

T.C.  
YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ KAZALARINDA CEZAI VE HUKUKİ SORUMLULUK**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SADIK AKIN**

Tez Danışmanı  
**YRD. DOÇ. DR. MEHTAP CİVİR ENGİN**

İSTANBUL  
Mayıs 2014

**T.C.  
YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı  
çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma aşağıdaki jüri tarafından  
Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.**

**Tez Savunma Tarihi : ..... / ..... / 2014**

**İmza  
Unvanı Adı ve Soyadı  
T.C. Yeni Yüzyıl Üniversitesi  
Jüri Başkanı**

**İmza  
Unvanı Adı ve Soyadı  
T.C. Yeni Yüzyıl Üniversitesi**

**İmza  
Unvanı Adı ve Soyadı  
T.C. Yeni Yüzyıl Üniversitesi**

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	i
İÇİNDEKİLER .....	ii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	v
KISALTMALAR .....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	2
İŞ KAZASI.....	2
1.1.İŞ KAZASI KAVRAMI.....	2
1.2.İŞ KAZASININ UNSURLARI.....	4
1.2.1.Kazaya Uğrayanın Sigortalı Olması .....	4
1.2.2.Sigortalının Yer Ve Zaman Hususlarından Birine Göre Kazaya Uğraması .....	6
1.2.3.Kazalının Hemen Veya Sonradan Özre Uğramış Olması.....	6
1.2.4.Kazada Nedensellik “İllyet” Bağının Bulunması .....	7
İKİNCİ BÖLÜM .....	9
İŞ KAZALARINDA CEZAI SORUMLULUK, YAPTIRIMLAR VE YARGI SÜREÇLERİ.....	9
2.1.İŞ KAZALARINDA CEZAI SORUMLULUK KAVRAMI .....	10
2.2.KAST VE TAKSİR KAVRAMLARI .....	11
2.3.İŞ KAZALARINDA “TAKSİR” KABUL EDİLEN DAVRANIŞLAR.....	14
2.3.1.Önlem Almama .....	14
2.3.2.Dikkatsizlik .....	15
2.3.3.Meslek ve Sanatta Acemilik .....	15
2.3.4.Mevzuata Aykırılık.....	15

2.4.İŞ KAZASI SONRASI UYGULANAN CEZA YAPTIRIMLARI .....	16
2.4.1.Taksirle Yaralanmaya Neden Olma .....	16
2.4.2.Taksirle Ölüme Neden Olma .....	18
2.5.İŞ KAZASINDA YARGI SÜREÇLERİ .....	18
2.5.1.Yetkili Mahkemeler.....	18
2.5.2.Cezada İndirim Ve Mahsup .....	22
2.5.3.Hapis Cezasının Ertelenmesi .....	23
2.5.4.Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması.....	26
2.5.5.Dava Ve Ceza Zaman Aşımaları .....	30
2.5.6.Kararlara İtiraz Ve Hükmün Temyiz Edilmesi.....	33
2.5.6.1.Karara İtiraz.....	34
2.5.6.2.Hükmün Temyizi .....	36
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>38</b>
<b>İŞ KAZALARINDA İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU VE YARGITAY</b>	
<b>KARARLARI .....</b>	<b>38</b>
3.1.İŞVEREN KAVRAMI .....	38
3.2.İŞVERENİN İŞ KAZASINDA, SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK	
SİGORTASI KANUNU KARŞISINDAKİ SORUMLULUĞU .....	38
3.2.1.SGK Kanunundaki Yasal Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Kurum	
Karşısındaki Durumu .....	40
3.2.1.1.Sigortalıları Kuruma Bildirme Yükümlülüğü.....	40
3.2.1.2.Sigortalıya İlk Sağlık Yardımını Yapma Yükümlülüğü.....	41
3.2.1.3.İş Kazasını Yasal Süre İçerisinde Bildirme Yükümlülüğü .....	41
3.3.İŞVERENİN İŞ KAZASINDAKİ HUKUKİ SORUMLULUĞU VE YARGITAY	
KARARLARI .....	42
3.3.1.Örnek Yargıtay Kararı ve Değerlendirilmesi.....	48
3.4....İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUK ŞARTLARI VE YARGITAY KARARLARI	
.....	49
3.4.1.Uygun İliyet Bağı .....	50
3.4.2.İliyet Bağının Kesilmesi.....	55

3.4.2.1.Mücbir Sebep.....	55
3.4.2.2.Zarar Görenin Kusuru .....	57
3.4.2.3.Üçüncü Şahsın Ağır Kusuru .....	58
3.4.3.Maddi Zarar.....	59
<b>3.5.İŞVERENİN BORÇLAR KANUNU GEREĞİ SORUMLULUĞUNUN KAPSAMI</b>	<b>59</b>
3.5.1.Maddi Tazminat .....	61
3.5.1.1.İş Göremezlik Tazminatı (İş Gücü Kaybı Tazminatı) .....	61
3.5.1.2.Destekten Yoksun Kalma Tazminatı .....	62
3.5.2.Manevi Tazminat.....	65
3.5.3.Tazminat Hükümünün Değiştirilmesi .....	66
3.5.4.Geçici Ödemeler .....	66
3.5.5.Zaman Aşımı.....	66
<b>SONUÇ .....</b>	<b>68</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>70</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>71</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>72</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>76</b>

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<b>Sayfa</b>
<b>Şekil 1:</b> İş Kazası Sonrası Yargı Süreçleri .....	<b>9</b>
<b>Şekil 2:</b> İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Yasal Düzenlemeler-İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu.....	<b>60</b>

## KISALTMALAR

<b>SGK</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SGK Kanunu</b>	Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>TCK</b>	Türk Ceza Kanunu
<b>md.</b>	Madde

## ÖNSÖZ

İş Sağlığı Güvenliği alanında bana, tüm öğrencilerine ve Türkiye' ye çok büyük ve değerli katkıları olan; desteğini, güvenini ve eşsiz sevgisini tanıdığım günden ölümüne kadar esirgemeyen, bilgi birikimi ile çevresine daima ışık tutan, rahmetli Prof Dr. H. Hilmi SABUNCU hocam' a; tez çalışmamda beni yönlendiren ve yardımcı olan Yrd. Doç. Dr. MEHTAP CİVİR ENGİN' e teşekkürü bir borç bilirim.

Bugünlere gelmemde en büyük payı olan aileme, sevgili eşime ve bunun yanında dostlarıma da teşekkürlerimi sunarım.

Sadık AKIN



## GİRİŞ

Çalışma hayatında; iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen yaralanma, iş gücü kayıpları ve ölümler, sosyal bir yara olarak varlığını sürdürmektedir.

İnsan sağlığı ve bedensel bütünlüğünün korunması konusunda yasalarımız bağlayıcı kurallar içermektedir. Çalışma hayatı ve aktörleri için bu husus özel olarak ele alınmış ve çalışma hayatına özel yasalar çıkartılmıştır.

Çalışma mevzuatı; işverenlere işçinin sağlığı ve bedensel bütünlüğünü koruma borcunun yanında, bu borcun aksatılması ile oluşabilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları için bir takım idari yaptırımlar belirlemiş, yargı sistemimizde bu ihmallerden kaynaklanan hukuki ve cezai sorumluluklar belirlenmiştir.

İş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda işverenlerin hukuki ve ceza sorumlulukları, Sosyal Sigortalar Kanununda, Borçlar Kanununda ve Türk Ceza Kanununda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre işverenlere iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölümlerde ağır cezalar öngörülmüştür. Cezaların bir kısmı çalışma mevzuatı çerçevesinde idari para cezası, bir kısmı özel hukuk çerçevesinde tazminat cezası, diğer bir kısmı da Ceza Hukuku çerçevesinde hürriyeti bağlayıcı hapis cezaları şeklindedir.

Çalışma mevzuatı açısından işverenin sorumlulukları aktif sorumluluklar olup, iş güvenliğinin vazgeçilmez unsurlarındandır. İş sağlığı ve güvenliğinde taraflar görev ve sorumluluklarının bilincinde hareket ederlerse şüphesiz ki; iş kazaları ve meslek hastalıklarında yaşanan kayıpların azalması beklenecektir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞ KAZASI

### 1.1. İŞ KAZASI KAVRAMI

5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”:

MADDE 13; - “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, (Değişik: 17/4/2008–5754/8 md.)
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, (Değişik: 17.4.2008-5754/8 md.)
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır. <sup>[1]</sup>

tanımı ile iş kazası kavramını yasal olarak, belirgin bir şekilde ortaya koymaktadır.

Pratikte ise iş kazasını; “Sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada, iş veya işin gereği dolayısıyla meydana gelen ya da dıştan

gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay” olarak tanımlanmak mümkündür.

Yoğun üretim ve sanayileşme faaliyetine bağlı olarak gelişen karmaşık üretim sürecinin ve ortamının neden olduğu iş kazaları sonucu, işçi ölümleri, yaralanmaları ve uzuv kayıpları meydana gelmektedir. İş kazalarının nedenleri, işçilerin eğitimsiz olması ve dikkatli çalışmaması sebebiyle gerçekleşebileceği gibi çoğunlukla işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasından, işçilere gerekli eğitimi vermemesinden, eğitim verse bile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işçiler tarafından uygulanıp uygulanmadığının denetiminin yapılmamasından kaynaklanmaktadır. [2]

Yargıtay kararları irdelendiğinde; bir olayın iş kazası sayılabilmesi için sigortalı o anda çalışmıyor olsa bile, işyerinde bulunduğu sırada onu bedence aksaklığa uğratan olayların da iş kazası olması gerektiği yönünde içtihat oluştuğu dikkat çekmektedir.

Bazı durumlarda; sigortalı kişinin işyerinde bulunduğu sırada maruz kaldığı olumsuz olayların yapılan işle doğrudan ilgili olmaması da, olayın iş kazası sayılmasına engel olmamaktadır. Bu sebeple sigortalıların; işyerinin bahçesinde yürürken düşmesi, bahçedeki meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışır iken traktör ile kazaya uğraması, yemek yerken bir yerini yaralaması, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir. [3]

## 1.2. İŞ KAZASININ UNSURLARI

Kaza, kişilerin istemi dışında gerçekleşen bir olaydır. Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için aşağıda belirtilen dört unsuru içermesi gerekir. Bunlar;

- a) Kazaya uğrayanın sigortalı olması,
- b) Sigortalının yer ve zaman itibariyle, yukarıda 5510 / 13. maddede sayılan hususlardan birine göre kazaya uğraması, <sup>[1]</sup>
- c) Kazalının hemen veya sonradan bedenen veya ruhen özre uğramış olması,
- d) Kazada nedensellik "illiyet" bağının bulunmasıdır.

### 1.2.1 Kazaya Uğrayanın Sigortalı Olması

Kaza sonucu bedence veya ruhça özre yani zarara uğrayanın, 5510 sayılı yasa kapsamında "sigortalı" olması zorunludur.<sup>[1]</sup> Aksi takdirde, bir iş kazasından söz edilmesi mümkün değildir.

Örneğin; Bir işverenin kendi işyerinde ücretsiz çalışan eşi ya da askerlik hizmetlerini er olarak yapmakta olanlar kazaya uğraması durumunda meydana gelen olay, 5510 sayılı kanun anlamında bir iş kazası sayılmayacaktır.

Kimlerin sigortalı sayılacağı 5510 sayılı yasanın 4. maddesinde belirlenmiştir. Buna göre;

- Hizmet akdi ile işveren tarafından çalıştırılanlar,

- Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, (Gelir vergisi mükellefi olanlar, esnaf ve sanatkârlar, ticari şirketlerin ortakları, tarımsal faaliyette bulunanlar...)
- Kamu idarelerinde işçi olarak çalışanlar,
- Sosyal Güvenlik Destek Primi ödeyenler, (5510 / 5-d)<sup>[4]</sup>

sigortalı sayılmışlardır.

Çalışanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı sayılacaklarından<sup>[5]</sup>; bunların işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemiş olması, bu niteliklerini ortadan kaldırmaz.<sup>[6]</sup> Yani, çalışanlar kuruma bildirilmeden bir kazaya uğrasalar dahi yine uğradıkları kaza iş kazası sayılacaktır.

Bununla birlikte Kanun, istisnanın istisnası denilebilecek bir düzenlemeyle bazı kimseleri iş sözleşmesine dayanarak çalışmaları bile iş kazası açısından sigortalı saymıştır. Bu kimselerin başında çıraklar ve meslek lisesi öğrencileri gelmektedir.

Yargıtay'a göre; endüstri meslek lisesi öğrencisinin sanayi stajı esnasında uğradığı kaza iş kazası olarak nitelendirilmiştir.<sup>[7]</sup>

Yargıtay; piyasa hamalı sayılmayan bir kimsenin haftada üç gün işverenin direktifi altında çalışmasını, sigortalı sayılmanın "zaman" ve "bağımlılık" unsurlarının oluşması bakımından yeterli bulmuş ve bu kişinin uğramış olduğu kazayı iş kazası olarak nitelendirmiştir.<sup>[8]</sup>

Yine Yargıtay; piyasa hamalı olmadığı halde işverenin çağırması halinde işbaşı yapan, sadece bir işverene bağımlı olarak çalışan hamalı işçi olarak

kabul etmiştir. Dolayısıyla, günün tüm iş saatinde sürekli çalışmıyor olması iş sözleşmesinin varlığını ortadan kaldırmaz. Olayda kısmi (part-time) çalışma söz konusudur. Bu nedenle, uğranılan kaza iş kazasıdır. <sup>[9]</sup>

### **1.2.2 Sigortalının Yer Ve Zaman Hususlarından Birine Göre Kazaya Uğraması**

Meydana gelen olayın iş kazası olarak kabul edilmesi için; olayda zarar görenin, kaza sırasında 5510 sayılı kanunun 13. Maddesinde belirtilen kapsamlar dâhilinde faaliyetlerde bulunuyor olması gerekmektedir. <sup>[1]</sup>

### **1.2.3 Kazalının Hemen Veya Sonradan Özre Uğramış Olması**

Sözlük anlamı bakımından kaza, “can ve mal kaybına veya zararına neden olan kötü olay” <sup>[10]</sup> olarak açıklanmıştır.

Dar anlamdaki kaza kavramını ise; “insan vücudunun zarar görmesi veya vücut bütünlüğünün bozulması” şeklinde tanımlanmak doğru olacaktır.

