suçunu işleyecek olursa tekerrür hükümlerinin uygulanacağı sonucuna varılacaktır. Tekerrür cezanın belirlenmesi ve infazı bakımından birtakım sonuçlar doğurmaktadır. Kanunun 58. maddesinin 3. fıkrası uyarınca *“Tekerrür halinde, sonraki suça ilişkin kanun maddesinde seçimlik olarak hapis cezası ile adli para cezası öngörülmüşse, hapis cezasına hükmolunur.”* Dolayısıyla iş kazaları bağlamında taksirle yaralama suçunda sanık adli para cezasına mahkûm edilemeyecektir. Ayrıca anılan hükmün 7. fıkrası uyarınca *“Mahkûmiyet kararında, hükümlü hakkında mükerrirlere özgü infaz rejiminin ve cezanın infazından sonra denetimli serbestlik tedbirinin uygulanacağı belirtilir.”* Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 108. maddesinin 7. fıkrası uyarınca denetim süresi içindeki yükümlülük ve yasaklara aykırı davranan mükerrirler disiplin hapsine tâbi tutulur. Ayrıca aynı maddede tekerrür hâlinde koşullu salıvermenin şartlarını ağırlaştıran düzenlemeler yer almaktadır.

## 7. Şikâyetten vazgeçme

İş kazaları bakımından ortaya çıkabilecek suçlardan biri olan taksirle yaralama, basit taksirle işlendiğinde şikâyete tâbi bir suçtur. Bunun yanında Türk Ceza Kanununun 89. maddesinin 1. fıkrası kapsamına giren yaralama bilinçli taksirle

---

<sup>539</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 683.

<sup>540</sup> Akın, Cezai Sorumluluk, 225. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 895.

işlense bile şikâyete tâbidir (TCK m. 89/5). Şikâyet bir ceza muhakemesi şartıdır.<sup>541</sup> Türk Ceza Kanununun 73. maddesinin 1. fıkrasına göre “*Soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olan suç hakkında yetkili kimse altı ay içinde şikâyette bulunmadığı takdirde soruşturma ve kovuşturma yapılamaz.*” Anılan maddenin 2. fıkrasına göre şikâyet hakkı, zamanaşımı süresi içerisinde kalmak kaydıyla failin ve failin öğrenilmesiyle başlar.

Kanunda aksi yazılı olmadıkça suçtan zarar gören kişinin şikâyetten vazgeçmesi davayı düşürür ve hükmün kesinleşmesinden sonraki vazgeçme cezanın infazına engel olmaz (TCK m. 73/4). Kamu davasının sona ermesine kadar her zaman şikâyet geri alınabilir. Şikâyetten vazgeçmenin açık veya örtülü olabileceği; ancak yanlış anlaşılmanın ortaya çıkmaması için yazılı biçimde yapılmasının yerinde olacağı ifade edilmektedir.<sup>542</sup> Şikâyetten vazgeçme bütün sanıklar için sonuç doğurur; buna şikâyetten vazgeçmenin bölünmezliği ilkesi denmektedir; aynı şekilde şikâyet de bütün sanıklar bakımından sonuç doğurur.<sup>543</sup> Şikâyetten vazgeçme, kanunda aksi yazılı olmadığı sürece bunu kabul etmeyen sanığı bağlamaz (TCK m. 73/6). Sanıklardan her birinin kabul veya reddi birbirinden bağımsızdır. Şikâyetten vazgeçmenin şarta bağlanmasının mümkün olduğu ifade edilmektedir. Buna göre şikâyetten vazgeçme sanığın kabulüne bağlı olduğu için, kamu düzenine, ahlaka ve adaba aykırı olmayan bir şarta bağlanabilir.<sup>544</sup> O hâlde iş kazaları bakımından da kazaya uğrayan işçinin uğradığı zararın giderilmesine veya işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birtakım iyileştirmeler yapılmasına ilişkin şartlar ileri sürmesi

---

<sup>541</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 205.

<sup>542</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 720. Şikâyetten vazgeçme iradenin kuşkuya yer vermeyecek şekilde ortaya konması gerektiği, bunun sözlü beyanın tutanağa geçirilmesi veya yazılı beyanla yapılabileceği yönünde Koca/Üzülmüş, 618.

<sup>543</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 212. Hafizoğulları/Özen, 528.

<sup>544</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 720. Yarg. CGK. 23.3.1970, 252/124, aktaran Koca/Üzülmüş, 624.

mümkün olabilir. Şikâyetten vazgeçmenin geri alınmasının mümkün olmaması gerektiği; ancak zarar gören aldatıldığı için şikâyetten vazgeçmişse bunun geçersiz olmasının gerektiği ifade edilmektedir.<sup>545</sup> Şikâyetten vazgeçme durumunda kamu davası düşer; *“kamu davasının düşmesi, suçtan zarar gören kişinin şikâyetten vazgeçmiş olmasından ileri gelmiş ve vazgeçtiği sırada şahsi haklarından da vazgeçtiğini ayrıca açıklamış ise artık hukuk mahkemesinde de dava açamaz.”* (TCK m. 73/7)

Şikâyette bulunmadan önce şikâyetten feragat de söz konusu olabilir. Şikâyet hakkı doğmuş olan suçtan zarar gören kişi bu hakkından açık veya örtülü olarak feragat edebilir. Şikâyetten feragatin yasa da yer almadığı hâlde mümkün olduğu öğretide kabul edilmektedir. Feragatin şarta bağlanamayacağı; ancak feragat önerisinin şarta bağlı olabileceği ifade edilmektedir. Feragat bakımından da vazgeçmede olduğu gibi bölünmezlik ilkesinin geçerli olduğu belirtilmektedir. Şikâyetten feragat için karşı tarafın bunu kabul edip etmediği önem taşımamaktadır. Şikâyetten feragat edilmesinden sonra artık tekrar şikâyetçi olmak mümkün değildir.<sup>546</sup> Ancak bu konudaki beyana özellikle iş kazaları bakımından titizlikle yaklaşılması uygun olur. Yargıtay da iş kazasında yaralanmasından sonra hastanede tedavisi sürerken şikâyetçi olmadığı yönünde imzalı beyanı alınan bir işçinin şikâyetçi olduğunu, ilk beyanında hastanede görevli polis memurunun imzasının bulunmaması ve daha sonra şikâyet dilekçesi vermesi, savcılıkta ve duruşmada şikâyetçi olduğunu belirtmesi sebebiyle kabul etmiştir.<sup>547</sup>

---

<sup>545</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 720-721.

<sup>546</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 716-717.

<sup>547</sup> Yarg. 12. CD. 12.2.2015, 2014/9323, 2015/2577 (Yayımlanmamıştır).



## 8. Uzlaşma

Ceza Muhakemesi Kanununun 253. maddesine göre, taksirle yaralama suçu şikâyete bağlı olup olmadığına bakılmaksızın uzlaşma kapsamındadır. Dolayısıyla iş kazasıyla birlikte ortaya çıkan taksirle yaralama suçu bakımından uzlaşma hükümleri önem taşır. Soruşturma konusu suç uzlaşmaya tâbiyse Cumhuriyet savcısı veya onun talimatıyla adli kolluk görevlisinin şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar görene uzlaşma teklifinde bulunması gerekir. Bu kişiler üç gün içinde kararlarını bildirmediği takdirde uzlaşma teklifini reddetmiş sayılır (CMK m. 253/4). Eğer suç nedeniyle birden fazla kişi mağdur olmuş veya zarar görmüşse, uzlaştırma yoluna gidilebilmesi için, mağdur veya suçtan zarar görenlerin hepsinin uzlaşmayı kabul etmesi gerekir (CMK m. 253/6). Uzlaşma teklifi kabul edildiğinde, Cumhuriyet savcısı uzlaştırmayı kendisi yönetir, uzlaştırma için barodan avukat görevlendirilmesini talep eder veya hukuk öğrenimi görmüş kişiler arasından uzlaştırmacı görevlendirir (CMK m. 253/9). Uzlaşma teklifinin reddedilmesine rağmen, şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar gören uzlaştıklarını gösteren belge ile en geç iddianamenin düzenlendiği tarihe kadar Cumhuriyet savcısına başvurarak uzlaştıklarını beyan edebilirler (CMK m. 253/16). Cumhuriyet savcısı, uzlaşmanın, tarafların özgür iradelerine dayandığını ve edimin hukuka uygun olduğunu belirlerse raporu veya belgeyi mühür ve imza altına alarak soruşturma dosyasında muhafaza eder (CMK m. 253/17).

Uzlaştırmada belirlenebilecek edimler Ceza Muhakemesi Kanununa Göre Uzlaştırmanın Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 20. maddesinde örnek olarak sayılmıştır. Buna göre, taraflar hükümde sayılan edimlerin birin, birkaçını veya hukuka uygun başka bir edimi kararlaştırabileceklerdir. Bu edimler “a) *Fülden*

*kaynaklanan maddî veya manevî zararın tamamen ya da kısmen tazmin edilmesi veya eski hâle getirilmesi, b) Mağdurun veya suçtan zarar görenin haklarına halef olan üçüncü kişi ya da kişilerin maddî veya manevî zararlarının tamamen ya da kısmen tazmin edilmesi veya eski hâle getirilmesi, c) Bir kamu kurumu veya kamu yararına hizmet veren özel bir kuruluş ile yardıma muhtaç kişi ya da kişilere bağış yapmak gibi edimlerde bulunulması, ç) Mağdurun, suçtan zarar görenin veya bunların gösterecekleri üçüncü şahsın, bir kamu kurumunun ya da kamu yararına hizmet veren özel bir kuruluşun belirli hizmetlerini geçici süreyle yerine getirmesi veya topluma faydalı birey olmasını sağlayacak bir programa katılması gibi diğer bazı yükümlülükler altına girilmesi, d) Mağdurdan veya suçtan zarar görenden özür dilenmesi”dir. O hâlde iş kazasına uğrayan işçinin zararlarının tazmininin yanında kazadan sonraki sağlık durumuna göre bir başka işte istihdam edilmesi, işçinin kazaya uğramasına neden olan eksikliklerin giderilmesi, iş kazalarına konusunda araştırma yapan veya bu alanda çalışan bir sivil toplum kuruluşuna bağışta bulunması gibi mevzuatta yer almayan edimlerin belirlenmesi mümkün olabilir.*

Uzlaşma bakımından önem arz eden bir husus da Kanunun 253. maddesinin 19. fıkrası uyarınca uzlaşmanın sağlanması hâlinde, soruşturma konusu suç nedeniyle tazminat davası açılmayacağı, açılmış davadan da feragat edilmiş sayılacağıdır. Dolayısıyla edim olarak tazminat belirlenmiş olsun olmasın uzlaşmadan sonra tazminat talebinde bulunmak mümkün olmayacaktır. Uzlaşma hükümlerinin ceza yargılaması sırasında hukuki uyuşmazlığın da çözümünü amaçladığı ifade etmektedir. Ayrıca tazminat davası açmak yerinde uzlaşma ile zararın tazmin etmenin mağdur açısından tazminata kısa sürede kavuşmak ve şüphelinin

malvarlığını kaçırmamasını engellemek gibi faydalar sağlayacağı ifade edilmektedir.<sup>548</sup> Bir diğer görüş ise, yaralama suçunun uzlaşma kapsamında olmasını eleştirmektedir. Kasten aslında yaralamanın adam öldürmeye teşebbüs, taksirle yaralamanın ise olası kastla adam öldürmeye teşebbüs oluşturmasının mümkün olduğu ifade edilerek yaralama suçunda uzlaştırmanın kabul edilmesinin bu suçların devletçe basit eylemler olarak görüldüğü anlamına gelebileceği belirtilmektedir.<sup>549</sup> İş kazaları bağlamında ortaya çıkan yaralama suçlarının öldürmeye teşebbüs niteliğinde olması mümkün değilse de bu fiillerin basit eylemler olarak görülmesi yönündeki eleştiri iş kazaları bakımından da geçerliliğini korumaktadır.

Uzlaşmaya varıldığı takdirde Kanunun 253. maddesinin 19. fıkrasına göre *“Uzlaşma sonucunda şüphelinin edimini def’aten yerine getirmesi halinde, hakkında kovuşturmaya yer olmadığı kararı verilir. Edimin yerine getirilmesinin ileri tarihe bırakılması, takside bağlanması veya süreklilik arzemesi halinde, 171 inci maddedeki şartlar aranmaksızın, şüpheli hakkında kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararı verilir. Erteleme süresince zamanaşımı işlemez. Kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararından sonra, uzlaşmanın gereklerinin yerine getirilmemesi halinde, 171 inci maddenin dördüncü fıkrasındaki şart aranmaksızın, kamu davası açılır.”*

Dava açıldıktan sonra kovuşturma konusu suçun uzlaştırma kapsamında olduğu anlaşılacak olursa, soruşturma evresindeki uzlaştırmanın esas ve usulüne göre mahkeme tarafından uzlaştırma yapılır. Uzlaşmanın sağlanması durumunda, sanık edimini de’faten yerine getirmişse davanın düşmesine karar verilir. Edimin ileri tarihe bırakılması veya süreklilik arz etmesi durumunda hükmün açıklanmasının geri

---

<sup>548</sup> Balcı, Uzlaşma, 142-143.

<sup>549</sup> Öztürk ve diğerleri, 837.

bırakılmasına ilişkin koşullar (CMK m. 231) aranmaksızın bu yönde karar verilir; edim yerine getirilmeyecek olursa da yine ilgili (CMK m. 231/11) hükmün açıklanmasına karar verilir.

Yaralama suçu şikâyete bağlı olup olmadığına bakılmaksızın uzlaşma kapsamında kaldığına göre, yaralanmayla sonuçlanan iş kazaları bakımından da önem arz etmektedir. Uzlaşma yoluna gitmek tazminatın daha çabuk elde edilmesi ve bunun yanında ek edimlerin talep edilebilmesi bakımından yaralanan işçiye birtakım kolaylıklar sağlayabilirse de, belirlenecek tazminatın mahkeme kararıyla tespit edilmesi mümkün olan tazminattan düşük olması gibi bir risk barındırmaktadır. Özellikle suçtan mağdur ve şüphelinin uzlaşma teklifini reddettikten sonra kendi aralarında uzlaşmaları durumunda Cumhuriyet savcısı uzlaşmaların taraf iradelerine uygun olduğunu titizlikle incelemelidir. Yaralanan işçinin uzlaşmada vekille temsil edilmesi de zarara uygun bir tazminat ve başka yan edimlerin talep edilmesinde fayda sağlayabilecektir. Ayrıca kazaya uğrayan işçinin tazminat karşılığı şikâyetçi olmamak yerine Cumhuriyet savcısı nezdinde uzlaşma yoluna gitmesi daha güvenceli olabilir.

#### **9. Hükmün açıklanmasının geri bırakılması**

Ceza Muhakemesi Kanununun 231. maddesinin 5. fıkrasına göre “*Sanığa yüklenen suçtan dolayı yapılan yargılama sonunda hükmolunan ceza, iki yıl veya daha az süreli hapis veya adli para cezası ise; mahkemece, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilir. Uzlaşmaya ilişkin hükümler saklıdır. Hükmün açıklanmasının geri bırakılması, kurulan hükmün sanık hakkında bir hukukî sonuç doğurmamasını ifade eder.*” İş kazalarında ortaya çıkan taksirle öldürme ve yaralama suçlarında cezanın hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına imkân tanıyan sınırlar

içinde kalması mümkündür. Anılan maddenin 6. fıkrasına göre, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilmesinin koşulları, sanığın daha önce kasıtlı bir suçtan mahkûm olmamış bulunması, mahkemece sanığın kişilik özellikleri ile duruşmadaki tutum ve davranışları göz önünde bulundurularak yeniden suç işlemeyeceği hususunda kanaate varılması, suçun işlenmesiyle mağdurun veya kamunun uğradığı zararın, aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi ve sanığın hükmün açıklanmasının geri bırakılmasını kabul etmesi gerekir. Maddenin 9. fıkrasına göre zarar hemen giderilemiyorsa zararı denetim süresince aylık taksitler halinde ödemek suretiyle tamamen gidermesi koşuluyla da hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilebilir.

Mahkemelerin hükmün açıklanmasının geri bırakılması yönünden bir karar vermesi gerekmektedir. Bu hususun talep bulunmasa da tartışılması ve karara bağlanması aranmaktadır.<sup>550</sup> Bir işçinin iş kazası sonucunda ölmesinin ardından maktûlün eşi ve kardeşinin sanığın her türlü maddi ve manevi zararlarını ödediği ve ölenin mirasçıları adına sanıktan şikâyetçi olmadıklarını beyan eden dilekçeyi mahkemeye sunmuş olmalarına rağmen sanık hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılmasının uygulanıp uygulanmayacağı tartışılmaması bozma nedeni yapılmıştır.<sup>551</sup> Yüksek Mahkeme bir diğer kararında ise, yargılama sürecindeki saygılı davranışları, pişmanlığı ve cezanın geleceği üzerindeki olası etkileri gözetilerek hakkında takdiri indirim nedeni uygulanan (TCK m. 52) ve taksirle öldürme suçundan yargılanan sanığın, müteveffanın yakınları için ev yaptırmayı, onlara maddi ve manevi destekte bulunması karşısında, hükmün açıklanmasının geri bırakılması, cezanın ertelenmesi veya seçenek yaptırıma çevrilmesi hükümlerinin

---

<sup>550</sup> Öztürk ve diğerleri, 630.