Bir kaza olayının iş kazası olarak tanımlanması için ön şart olan, 5510 sayılı Kanunun 13. Maddesi; iş kazası kavramının dar anlamda anlaşılmasına neden olmaktadır. <sup>[1]</sup>

Bu nedenle; makine, ekipman ve tesise ilişkin zararlar iş kazası olarak nitelendirilemezler.

Anlatılmak istenen; olay sonucunda çalışanın yaralanması, geçici ya da sürekli olarak çalışma yeteneğinin belirli bir yüzdesini kaybetmesi veya uğranılan zarar sonucu kişinin yaşamını kaybetmesidir.

#### **1.2.4 Kazada Nedensellik “İlliyet” Bağının Bulunması**

İlliyet kavramının sözlük eşanlamlısı “neden-sellik” olarak ifade edilmektedir.<sup>[10]</sup> İlliyet ya da nedensellik, sorumluluğun asli unsurudur. Olay ile meydana gelen zarar arasında bulunması gereken sebep-sonuç ilişkisi olarak ifade edilebilir.

Kaza ile zarar arasındaki illiyet bağı, sorumlulukları etkilemektedir. Yargıtay içtihatları, kesin olarak bu görüş doğrultudadır.

Aynı zamanda bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, olayın yapılan iş veya çalışma hayatının unsurları ile de, sebep-sonuç (illiyet) bağının bulunması gerekir. Yrtlen iş ve işyeri ile bir illiyet bağlantısı kurulamıyor ise, olayın iş kazası olduğundan bahsedilemez.

Yargıtay; dar anlamdaki kaza kavramını oluşturan unsurlar ile olay arasında ortak yönler bularak (illiyet bağını kurarak) iş kazası kavramını genişletmektedir.

Buna karşılık; sigortalının kronik kalp yetmezliği veya beyin rahatsızlığı sonucu ölümünü; dışarıdan gelen bir etkene bağlı olmadığı, yrtlen iş veya çalışma hayatının unsurları ile nedensellik bağı kurulamadığı halde, iş kazası olarak kabul etmiştir.<sup>[11]</sup>

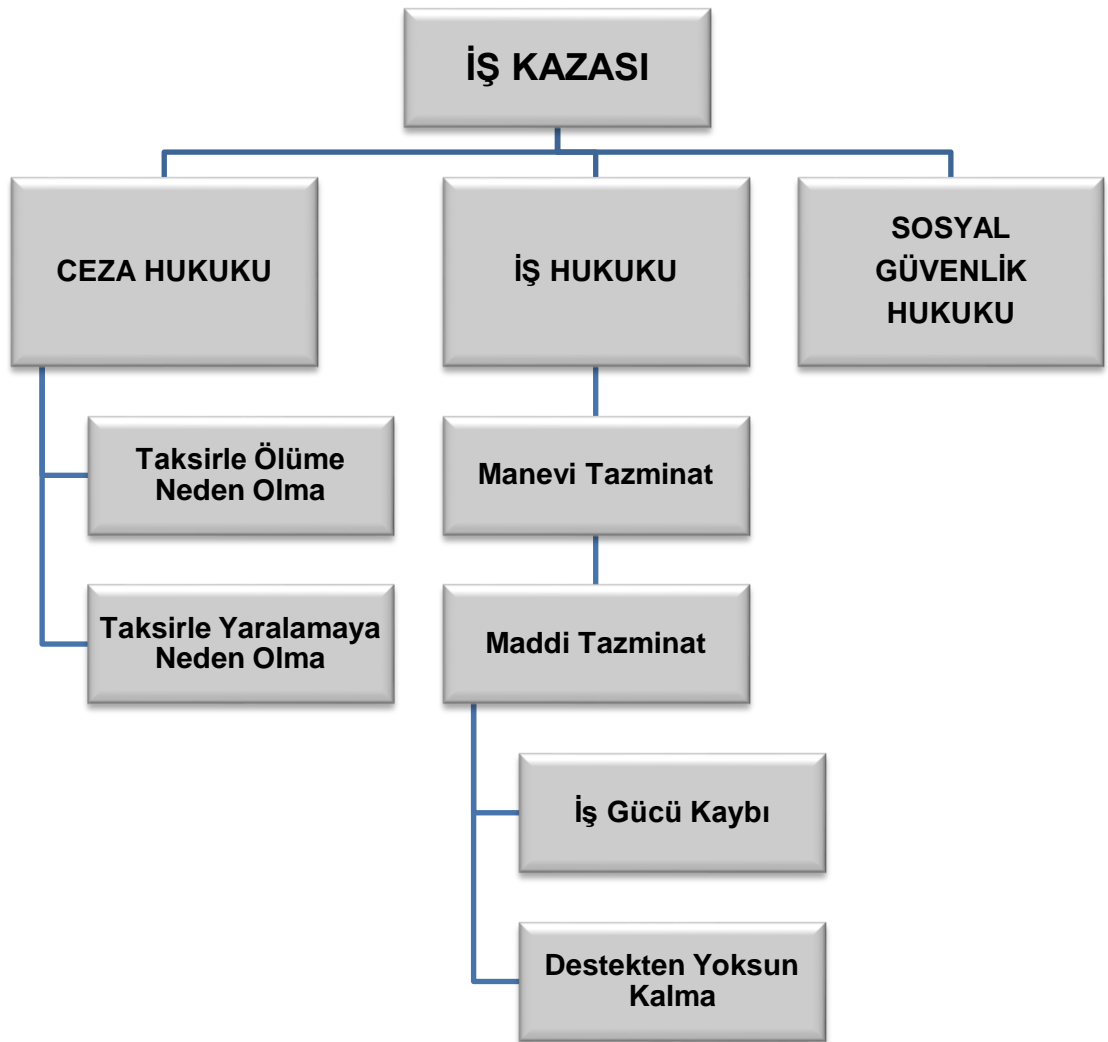
Diğer bir örnek olayda; gece bekçiliği yapan bir sigortalı işyerinde iken, geçirdiği beyin kanaması sonucu felç olmuştur. Yargıtay bu olayı da; sigortalının işyerinde çalışmakta iken felç olmasına dayanarak, dıştan gelen bir etken olmadığı, yürütülen iş veya çalışma hayatının unsurları ile nedensellik bağı kurulamadığı halde iş kazası saymıştır.<sup>[12]</sup>

Yine Yargıtay, intihar eylemi eğer işyerinde gerçekleşmiş ise, olayın salt işyerinde meydana geldiği için intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen iş kazası saymıştır.<sup>[13]</sup>

Ancak, bu durumda olaylarla iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunmayacağı için işveren ve vekillerinin Sosyal Güvenlik Kuruma karşı (SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu) sorumlu tutulamayacaktır.



**İKİNCİ BÖLÜM**  
**İŞ KAZALARINDA CEZAİ SORUMLULUK, YAPTIRIMLAR VE**  
**YARGI SÜREÇLERİ**



Şekil 1: İş Kazası Sonrası Yargı Süreçleri

## 2.1 İŞ KAZALARINDA CEZAI SORUMLULUK KAVRAMI

Çalışanların sağlığı ve güvenliği, bedensel bütünlüğünün korunması için önleyici tedbirler alınması konusunda 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bağlı mevzuat hükümleri, bağlayıcı kurallar içermektedir.

4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işyerleri denetimlere tabi tutulmakta, “İş Teftiş Tüzüğü” kapsamında yapılan denetimler sonucu, önleyici sorumluluklarını yerine getirmediği tespit edilen işyerlerine idari cezalar verilmekte ve gerektiğinde işyerinin faaliyetlerinin kısıtlanması, durdurulması yönünde yaptırımlar uygulanmaktadır.<sup>[14]</sup>

Kazaları meydana gelmeden, neden olan unsurları yok etmek için önleyici tedbirler alınması kadar, meydana geldikten sonraki olumsuzlukların bertaraf edilmesi, yaraların sarılması, diğer tüm zararların karşılanması hem sosyal barış için, hem de sosyal devlet olmanın gereğidir.

Meydana gelen iş kazaları için, nedensellik bağı kurulan sorumluluklara yönelik cezai yaptırımlar; Türk Ceza Kanunu (TCK) içeriğinde düzenlenmiştir. <sup>\*[15]</sup>

---

\* 1.2.4. Kazada Nedensellik “İllyet” Bağının Bulunması bölümünde, “Nedensellik” kavramı açıklanmıştır.

## 2.2 KAST VE TAKSİR KAVRAMLARI

TCK Kanununda; suçu oluşturan sorumlulukların ihlal edilmesini veya gerçekleştirilen fiili aşağıda belirtildiği şekilde ikiye ayırmıştır:

TCK Madde 21; “ KAST ”

- (1) Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir.
- (2) Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kast vardır.<sup>[16]</sup>

TCK Madde 22; “ TAKSİR ”

- (1) Taksirle işlenen fiiller, kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır.
- (2) Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeden gerçekleştirilmesidir.
- (3) Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.
- (4) Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir.
- (5) Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.
- (6) Taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez; bilinçli taksir halinde verilecek ceza yarıdan altıda bire kadar indirilebilir.<sup>[17]</sup>

Daha önce yapmış olduğumuz “İş Kazası” tanımını hatırlayacak olursak; \* iş kazalarının, yukarıda bahsedilen TCK’nın “Taksirli Suçlar” kapsamına girdiği ve niteliği itibari ile taksirli suçlara karşılık gelen cezai yaptırımlara tabii olacağı açıktır.

Örnek bir olay üzerinden taksir ve bilinçli taksir tanımlarını basitleştirerek izah edecek olursak;

İş yerinde bir forkliftin ehliyetli uzman personellere bakımları tam, zamanında ve eksiksiz olarak yaptırılıyorsa, sertifikalı operatörlere † kullanılıyorsa buna rağmen herhangi bir teknik arıza ya da kullanım hatasından dolayı forklift kazası meydana gelmişse olayda taksirden söz edilmelidir.

Aynı olayda forkliftin bakımları yetersiz, eksik veya sertifikasız personellere kullanılmış olsaydı, işveren ve vekilleri açısından bilinçli taksir olurdu. Çünkü her iki durumda da kaza oluşması istenmemiş olsa da, forkliftin bakımlarının yapılması ve sertifikalı operatörlere kullanılması hususları mevzuatta sabit ve bilinmesi, uygulanması gereken yükümlülüklerdir. Sorumlular mevzuatta belirtilen yükümlülüklerini bilmek ve gereğini yerine getirmek zorundadırlar. Bu sorumluluklarına yönelik gerekli tüm tedbirleri almak, sağlık ve güvenlik sistemlerini kurmak, işletmek, izlemek ve belgeleyerek ispatlamak, her türlü uygunluğu sağlamak zorundadırlar.

Bazı yazarlara göre, bilinçli taksir olası kastın bir görünüş şeklidir; zira fail öngördüğü neticeyi gerçekten istememişse, neticeye sebebiyet verecek hareketi yapmaz. <sup>[18]</sup> Bunun yanında, bir şeyin gerçekleşmeyeceğini öngörmek, aslında onun gerçekleşeceğini öngörmemek anlamına geldiğinden bilinçli taksir, anlamsız bir kelime oyunundan ibarettir. <sup>[19]</sup>

---

\* **1.1. İş Kazası Kavramı** bölümünde, iş kazasını; “Kişilerin istemi dışında gerçekleşen olay” olarak tanımlamıştık.

† **Forklift Operatörü:** Forklift adındaki kaldırma iş makinesini kullanmaya yetkili, Milli Eğitim Bakanlığı onaylı sertifika sahibi kişi.

TCK'nın aşağıda belirtilen maddesi ise, "Ceza sorumluluğunun şahsiliği" ilkesini vurgulamaktadır.

TCK KANUNU Madde 20;

- (1) Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz.
- (2) Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörölen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır.<sup>[20]</sup>

Ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi gereğince, kişi ancak kendi fiilinden dolayı sorumlu tutulabilir. Kendi işlemediği ve başkalarının işlediği suça iştirak etmedikçe, ceza sorumluluğunun bulunduğu söylenemez. Bu sebeple, tüzel kişilerin ceza sorumluluğu hususunun, ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi kapsamında ele alınması gerekmektedir.<sup>[21]</sup>

İş kazaları sonrası; kazanın meydana gelmesine neden olan sorumluluk ihmalleri, oluşan zarar ve bu zarara neden olan illiyet bağı kapsamında, kişiler bazında değerlendirilecek ve taksir kabul edilen ihmaller için sorumlu kişiler hakkında kusur tespiti yapılacaktır.

Kusurlara göre belirlenecek cezalar şahıslara uygulanır. Kurumlara veya tüzel kişiliğe sahip işyerlerine cezai sorumluluklara yönelik yaptırımlar uygulanmaz.

Çalışma dünyasında yürütölen faaliyetlerin çeşitliliği, teknik özellikleri, sektör ve meslek gruplarına göre uygulama farklılıkları göz önüne alındığında, yargı makamlarının tüm bu hususlarda uzman ve yetkin olması beklenemez. Bu nedenle;

kusur oranlarının tespitinde, işin niteliğine uygun yetkinlikte seçilecek “Bilirkişi” \* görüşleri ve değerlendirmeleri devreye girer.

Her yıl adli bölgenin başsavcılığına bağlı “Adli Yargı Komisyonu” tarafından, başvuru ve alanlarına göre nitelikleri incelenerek bilirkişi listeleri oluşturulur. İlgili savcılık ve mahkeme makamı; meydana gelen kaza olayının nedenlerinin incelenmesi ve kazaya neden olan sorumluluk ihmallerinin tespiti için bilirkişiler görevlendirilerek raporlanmasını sağlar. Bilirkişilerin görevlendirilmesi ve raporlamaları hakkındaki usul ve esaslar; 5271 sayılı, Ceza Muhakemesi Kanununda (CMK) <sup>[22]</sup> belirlenmiştir.

## 2.3 İŞ KAZALARINDA “TAKSİR” KABUL EDİLEN DAVRANIŞLAR

### 2.3.1 Önlem Almama

İşyerinde, mevzuat kapsamında belirlenen önlemler alınmamış ve iş kazası meydana gelmiş ise, taksir oluşmuş demektir. Başta 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SGK Kanunu) ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere, yürütülen faaliyet ve çalışmalarla ilgili mevzuatta belirtilen her türlü önlemin, sorumluları tarafından alınması gerekir. İş kazasının meydana gelmesinde, nedensellik bağı kurulan ve alınmadığı, yerine getirilmediği tespit edilen her önlem, belli bir kusur sorumluluğu doğurur.