<sup>551</sup> Yarg. 12. CD. 20.6.2012. 2011/23600, 2012/15553 (Yayımlanmamıştır).

uygulanmamasını bozma nedeni yapmıştır.<sup>552</sup> Bu noktada Ceza Muhakemesi Kanununun 231. maddesinin 7. fıkrası gereği açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilen hükümde, mahkûm olunan hapis cezası ertelenemeyeceği ve kısa süreli olması halinde seçenek yaptırımlara çevrilemeyeceğine işaret edilmelidir. O hâlde Yargıtay’a göre sanığın zararı giderdiği hâllerde diğer koşullar da varsa ve cezanın seçenek yaptırıma çevrilmesine veya ertelenmesine karar verilmemişse, diğer koşullar da mevcutsa hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır.

Yargıtay içtihadına göre, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmesi için, giderilmesi gereken zarar basit bir araştırmayla tespit edilebilecek zarardır. Ceza Genel Kurulu bir kararında bunu şöyle açıklamaktadır: “*Zararın belirlenmesinde hâkim, ceza yargılamasında şahsi hak davasına yer verilmediği gerçeğini de göz önünde bulundurmak koşuluyla, kanaat verici basit bir araştırma yapmalı, hukuk hâkimi gibi gerçek zararı tam anlamıyla saptamaya çalışmamalıdır. Zira, 5271 sayılı Yasanın (CMK) 231. maddesindeki düzenleme, kişinin ileride hukuk mahkemesinde şahsi hak davası açmasına ve giderilmediğini düşündüğü gerçek zararının saptanarak kalan kısmına da hükmedilmesini isteme yönünden bir engel oluşturmamaktadır.*”<sup>553</sup> Yargıtay 12. Ceza Dairesi de iş kazasına uğrayarak yaralanan mağdurun hastane masraflarının sanık tarafından karşılandığını beyan ettiği ancak sanığın tazminat talebini kabul etmeyerek uzlaşmaya gitmediği bir olayda, ilk derece mahkemesinin mağdurun zararın karşılandığını gösterir belge bulunmadığı gerekçesiyle hükmün açıklanmasının geri bırakmadığı kararını, somut

---

<sup>552</sup>Yarg. 12. CD. 28.2.2014. 2013/6782, 2014/5101 (Yayımlanmamıştır). Bu doğrultuda, sanığın suçtan zarar görenin zararlarını tazmin etmeyi reddetmesi hâlinde ise hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilemez. Yarg. 12. CD. 13.1.2014, 2013/27257, 2014/162 (Yayımlanmamıştır).

<sup>553</sup>Yarg. CGK. 3.2.2009, 2008/11-250, 2009/13. Kazancı Mevzuat ve İctihat Bilgi Bankası.

olayda zararın karşılandığı gerekçesiyle bozmuştur.<sup>554</sup> Yine ibraname ve feragatname ile zararların karşılandığının belirtilmesine rağmen sanıktan şikâyetçi olunması da hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmesine engel değildir.<sup>555</sup>

Ceza Muhakemesi Kanununun 231. maddesinin 8. fıkrasına göre “*Hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının verilmesi halinde sanık, beş yıl süreyle denetim süresine tâbi tutulur. Denetim süresi içinde, kişi hakkında kasıtlı bir suç nedeniyle bir daha hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilemez. Bu süre içinde bir yıldan fazla olmamak üzere mahkemenin belirleyeceği süreyle, sanığın denetimli serbestlik tedbiri olarak; a) Bir meslek veya sanat sahibi olmaması halinde, meslek veya sanat sahibi olmasını sağlamak amacıyla bir eğitim programına devam etmesine, b) Bir meslek veya sanat sahibi olması halinde, bir kamu kurumunda veya özel olarak aynı meslek veya sanatı icra eden bir başkasının gözetimi altında ücret karşılığında çalıştırılmasına, c) Belli yerlere gitmekten yasaklanmasına, belli yerlere devam etmek hususunda yükümlü kılınmasına ya da takdir edilecek başka yükümlülüğü yerine getirmesine, karar verilebilir. Denetim süresi içinde dava zamanaşımı durur.*” O hâlde denetim süresine tâbi tutulmak zorunludur; bunun yanında maddede sayılan tedbirlere karar verilmesi ise mahkemenin takdirine bırakılmıştır. Maddenin (a) ve (b) bentlerinde sayılan denetimli serbestlik tedbirlerinin iş kazaları bakımından uygulanması amaca uygun olmayabilecekse de (c) bendinde yer alan tedbirde sınırlı bir sayıma yoluna gidilmemiştir ve bu hükümden yola çıkılarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin birtakım tedbirlerin getirilmesi mümkün olabilir. Örneğin, hakkındaki hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilen işveren veya işveren

---

<sup>554</sup>Yarg. 12. CD. 2.4.2013, 2012/15963, 2013/8390 (Yayımlanmamıştır).

<sup>555</sup>Yarg. 12. CD. 14.5.2013, 2012/19198, 2013/13510 (Yayımlanmamıştır).

vekilinin bu konuda eğitim almasına, işverenin işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini geliştirmesine ilişkin kararlar alınması düşünülebilir.

Hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verildiğinde “*Denetim süresi içinde kasten yeni bir suç işlenmediği ve denetimli serbestlik tedbirine ilişkin yükümlülüklere uygun davranıldığı takdirde, açıklanması geri bırakılan hüküm ortadan kaldırılarak, davanın düşmesi kararı verilir.*” (CMK m. 231/10). “*Denetim süresi içinde kasten yeni bir suç işlemesi veya denetimli serbestlik tedbirine ilişkin yükümlülüklere aykırı davranması halinde, mahkeme hükmü açıklar. Ancak mahkeme, kendisine yüklenen yükümlülükleri yerine getiremeyen sanığın durumunu değerlendirerek; cezanın yarısına kadar belirleyeceği bir kısmının infaz edilmemesine ya da koşullarının varlığı halinde hükümdeki hapis cezasının ertelenmesine veya seçenek yaptırımlara çevrilmesine karar vererek yeni bir mahkûmiyet hükmü kurabilir.*” (CMK m. 231/11)

#### **10. Hapis cezasının ertelenmesi**

Cezanın ertelenmesi hüküm verildikten sonra belirli koşulların varlığı hâlinde cezanın çektirilmesinden vazgeçilmesi anlamına gelmektedir.<sup>556</sup> Hapis cezasının ertelenmesi Türk Ceza Kanununun 51. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükmün ilk fıkrasına göre cezanın ertelenebilmesi için suçtan dolayı hükmedilen hapis cezasının iki yıl daha az süreli olması gerekir. Bu sürenin üst sınırı, fiili işlediği sırada 18 yaşını doldurmamış veya 65 yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından üç yıl olarak düzenlenmiştir. Ertelemenin diğer koşulları ise failin daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmemiş olması ve suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık dolayısıyla tekrar suç

---

<sup>556</sup>Centel/Zafer/Çakmut, 622.



işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaatin oluşmasıdır. İş kazalarının ortaya çıkardığı taksirle öldürme ve yaralama suçlarında hapis cezasının iki yıldan kısa süreli olması mümkün olduğundan, bu kurum da çalışma konusu bakımından önem taşımaktadır. Hükümde kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan uzun süre hapis cezasına mahkûm olmamaktan söz edildiği için taksirli suçtan önceden hapis cezasına mahkûm olmak, cezanın ağırlığı ne olursa olsun cezanın ertelenmesine engel oluşturmayacaktır.<sup>557</sup>

Kanunun 51. maddesinin 2. fıkrası uyarınca cezanın ertelenmesinin koşula bağlanması mümkündür. Buna göre: *“Cezanın ertelenmesi, mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi koşuluna bağlı tutulabilir. Bu durumda, koşul gerçekleşinceye kadar cezanın infaz kurumunda çektirilmesine devam edilir. Koşulun yerine getirilmesi halinde, hâkim kararıyla hükümlü infaz kurumundan derhal salıverilir.”* Yargıtay bazı kararlarında, mağdurun maddi zararını gideren sanık hakkında seçenek yaptırım, erteleme ve hükmün açıklanmasının geri bırakılması hükümlerinin uygulanmamasını isabetsiz bulmuştur.<sup>558</sup>

Cezanın ertelenmesiyle birlikte bir denetim süresi belirlenecektir. Kanunun 51. maddesinin 3. fıkrasına göre denetim süresi bir ila üç yıl arasında olacaktır; bu sürenin alt sınırı, mahkûm olunan ceza süresinden az olamaz. Denetim süresi içerisinde hükümlüye birtakım yükümlülükler getirilebilir. Bunlar 51. maddenin 4. fıkrasında sayılmıştır: *“a) bir meslek veya sanat sahibi olmayan hükümlünün, bu*

---

<sup>557</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 624.

<sup>558</sup> Yarg. 12. CD. 28.2014, 2013/6783, 2014/5101. Bir diğer kararda iş kazasına nedeniyle yaralanan müşterinin hastanedeki tedavisine yardımcı olan ve sabıkasız olan sanığa mağdurun zararını gidermek için imkan tanınmamış olması ve TCK'nın 62 (takdiri indirim nedenleri), 50 (seçenek yaptırımlar), 51. (erteleme) maddeleri ile CMK'nın 231. maddesinin (hükmün açıklanmasının geri bırakılması) uygulanmasına ilişkin değerlendirme yapılmaması bozma nedeni yapılmıştır. Yarg. 12. CD. 8.3.2012, 5098/6707. (Yayımlanmamıştır.)

amaçla bir eğitim programına devam etmesi, b) bir meslek veya sanat sahibi hükümlünün, bir kamu kurumunda veya özel olarak aynı meslek veya sanatı icra eden bir başkasının gözetimi altında ücret karşılığında çalıştırılması, c) onsekiz yaşından küçük olan hükümlülerin, bir meslek veya sanat edinmelerini sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkânı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmesi”dir. Cezanın ertelenmesi sırasında belirlenebilecek yükümlülükler yasada sınırlı bir biçimde sayılmıştır.<sup>559</sup> Söz konusu yükümlülüklerin iş kazasına sebebiyet veren işveren veya işveren vekili bakımından uygulanmasının fayda sağlamayacağı düşünülebilir. Zira bu kişiler hâlihazırda meslek sahibidir. Ayrıca işverenin başkasının gözetimi altında çalışmasına karar verilmesi mevcut işyeri bakımından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Son olarak iş kazasındaki failerin çoğunlukla 18 yaşından büyük olacağını da belirtmek gerekir.

Cezanın ertelenmesine karar verildiği sırada mahkeme hükümlünün denetim süresince uzman gözetiminde bulunmasına da karar verebilecektir. Bu husus Kanunun 51. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre: “Mahkeme, denetim süresi içinde hükümlüye rehberlik edecek bir uzman kişiyi görevlendirebilir. Bu kişi, kötü alışkanlıklardan kurtulmasını ve sorumluluk bilinciyle iyi bir hayat sürmesini temin hususunda hükümlüye öğütte bulunur; eğitim gördüğü kurum yetkilileri veya nezdinde çalıştığı kişilerle görüşerek, istişarelerde bulunur; hükümlünün davranışları, sosyal uyumu ve sorumluluk bilincindeki gelişme hakkında üçer aylık sürelerle rapor düzenleyerek hâkime verir.” İş kazaları bakımından uzman görevlendirilmesinin failin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun davranmasına rehberlik sağlanması şeklinde uygulanması akla gelebilirse de

---

<sup>559</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 632.

uzmanın hâkime verdiği raporlara bir sonuç bağlanmadığından bu yöntem uygulamada fayda doğurmayabilecektir.

Mahkeme, hükümlünün kişiliğini ve sosyal durumunu göz önünde bulundurarak, denetim süresinin herhangi bir yükümlülük belirlemeden veya uzman kişi görevlendirmeden geçirilmesine de karar verebilir. (TCK m. 51/6) İş kazaları bakımından Türk Ceza Kanununun 51. maddesinin 4. fıkrasında yer alan yükümlülüklerin getirilmesinin ve uzman gözetimine tâbi tutulmanın anlamlı olmayacağı göz önünde bulundurulduğunda işveren veya işveren vekili olan hükümlüye herhangi bir yükümlülük getirilmemesi olasıdır.

Hükümlünün denetim süresi içinde kasıtlı bir suç işlemesi veya kendisine yüklenen yükümlülüklerle, hâkimin uyarısına rağmen, uymamakta ısrar etmesi halinde; ertelenen cezanın kısmen veya tamamen infaz kurumunda çektirilmesine karar verilir. (TCK m. 51/7) Denetim süresi yükümlülüklerle uygun veya iyi halli olarak geçirildiği takdirde, ceza infaz edilmiş sayılır. (TCK m. 51/8)

### **11. Cezalarla ilgili hükümlerin iş kazaları bakımından değerlendirmesi**

Türk Ceza Kanununun 1. maddesinde yasanın amaçlarından biri olarak suç işlenmesini önlemek gösterilmiştir. Buradan yola çıkılarak yasada cezalandırmanın amacının genel ve özel önleme olarak belirlendiği ifade edilmektedir.<sup>560</sup> Genel önleme işlenen suç nedeniyle cezalandırılacağını bilen kişinin suç işlemekten kaçınacağı fikrine dayanmakta, toplumu suçtan korumayı amaçlamaktadır.<sup>561</sup> Özel önleme ise failin gelecekte suç işlemesini engellemeyi amaçlamaktadır.<sup>562</sup> Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay içtihatlarında cezanın özel önleme amacının daha ön planda

---

<sup>560</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 528.

<sup>561</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 524-525.

<sup>562</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 520.

olduğu, failin ıslah edilerek tekerrürden korunmasına vurgu yapıldığı belirtilmektedir.<sup>563</sup> Cezanın amacına ilişkin teorik tartışmalara girmeksizin yasada belirlenen ve uygulamaya hâkim olan genel ve özel önleme amaçları iş kazaları bakımından değerlendirilecek olursa, ülkemizde yaşanan ölümle ve yaralanmayla sonuçlanan iş kazalarının çokluğu cezanın genel önleme amacının gerçekleşmediği fikrini uyandırmaktadır. Ülkemizde iş kazalarının önün geçilememesinde elbette iş teftişi uygulamasındaki yetersizliklerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereğince eğitim verilerek bilinç oluşturulmamasının etkisi de vardır. 6645 sayılı yasayla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yapılan değişlikle, önceden de teftişlerdeki yetersizlik nedeniyle gereğince uygulanamayan idari para cezalarının tutarlarının tehlike sınıflarına göre düşürülmesi, bu yaptırımların caydırıcılığını da azaltmaktadır. Cezanın özel önleme amacı bakımından ise işyerlerinde iş kazalarının tekrarlanıp tekrarlanmadığına ilişkin veriler olmadan bir sonuca varmak güçtür. Ancak yine de failin ıslah edilerek tekerrürden korunması konusunda mevcut normlar ışığında birtakım değerlendirmeler yapılabilir.

İş kazalarıyla birlikte ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçları basit taksirle işlendiğinde hükmedilen cezalar uzun süreli hapis cezası bile olsa adli para cezasına çevrilebilmektedir. Yine hapis cezasının iki yıl ve daha az süreli olarak belirlendiği hâllerde, hapis cezasının ertelenmesi veya hükmün açıklanmasının geri bırakılması mümkündür. Yaralama suçu bakımından ise, mağdurun hiç şikâyetçi olmaması, şikâyetini geri alması veya uzlaşma yoluna gitmesi sebebiyle iş kazaları sonucunda ortaya çıkan yaralama suçları yargının önüne hiç gelmeyebilir veya kovuşturma

---

<sup>563</sup> Centel/Zafer/Çakmut, 530-531.

evresinde uzlaşmanın sağlanması veya şikâyetten vazgeçilmesi sebebiyle ceza verilmeyebilir.

Taksirle yaralama suçları bakımından şikâyetin geri alındığı durumlarda bunun hukuka uygun şartlara bağlanabileceğinin kabul edildiği ifade edilmişti. Yine uzlaşmaya varılması durumunda da talep edilebilecek edimler sınırlı şekilde sayılarak belirlenmemiştir; hukuka uygun edimler talep edilebilecektir. O hâlde yaralanan işçinin tazminat talebinin yanında, sağlık durumuna uygun yeni bir iş talep etmesi, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin mevzuata uygun hâle getirilmesi, gerçekleşen kazaya dair ilan verilmesi gibi taleplerde bulunması mümkün olabilecektir. Uzlaşma veya şikâyetten vazgeçme yoluna giden mağdurun avukat yardımını alması bu süreçte fayda sağlayabilecektir. Yine şikâyetçi olmama durumunda da gerçek zarardan düşük bir tazminatla yetinilmemesi için avukat desteği faydalı olabilecektir.

Mağdurun zararının giderildiği durumlarda Yargıtay'ın seçenek yaptırımların uygulanmamasını, hükmün açıklanmasının geri bırakılması veya cezanın ertelenmesine karar verilmemesini bozma sebebi yaptığı karar örneklerine yukarıda yer verilmişti.<sup>564</sup> Yine cezanın alt sınırdan belirlendiği hâllerde de bu uygulamalardan birine gidilmemesini Yüksek Mahkeme çelişkili bulmaktadır.<sup>565</sup> O hâlde iş kazaları bakımından da bu uygulamalardan birine gidilme olasılığı mevcut olabilecektir. Hapis cezaları adli para cezasına çevrildiğinde ek olarak güvenlik tedbirine hükmedilmesi düşünülebilir. Türk Ceza Kanununda taksirli suçlarda cezaya ek olarak hükmedilebilecek güvenlik tedbiri olarak meslek veya sanatın gerektirdiği dikkat ve özen yükümüne aykırılık hâlinde bu meslek veya sanatın icrasının belirli

---

<sup>564</sup>Bkz. yukarıda §4-IV-10.