---

\* **Bilirkişi:** Uzmanlığı gereği, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hallerde oy ve görüşünü sözlü ya da yazılı olarak vermesi için başvurulan gerçek veya tüzel kişidir.

### **2.3.2 Dikkatsizlik**

Dikkatsizlik, davranışlarda gereken özenin gösterilmemesidir. Önlemlerin alınmasına, eğitime, kullanılan donanıma özenli biçimde dikkat etmemek, çalışma şartlarının mevzuata uygunluğunu sağlamamak, dikkatsizlik anlamına gelir.

Dikkat ve özen yükümlülüğü, kişiyi toplum içinde basiretli davranarak başkalarına zarar vermekten alıkoyarak toplumsal hayatı düzenlemeyi hedefler. <sup>[23]</sup>

### **2.3.3 Meslek ve Sanatta Acemilik**

İşverenin işyeri faaliyetlerini, meslek ve sanatta acemi olanlara, yetkin olmayanlara yaptırması anlamına gelir. Özellikle yürütülen faaliyet, meslek veya sanat belli bir yetkinliği ve bu yetkinliğin mevzuata göre belgelendirilmesini gerekiyorsa, durum daha da önem kazanır.

Ehliyetsiz kişiye araba veya forklift kullandırılması, diplomasız (yetkisiz) elektrikçi çalıştırılması, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde “Mesleki Eğitim Belgesi” olmayan personellerin çalıştırılması vb. örnekler meslek ve sanatta acemilik kavramı içerisinde yer almaktadır.

### **2.3.4 Mevzuata Aykırılık**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Kanununun, İş Sağlığı ve Güvenliği ile yürütülen faaliyet ve çalışmalarla ilgili mevzuat maddelerinin her hükmüne

uyulması gerekir. Çünkü bu maddelerde genel anlamda işçinin sağlıklı ve güvenli faaliyet yürütmesi için hükümler konulmuştur.

Eğer herhangi bir hükme az veya çok uyulmamış ve kaza bu nedenle oluşmuş ise, işveren veya işveren vekillerine önemli ölçüde kusurlar yüklenecektir.

## **2.4 İŞ KAZASI SONRASI UYGULANAN CEZA YAPTIRIMLARI**

İş kazası sonrası oluşan zararlar arasında illiyet bağı olduğuna mahkemece karar verilen kusurlu fiiller, sebep oldukları sonuca göre aşağıdaki kapsamlarda değerlendirilir.

### **2.4.1. Taksirle Yaralanmaya Neden Olma**

Taksirle yaralanmaya neden olma fiili için ceza uygulamaları, TCK'nın;

Madde 89;

- (1) Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.
- (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. <sup>[24]</sup>

maddesinde ele alınmış ve yaptırım uygulamaları hükme bağlanmıştır.

Burada özetle;

- İş kazasını meydana getiren kusurun bilinçsiz taksir olduğu durumlarda, ceza verilmesinin şikâyete bağlı olduğu, (bilinçli taksirle oluşan kazalarda şikâyet şartı aranmayacağı...)
- İş kazası sonrası sadece bir kişi yaralanmış ise; üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile yargılamanın yapılacağı,
- İş kazası sonrası birden fazla kişi yaralanmış ise; altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile yargılamanın yapılacağı,
- İş kazası sonrası meydana gelen yaralanma ve mağduriyetlerin süreklilik arz etmesi, uzuv kaybı, yaşam kapasitesini sınırlandırması vb. sonuçlar doğurmuş ise; cezanın yarısı veya bir katına kadar arttırılarak yargılamanın yapılacağı anlaşılmaktadır.

## 2.4.2. Taksirle Ölüme Neden Olma

Taksirle ölüme neden olma fiili için ceza uygulamaları, TCK'nın;

Madde 85;

- (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 on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.<sup>[25]</sup>

maddesinde ele alınmış ve yaptırım uygulamaları hükme bağlanmıştır.

## 2.5 İŞ KAZASINDA YARGI SÜREÇLERİ

### 2.5.1 Yetkili Mahkemeler

Yukarıda belirtilen Türk Ceza Kanununun ilgili maddeleri doğrultusunda, fiilin niteliğine göre tespiti yapılan suçun yargılama sürecinin yapılması için, Cumhuriyet Savcısı tarafından yetkili mahkemelere, ilgililer hakkında dava açılması talebini içeren iddianame ile başvurulur.

Mahkemeler yargılamayı; Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK) hükümleri doğrultusunda yaparlar. Ceza Muhakemesi Kanununda; davaya bakma yetkisi, suçun işlendiği yer mahkemesine aittir ifadesi yer almaktadır.<sup>[26]</sup> Bu ifade;

İş kazasının gerçekleştiği adrese en yakın ilgili mahkemede ceza davalarının görüleceği anlamına gelir.

Ceza davalarının görüldüğü mahkemeler (Ceza Mahkemeleri), suçun niteliğine ve TCK'da karşılığı olan ceza süresine göre;

- Sulh Ceza Mahkemeleri,
- Asliye Ceza Mahkemeleri,
- Ağır Ceza Mahkemeleri

olarak üç sınıfa ayrılırlar.

Bu mahkemelerin görev ve yetkileri; 5235 sayılı, Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümleri doğrultusunda belirlenmiştir. <sup>[27]</sup>

Söz konusu kanunda;

Madde 10;

Sulh ceza mahkemesinin görevi: Kanunların ayrıca görevli kıldığı hâller saklı kalmak üzere, iki yıla kadar (iki yıl dâhil) hapis cezaları ve bunlara bağlı adli para cezaları ile bağımsız olarak hükmedilecek adli para cezalarına ve güvenlik tedbirlerine ilişkin hükümlerin uygulanması, sulh ceza mahkemelerinin görevi içerisindedir. <sup>[28]</sup>

Madde 11;

Asliye ceza mahkemesinin görevi: Kanunların ayrıca görevli kıldığı hâller saklı kalmak üzere, sulh ceza ve ağır ceza mahkemelerinin görevleri dışında kalan dava ve işlere asliye ceza mahkemelerince bakılır. <sup>[29]</sup>

Madde 12;

Ağır ceza mahkemesinin görevi: Kanunların ayrıca görevli kıldığı hâller saklı kalmak üzere, ağırlaştırılmış müebbet hapis, müebbet hapis ve on yıldan fazla hapis cezalarını gerektiren suçlarla ilgili dava ve işlere bakmakla ağır ceza mahkemeleri görevlidir. <sup>[30]</sup>

Madde 14;

Mahkemelerin görevlerinin belirlenmesinde ağırlaştırıcı veya hafifletici nedenler gözetilmeksizin kanunda yer alan suçun cezasının üst sınırı göz önünde bulundurulur. <sup>[31]</sup>

hükümleri yer almaktadır.

Kısaca değerlendirecek olursak; iş kazaları sonucunda yapılan yargılamalarda yukarıda bahsedilen TCK – Md: 85 ve 89 hükümleri uygulandığı ve bu maddelerde belirtilen cezaların alt sınırları 2 (iki) yıl olduğu için, ceza üst sınırları dikkate alındığında;

- Adli para cezası gerektiren davalar Sulh Ceza Mahkemelerinde, (Örn: basit yaralanma ile sonuçlanan iş kazası...)
- Yaralanmalar veya sadece bir ölümlle sonuçlanan iş kazaları davaları Asliye Ceza Mahkemelerinde,
- Bir ölüm ve beraberinde bir veya birden fazla yaralı ile sonuçlanan veya birden fazla ölümlle (beraberinde yaralanmada olabilir...) sonuçlanan iş kazaları davaları Ağır Ceza Mahkemelerinde,

görülecektir.

Burada önemli bir hususa açıklık getirmek faydalı olacaktır;  
Taksir ile yaralanmalı iş kazalarında dava açılmasının şikâyete bağlı olduğunu açıklamıştık. (TCK-Md:89)

Bir ölüm ile sonuçlanan ve ölümün yanında yaralanma sonucunu da içeren davalar Ağır Ceza Mahkemeleri görev alanına girdiğini belirttiğimize göre; yaralanan kazazedenin şikâyette bulunmaması durumunda;  
5271 sayılı CMK Kanunu;

Madde 6;

Duruşmada suçun hukukî niteliğinin değiştiğinden bahisle görevsizlik kararı verilerek dosya alt dereceli mahkemeye gönderilemez.<sup>[32]</sup>

maddesi nedeni ile; Ağır Ceza Mahkemesinde başlayan dava dosyası, alt mahkeme olan Asliye Ceza Mahkemesine gönderilmez. Ağır Ceza Mahkemesinde dava karara bağlanır.

## 2.5.2 Cezada İndirim Ve Mahsup

Mahkeme sonunda, iş kazası sonucu oluşan zararlar illiyet bağlantısı kurularak verilmiş ceza miktarlarında;

5237 sayılı TCK Kanunu;

“a) Takdiri indirim nedenleri” Madde 62;

- (1) Fail yararına cezayı hafifletecek takdiri nedenlerin varlığı halinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine, müebbet hapis; müebbet hapis cezası yerine, yirmi beş yıl hapis cezası verilir. Diğer cezaların altıda birine kadarı 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 belirtilir.<sup>[33]</sup>

maddesi nedeni ile mahkeme tarafından hükmedilen cezada indirime gidilebilir.

İş kazası nedeni ile verilecek ceza alt ve üst sınırı dikkate alındığında, bu maddenin 2. fıkrası gerekçe gösterilerek, verilen hüküm 1/6 oranında indirilecektir.

5237 sayılı TCK Kanunu;

“b) Mahsup” Madde 63;

(1) Hüküm kesinleşmeden önce gerçekleşen ve şahsi hürriyeti sınırlama sonucunu doğuran bütün haller nedeniyle geçirilmiş süreler, hükmolunan hapis cezasından indirilir. Adli para cezasına hükmedilmesi durumunda, bir gün yüz Türk Lirası sayılmak üzere, bu cezadan indirim yapılır.

maddesine göre ise; dava başladığında sanık olarak yargılanmakta olan şahıslardan, davanın tamamında veya kısmi bir süre ile tutuklu yargılananların suçlu bulunması ve haklarında cezaya hükmedilmesi durumunda, tutuklu kaldıkları süre ceza sürelerinden indirilir.

İş kazalarında; savcılık aşaması ve nadiren de olsa mahkemenin ilk safhalarında bazı sanıkların tutuklu yargılanmaları, tedbir amacıyla sıkça karşılaşılan bir uygulamadır. Bu durum; savcı veya mahkeme nazarında, o sanığın suçlu olduğu kanaatinin oluştuğu için değil, kazaya uğrayanların içerisinde bulunduğu psikolojik durum nedeni ile sanıklara verebilecekleri zararların önüne geçme, delillerin toplanması, delillerin karartılmasının önüne geçilmesi, kusur durumunun netleştirilmesi, kaza sonucu oluşacak toplumsal infial duygusunun tatmin edilmesi amaçlıdır.

### **2.5.3 Hapis Cezasının Ertelenmesi**

İş kazalarına neden olan kusur durumları ve kaza sonrası meydana gelen yaralanma ve ölümlerin boyutuna göre, hükmedilecek ceza boyutları TCK-Md:

85 ve 89'da ele alındığı ve bu maddelerde belirtilen cezaların alt sınırlarının 2 (iki) yıl olduğunu açıklamıştık.

5237 sayılı TCK Kanunu;

“Hapis cezasının ertelenmesi ” Madde 51;

- (1) İşlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkûm edilen kişinin cezası ertelenebilir. Bu sürenin üst sınırı, fiili işlediği sırada on sekiz yaşını doldurmamış veya altmış beş yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından üç yıldır. Ancak, erteleme kararının verilebilmesi için kişinin;
  - a) Daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmemiş olması,
  - b) Suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık dolayısıyla tekrar suç işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaatin oluşması gerekir.
- (2) 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.
- (3) Cezası ertelenen hükümlü hakkında, bir yıldan az, üç yıldan fazla olmamak üzere, bir denetim süresi belirlenir. Bu sürenin alt sınırı, mahkûm olunan ceza süresinden az olamaz.
- (4) Denetim süresi içinde;
  - a) Bir meslek veya sanat sahibi olmayan hükümlünün, bu amaçla bir eğitim programına devam etmesine,
  - 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 çalıştırılmasına,



- c) On sekiz yaşından küçük olan hükümlülerin, bir meslek veya sanat edinmelerini sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkanı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmesine,

mahkemece karar verilebilir.

- (5) 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.
- (6) Mahkeme, hükümlünün kişiliğini ve sosyal durumunu göz önünde bulundurarak, denetim süresinin herhangi bir yükümlülük belirlemeden veya uzman kişi görevlendirmeden geçirilmesine de karar verebilir.
- (7) 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.
- (8) Denetim süresi yükümlülüklerle uygun veya iyi halli olarak geçirildiği takdirde, ceza infaz edilmiş sayılır.<sup>[34]</sup>

maddesine göre ise; iş kazası sonucu yapılan yargılama neticesinde, TCK–Md: 85 veya 89' a göre belirlenen cezaların alt sınırı olan 2(iki) yıl üzerinden hüküm kurulmuş ise, cezanın ertelenmesi sağlanır.

Ancak, burada dikkat edilmesi gereken önemli hususlar;

- Ceza süresi 2(iki) yılı geçmemelidir,
- Kaza sonrası oluşan mağduriyetler maddi, manevi boyutta giderilmiş olmalıdır,
- Daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı 3(üç) ay ve daha üzeri ceza alınmamış olması gerekir,

Burada şu hususa dikkat çekmekte fayda vardır; ceza hükmü verilen şahıs daha önce yine iş kazası nedeni ile ceza almış ve bu ceza ertelenmiş olsun/olmasın, yeni almış olduğu cezanın ertelenmemesi veya üzerine eklenmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Çünkü yukarıdaki bölümlerde anlatıldığı üzere; iş kazalarına neden olan fiiller kasıtlı suç niteliğinde olmayıp, taksir kapsamında değerlendirilmektedir.

İş kazası sonunda eğer alt sınırdan (iki yıl) cezaya hükmedilmişse; cezanın ertelenmesini sağlayan TCK 51. Maddesinin uygulanmasından daha çok, aşağıda açıklanan CMK 231. Maddenin: “Hükmün açıklanmasının geri bırakılması” hükmünün uygulanması tercih ve talep edilir.

#### **2.5.4 Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması**

İş kazalarına neden olan kusur durumları ve kaza sonrası meydana gelen yaralanma ve ölümlerin boyutuna göre, hükmedilecek ceza boyutları TCK–Md: 85 ve 89’da ele alındığı ve bu maddelerde belirtilen cezaların alt sınırlarının 2 (iki) yıl olduğunu açıklamıştık.