<sup>565</sup>Yarg. 12.CD, 3.6.2013, 2012/24839, 2013/14889. Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

bir süre yasaklanmasına yer verilmiştir (TCK m. 53/6). Hapis cezasının ertelenmesi durumunda ise denetim süresi içinde hükümlüye getirilebilecek yükümlülükler sınırlı bir biçimde sayılmıştır. İş kazaları bakımından işveren ve işveren vekillerine bu yükümlülüklerin getirilmesinin genellikle işin niteliğine uygun olmayacağına yukarıda değinilmişti. Hükümün açıklanmasının geri bırakılması hâlinde ise denetimli serbestlik tedbirleri örnek kabilinden sayılmıştır. Bu durumda işyerindeki iş sağlığı güvenliği önlemlerini iyileştirici kararların alınması düşünülebilecektir.

Hapis cezasının adli para cezasına çevrilmesi, taksirli suçlar bakımından gerçek kişilere uygulanabilecek tek bir tür güvenlik tedbirinin bulunması, hapis cezasının ertelenmesi hâlinde getirilebilecek denetim yükümlülüklerinin sınırlı bir biçimde sayılmış olması, iş kazaları bakımından tüzel kişilere güvenlik tedbiri uygulama imkânının bulunmaması, iş kazalarında ceza hukuku yaptırımlarının sınırlı kaldığını düşündürmektedir. Hükümün açıklanmasının geri bırakılması hâlinde ise denetimli serbestlik tedbirlerinde sınırlı bir sayma yoluna gidilmemişse de bu alanda iş kazalarının niteliğine uygun olarak işyerinde birtakım iyileşmelerin sağlanmasına yarayabilecek tedbirlere hükmedilmesi bu konuda bir yargı pratiğinin ve tedbirleri denetleyebilecek teşkilatın bulunmasını gerekli kılmaktadır. İşçiyi koruma borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu gereği gerekli tedbirleri almayan bir işverenin ceza tehdidi altındayken bu önlemleri daha hızlı bir biçimde alabileceği ve hatta ceza tehdidi altında mevzuattaki standartların da üzerinde tedbirlerin alınmasının sağlanabileceği düşünülebilir. Bunun için hem tüzel kişiler hem de gerçek kişiler bakımından uygulanabilecek güvenlik tedbirlerinin çeşitlendirilmesi, yine hapis cezasının ertelenmesi hâlinde de birtakım farklı yükümlülüklerin getirilmesine elverecek yasa değişikliklerinin yapılması uygun olacaktır. Bu tür ceza hükümlerine

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer verilmesi mümkün olabilir. Bu tür ek yaptırımların getirilmesi, gelecekteki iş kazalarının engellenmesini sağlayarak cezanın özel önleme amacının gerçekleşmesine de yardımcı olabilecektir.

## § 5. SONUÇ

İşçilerin yaşam hakkının çalışma hayatında korunabilmesi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına, yani işverenlerin bu alandaki yükümlülüklerini yerine getirmesine ve bu yükümlülüklerin denetiminin devletçe yapılmasına bağlıdır. Ülkemizde işverenlerin ve devletin söz konusu yükümlülüklerini gereğince yerine getirmemesi sıklıkla iş kazalarının meydana gelmesine ve bu kazalarda işçilerin ölmelerine ve yaralanmalarına yol açmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayarak bu kazalara ve dolayısıyla işçilerin ölmelerine ve yaralanmalarına kusurlu olarak yol açanların cezai sorumlulukları da doğmaktadır.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması esasen işverenin yükümlülüğüdür. Bu itibarla sorumluların tespit edilebilmesi için işverenin belirlenmesi gerekmektedir. Soyut-somut işveren ayrımının bulunduğu durumlarda cezai sorumluluk en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan somut işveren bakımından doğabilecektir. Türk Ceza Kanununda tüzel kişilerin ceza sorumluluğu kabul edilmediği için, tüzel kişiye yaptırım uygulanamayacak, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip gerçek kişiler ceza sorumluluğunun muhatabı olacaktır. Ayrıca hukukumuzda iş kazaları sonucunda ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçları bakımından tüzel kişilere güvenlik tedbiri uygulanması da mümkün değildir; tüzel kişilere de niteliklerine uygun birtakım yaptırımların uygulanmasına elverecek yasa değişikliklerinin yapılması iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına olumlu katkı sağlayacaktır.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği alanındaki görev ve sorumluluklarını işveren vekilleri aracılığıyla yerine getirebilirler. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverene iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu da



getirmektedir. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin mevzuattan doğan görevleri cezai sorumluluklarının da belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır. İşveren vekillerinin sorumluluğu belirlenirken işverenin bu kişilere ilgili görevleri yerine getirmelerini sağlayacak yetkilerle donatıp donatmadığı ve bu kişilerin görevin gereklerine uygun niteliklere sahip olup olmadıkları belirlenmelidir. İşverenin gerekli nitelikleri taşımayan ve yeterli şekilde yetkilendirmediği kişileri işveren vekili olarak atamasının onu cezai sorumluluktan kurtarmayacağına altı çizilmelidir. Bu nedenle haksız sonuçların doğmaması için, işveren vekillerinin sahip olduğu yetkiler ve sorumlulukları titizlikle araştırılmalıdır. Bu konuda Fransız hukukunda yetki devrine ilişkin olarak aranan şartlar hukukumuz için de yol gösterici olabilir.

İş kazalarıyla birlikte ortaya çıkan öldürme ve yaralama suçlarının failinin belirlenmesi kadar suçun manevi unsurunun belirlenmesi de önemlidir. İş kazalarındaki öldürme ve yaralama suçlarının basit taksirle işlenmiş olacağına dair bir ön kabul gerçekçi olmayacaktır. Zira taksirin temelinde öngörülebilir bir neticenin davranış kurallarına aykırı davranılarak gerçekleştirilmesi yatmaktadır. İş kazaları bağlamında bu davranış kuralları iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını da kapsamaktadır. O hâlde davranış kuralına aykırı hareket edildiği açıktır. Birbirini tekrar eden iş kazalarının sıkça meydana geldiği işyerlerinde, iş güvenliği uzmanlarınca veya iş teftişinde zararlı neticenin meydana gelebileceğinin tespit edilerek işverene bildirildiği durumlarda artık neticenin öngörülmediğinden söz edilemez. Failin öngördüğü neticeye kayıtsız mı kaldığı yoksa bu neticenin gerçekleşmeyeceğine dair objektif olarak da anlaşılabilir bir kanaatinin mi olduğu, yani olası kastla mı yoksa bilinçli taksirle mi hareket ettiği somut olayın koşullarına göre araştırılmalıdır. Kısaca basit taksir, bilinçli taksir ve olası kastın koşullarının

somut olayda bulunup bulunmadığı somut olayın koşullarına göre değerlendirilmelidir; iş kazalarının kategorik olarak tek bir kusurluluk türüyle bağdaştırılması doğru olmayacaktır.

İş kazalarının ortaya çıkardığı öldürme suçlarına ilişkin yargılamalarda kamu davasına katılma özel önem arz etmektedir. Ülkemizde ölenin yakınlarının davaya katılmamayı tercih etmesine sıklıkla rastlanmaktadır. Bu gibi durumlarda ölenin yakınları dışında, sivil toplum kuruluşlarının da davaya katılmasına imkân tanıyacak bir uygulamanın benimsenmesi veya bu yönde yasa değişikliğine gidilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından olumlu etki yapabilir. Öldürme ve yaralama suçlarına uygulanacak cezalar bakımından ise, özellikle cezaya alternatif ve ek yaptırımların iş kazalarını kendine özgü niteliklerine uygun bir biçimde çeşitlendirilmesi; bu bağlamda suçun bünyesinde gerçekleştiği tüzel kişilere de birtakım yaptırımların uygulanmasını sağlayabilecek değişikliklere gidilmesi cezanın özel önleme amacına erişilmesine ve dolayısıyla işyerinde kazaların tekrarlanmamasına yardımcı olabilir.

İş kazaları sonucunda ortaya çıkan cezai sorumluluk hem sorumlular bakımından hem de mağdurlar bakımından büyük önem arz etmektedir. Sorumlular bakımından gerçek sorumlunun tespiti, mağdurlar bakımındansa suçun manevi unsurunun doğru tespit edilmesi adil sonuçlara varılması için gereklidir. Ceza yaptırımları ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin genel olarak sağlanması ve bireysel olarak da suçun faillerinin bu konudaki yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlamakta etkili olabilir. Bunu sağlayacak mevzuat değişikliklerine gidilmesi ve bu yönde bir içtihadın gelişmesi ülkemizde işçilerin çalışırken ölmelerinin ve yaralanmalarının önlenmesine, yani işçilerin ceza hukuku yoluyla da korunmasına katkı sağlayacaktır.

## ÖZET

İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren, bu yükümlülükleri yerine getirirken birtakım yetkilerini işveren vekillerine devredebilir, ayrıca mevzuat gereği iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmakla yükümlüdür. Bu kişilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerini yerine getirmemesi sebebiyle meydana gelen iş kazasında gerçekleşen ölüm ve yaralama neticeleri bakımından cezai sorumluluğu ortaya çıkacaktır.

Türk Ceza Kanununda tüzel kişilerin cezai sorumluluğu kabul edilmediği için ceza yaptırımının muhatabı, öldürme ve yaralama suçların faili, gerçek kişi işveren ve işveren vekilleri olacaktır. Cezai sorumluluğun belirlenmesinde üçlü iş ilişkilerinden alt işverenlik ve ödünç iş ilişkisi önem taşıyacak; tarafların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin belirlenmesi gerekecektir. İşveren vekillerinin sorumluluğunun belirlenmesinde ise işverenin bu kişiye yaptığı yetki devrinde kişinin ilgili görevi yerine getirme yeterliliği ve kendisine verilen görevin gereğine uygun yetkilerle donatılıp donatılmadığı araştırılmalıdır. İş güvenliği profesyonelleri bakımından da mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerinin yanında işveren tarafından verilen yetki ve sorumlulukların irdelenmelidir.

Faillerin kim olduğunun yanında kusurluluklarının belirlenmesi de gereklidir. İş kazalarında fail öngörülebilir neticeyi öngörmemişse taksirle hareket ettiği sonucuna varılacaktır. Netice fail tarafından öngörülmüşse ancak failin neticenin gerçekleşmeyeceğine dair objektif koşullarla desteklenebilir bir inancı varsa bilinçli taksirle hareket ettiği anlaşılır. Failin neticeyi öngörmesi iş güvenliği profesyonellerinin faaliyetleri, iş teftişi sırasındaki uyarılar, hatta sözlü birtakım

uyarılarla gerçekleşebilir. Failin öngördüğü neticeye kayıtsız kalarak davranışlarını sürdürmesi durumunda ise olası kast söz konusu olur. İş kazalarında failin suçu basit taksirle mi bilinçli taksirle mi yoksa olası kastla mı işlediği her somut olayda araştırılmalıdır.

Failin cezası Türk Ceza Kanununun genel hükümlerine göre belirlenir. Bu noktada davaya katılma kurumu ve bilirkişi raporları önem taşır. Cezanın belirli sınırların altında kaldığı durumlarda, hapis cezanın ertelenmesi, seçenek yaptırımlara çevrilmesi, hükmün açıklamasının geri bırakılması söz konusu olabilir. Cezalara ilişkin hükümler gelecekteki iş kazalarının önlenmesi amacına her zaman hizmet etmeyebileceği için bu alanda birtakım değişikliklere gidilmesi uygun olabilir.

## **ABSTRACT**

The employers are under an obligation of care to their employees. The employer may delegate some of his authorities; he is also obliged to employ health and safety professionals in accordance with the legislation. If these individuals fail their duties of ensuring the health and safety of employees and an occupational accident occurs due to these failures, their criminal responsibility will arise.

As the criminal responsibility of legal persons is not accepted in the Turkish Penal Code, employer and his delegates face criminal sanctions. Trilateral work relations such as subcontracting and temporary work need also be taken into consideration while criminal responsibilities are being determined. The delegate's responsibility depends on powers delegated on him and also his sufficiency for the task; therefore these matters should be explored. In order to determine the responsibility health and safety professionals, their obligations arising from the legislation and the obligations arising from their relations with the employer need to be identified.

The moral element of the crime has to be determined as well. If the perpetrator of the crime had not foreseen the results, then it means that he had acted with negligence. If he had foreseen the results but had acted believing that the results would not occur this means that he acted with conscious negligence. If the perpetrator was indifferent to the results he had foreseen it would mean that he acted with eventual intent. All of these possibilities should be explored in the cases of occupational accidents.

The perpetrators are sanctioned according to Turkish Penal Code provisions. Interpleading and expert opinions are important in the prosecution process. When the sanctions are below certain thresholds, prison sentences might be suspended, alternative sanctions might be imposed or announcement of the verdict might be deferred. The criminal sanctions may not always serve for repression of future perpetrations; therefore amendments serving for this purpose might be useful.

## KAYNAKÇA\*

- AKIN, Levent: Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluk, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul 2011, 15-162. (Çimento Sektörü)
- AKIN, Levent: Eski ve Yeni Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Karşısında İşveren ve İşveren Vekili Sorumlulukları, Toprak İşveren Sendikası Çalışma Mevzuatı Seminer Notları 26-30 Eylül 2012, 13-26. (Borçlar Kanunu)
- AKIN, Levent: İSG Açısından İşveren ve İşveren Vekillerinin Hukuk, İdari, Cezai Sorumlulukları, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu 2009, Ankara 2009, 65-114. (İSG Açısından Sorumluluklar)
- AKIN, Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001.
- AKIN, Levent: İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara 2013. (Alt İşverenlik)
- AKIN, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, TİSK Akademi 2008/1, 210-231. (Cezai Sorumluluk)
- AKIN, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi, AÜHFD, 2005, C. 54, S. 1, 1-60. (İşyerinin Örgütlenmesi)
- AKIN, Levent: İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır (Karar İncelemesi), Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 3, Mayıs 2014, 36-46. (Kusur Esası)
- AKIN, Levent: İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004, 89-138. (Değerlendirme 2002)
- AKIN, Levent: İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı, Çimento İşveren Dergisi, C. 25, S. 3, Mayıs 2011, 26-39. (Uygun Nedensellik Bağı)
- AKIN, Levent: Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı, Çalışma ve Toplum, 34, 2012/3, 101-123. (Sendikaların Katkısı)
- AKYİĞİT, Ercan: İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şehri C. I, B. 3, Ankara 2008.
- ALLEN, David – KAZAN-ALLEN, Laurie. (Ed.): Eternit and the Great Asbestos Trial, London 2012. <http://www.ibasecretariat.org/transfer/eternit-great-asbestos-trial-mbplusfile.pdf>.
- ALPAGUT, Gülsevil: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2012, 23-40.

ARICI, Kadir: İş Sağlığı ve Güvenliği, Kamu-İş İş Hukukunda Son Değişiklikler Semineri, Ankara 2013, 110-123. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015.

ARASLI, Utkan: Yeni Borçlar Yasası'nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi, Sicil, 24, Aralık 2011, 141-153.

ARTUK, M. Emin – GÖKCEN, Ahmet – YENİDÜNYA, Caner: Ceza Hukuku – Genel Hükümler, B. 8, Ankara 2014.

ARTUK, M. Emin – GÖKCEN, Ahmet – YENİDÜNYA, Caner: Ceza Hukuku – Özel Hükümler, B. 13, Ankara 2013. (Özel Hükümler)

AUZERO, Gilles – DOCKÈS, Emmanuel: Droit du travail, Ed. 28, Paris 2014.

AYDEMİR, Murteza: Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, İstanbul 1993.

AYDIN, Ufuk: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine, Sicil, 26, Haziran 2012, 10-18.

AYDIN, Ufuk: Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008, 351-376. (Tele Çalışma)

BALCI, Mesut: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu, Sicil, XX, Aralık 2006, 151-182. (İşverenin Sorumluluğu)

BALCI, Mesut: İş Kazasından veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları ve Uygulaması, B.2, Ankara 2011.

BAŞBUĞ, Aydın: Altışveren İşçisi ile Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu Borç İlişkisinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar, Kamu – İş, Ocak 1998.

BAŞTERZİ, Süleyman: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2011, 1-131. (2009 Değerlendirme)

BAYCIK, Gaye: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, 2013/3, 104-170.

BAYCIK, Gaye: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006. (Maden İşçileri)

BAYCIK, Gaye: Rödövens Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C. II, İstanbul 2011, 1895-1956. (Rödövens)



BAYCIK, Gaye: Türk – İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 2015. (İşçinin Hukuki Sorumluluğu)

BIYIKLI, Hasan: Sosyal Ceza Hukuku, Ankara 1983.

BIYIKLI, Hasan: Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu ve Türk Ceza Hukuku Sistemi I, Yargıtay Dergisi, C. 7. S. 4, Ekim 1981, 505-518. (Tüzel Kişi I)

BIYIKLI, Hasan: Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu ve Türk Ceza Hukuku Sistemi II, Yargıtay Dergisi, C. 8. S. 1-2, Ocak-Nisan 1982, 70-88. (Tüzel Kişi II)

BOCCON-GIBBOD, Didier: Sur la responsabilité pénale des personnes morales, Droit Social, 2014, No. 11, 923-927. (www.dalloz.fr)

BOISSELIER, Jackie – LARGER, Dominique: Le droit de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, Paris 1988.

BOUBLI, Bernard: La délégation de pouvoirs depuis la loi du 6 décembre 1976, Droit Social, 1977, No. 3 sp., 82-93.