CMK Kanunu; “Hükmün açıklanması ve hükmün açıklanmasının geri bırakılması”

Madde 231;

- (1) Duruşma sonunda 232. Maddede belirtilen esaslara göre duruşma tutanağına geçirilen hüküm fıkrası okunarak gerekçesi ana çizgileriyle anlatılır.
- (2) Hazır bulunan sanığa ayrıca başvurabileceği kanun yolları, mercii ve süresi bildirilir.
- (3) Beraat eden sanığa, tazminat isteyebileceği bir hâl varsa bu da bildirilir.
- (4) Hüküm fıkrası herkes tarafından ayakta dinlenir.
- (5) Sanığa yüklenen suçtan dolayı yapılan yargılama sonunda hükmolunan ceza, 2 (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.
- (6) Hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilmesi için;
  - a) Sanığın daha önce kasıtlı bir suçtan mahkûm olmamış bulunması,
  - b) Mahkemece, sanığın kişilik özellikleri ile duruşmadaki tutum ve davranışları göz önünde bulundurularak yeniden suç işlemeyeceği hususunda kanaate varılması,
  - c) Suçun işlenmesiyle mağdurun veya kamunun uğradığı zararın, aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi, gerekir. Sanığın kabul etmemesi hâlinde, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmez.
- (7) Açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilen hükümde, mahkûm olunan hapis cezası ertelenemez ve kısa süreli olması halinde seçenek yaptırımlara çevrilemez.
- (8) Hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının verilmesi halinde sanık, beş yıl süreyle denetim süresine tâbi tutulur. 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.

- (9) Altıncı fıkranın (c) bendinde belirtilen koşulu derhal yerine getiremediği takdirde; sanık hakkında mağdura veya kamuya verdiği zararı denetim süresince aylık taksitler halinde ödemek suretiyle tamamen gidermesi koşuluyla da hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilebilir.
- (10) Denetim süresi içinde kasten yeni bir suç işlenmediği ve denetimli serbestlik tedbirine ilişkin yükümlülükler uygun davranıldığı takdirde, açıklanması geri bırakılan hüküm ortadan kaldırılarak, davanın düşmesi kararı verilir.
- (11) Denetim süresi içinde kasten yeni bir suç işlemesi veya denetimli serbestlik tedbirine ilişkin yükümlülükler 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.
- (12) Hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararına itiraz edilebilir.
- (13) Hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı, bunlara mahsus bir sisteme kaydedilir. Bu kayıtlar, ancak bir soruşturma veya kovuşturmayla bağlantılı olarak Cumhuriyet savcısı, hâkim veya mahkeme tarafından istenmesi halinde, bu maddede belirtilen amaç için kullanılabilir.
- (14) Bu maddenin hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına ilişkin hükümleri, Anayasanın 174. üncü maddesinde koruma altına alınan inkılâp kanunlarında yer alan suçlarla ilgili olarak uygulanmaz.<sup>[35]</sup>

maddesine göre ise; iş kazası sonucu yapılan yargılama neticesinde, TCK–Md: 85 veya 89'a göre belirlenen cezaların alt sınırı olan 2(iki) yıl üzerinden hüküm kurulmuş ise, hükmün açıklanmasının geri bırakılması talep edilebilir.

Ancak, burada dikkat edilmesi gereken önemli hususlar;

- Ceza süresi 2(iki) yılı geçmemelidir,
- Kaza sonrası oluşan mağduriyetler maddi, manevi boyutta giderilmiş olmalıdır,
- Daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı ceza alınmamış olması gerekir,
- Hükümün açıklanmasının geri bırakılması maddesinin uygulanması, sanık veya vekili tarafından mahkemeden talep edilmelidir. Zira bu uygulama sanığın kabulüne bağlıdır.

Kanunda; Hükümün açıklanmasının geri bırakılması, "Kurulan hükümün sanık hakkında bir hukukî sonuç doğurmamasını ifade eder." Şeklinde tanımlanmıştır. Yani; ceza yok hükmünde sayılmıştır. Adli mercilerden alınan sicil belgelerinde ceza kaydı görülmeyecektir.

Burada yine şu hususa dikkat çekmekte fayda vardır; ceza hükmü verilen şahıs daha önce yine iş kazası nedeni ile ceza almış ve bu ceza ertelenmiş olsun/olmasın, yeni almış olduğu cezanın ertelenmemesi veya üzerine eklenmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Çünkü yukarıdaki bölümlerde anlatıldığı üzere; iş kazalarına neden olan fiiller kasıtlı suç niteliğinde olmayıp, taksir kapsamında değerlendirilmektedir.

Mahkeme tarafından konulan 5 (beş) yıllık denetimli serbestlik süresi içerisinde yeni bir taksirli suç işlense dahi, hüküm açıklanmayacaktır. Ancak; kasıtlı (bilerek) suç işlendiği takdirde, hüküm açıklanır ve sanığın cezasını çekmesi sağlanır.

## 2.5.5 Dava Ve Ceza Zaman Aşımları

Bir iş kazası meydana geldiğinde, kaza sadece yaralanma ile sonuçlanmış ve bilinçli taksir ile gerçekleşmemiş ise; kaza hakkında yargılama yapılmasının şikâyete bağlı olduğunu yukarıda açıklamıştık. Ölüm ile sonuçlanan kazalarda ise, savcılık makamı tarafından kamu davası açılacaktır.

5237 sayılı TCK Kanunu;

“a) Dava zaman aşımı” Madde 66;

- (1) Kanunda başka türlü yazılmış olan haller dışında kamu davası;
  - a) Ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda otuz yıl,
  - b) Müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi beş yıl,
  - c) Yirmi yıldan aşağı olmamak üzere hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıl,
  - d) Beş yıldan fazla ve yirmi yıldan az hapis cezasını gerektiren suçlarda on beş yıl,
  - e) Beş yıldan fazla olmamak üzere hapis veya adlî para cezasını gerektiren suçlarda sekiz yıl,

geçmesiyle düşer.

- (2) Fiili işlediği sırada on iki yaşını doldurmuş olup da on beş yaşını doldurmamış olanlar hakkında, bu sürelerin yarısının; on beş yaşını doldurmuş olup da on sekiz yaşını doldurmamış olan kişiler hakkında ise, üçte ikisinin geçmesiyle kamu davası düşer.

- (3) Dava zamanaşımı süresinin belirlenmesinde dosyadaki mevcut deliller itibarıyla suçun daha ağır cezayı gerektiren nitelikli halleri de göz önünde bulundurulur.
- (4) Yukarıdaki fıkralarda yer alan sürelerin belirlenmesinde suçun kanunda yer alan cezasının yukarı sınırı göz önünde bulundurulur; seçimlik cezaları gerektiren suçlarda zamanaşımı bakımından hapis cezası esas alınır.
- (5) Aynı fiilden dolayı tekrar yargılamayı gerektiren hallerde, mahkemece bu husustaki talebin kabul edildiği tarihten itibaren fiile ilişkin zamanaşımı süresi yeni baştan işlemeye başlar.
- (6) Zamanaşımı, tamamlanmış suçlarda suçun işlendiği günden, teşebbüs halinde kalan suçlarda son hareketin yapıldığı günden, kesintisiz suçlarda kesintinin gerçekleştiği ve zincirleme suçlarda son suçun işlendiği günden, çocuklara karşı üstsoy veya bunlar üzerinde hüküm ve nüfuzu olan kimseler tarafından işlenen suçlarda çocuğun on sekiz yaşını bitirdiği günden itibaren işlemeye başlar.
- (7) Bu Kanunun İkinci Kitabının Dördüncü Kısımında yazılı ağırlaştırılmış müebbet veya müebbet veya on yıldan fazla hapis cezalarını gerektiren suçların yurt dışında işlenmesi halinde dava zamanaşımı uygulanmaz. <sup>[36]</sup>

maddesine göre durumu ele aldığımızda; yaralanma ile sonuçlanan ve yargılaması şikayete bağlı olan iş kazalarında, dava açılması zaman aşımı 15 (on beş) yıl olarak belirlenmiştir. (üst sınır altı yıl olduğu için...)

Bu şu anlama gelecektir; şikayet süresi, müştekinin fiili, faili ve zararı öğrendiği tarihten itibaren 6 ay, her halükarda dava zamanaşımı kadardır. Müşteki fiili, faili ve zararı öğrendiği yahut öğrendiği varsayılabilir andan itibaren 6 ay içerisinde şikâyetçi olmaz ise soruşturma şartı yokluğundan dolayı kamu davası açılmaz. Yine, faili dava zamanaşımı geçtikten sonra öğrenip şikâyetçi olsa da kamu davası açılmaz. Bunların yanında müşteki süresinde şikâyetçi olsa ve kamu davası açılabilirse bile dava zamanaşımı süresi içerisinde sanık hakkında bir mahkûmiyet hükmü verilmez yahut verilse dahi kesinleştirilmez ise Sanık hakkındaki kamu davası zamanaşımı nedeniyle düşer. Yani dava zamanaşımından anlayacağımız

suçun kovuşturulup cezalandırılabilceği azami süre olup, sanık hakkında bu süre içerisinde kesinleşmiş bir mahkûmiyet hükmüne ulaşamaz ise, o suç nedeni ile mevcut olan soruşturma veya kovuşturma (kamu davası) düşer. Dava zamanaşımı, suç nedeniyle sanığın yargılanabileceği ve mahkûm edilebileceği azami süreyi ifade eder.

Dava suçun niteliğine uygun mahkemelerce görülmüş ve ilgili kanun maddelerine göre ceza hükmü konulmuş ise (sanık suçlu görülerek ceza verilmiş ise...);

5237 sayılı TCK Kanunu;

“b) Ceza zaman aşımı” Madde 68;

- (1) Bu maddede yazılı cezalar aşağıdaki sürelerin geçmesiyle infaz edilmez:
  - a) Ağırlaştırılmış müebbet hapis cezalarında kırk yıl.
  - b) Müebbet hapis cezalarında otuz yıl.
  - c) Yirmi yıl ve daha fazla süreli hapis cezalarında yirmi dört yıl.
  - d) Beş yıldan fazla hapis cezalarında yirmi yıl.
  - e) Beş yıla kadar hapis ve adlî para cezalarında on yıl.
- (2) Fiili işlediği sırada on iki yaşını doldurmuş olup da on beş yaşını doldurmamış olanlar hakkında, bu sürelerin yarısının; on beş yaşını doldurmuş olup da on sekiz yaşını doldurmamış olan kişiler hakkında ise, üçte ikisinin geçmesiyle ceza infaz edilmez.
- (3) Bu Kanunun İkinci Kitabının Dördüncü Kısımında yazılı yurt dışında işlenmiş suçlar dolayısıyla verilmiş ağırlaştırılmış müebbet hapis veya müebbet hapis veya on yıldan fazla hapis cezalarında zamanaşımı uygulanmaz.
- (4) Türleri başka başka cezaları içeren hükümler, en ağır ceza için konulan sürenin geçmesiyle infaz edilmez.
- (5) Ceza zamanaşımı, hükmün kesinleştiği veya infazın herhangi bir suretle kesintiye uğradığı günden itibaren işlemeye başlar ve kalan ceza miktarı esas alınarak süre hesaplanır.<sup>[37]</sup>



maddesine göre durumu ele aldığımızda, hükmolunan cezaya yapılan itiraz süreci sonrası cezanın kesinleştiği andan itibaren, cezanın infazı (uygulanması) herhangi bir nedenle gerçekleşmez ise; 5 (beş) yıldan fazla hapis cezalarında 20 (yirmi) yıl, 5 (beş) yıla kadar olan cezalarda ise 10 (on) yıllık zaman aşımı süresi vardır. Yani; herhangi bir nedenle bu süreler içerisinde cezanın infazı (uygulanması) gerçekleşmezse, ceza zamanaşımından düşecek ve bundan sonraki süreçte infazı (uygulanması) sağlanamayacaktır.

### 2.5.6 Kararlara İtiraz Ve Hükmün Temyiz Edilmesi

Ceza mahkemelerinden verilen kararlara karşı başvurulabilecek olağan kanun yolları

Bunlar iki tane olup, İTİRAZ ve TEMYİZ kanun yollarıdır.

Ceza mahkemelerinin mahkeme süresince almış olduğu kararlar, mahkemenin hukuki teşkili vb. hususlara itiraz ile mahkeme sonucunda kurulan hükme yapılacak temyiz başvuruları;

“1412 Sayılı, CEZA MUHAHEMELERİ USULÜ KANUNU (MÜLGA)” mevzuatı çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.

Bölge Adliye Mahkemelerinin kuruması sonrası, söz konusu 1412 Sayılı CMUK(Mülga) kanunu yürürlükten kaldırılmış olup, kararlara itiraz ve hükümlerin istinaf ile temyiz işlemleri; 5271 Sayılı Kanunun 267 – 271 maddeleri (karar itiraz) <sup>[38]</sup>, 272 – 285 maddeleri (istinaf) <sup>[39]</sup> ve 286 – 323 (temyiz) <sup>[40]</sup> maddeleri arasında düzenlenmiştir.

Ancak; Bölge Adliye Mahkemeleri günümüz itibariyle faaliyetine başlamadığı için; 1412 sayılı kanunun 298 – 304 maddeleri (itiraz) ve 305 – 343 maddeleri (Temyiz) hükümleri halen yürürlükte olup, uygulamalar bu mevzuata göre gerçekleştirilmektedir.

Kısaca açıklayacak olursak;

#### **2.5.6.1. Karara İtiraz**

5271 Sayılı CMK.' nun 267 – 271 maddeleri arasında düzenlenmiş olup, hâkim kararları (Soruşturma aşamasında hâkim tarafından verilen tutuklama, adli kontrol kararları vb.) ile kanunda gösterilen hallerde mahkeme kararlarına karşı (Tutuklama, görevsizlik vb.) kanuna göre itiraz yoluna başvurulabilir. <sup>[38]</sup>

İtiraz usulü ve itiraz üzerine verilen karar;

Yukarıda itiraz hakkı tanınan hâkimlik ve mahkeme kararlarına karşı, ilgilileri tarafından (sanık, katılan, savcı) kararın açıklanması ve tebliğinden itibaren 7 gün içerisinde, kararı veren mercie verilecek bir dilekçe veya tutanağa geçirilmek ve hâkim tarafından onaylanmak kaydıyla beyanda bulunmak suretiyle başvurulabilir.

İtiraz yerinde görülürse itiraza konu kararı düzeltilir, aksi takdirde itiraz talebi ve dosyayı en geç 3 gün içerisinde itirazı incelemeye yetkili üst mercie gönderir.

Sulh Ceza Hâkimi tarafından verilen kararlar yönünden o yerdeki Asliye Ceza Mahkemesi, Asliye Ceza Mahkemesi Hâkimi tarafından verilen kararlar yönünden yargı çevresinde buldukları Ağır Ceza Mahkemesi (Her yerde Ağır Ceza Mahkemesi bulunmaz fakat her Asliye Ceza Mahkemesinin bağlı bulunduğu bir Ağır Ceza Mercii vardır, Örneğin Tuzla için Kartal), Ağır Ceza Mahkemesi ve Başkanı tarafından verilen kararlar yönünden ise, bu mahkemeyi takip eden sıradaki Ağır Ceza Mahkemesi (Ör. 1 için 2, son sıradaki için 1), birden fazla Ağır Ceza Mahkemesi bulunmuyorsa en yakın Ağır Ceza Mahkemesi (Ör. Kartal için Kadıköy, Kadıköy için Üsküdar vs.) itirazı incelemeye yetkilidir.

İtiraz üzerine, dosya üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede karar verilir ve itirazı incelemeye yetkili merci tarafından verilen kararlar kesindir.

Esasen itiraz kanun yolu, mahkemenin hükümlerle birlikte yargılamadan el çekmediği aşamada ve yargılama süreci içerisinde verilen kararlar yönünden başvurulabilecek bir kanun yolu olup, sanık haklarının korunması ve adil yargılamanın tesisi amacına hizmet etmektedir.

Yargılama süresince savcının, nöbetçi mahkemenin, mahkemenin almış olduğu kararlara itiraz edilebilir.

Davada adı geçen her şahıs veya tüzel kişilik, dava sürecinin herhangi bir noktasında gerekçelerini belirterek, yukarıda bahsedilen nitelikteki kararlara itiraz edebilir.

Örneğin: İş kazası oluşmasında kusuru nedeni ile illiyet bağı düşünülerek bilirkişi raporları, savcılık incelemesi veya hâkim kanaati nedeni ile tutuklu yargılanan şahıs için; tutukluluğa itiraz yukarıda belirtilen kurallar çerçevesinde gerçekleştirilir.

### 2.5.6.2. Hükümün Temyizi

İlk derece mahkemelerinin yargılama sonucu kurmuş olduğu hüküm doğrultusunda alınan cezalar temyize (Yargıtay) götürülebilir. 15 (on beş) yıl ve daha fazla ceza ile sonuçlanan yargılamalar, re' sen temyiz incelemesine tabii tutulur.<sup>[40]</sup>

Ceza Mahkemelerinden verilen kararlara karşı başvurulabilecek diğer bir kanun yolu olan temyiz hususunda, Bölge Adliye Mahkemeleri halen faaliyete geçmemiş olduğundan ve bu itibarla İSTİNAF kanun yolu henüz kullanılmadığından, Mülga 1412 Sayılı CMUK' nun 305 ila 343. Maddeleri geçerlidir.

Ceza Mahkemelerinden verilen kararlara karşı, Sanık, suçtan zarar gören sıfatıyla Katılan (Katılma talebinde bulunmuş ve müdahilliğine karar verilmiş olması kaydıyla) ve o yer Cumhuriyet Savcısı tarafından, kararın verilmesi veya tebliğinden itibaren 1(bir) hafta içerisinde (Cumhuriyet Savcısı için bu süre 1 Aydır) kararı veren mercie verilecek bir dilekçe veya tutanağa geçirilmek ve hâkim tarafından onaylanmak kaydıyla beyanda bulunmak suretiyle temyiz yoluna başvurulabilir. Dile getirilen süre içerisinde temyiz edilmeyen kararlar kesinleşirler.

Hükümün temyizi üzerine dosya, kararı veren mahkeme tarafından Yargıtay C. Başsavcılığına gönderilir. Yargıtay C. Başsavcılığınca incelenen dosya, karar ve temyiz talebi ile ilgili görüşle birlikte ilgili Yargıtay Ceza Dairesine gönderilir.

Ceza dairesi temyiz talebindeki temyiz nedenleri ile bağlı olmaksızın, talep halinde ve şartları bulunduğu takdirde (Verilen mahkûmiyet kararının 10 yıl ve daha üzerinde olması) duruşmalı, aksi takdirde duruşmasız inceleme yaparak bir karar verir.

Verilen karar, ancak hükmün onanması veya bozulması kararı olabilecek olup, onanan hükümler kesinleşir, bozulan hükümler ise kararı veren mahkemeye geri gönderilir.

Bozma üzerine kararı bozulan mahkeme, bozma kararına uyarak bu çerçevede bir karar verebileceği gibi, eski kararında direnebilir. Her iki karar da temyize tabi olup direnme üzerine verilecek kararın temyizi halinde temyiz incelemesi Yargıtay Ceza Genel Kurulu tarafından karara bağlanır ve verilen karar kesindir. Mahkemenin direnme hakkı bulunmamaktadır.

Süreçten de anlaşılacağı üzere, Temyiz kanun yolu itirazdan farklı olarak mahkemenin hükümlerle yargılamadan el çektığı nihai bir karar verdiği aşamada başvurulabilecek kanun yolu olup, Ceza Mahkemelerinin bu nitelikteki kararları kesinleşmeden infaz edilemeyeceklerinden, temyiz mahkûmiyet hükmünün infazına engel olur. Ancak itiraza tabi kararlar yönünden yapılacak itirazlar, itiraza konu kararın yerine getirilmesine engel olmaz.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **İŞ KAZALARINDA İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU VE YARGITAY KARARLARI**

#### **3.1. İŞVEREN KAVRAMI**

4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesine ve 6331 sayılı İş güvenliği Kanununun 3. Maddesine göre, “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.”<sup>[41]</sup>

Tanımdan da anlaşılacağı gibi; kanun, işveren kavramını işçi kavramı ile bağlamakta ve işverenin gerçek kişi olabileceği gibi şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, devlet veya kamu iktisadi teşebbüsü vb. özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi de olabileceğini belirtmektedir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu genel anlamda incelendiğinde kanun; İş Kanunundakinden daha geniş bir işveren tanımı kapsamaktadır. Sendikalar Kanununa göre, gerçek veya tüzel kişilerden başka, tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına da işveren denilmektedir.<sup>[42]</sup>

#### **3.2. İŞVERENİN İŞ KAZASINDA, SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU KARŞISINDAKİ SORUMLULUĞU**

Birinci bölümde anlatılan iş kazası unsurları hatırlanacak olursa; bir kimsenin geçirdiği kazanın iş kazası sayılabilmesi için kazaya uğrayanın sigortalı olması gerekmektedir.

SGK Kanununa göre; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işyerindeki herhangi bir kaza, yaralama veya meslek hastalığının ortaya çıkmasında sigortalı işçiye gerekli olan sağlık yardımı yapılır ve kaza sonucu ortaya çıkan geçici ve sürekli iş göremezlik durumunda kanunun 16.,19. ve 20. maddeleri gereği iş göremezlik ödeneği verir. Aynı kanunun 23. ve 24. maddeleri gereği ise ölüm halinde hak sahiplerine aylık bağlanır. <sup>[43]</sup>

Bu harcamalar kuruma ağır yük getirmektedir. SGK kanununun 21. maddesi gereği; "İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir." <sup>[43]</sup> İşte bu durumda hem işveren hem de üçüncü kişiler için maddi sorumluluklar ortaya çıkar.

Yine SGK Kanunu madde 76'ya bakıldığında;

- İşverenin Kastı
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu kapsamındaki sigortalının, iş sağlığını koruma ve iş güvenliği tedbirlerinin alınmasına yönelik olarak ilgili mevzuat hükümlerine aykırılık tespit edildiğinde

kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir. <sup>[44]</sup>

İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası için, prime esas kazancın tehlike sınıfına göre öngörülen tüm primlerin işverenden alınması nedeniyle işverenin bu risklerden doğan sorumluluğu sosyal sigortalara devrettiği düşünülebilir. Ancak, Kuruma belli koşullarda işverenden rücu davasıyla iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalı ya da hak sahibi kimselere yaptığı ödemeleri isteme

hakkının tanınmasının gerekçesi, işverenlere işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri konusunda caydırıcılığı egemen kılmak suretiyle, gerekli önlemlerin alınmasını teşvik etmek olarak açıklanmaktadır. <sup>[45]</sup>

İşverenin sorumluluğunun diğer amaçları ise, sigortalının uğradığı iş kazası veya tutulduğu meslek hastalığı nedeniyle yapılan sağlık ve parasal yardımların Kurumun malvarlığında meydana getirdiği eksikliği gidermek, zararın belirgin bir biçimde Kurumca karşılanmasından dolayı sigortalı işçi ve onun işvereni arasında baş gösterecek çekişmeyi ve sürtüşmeyi önlemektir. <sup>[46]</sup>

### **3.2.1 SGK Kanunundaki Yasal Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Kurum Karşısındaki Durumu**

#### **3.2.1.1 Sigortalıları Kuruma Bildirme Yükümlülüğü**

İşverenler SGK Kanunu madde 8' e göre, çalışanlarını sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür. <sup>[47]</sup>

Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenin durumu ise SGK Kanunu madde 23' de düzenlenmiştir. <sup>[43]</sup>

Sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri SGK tarafından ödenir. <sup>[43]</sup>



SGK tarafından yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı işverene ayrıca ödettirilir. <sup>[43]</sup>

### **3.2.1.2 Sigortalıya İlk Sağlık Yardımını Yapma Yükümlülüğü**

SGK Kanunu madde 76' ya göre önemli bir husus da, işverenin olaya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından el konuncaya kadar sağlık yardımı yapma yükümlülüğüdür. İşveren, kazaya uğrayan sigortalı için hiçbir masraftan kaçınmaksızın sağlık yardımı yapmakla yükümlüdür. İşverenin, Kuruma bildirim yapılincaya kadar geçen süre içerisinde sigortalıya yaptığı tedavi, ulaşım masrafı gibi giderler, belgelere dayanmak şartıyla kurum tarafından işverene ödenmektedir.

Yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür. <sup>[44]</sup>

### **3.2.1.3 İş Kazasını Yasal Süre İçerisinde Bildirme Yükümlülüğü**

SGK Kanunu madde 13' e göre İş Kazası SGK' ya en geç kazadan sonraki 3 (üç) iş günü içerisinde bildirilir. İş kazasının, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde gerçekleşmesi ve iş kazası ile ilgili bilgi alınmasına engel oluşturan durumlarda, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç iş günüdür. <sup>[1]</sup> Üç gün içerisinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla bildirim kadar işveren tarafından yapılmış harcamalar kurumca ödenmez.

### 3.3. İŞVERENİN İŞ KAZASINDAKİ HUKUKİ SORUMLULUĞU VE YARGITAY KARARLARI

İş kazasına uğrayan sigortalı işçinin, beden tamlığının ihlaline bağlı olarak uğradığı zarar, SGK tarafından karşılanmakla beraber, bazen kurumca sağlanan parasal yardım, işçinin maddi zararının tamamını karşılayamamakta ve bu durumda, işverenin işçiyi gözetme borcunu sınırlayan herhangi bir düzenleme de bulunmadığından, işçi oluşan bakiye zararının, işverenden tazmini için yargı yoluna gidebilmektedir. Ancak işçinin bakiye zararının işveren tarafından tazmin edilmesine esas teşkil eden sorumluluk türünün ne olduğu, sorumluluğun kusura mı, yoksa kusursuz sorumluluğa mı dayalı olduğu ya da olması gerektiği konusu önem taşımaktadır.<sup>[48]</sup>

Kusurlu davranış, işverenin iş kazası ortaya çıkacağını bilerek ve isteyerek hareket etmesi veya hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, sonucu önlemek için durumun gerektirdiği dikkat ve ihtimamı göstermemesi, diğer bir deyimle gereken iş güvenliği önlemlerini almaması biçiminde ortaya çıkar. Bu nedenle, kusur sorumluluğu ilkesi esas alınır, işyerinde iş kazaları önlemek için gerekli dikkat ve ihtimamı gösteren işveren kusurlu sayılmayacak ve ortaya çıkan zarardan sorumlu tutulmayacaktır. Kusur prensibi çerçevesinde, işçinin, karşılanmayan zararının tazmini için işveren aleyhine açtığı davada, bir iş kazası ve meslek hastalığına maruz kaldığını ve işverenin gerekli iş güvenliği tedbirlerini yerine getirmediğini ispat etmesi yeterli olup; ayrıca, kaza veya hastalığın tedbirlerin alınmaması, yerine getirilmemesi nedeniyle meydana geldiğini ispat etmesi gerekmemektedir.<sup>[48]</sup>

Kusursuz sorumluluk ise, genellikle olumsuz bir biçimde, sorumlu kişinin kusurunu gerektirmeyen bir sorumluluk olarak tanımlanmaktadır. Bu tür sorumlulukta zarar ile olay arasındaki illiyet bağının ispatı önem taşımaktadır. Kusur aranmadığı için illiyet bağının ispatı yeterlidir. Kusursuz sorumluluğun tek dayanağı olmamakla beraber temel ilkesi, tehlike ilkesidir.<sup>[48]</sup>

Hakkaniyet, yarar ile zarar arasındaki bağıllık düşüncesi, hakimiyet alanı ve objektif özen ödevinin yerine getirilmemesi gibi düşünceler de kusursuz sorumluluğun dayanağını oluşturur.<sup>[48]</sup>

İş kazası ve meslek hastalığında işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği konusunda Yargıtay'ın benimsediği görüş zaman içerisinde farklılık göstermiştir. Yargıtay geçmişte verdiği kararlarında kusur sorumluluğu prensibini benimseyip, sorumluluğun kaynağının haksız fiil hükümleri olduğunu belirtmekteyken; daha sonra akdi sorumluluk esasını benimsemiştir. Bir süre sonra da sosyal, ekonomik ve kültürel alanda yaşanan gelişmeler ve değişimlerin etkisiyle akdi sorumluluğun da yetersiz kaldığını belirterek, sorumluluğun kaynağının, risk (tehlike) esasına dayalı kusursuz sorumluluk olduğu esasını benimsemiştir.<sup>[48]</sup>

Yargıtay'ın kusura dayanan sorumluluk esasından, kusursuz sorumluluğa dayalı sorumluluk esasına geçişinin hukuki alt yapısı 27.03.1957 tarihli ve 1/3 sayılı içtihadı birleştirme kararı ile oluşturulmaya başlanmıştır. Anılan içtihat, adam çalıştıranın sorumluluğu üzerine verilmiş olmakla beraber, zamanla diğer sorumluluk türlerine de uygulanarak günümüze kadar bu uygulama devam ettirilmiştir.<sup>[48]</sup>

Yargıtay'ın, işverenin sorumluluğunu kusursuz sorumluluk olarak değerlendirdiği kararlarında çeşitli ilkelerden yararlandığı görülmektedir. Bunlar çıkar ilkesi, hakkaniyet ilkesi ve tehlike (risk) ilkesidir.