CANIKLIOĞLU, Nurşen: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Semineri, 26-30 Eylül 2012, Antalya, 27-84.

CANIKLIOĞLU, Nurşen: Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, Türk Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul 2008.

CANIKLIOĞLU, Nurşen: İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2012, 41-54. (İş Güvenliği Uzmanı)

CENTEL, Nur – ZAFER, Hamide – ÇAKMUT, Özlem: Türk Ceza Hukukuna Giriş, B. 8, İstanbul 2014.

CENTEL, Nur: Türk Ceza Hukukuna Giriş, İstanbul 2001.

CENTEL, Tankut: İş Hukuku C. I Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994. (Bireysel İş Hukuku)

CENTEL, Tankut: Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Sicil, 24, Aralık 2011, 13-18. (İşçinin Kişiliğinin Korunması)

CİVAN, Orhan Ersun: İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 26, 2010, 523-573.

CŒURET, Alain: Pouvoir et responsabilité en droit pénal social, Droit Social, 1975, No.7-8, 396-411.

CŒURET, Alain – FORTIS, Elisabeth: Droit pénal du travail, Paris 2012.

CONTE, Philippe – MAISTRE DU CAHMBON, Patrick: Droit Pénal Général, ed. 7, Paris 2004.

CUHRUK, Mahmut – ÇOLAKOĞLU, H. Servet – BÜKEY, A. Avni: Sosyal Sigortalar, Ankara 1977.

ÇELİK, Nuri – CANIKLIOĞLU, Nurşen – CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, B. 27, İstanbul 2014.

ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, B. 24, İstanbul 2011.

ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, B. 6, Ankara 1986.

DEMİRCİOĞLU, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul 2006.

DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007. (İşyeri ve İşletme)

DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunun Emredici Yapısı, İstanbul 2014.

DÖNMEZER, Sulhi – ERMAN, Sahir: Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku C. II, B. 5, İstanbul 1974. (B. 5)

DÖNMEZER, Sulhi – ERMAN, Sahir: Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku C. II, B. 7, İstanbul 1981.

DURAL, Mustafa – ÖĞÜZ, Tufan: Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku, B. 8, İstanbul 2006.

DURAND, Paul – JAUSSAUD, Robert: Traité de Droit Du Travail, Paris 1947.

DURAND, Paul – VITU, André: Traité de Droit Du Travail Tome II, Paris 1950.

DUSOME, Paul: Criminal Liability under Bill C-45: Paradigms, Prosecutors, Predicaments, Criminal Law Quarterly, 2007, Vol. 53, 98-148.

EKONOMİ, Münir: İş Hukuku C. 1 Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1984.

ENGİN, Murat: Türk İş Hukuku'nda Evde Çalışma, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 269-287. (Evde Çalışma)

ENGİN, Murat: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, 1993.

EREM, Faruk – TOROSLU, Nevzat: Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, B. 3, Ankara 1978.

EREM, Faruk: Nedensellik Bağı ve Ümanist Doktrin, AÜHFD, 1968, C. 25, S. 3, 1-21.

EREM, Faruk: Ümanist Doktrin Açısından Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler C. 1, B. 11, Ankara 1976.

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

ERTAN, İ. Mert – OZANSÜ, M.Cemil: İş Cinayetleri Hukuksal Bir Bakış, Güncel Hukuk, Mart 2014, 14-16.

ERTÜRK, Şükran: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, Sicil, 27, Eylül 2012, 13-24.

ESENER, Turhan: İş Hukuku, B. 3, Ankara 1978.

ESENER, Turhan: La responsabilité de l'employeur en cas de l'accident de travail, Batider 1971, C. VI, S. 1, - 155-171. (La responsabilité)

EYRENCİ, Öner – TAŞKENT, Savaş – ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, B. 2, İstanbul 2005.

FIELD, Sarah – JONES, Lucy: Are Directors Getting Away With Manslaughter? Emerging Trends in Prosecutions for Corporate Manslaughter, Business Law Review, 2014, Vol. 35, Iss. 5, 158-163.

GEREK, Nüvit: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu, Sicil 24, Aralık 2011, 31-39

GOBERT, James: The Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007 – Thirteen years in the making but was it worth the wait?, The Modern Law Review, May 2008, Vol. 71, Iss. 3, 413-433,

GOODE, Matthew: Tüzel Kişilerin Cezai Sorumluluğu (Çev. Eran Şen), İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No. 15, Temmuz 1996, 35-44.

GÜLŞEN, Recep: Ceza Hukukunda Sorumluluğu Ortadan Kaldıran Nedenlerden Kaza, Mücbir Sebep, Cebir ve Tehdit, Ankara 2007.

GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi C. 1, B. 3, Ankara 2009.

GÜRSOY, Kemal Tahir: İşverenin Sorumluluğu, AÜHFD, 1974, C. 31 S. 1-4, 185-198.

GÜZEL, Ali – OKUR, Ali Rıza – CANİKLİOĞLU, Nurşen.: Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 14, İstanbul 2012.

GÜZEL, Ali – UGAN ÇATALKAYA, Deniz. : İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları, Çalışma ve Toplum 34, 2012/3, 157 – 188.

HAFIZOĞULLARI, Zeki – ÖZEN, Muharrem: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, B. 7, Ankara 2014.

HAIGH, Benjamin Edward: An analysis of the Corporate Manslaughter and The Corporate Homicide Act (2007): A Badly Flawed Reform? (Master Thesis) Durham 2012. (<http://etheses.dur.ac.uk/3518/>)

HUN, Sinem – SEVER, D. Çiğdem: İnsan Hakları Örgütlerinin AİHM'e Başvurma Ehliyeti Bakımından Câmpeanu Kararı, Güncel Hukuk, Mart 2015, 58-61.

İÇEL, Kayıhan – SOKULLU AKINCI, Füsun – ÖZGENÇ, İzzet – SÖZÜER, Adem – MAHMUTOĞLU, Fatih S. – ÜNVER, Yener (İçel ve diğerleri): Suç Teorisi, İstanbul 1999.

İÇEL, Kayıhan: Ceza Hukukunda Taksirden Doğan Sübjektif Sorumluluk, İstanbul 1967.

İREN, Ertan: Geçici İş İlişkinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, AÜHFD, 2011, C. 60, S. 2, 281-307.

KANGAL, Zeynel T.: Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu, Ankara 2003.

KAPLAN, Emine Tuncay: İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992.

KAR, Bektaş: Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), Ankara 2012.

KARAHAN, Sami (Ed.): Şirketler Hukuku, Konya 2012.

KATOĞLU, Tuğrul: Ceza Hukukunda Suçun Mağduru Kavramının Sınırları, AÜHFD, 2012, C. 62, S. 2, 657-693.

KAYMAZ, Seydi – GÖKCAN, H. Tahsin: Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları, Ankara 2006.

KEITH, Norm: Evolution of Corporate Accountability: From Moral Panic to Corporate Social Responsibility, Business Law International, September 2010, Vol. 11 No. 3, 247-276.

KEITH, Norm: Sentencing the Corporate Offender: From Deterrence to Corporate Social Responsibility, Criminal Law Quarterly, 2010, Vol. 56, 294-327.

KESKİN, O. KADRİ: Taksirle Ölüme ve Yaralamaya Neden Olma, Ankara 1994.

KILIÇOĞLU, Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 15, Ankara 2012. (Borçlar Hukuku)

KILIÇOĞLU, Mustafa: Tazmin Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 2008.

KILKIŞ, İlknur – ALPER, Yusuf – ŞEN, Şenel – ALPER, E. Cihan (Kılış ve diğerleri): Occupational Safety Experts in the Law No 6331 : Qualifications, Assignments and Authorizations, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2014, C. 1, S. 2, 43-68.

KIRCA, İsmail – ŞEHİRALİ ÇELİK, F. Hayal – MANAVGAT, Çağlar: Anonim Şirketler Hukuku C. 1, Ankara 2013.

KOCA, Mahmut – ÜZÜLEMEZ, İlhan: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, B. 5 Ankara 2012.

KOCA, Mahmut – ÜZÜLEMEZ, İlhan: Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2013. (Özel Hükümler)

LİMONCUOĞLU, Alp – ŞİŞLİ, Zeynep – ESER, Dilek: Sosyal Devlet İlkesi ve Yaşam Hakkı Çerçevesinde İş Kazaları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1981-1998.

MACPHERSON, Darcy L.: Extending Corporate Criminal Liability?: Some Thoughts on Bill C-45, Manitoba Law Journal, 2003, Vol. 30, 253-284. (Extending Corporate)

MACPHERSON, Darcy L.: 'Organizational' Criminal Liability of Partnerships in Canada: Constitutional and Practical Impediments, Manitoba Law Journal, Vol. 33. No. 2, 2010, 329-389. <[http://works.bepress.com/darcy\\_macpherson/5/](http://works.bepress.com/darcy_macpherson/5/)>

MAYAUD, Yves: Droit pénal général, Paris 2004.