Bunlardan çıkar ilkesi; işçinin emeği ile icra edilen işin menfaatlerinden öncelikle işverenin yararlanacağı, bu nedenle zararlara da büyük ölçüde onun katlanması gerektiği anlayışından kaynaklanır.<sup>[48]</sup>

Hakkaniyet ilkesi ise; işverenin, kazaya uğrayan işçinin iş kazasından duyduğu elem ve ıstırabın bir bölümüne katılması düşüncesine dayanır. İş kazasının

oluşumunda hiçbir kusuru bulunmasa da işveren, hakkaniyetin gerektirdiği ölçüde işçinin zararına katılır.<sup>[48]</sup>

Yargıtay'ın kullandığı ilkelerden bir diğeri de, en sık görülen tehlike (risk) ilkesidir. Bu ilkeye göre; çağımızda toplum hayatının zorunlu koşulları nedeniyle kurulması, yapılması, çalıştırılması, kullanılması ve elde bulundurulması ekonomik ve sosyal nedenlerle gerekli bulunan tehlikeli kuruluş, işletme, araç ve diğer nesnelere kullanılmaları ve işletilmeleri sonucu mahiyetleri gereği yol açtıkları zararlardan, bunlardan yararlanan kimselerin kusurları bulunmasa ve tehlikenin önlenmesi için her türlü özeni göstermiş olsalar dahi, sorumlu tutulmaları gerekir.<sup>[48]</sup>

Kusursuz sorumluluk esaslarına göre işverenin sorumluluğunu doğuran bir diğer durum, kaçınılmaz olaylardan kaynaklanan iş kazalarıdır.

Kaçınılmazlık kavramı; hukuksal ve teknik anlamda fennen önlenmesi mümkün olmayan, diğer bir deyişle işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün olmayan durum ve sonuçları ifade etmektedir.<sup>[48]</sup>

Kaçınılmazlık ilkesi, olayın meydana geldiği tarihte bilimsel ve teknik kurallar ve olanaklar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen zararın kısmen veya tamamen meydana gelmesi durumu olarak tanımlanabilir. Teknolojinin vardığı düzey göz önünde tutularak, tedbir alınması olanaksız zararların kaçınılmazlık olarak değerlendirilmesi mümkündür. Ancak işveren ya da işçi alınması gerekli bir önlemi kaçınılmazlık ilkesinin unsurları içinde almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.<sup>[49]</sup>

Yargıtay kaçınılmazlığa ilişkin kararlarını ikili bir ayrıma tabi tutarak ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki, kazanın işçi ve işverenin kusuru olmaksızın yalnız kaçınılmaz olaydan kaynaklandığı hallerdir. <sup>[48]</sup>

Gerçekten Yargıtay Hukuk Genel Kurulu önce 25.5.1968 tarihinde davacının ve davalının kusurlarının bulunmadığı, iş kazasının kaçınılmaz olayın eseri olarak gerçekleştiği durumda, sosyal sigorta kurumu tarafından karşılanmayan zararlardan tamamen işverenin sorumlu tutulmasının hak ve nesafet kurallarıyla bağdaşmadığını ve hâkimin eski Borçlar Kanunu'nun (R.G: 359/29.04.1926) 43. maddesi 1. fıkrası hükmü gereğince tazminatın suret ve derecesi ile şümulünü hal ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre tayin edeceği hususundaki mahkemenin görüşünün Hukuk Genel Kurulunca kabul edildiğini içtihat etmiştir. <sup>[48]</sup>

Kaçınılmazlıkla ilgili kararların ikinci grubu, kazanın oluşumunda taraflardan birinin ya da her ikisinin kusurlu olduğu iş kazaları ile ilgilidir. Bu olaylarda kaçınılmaz olay kazanın tek sebebi değildir. Taraflar kusurları ile birlikte zararın oluşumuna katkı sağlamaktadırlar. <sup>[48]</sup>

İşveren bu gibi olaylarda da oluşan zarardan sorumlu tutulur. Ancak kaza, işçinin kusuru ile kaçınılmaz olayın bir araya gelmesinden kaynaklanmışsa kusursuz işverenin sorumluluk miktarından hakkaniyet gereği indirim yapılır. <sup>[48]</sup>

Yargıtay, konuya ilişkin istikrar kazanan kararlarında işvereni, iş güvenliği konusunda gerekli tedbirleri almamış ve zararlandırıcı olayın meydana gelmesine kusuru ile neden olmuşsa, kusur sorumluluğu gereği; gözetme borcuna aykırılık yokken, meydana gelen zararlandırıcı olaydan ise kusursuz sorumluluk (tehlike esasına dayalı) prensipleri gereği sorumlu tutmaktadır. <sup>[48]</sup>

Yargıtay bir kararında, işçinin işverenin otoritesi altında iken uğradığı her kazanın iş kazası olduğunu, iş hukuku alanındaki bilimsel içtihatlar ile geliştirilen risk nazariyesinin, sanayinin gelişmesi ile iş kazalarına karşı, işçilere garanti getirme

zorunluluğunun belirgin bir ifadesi olduğunu, meseleyi sosyal plan üzerinden irdeleyen risk nazariyesinin emeği ile çalışanları, belirli bir sermayeyi ellerinde bulundurarak esas faydayı sağlayanların çıkarlarına feda etmenin en ilkel adalet duygularını dahi inciteceği belirtilerek, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esaslarına dayanması gerektiğini belirtmiştir. <sup>[48]</sup>

Bu görüşün, Yargıtay'ın 9. ve 10. Hukuk Dairelerinin sonraki kararlarında ve Hukuk Genel Kurulunca da benimsenmiş olduğu, verilen kararlardan anlaşılmaktadır. <sup>[48]</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi daha sonra verdiği kararlarında da işverenin sorumluluğunun akdi sorumluluğa dayandığını ancak, bu sorumluluğun tehlike ilkesine dayanan kusursuz sorumluluğu da içerdiğini, işverenin iş akdiyle işçisini, iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı taahhüt etmekle beraber, çağın gelişen teknolojisinin yarattığı ve önlenmesi mümkün olmayan tehlikelerden doğacak zararlara karşı da korumayı taahhüt etmiş sayılacağını kabul etmiştir. Ancak, sorumluluğun doğmasında, yapılan iş ile zarar verici olay arasında uygun illiyet bağının varlığını zorunlu görmektedir. <sup>[48]</sup>

Yargıtay Hukuk Dairelerinin ve Hukuk Genel Kurulu'nun verdikleri kararlarında, işverenin tehlike sorumluluğunu genel kural olarak kabul ettikleri görülmektedir. Ancak Yargıtay'ca, kusursuz sorumluluk esasına dayalı sorumluluk benimsenmiş olsa da işverenin sorumluluğunun gerçekleşmesi için, olayın, 506 sayılı Yasa'nın 11. maddesi anlamında iş kazası veya meslek hastalığı sayılmasının yeterli olmadığı, yapılan iş ile zarar verici olay arasında illiyet bağının gerçekleşmesinin şart olduğu, yinelenmiştir. \* <sup>[48]</sup>

---

\* Yarg. 10.HD. , 26.04.1977, 6231/3150, (Bu kararda, işverenin talimatı ile kendi seçtiği araçla il dışına giderken, geçirilen trafik kazası sonucu işçinin vefatı üzerine hak sahiplerinin açtığı tazminat davasında, mahkemenin olayı iş kazası olarak nitelendirmesinde hukuka aykırılık bulunmadığını belirtmiştir.); Yarg. 10.HD., 30.04.1974, 38091/14209 K., (Yargıtay vermiş olduğu bu kararında işçinin, işyerinde üçüncü bir kişi tarafından oç almak kastıyla öldürülmesi olayından, iş ile olay arasında neden-sonuç bağı gerçekleşmediğinden işverenin sorumluluğunun bulunmadığına karar vermiştir.)

Kararlarda öne çıkan ve dikkat çekici bir diğer husus da, Yargıtay ilgili daireleri ve Hukuk Genel Kurulu'nun, pek çok kararda kusursuz sorumluluğu kabul etmekle beraber, tazminatın hesaplanmasında, işverenin kusurlu olup olmadığının araştırılması ve tazminatın ödemesine karar verilecekse, kusursuz sorumluluk ilkesi gereği, Borçlar Kanunu'nun ilgili maddesi gereğince tazminattan hakkaniyet gereği indirime gidilmesi gerektiğini belirtmeleridir. Yine bir kusur sorumluluğu kuralı olan Borçlar Kanununun ilgili maddesi gereğince de işçinin müterafık (birlikte) kusurunun bulunması halinde tazminattan indirime gidilmektedir. Bu tür bir uygulama ile kusursuz sorumluluğun esas alındığı davalarda, kusur sorumluluğu normlarının uygulanmasını temin etmeye çalışmak, çelişki yaratmaktadır.\* [48]

Kararların incelenmesinden görülmektedir ki Yargıtay'ın işverenin işçiyi gözetme borcundan doğan sorumluluğunun kusur veya kusursuz sorumluluk esaslarından birine dayandığı konusunda tam bir birlik yoktur. Konuya ilişkin olaylarda Yargıtay, daha çok somut olayın özelliklerine göre hukuksal bir değerlendirme yapmaktadır. Hâlbuki yargı organınca sorumluluğun dayandığı hukuki esasın kesin olarak tespiti gerekir. Çünkü işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun aynı zamanda hem kusur hem de kusursuz sorumluluğa dayandırmak mümkün değildir. [48]

Yargıtay'ın hal ve mevkiin gerektirdiği adalet ve hakkaniyet prensibi gereği, tazminattan indirim sağlanması yoluna gitmesi, hem kendi içinde çelişki yarattığından hem de kusursuz sorumluluğun benimsenmesi amaçlarından biri olan güçsüz işçiyi koruma, zararı ile baş başa bırakmama düşüncesine uygun olmadığından, yerinde bir uygulama değildir. [48]

---

\* Yarg. HGK., 25.05.1968 Tarih ve 9-110/343 (Yargıtay, hizmet akdinin, işverene, işçiyi çağın gelişmiş teknolojisinin yarattığı, fakat önlenmesi mümkün olmayan işletme tehlikelerine karşı korumayı da bir borç olarak yüklediğini, üçüncü kişinin davranışı sonucu meydana gelen tehlikeleri de bu tehlike kavramı içinde görmek gerektiğini belirterek; işverenin tehlikelere karşı sorumluluğu hizmet sözleşmesinde açıkça gösterilmemiş olsa bile niteliği itibarıyla akdın içinde bulunduğundan, anılan nitelikte olaylar ile meydana gelen zararlandırıcı sonuç arasında illiyet bağının varlığını kabul etmek gerektiğine, ancak kaçınılmaz olaylarda işverenin ödemekle yükümlü olduğu tazminatın hesabında Borçlar Kanunu'nun 43.maddesinin dikkate alınmasına karar vermiştir.)

### 3.3.1 Örnek Yargıtay Kararı ve Değerlendirilmesi

Örnek 1: İşyerinde işveren vekili olarak hizmet veren ayrıca işverenin harici işlerini, adliyedeki işlerini takip eden sigortalı, bir gün işverenle birlikte aynı araçla trafiğin yoğun olduğu bir iş merkezine gitmiştir. Burada, yine işverenle birlikte, caddenin bir tarafından diğer tarafına geçerken bir taşıtın sigortalıya çarpması sonucu ölmüştür. Mirasçıları işvereni dava ederek olayın iş kazası olduğunun tespitini istemişlerdir. Davalı işveren, savunmasında, sigortalının olay günü kendisi ile birlikte iş merkezine gelmek için araca bindiğini, esas amacının kızının düğünü için kredi almak olduğunu ve görevli bulunmadığını öne sürmüştür.

Yargıtay; Sigortalının kredi almayı planladığı bankanın başka bir yerde bulunmadığını, kendisinin olay günü izinli olmadığını ve işveren vekili durumunda olan bir elemanın sebepsiz yere iş merkezine götürülmesinin söz konusu olamayacağını ve ayrıca sigortalının işverenin her türlü dâhili ve harici işlerine baktığını göz önünde tutarak, olay günü görevli olduğunu kabul etmiş ve olayı 5510 sayılı SGK Kanununun 13.b maddesi çerçevesinde iş kazası olarak değerlendirmiştir. <sup>[52]</sup>

Bu karardan anlaşıldığı üzere; işçinin işveren otoritesi altında olup olmadığı önem kazanmaktadır. İşçinin kendi özel işi için dahi olsa, işverenin sahibi ve kontrolü altındaki araçla ulaşım sağlaması, yine işverenin kontrolündeki aracın park ettiği nokta ve bu noktanın içinde bulunduğu tehlikelerin etkisine maruz kalma ihtimalinin göz önünde bulundurulduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca; işçinin kendi özel işi ile işverene ait işlerin ayrımı bu olayda yapılamayacaktır. Öyleyse; bu örnek olayda, işçinin işveren otoritesi altında olup olmadığı kesin ve belgeli ispatlanması gerekir. Eğer işçi; kendi özel işi için, işveren otoritesi ve kontrolü dışında hareket edecekse, işveren tarafından buna müsaade edilmişse, idari bir izin belgesi düzenlenmesi gerekirdi. İşçinin gerekçesini belirterek talep ettiği ve işverenin uygun görerek onayladığı izin belgesi, işverenin sorumluluğu altında olmayan alanlarda, işveren otoritesinin işçi üzerinde son bulması anlamına gelecektir.



### 3.4. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUK ŞARTLARI VE YARGITAY KARARLARI

İş kazasının, işveren yönünden doğurduğu tazmin sorumluluğunun yasal temeli 6331 sayılı 4. maddesi, Borçlar Kanunu'nun 417. maddesidir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. maddesinin

“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup...” düzenlemesi, iş güvenliğinin temini açısından her türlü önlemi alma yükümlülüğünü işverene, alınan önlemlere uymayı işçiye yüklemeye dair emredici nitelikte yükümlülükler öngörmüştür.<sup>[50]</sup>

Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ise, “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbidir.” hükmü ile de işverenin işini gördürürken işçiye karşı, iş güvenliğinin sağlanması açısından gösterilmesi gereken özenin sınırlarını belirlemiştir.<sup>[51]</sup>

Yargıtay bir kararında, olayın iş kazası sayılmasının, Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından sonuçları ile işveren aleyhine açılan tazminat davası bakımından sonuçlarının aynı olmadığını, iş kazası olarak kabul edilen olayın, koşulları gerçekleştiğinde doğrudan doğruya yasada belli sigorta yardımlarının

yapılmasını gerektirdiğini ortaya koymuştur ve kararın devamında, işveren aleyhine açılan tazminat davasında ise, işverenin sorumluluğu için, kazanın işyeri ve işverenle ilişkili olması yani uygun neden sonuç bağının bulunmasının gerekli olduğu, diğer yandan üçüncü kişilerin kusurlu olduğu durumlarda, risk nazariyesinin uygulanmayacağı ve dolayısıyla kusurlu bulunmayan işverenin sorumluluğunun söz konusu olmayacağı sonucuna varmıştır. Yargıtay 10.Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bu karar, meydana gelen olayın hangi koşullarda 5510 sayılı Yasa anlamında iş kazası sayılıp Kurumca tazmin edileceğini, hangi koşullarda işverenin tazmin sorumluluğunu doğuracağını ortaya koymuş olması bakımından önemlidir. <sup>[48]</sup>

Yine, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, işverenin hukuki sorumluluğunu irdelediği ve işverenin tazmin sorumluluğunun 5510 sayılı Yasa'nın 13. maddesinden bağımsız değerlendirilmesi gerektiğine dair; "...işyerine gitmek için işverence sosyal yardım amacı ile temin edilen araca binerek işyerine gitmekte olan işçinin karşıdan gelen başka bir aracın tam kusurlu olarak çarpması sonucu ölümü ile sonuçlanan olayın, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesine göre bir iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez..." şeklindeki kararı, yasal düzenleme bulunmayan konu hakkında, uygulama açısından yol gösterici niteliktedir. <sup>[48]</sup>

### **3.4.1 Uygun İlliyet Bağı**

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 25.11.1999 tarihinde verdiği bir kararında, sorumluluğun esaslı koşulu ve tazminat hukukunun temel ilkesi olarak kabul ettiği illiyet bağına, "...hukukta gerçekleşen zararlar sorumluluğun bağlandığı olay veya davranış arasındaki sebep sonuç ilişkisine genel anlamda illiyet bağı denilmektedir..." şeklinde tanımlamıştır. <sup>[48]</sup>

Sigortalının işverenden tazminat talebi için meydana gelen iş kazasının taşınması gereken unsurlar arasında sayılan illiyet bağının hem kaza ile

zarar arasında, hem de kaza ile işverence yürütülen iş arasında bulunması gerekmektedir. Örneğin Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, sigortalının işyerinde intihar ederek ölmesi eyleminden, olay 5510 Sayılı Yasa'nın 13. maddesi hükmü gereği iş kazası olduğundan Kurum sorumlu olsa da, olayla iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunmadığından işveren ve onun halefi olanların Kurum'a karşı sorumlu tutulmayacaklarına karar vermiştir.

İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyeri, "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin örgütlendiği birim" şeklinde tanımlanmış, maddenin 2. fıkrasında ise, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerlerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı ifade edilmiştir. Maddenin üçüncü fıkrasında ise işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu belirtilmiştir. Yargıtay uygulamasında lojman işyeri olarak kabul edilmemiştir.<sup>[48]</sup>

İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğu açısından, illiyet bağının tespitinde göz önünde bulundurulması gereken işyeri kavramına Yargıtay'ın bakış açısını inceleyecek olursak; Yargıtay Hukuk Genel kurulu yakın tarihli bir kararında, tır şoförü olarak çalışan sigortalının olay günü, park ettiği tırın içinde uyurken, aracın alev alması sonucu çıkan yangında vefat etmesi üzerine hak sahiplerince açılan maddi manevi tazminat davasında, davalılara ve davacıya atfedilecek kusur bulunmadığı ve olayın % 100 beklenmeyen nedenlerden kaynaklandığını, işverenin bu tür bir durumda tazminattan sorumluluğu için İş Kanununun ve ilgili mevzuatın öngördüğü tüm güvenlik tedbirlerini almış olmasının sorumluluktan kurtulması için yeterli olmadığına; işverenin 27.03.1957 tarih ve 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nda da belirtildiği gibi, sanayinin gelişmesiyle toplumsal düşünceden kaynaklanan tehlike sorumluluğu teorisine dayalı sorumluluk esasları, eski Borçlar Kanunu'nun R.G: 359/29.04.1926) 55. maddesinde düzenlenen istihdam edenin sorumluluğu hükmü ve "...zararı doğuran olay, işverenin işinin görüldüğü, işverenin

emir ve talimatı dâhilinde hareket edildiği sırada beklenmeyen nedenler sonucu meydana geldiğinden, nedensellik bağı çerçevesinde işverenin malvarlığına risk yükleyen tehlike esasına dayanan sorumluluk hükümlerine göre...” gerekçeleri ile davalının kazadan sorumluluğunun bulunduğuna karar vermiştir. <sup>[48]</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bir kararında, işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu bir zaman içinde meydana gelen her kazanın, iş kazası olduğuna karar vermiştir. <sup>[48]</sup>

Yargıtay, işyerinde meydana gelen ve sigortalının ölümüyle sonuçlanan olay ile ilgili verdiği bir kararında da davalının çalıştırdığı işçilerden ikisinin, şahsi sebeplerle birbirleriyle kavga ederken, birinin, diğeri tarafından öldürülmesi olayında, ölümün işin görülmesi sırasında meydana gelmemesi gerekçesiyle, istihdam eden sıfatıyla işverenin sorumluluğunun bulunmadığına karar vermiştir. <sup>[48]</sup>

Yargıtay, yine benzer bir olayda verdiği kararında, işyerinde iki işçinin birbiriyle kavga etmesi sonucunda, birinin diğeri yaralaması olayından, işverene atfedilen bir kusur iddia ve ispat edilemediğinden ve ayrıca yaralanan işçi, diğeri bir işçinin fiil ve hareketi ile de iş kazasına uğramadığından, olaydan işverenin sorumlu tutulmasının mümkün olmadığına karar vermiştir. <sup>[48]</sup>

Yargıtay, işverene ait inşaat iş kolunda yer alan işyerinden sigortalı gösterilmiş, ancak işverenin sandalye üretimi yapan işyerinde asıl mesleğini icra ederken iş kazasına uğrayarak vefat eden işçinin yakınlarınca açılan iş kazasının tespiti davasında; davacının asıl mesleğinin metal doğrama ve demir eşya üretim işi olduğunu, olay günü bir başka işçinin verimli çalışmaması üzerine tezgâha geçerek işe müdahale ettiğinin ortaya konulduğunu, iş kazasının meydana geldiği tarihte aynı işverene ait inşaat işyerinden sigortalı olarak gösterilmesinin bu gerçeği değiştiremeyeceğini, davalı işverene ait sandalye imalatı işinde çalışmasının bu

olgular dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiğini ve sonuç olarak işverenin bu çalışmaya izni olmadığından söz edilemeyeceğini belirterek yerel mahkeme kararını bozmuştur.<sup>[48]</sup>

Yargıtay verdiği bir başka kararında da, işyerinde bulunan yatakhane de yatariken meydana gelen depremde yaralanan işçinin, uğradığı kazanın; SGK Kanunu 13. Maddesinde belirtilen olay kavramının niteliğine ilişkin bir sınırlandırma bulunmadığından, doğal bir olay olan depremin de anılan olay kavramına girdiğini ve anılan hüküm gereğince iş kazası olduğuna, işverenin de depreme dayanıklı olmayan ve iki yıldan beri yatakhane olarak kullanılmasına izin verdiği yerde meydana gelen olay nedeniyle sorumsuz olduğuna yönelik iddialarının geçerli olmadığına yer vermiştir.

Yargıtay, anılan kararında işverenin, olayın meydana gelmesinde hiçbir kusuru bulunmasa da işçi ile aralarındaki akdi ilişkinin, işçisini tehlikelere karşı da koruma yükümlülüğü getirdiğini belirterek, işçinin işverenin işi nedeniyle kazaya uğramasından dolayı iş ile kaza arasında illiyet bağı bulunduğuna karar vermiş ve böylece illiyet bağına geniş yorumlamıştır.

Yargıtay yine bir kararında, şirket genel müdürünün görevli olarak başka bir ile giderken, bindiği uçağın düşmesi sonucu meydana gelen ve sigortalı işçinin ölümü ile sonuçlanan olayda; işverenin iş kazalarından sorumluluğunun akdi bir sorumluluk olduğunu ve bu sorumluluğun, kendisinin kasti davranışları veya suç sayılır bir eylemi ile verdiği zararların yanı sıra, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucunda meydana gelen zararları ve tehlike (risk) nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluğu da içerdiğini belirtmiştir. Kararın devamında ise işverenin iş akdiyle işçisini iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı taahhüt ettiği gibi, çağın gelişmiş teknolojisinin yarattığı, fakat önlenmesi mümkün olmayan tehlikelerden doğacak zararları ve üçüncü kişinin davranışı sonucu meydana gelecek zararları dahi taahhüt etmiş sayılacağını belirterek; hizmet sözleşmesinin bu kapsamı ve niteliğinin, işverenin sorumluluğu

açısından, uygun sebep-sonuç bağlantısının kabulü için yeterli olduğuna, iş kazalarında işverenin, kazalı işçinin kendi kusuru dışındaki zararlandırıcı olaylardan sorumlu olacağına temel ilke olarak alınması gerektiğine ve esasen, olayda kaza ile görülmekte olan iş arasında illiyet bağının gerçekleştiğine karar vermiştir.<sup>[48]</sup>

Anılan Yargıtay kararına muhalif kalan üyenin, karşı oy yazısının gerekçesi, atıfta bulunduğu içtihadı birleştirme kararı, kararın içeriği ve konu hakkında üzerinde durulan ilkeler yönüyle dikkat çekicidir. Karşı oy yazısında, doktrin, uygulama ve özellikle iş hukuku alanında benimsenen İçtihadı Birleştirme Kararında tehlike sorumluluğu esasının, işyerinde işverenin ya da çalıştırdığı adamın tedbir konusunda yasaklara uymalarına ve gerekli özeni göstermelerine ve üçüncü kişi veya kişilerin bir kusurları olmamasına rağmen, kaçınılmaz etkenler sonucu işçi için zararlandırıcı bir olayın meydana gelmesi halinde, bunun sonucundan hak ve nesafet kuralları içinde işçinin işinden yararlanan işverenin sorumlu tutulması kuralının olduğu belirtilmiştir. Karşı oy yazısında sorumluluğun esaslarına değinildikten sonra, olayda davalı işveren işyerinde veya işin yürütülmesi ile ilgili olarak iş güvenliği ve işçi sağlığı yönünden hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek tedbir ve özen sorumluluğunu yerine getirdiğine ve olay da bu yükümlülüklerin ihlali nedeniyle meydana gelmediğine göre, işverenin kusur esasına dayalı bir sorumluluğu bulunmamaktadır denilerek, ayrıca zarara muhatap ve işverenle ilgisi bulunmayan üçüncü bir kuruluş bulunması nedeniyle tehlike sorumluluğu yönünden de işverenin bir sorumluluğunun söz konusu olmaması gerektiği belirtilmiştir.<sup>[48]</sup>

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında; “bir olay hayattaki genel deneyimlere ve olayların tabii akışına göre, diğer bir olayı meydana getirmeye elverişli bulunur. Başka bir deyimle, olayın ortaya çıkması, görünüşte söz konusu diğer bir olayın meydana gelmiş olması ile kolaylaşmış bulunur ise, ilk olay uygun sebep ve sonuç ölçüsüne göre ikincisinin sebebi sayılır,” sonucuna varmıştır.<sup>[48]</sup>

## 3.4.2 İlliyet Bağının Kesilmesi

### 3.4.2.1 Mücbir Sebep\*

Borcun yerine getirilmesinde, illiyet bağı kesen ve işvereni sorumluluktan kurtaran ilk sebep mücbir sebeptir. Mücbir sebep, sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen, borcun ihlaline mutlak olarak kaçınılmaz biçimde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydır. Mücbir sebep teşkil eden olay tabii, sosyal, hukuki, insana bağlı olabilir.<sup>[48]</sup>

Bir olayın mücbir sebep olarak nitelenebilmesi için bazı unsurları bünyesinde barındırması gerekir.

Bu unsurlar şunlardır:

- Bir olay: Zorlayıcı nedeni oluşturan olay, bir doğa olayı olabileceği gibi sosyal, hukuki veya beşeri bir olay da olabilir. Ayrıca söz konusu olayın tek bir olaydan ibaret olması gerekmez, bir olay gurubu zorlayıcı (mücbir) neden olabilir.
- Dıştan Gelme: Zorlayıcı nedeni olan olay, dışarıdan gelmeli yani işverenin faaliyeti ve işletmesi dışında kalmalıdır. Başka bir deyişle, zarar verici olayla, bu olayın gerçekleştiği çevre yani işletme sınırları arasında bir bağlantı olmamalıdır. Ayrıca işletme ve faaliyet kavramları geniş olarak yorumlanmalıdır.

---

\* Mücbir Sebep: zorlayıcı neden olarak bilinmektedir.