MAYAUD, Yves: Responsables et responsabilité, Droit Social, 2000, 941. (www.dalloz.fr) (Responsables)

MERLE, Roger – VITU, André: Traité de Droit Criminel, Tome 1, ed. 7, Paris 1997.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi – ASTARLI, Muhittin: İş Hukuku, B. 5, Ankara 2012.

NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, B. 4, İstanbul 2012.

NARTER, Sami: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara 2014.

OCAK, Saim: İş Güvenliği Uzmanlığı Yönetmeliğinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013, C. 10, S. 40, 21-36. (Değişikliklerin Değerlendirilmesi)

OCAK, Saim: İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara 2013.

OĞUZMAN, Kemal – ÖZ, Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2. B. 9 İstanbul 2012.

OĞUZMAN, Kemal: İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1969, C. 34, S.1-4, 322-342.

OKUR, Ali Rıza: Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın 1987 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1989, 305-344. (1987 Kararları)

OKUR, Ali Rıza: Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın 1990 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1992, 305-344. (1990 Kararları)

OKUR, Ali Rıza: Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın 2004 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2006. (2004 Kararları)

ORAL, Tuğçe: Türk Borçlar Kanunu'nun 71. Maddesi Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Tehlike Sorumluluğu, TAAD, 2014, S. 17, 267-302.

OZANOĞLU, Teoman – YALNIZOĞLU, Sıddık – TÜMER, H. Avni: Sosyal Sigorta Mevzuatı, C. I, Ankara 1974.

ÖMEROĞLU, Ömer: Ceza Hukukunda Nedensellik İlişkisi Üzerine (Teoriler Dışında Bir Bakış), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013, C. 15, Özel S. 1529-1582.

ÖZBEK, V. Özer – KANBUR, M. Nihat – DOĞAN, Koray – BACAKSIZ, Pınar – TEPE, İlker (Özer ve diğerleri): Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, B. 4 Ankara 2013

ÖZBEK, V. Özer – KANBUR, M. Nihat – DOĞAN, Koray – BACAKSIZ, Pınar – TEPE, İlker (Özer ve diğerleri): Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, B. 5 Ankara 2013 (Özel Hükümler)

ÖZDEMİR, Ender: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014.

ÖZEN, Muharrem – TOZMAN, Önder: 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu, Sicil, Haziran 2008, 10, 214-236.

ÖZEN, Muharrem: Türk Ceza Kanunu Tasarısının Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğuna İlişkin Hükümlerine Genel Bir Bakış, AÜHFD, 2003, C. 52 S. 1, 63-88. (Tüzel Kişi)

ÖZEN, Mustafa: Ceza Hukukunda Taksir, Ankara 2011.

ÖZGENÇ, İzzet: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, B. 10, Ankara 2014.

ÖZGENÇ, İzzet: Tüzelkişinin Sorumluluk Ehliyeti Anayasa Mahkemesi'nin Bir Kararı Üzerine Düşünceler, Prof. Dr. Reha Poroy'a Armağan, İstanbul 1995, 319-344. (Tüzelkişi)

ÖZTÜRK, Bahri – TEZCAN, Durmuş – ERDEM, M. Ruhan – SIRMA, Özge – SAYGILAR KIRIT, Y. Filiz – ÖZAYDIN, Özdem – ALAN AKCAN, Esra – ERDEN, Efser (Öztürk ve diğerleri): Nazari ve Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku, B. 7. Ankara 2013.

PILOTE, Pierre – GERVAIS, Josée: Santé et Sécurité au Travail: Les Nouveaux Développements Légaux, 2010. ([http://www.gowlings.com/KnowledgeCentre/PublicationPDFs/20101217\\_Sante-et-securite-au-travail\\_Pierre-Pilote\\_Josée-Gervais.pdf?lang=0](http://www.gowlings.com/KnowledgeCentre/PublicationPDFs/20101217_Sante-et-securite-au-travail_Pierre-Pilote_Josée-Gervais.pdf?lang=0))

PRADEL, Jean: Droit pénal comparé, Paris 2002.

PRADEL, Jean: Manuel de Droit Pénal Général, Ed. 16, Paris 2006. (Manuel)

REHBINDER, Manfred: Droit suisse du travail (Tr. B. Schneider), ed. 5, Berne 1979.

REİSOĞLU, Seza: Hizmet Akdi, Ankara 1968.

SALOMON, Renaud – MARTINEL, Agnès: Droit pénal social - Droit pénal du travail et de la sécurité sociale, Paris 2014.

SANCAR, Türkan Yalçın – KÖPRÜLÜ, Timuçin: Ceza Hukuku Genel Hükümler Uygulamalı Çalışmaları, Ankara 2014.

SARAÇ, Coşkun: İşyeri Dışında Meydana Gelen İş Kazası Nedeniyle Sorumluluk-İşverenin Önlem Alma Yükümlülüğü-Uygun İlliyet Bağı, Sicil, 18, Haziran 2010, 202-213.

SELWYN, Norman: Selwyn's Law of Employment, 15<sup>th</sup> Ed., Oxford 2008.

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

SOYASLAN, Doğan: Ceza Hukuku Genel Hükümler, B. 6, Ankara 2014.

SOYASLAN, Doğan: Ceza Hukuku Özel Hükümler, B. 10, Ankara 2014. (Özel Hükümler)

SÖZER, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2013.

SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2011.

SÜZEK, Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985. (İş Güvenliği)

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku) B. 10, İstanbul 2014.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku Yaptırımları, İş Hukuku Dergisi, Nisan – Haziran 1993, 165-183. (Yaptırımlar)

ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995.

ŞEN, Ersan: Çevre Ceza Hukuku, İstanbul 1994.

TAŞKENT, Savaş: İşkazası Kavramı, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II. İstanbul 2011, 1951-1966.

TAŞKIN, Ozan Ercan: İşyeri "Kazalarında" Manevi Unsurun Belirlenmesi, Güncel Hukuk, Haziran 2014, 24-25.

TATUM, Jeremy: Enhancing Corporate Accountability under the Criminal Code through Enforcing Corporate Social Responsibility, 2012. ([http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2143940](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2143940))

THEBAUD-MONY, Annie – LAFFORGUE, François: Industrial crimes and the criminal justice system: experiences from continental Europe, Policy and Practice in Health and Safety, 11.2.2013, 81-89.

TEKİNAY, Selahattin Sulhi: İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, 1968, S. 3, 79-91.

TOPAÇ, Tahir Hami: Türk Hukukunda Taksir, Ankara 2013.

TOROSLU, Nevzat: Ceza Hukuku Genel Kısım, B.11, Ankara Ocak 2008.

TOROSLU, Nevzat: Ceza Hukuku Özel Kısım, B. 7, Ankara, 2013.

TUNCAY, Can – EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B. 13, İstanbul 2011.

TUNCAY, Can – SAVAŞ, F. Burcu: Toplu İş Hukuku, B. 3, İstanbul 2013 .

TUNCAY, Can: İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekâlete İlişkin Sorunlar- Sempozyum, İstanbul 1977.

TUNÇOMAĞ, Kenan – CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, B. 5, İstanbul 2008.

TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku C. I Genel Kavramlar - Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1984. (İş Hukuku)

TUNÇOMAĞ, Kenan: Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, B. 5, İstanbul 1990.

ÖNTAN, Yaprak: Ceza Muhakemesi Hukukunda Bilirkişilik, Ankara 2014.

ULUSAN, İlhan: İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Sorumluluğu, İstanbul 1990.



URHANOĞLU CENGİZ, İştar: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1957-1982.

UŞAN, Fatih: İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Paręa Başına cret, Ankara 2003.

WOODLEY, Mick: Bargaining over Corporate Manslaughter – What Price a Life?, The Journal of Criminal Law: February 2013, Vol. 77, No. 1, 33-40.

WYLER, Rmy – HEIZNER, Boris: Droit du travail, ed. 3, Berne 2014.

YALVAÇ, Grsel: Yargı Kararları İşığında Kusurluluk Őekilleri (Kast – Olası Kast – Taksir – Bilinçli Taksir) Sicil 26, Haziran 2012, 151-165.

YENİDÜNYA, Caner: İş Hukukunda İlişkin Sorunlar ve Çözüm nerileri 02.11.2013 İstanbul Barosu – Galatasaray Üniversitesi. (Yayımlanmamış tebliğ)

YILDIZ, Gaye Burcu: İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Toprak İşveren Dergisi, 2010, S. 86. <<http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-gayeburcu.pdf>>

YILMAZ, Halil: Türk İş hukukunda Bireysel İlişkiler Açısından İşveren Vekilliği, Ankara 2012.

ZAFER, Hamide: Ceza Hukuku Genel Hükümler TCK 1-75, B. 2, İstanbul 2011.

---

\*Birden fazla yayınına atıf yapılan yazarların eserlerinin isimleri parantez içinde gösterilmiştir, yazarın geniş ölçüde faydalanılan eseri için kısaltma yapılmamıştır.