- Borca Aykırılık: İşveren mücbir sebep etkisiyle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne zorunlu olarak aykırı hareket etmiş olmalıdır.
- Nedensellik Bağı: Zorlayıcı nedeni oluşturan olayla borca aykırılık arasında uygun nedensellik bağı bulunmalıdır. Zaten, işverenin faaliyet ve istemesiyle zararlı sonuç arasındaki nedenselliği kesen asıl sebep de budur.
- Kaçınılmazlık: Zorlayıcı nedenin en önemli unsuru kaçınılmazlıktır. Bu kavram zorlayıcı neden yönünden karşı konulmazlık ve önlenmezlik kavramlarını da içinde barındırır. Kaçınılmazlık, tüm önlemlerin alınmış olmasına ve sahip olunan her türlü olanak ve araca karşın borca aykırılık sonucunun doğmasıdır. Anlaşıldığı üzere kaçınılmazlık objektif ve mutlak olmalıdır.
- Ön görülemezlik: Bu unsur zorlayıcı nedeni oluşturan olaya değil sonuca ilişkindir. Yani, öngörülme-yen husus, sonuca aittir. <sup>[53]</sup>

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi bir kararında teknik arızaları mücbir sebep olarak kabul etmeyerek, aracın freninin patlamış olmasını, umulmayan hal olarak kabul etmiş ve işleteni sorumluluktan kurtaramayacağına karar vermiştir. <sup>[48]</sup>

İllyet bağının kesilmesi sonucunu doğuran mücbir sebebin taşınması gereken bazı özellikler bulunmaktadır. Bunlar; mücbir sebebin, sorumlu kişinin işletme veya faaliyet sahası dışında kalan harici bir olay olması, mücbir sebep teşkil eden olay nedeni ile bir davranış normu veya sözleşmeden doğan bir borcun ihlal edilmiş olması ve olay ile meydana gelen ihlal arasında illiyet bağının bulunması, en önemlisi ise, mücbir sebep teşkil eden olayın kaçınılmaz olmasıdır. Kaçınılmazlık, mücbir sebep yönünden karşı konulmazlık ve önlenemezlik kavramlarını da kapsamaktadır. <sup>[48]</sup>



Yargıtay kaçınılmazlığın neden olduğu zararlarda, daha önce de değindiğimiz üzere ya zararı taraflar arasında paylaştırmakta, ya da yalnızca işvereni sorumlu tutmakla beraber hakkaniyet indirimi yapmaktadır. İşçinin kusurunun bulunmaması halinde ise olay kaçınılmazlıktan doğsa da, Yargıtay' a göre işin ağırlıklı faydası işverene ait kabul edildiğinden, anılan gerekçeyle işveren sorumlu tutulmaktadır.<sup>[48]</sup>

Yargıtay, kötü tesadüf olarak tanımlanan kaçınılmazlık olgusunun illiyet bağıını kesmeyeceğini, kusursuz sorumluluk esasının uygulanmasını gerektirdiğini, bu durumda ancak işveren lehine eski Borçlar Kanunu R.G: 359/29.04.1926) Madde 43'de yer alan hüküm gereği tazminattan bir miktar indirim yapma yoluna gidilebileceğine karar vermiştir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de vermiş olduğu bir kararında, bir olayın tamamen kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin saptanması halinde hâkimin, işverenin sorumluluğunu, eski Borçlar Kanunu'nun 43. maddesini göz önünde tutarak hakkaniyet ölçüsünde saptayacağını belirtmiştir. Kararın devamında, her iki taraf yönünden %50' şer sorumluluğun paylaşılması yerine, işçi-işveren arasındaki bu tür davalarda tarafların ekonomik ve sosyal durumlarının göz önünde bulundurulması ile işverene daha fazla sorumluluk verilmesinin, sosyal hukuk devleti ilkesi gereğine uygun olduğu görüşüne yer vermiştir.

### **3.4.2.2 Zarar Görenin Kusuru**

İş kazası veya meslek hastalığı, zarar gören işçinin tam kusuru sonucunda meydana gelmiş ise işveren sorumluluktan kurtulur. Ancak zarara uğrayan işçinin davranışının illiyet bağıını kesmesi için eyleminin kast derecesine ulaşması zorunluluğu yoktur. Ağır ihmali de illiyet bağıını kesebilmektedir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 22.05.2001 tarihli, 2807/4011 sayılı kararında işçinin %100 kusurlu bulunmuş olmasına bağlı olarak işveren yönünden illiyet bağıının koptuğu yönünde karar vermiştir.<sup>[48]</sup>

### 3.4.2.3 Üçüncü Şahsın Ağır Kusuru

İşverenin tazmin sorumluluğunu etkileyen hallerden bir diğeri de üçüncü şahsın kusurudur. Üçüncü şahsın davranışı kusurlu olabileceği gibi kusursuz da olabilir. Kusurlu davranışın illiyet bağına kesecek yoğunluğa ulaşması halinde işveren sorumluluktan kurtulur. <sup>[48]</sup>

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, evlerine getirilip götürülmeleri için sosyal yardım amacıyla sağlanan servis aracına, üçüncü kişinin tamamen kusurlu şekilde çarpması sonucu zarara uğrayan işçilerin zararlarının tazminine dair bir uyuşmazlıkta, kazanın üçüncü kişinin tamamen kusurlu davranışı sonucu gerçekleştiğini, işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığından söz edilemeyeceğini, öğretide de savunulduğu üzere, illiyet bağını kesen nedenlerin bütün sorumluluk halleri ve bu arada tehlike sorumluluğu için de geçerli olduğunu, Yargıtay'ın yerleşik uygulamasında da illiyet bağının sadece kusura bağlı sorumlulukta değil, sebep ve özellikle tehlike sorumluluğunun kurulabilmesi için de zorunlu olduğunu, kusurlu sorumluluk ile kusursuz sorumluluğun bütün halleri için gerekli olan nedenlerin, tehlike sorumluluğunda etkili olmayacağını açıklamasının oldukça güç olduğunu ve aslında illiyet bağını kesmesi söz konusu olan bu tür durumların evleviyetle tehlike sorumluluğunda kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Hukuk Genel Kurulu, aynı kararında, kusurlu olmadığı gibi, kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmesiyle ilgili bulunmayan bir üçüncü kişinin eyleminden sorumlu tutmanın adalet ve hakkaniyet duygularını inciteceğine, kazanın işverenin işi görülürken gerçekleşmiş olmasının, sorumluluğu için yeterli olmadığına, açıklanan gerekçeler ile illiyet bağının kesilmiş olduğuna ve davalı işverenin, iş kazasından sorumlu olmadığına karar vermiştir. <sup>[48]</sup>

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, verdiği diğer bir kararında da, iş kazası sonucu meydana gelen zarardan işverenin tazmin borcunun, kusursuz sorumluluğa dayandığı hallerde, kusur sorumluluğu oluşturan bir unsur olmadığından, tazminat borcunun doğabilmesi bakımından işverenin kusurunun aranmayacağına, ne var ki

kusursuz sorumlulukta da işverenin tazmin yükümlülüğü için illiyet (nedensellik) bağının gerçekleşmesinin zorunlu olduğuna karar vermiştir. <sup>[48]</sup>

### 3.4.3 Maddi Zarar

İşverenin iş kazasından dolayı sorumluluğunun diğer bir unsuru işçinin maruz kaldığı iş kazası sonucu vücut bütünlüğünün ihlal edilmiş olması ve maddi zarara uğramasıdır. <sup>[54]</sup>

İşçinin uğradığı maddi zararın karşılanması bakımından, işverenin tazmin yükümlülüğünün kapsamı, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bağladığı gelir ve ödenekler ile sağlık yardımlarından daha geniş kapsamlıdır. İşverenin tazminle sorumlu olduğu maddi zarara, işçinin uğradığı bedensel, ruhsal zararlar ile gelir kayıpları dışında ileride doğacağı muhtemel çeşitli zarar kalemleri de girmektedir.

## 3.5. İŞVERENİN BORÇLAR KANUNU GEREĞİ SORUMLULUĞUNUN KAPSAMI

Türk Borçlar Kanununda yer alan, önceki bölümlerde açıklanan \* ve işverenin sorumlulukları arasındaki en önemli unsur işverenin “işçiyi gözetme borcu” dur. İşverenin işçiyi gözetme borcu hem özel hukukta hem de kamu hukukunda yer almaktadır.

---

\* 3.4. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUK ŞARTLARI VE YARGITAY KARARLARI bölümünde de detaylı açıklamaya “...İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbidir.” maddesiyle yer verilmiştir.



**Şekil 2:** İş kazaları ve meslek hastalıklarında yasal düzenlemeler-işverenin işçiyi gözetme borcu

İşverenin işçiyi gözetme borcu, iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin işverene kişisel bağlılığı ve bu sözleşme dolayısıyla hayatının, sağlığının ve bedensel bütünlüğünün, işin niteliği veya işyeri koşullarının yaratacağı tehlikelere açık hale gelmesi nedeniyle ortaya çıkmıştır. <sup>[55]</sup>

Gözetme borcu oldukça geniş kapsamlı bir borçtur. İşveren, işçiye zarar verici her türlü davranıştan kaçınmak, işçinin hayatını, sağlığını, maddi ve manevi kişiliğini korumakla yükümlüdür. Bunların yanı sıra gözetme borcu gereğince işveren, işçiye bilgi vermek, iş ilişkisi nedeniyle işçi hakkında öğrendiği bilgileri (sağlık durumu, medeni hali vs) saklamak ve işçinin işyerine getirdiği araç ve eşyayı korumakla da yükümlüdür. Görüldüğü üzere, gözetme borcu işverene, işçiye zarar verecek her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü getiren bir borçtur. Gözetme borcunun sınırını ve kapsamını Medeni Kanununun 2.maddesinde hükme bağlanmış olan dürüstlük ve iyi niyet kuralları belirler. İşverenin işçinin hayatını ve sağlığını işyeri tehlikelerine karşı koruması dar anlamda gözetme borcu olarak

adlandırılırken yukarıda sayılan diğer borçların tamamı geniş anlamda gözetme borcu olarak adlandırılmaktadır. [56]

### **3.5.1 Maddi Tazminat**

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu tarafların uğrayacağı bedensel ve manevi zararların kusurlu taraflardan tazmini konusu Borçlar Kanununun 55. maddesi ile belirlenmiştir.

Maddi tazminat iki türden oluşmaktadır.

1. İş Göremezlik Tazminatı (İş Gücü Kaybı Tazminatı)
2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı (Ölenin Desteğinden Yoksun Kalanların Uğradığı Zararlar)

#### **3.5.1.1 İş Göremezlik Tazminatı (İş Gücü Kaybı Tazminatı)**

İş göremezlik tazminatı doğrudan haksız fiil mağdurunun üzerinde oluşur. Borçlar Kanununun 54. Maddesinde bedensel zararlar:

1. Tedavi giderleri
2. Kazanç kaybı
3. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitilmesinden doğan kayıplar.
4. Ekonomik gücün sarsılmasından doğan kayıplar

Şeklinde tanımlanmaktadır.

İş gücünü tamamen veya kısmen yitiren mağdur, geçici veya sürekli olarak, gelir kaybına uğrayabileceği gibi, geliri azalmasa da efor kaybı sebebiyle zarar görebilir. İster çalışma ister özel hayatında, harcanacak fazla enerjinin yol açtığı zorunlu fazla beslenme giderleri, fazla yıpranmanın yol açtığı erken ölüm ihtimali dikkate alınmak ve bunların maddi değeri, zarar kalemlerine eklenmek zorundadır. İş gücü kaybı sebebiyle uğranacak tek kalem zarar, gelir kaybına ilişkin olan değildir. Bundan başka, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan, gerek gelir getiren faaliyetin, gerekse mutlak işlerin daha fazla çaba harcayarak yapılabilmesinden kaynaklanan zararların da tazmini gerekmektedir.<sup>[57]</sup> Çünkü iş gücü kaybına uğrayan bir kişi, aynı işi ve hayatını sürdürmesi için iş gücü kaybı bulunmayan kişilere oranla daha fazla çaba harcayacaktır. Bu fazladan harcanan eforun, mağdura iki ayrı yönde maliyeti mevcuttur: hem fazladan harcadığı enerjiyi telafi etmek için, o nispette fazla besin almak ve dolayısıyla o oranda fazla harcama yapmak zorundadır. Hem de, fazladan harcanan çaba, hücrelerin erken yıpranmasına, dolayısıyla daha sık değişmesine ve sonuç olarak ömrünü daha erken tüketmesine sebebiyet vermektedir. Buysa, daha fazla çaba harcayanın, daha çok yıprananın, daha erken ölümü demektir. Her iki olgu da, maddi değeri olan, maddi tazminat bağlamında ele alınabilen zarar kalemlerini oluşturmaktadır. Aynı zamanda, bu iş gücü kaybı ve yıpranma, ekonomik geleceğin sarsılmasına, meslekte ilerleme imkânlarının azalmasına sebebiyet vermektedir ki, bu olgu da, maddi değeri ölçülebilen bir zarar kalemini teşkil etmektedir. Böyle olunca, maddi değeri ölçülebilen bu zarar kalemlerinin de, iş gücü kaybı tazminatı bağlamında ele alınması zorunludur.<sup>[58]</sup>

### **3.5.1.2 Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**

Çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesi halinde ondan olan desteklerini yitiren yakınları destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler.

Destekten yoksun kalma zararları Borçlar Kanunu hükümleri ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilmeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu zararların belirlenmesinde gözetilmez, zarar veya tazminattan indirilmez. Hakim, hesaplanan tazminat miktarını, hakkaniyet düşüncesiyle arttıramaz veya azaltamaz. Her türlü idari eylem ve işlemler ile idarenin sorumlu olduğu diğer sebeplerin yol açtığı bedensel bütünlüğünün kısmen veya tamamen yitirilmesine veya kişinin ölümüne bağlı zararlara ilişkin talep ve davalarda da bu hüküm uygulanır. <sup>[59]</sup>

Destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmek için ölen şahsın mirasçısı olmak vb. şekilde herhangi bir koşul aranmamıştır. Fiilen bakım şartının oluşması durumunda burs verilen bir öğrenci dahi destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilir. Destekten yoksun kalma tazminatı nitelik olarak maddi tazminat kapsamındadır. <sup>[60]</sup>

Destekten yoksun kalma tazminatındaki destek kavramı sadece maddi destek olarak kısıtlanmamıştır. Yargıtay'da yerleşik uygulamalarında bu desteğin maddi tazminatın ötesinde olduğunu kabul etmiştir. Yargıtay'a göre yapılan yardımın sadece parasal nitelikte olması gerekmez. Eylemli ve düzenli olarak yapılan hizmet yardımları da bu tazminat kapsamında destek olarak kabul edilmiştir. İşte bu hizmet edimlerinden yoksun kalınması halinde de bu zararlar destek yoksun kalma tazminatı kapsamında talep edilirler. <sup>[60]</sup>

Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken birçok husus dikkate alınır ve bu doğrultuda bir rakam belirlenir. Hesaplama yapılırken zarara neden olan kişi veya kurumun kusur oranı, ölen kişinin yaşı-mesleği ve yıllık gelir durumu ve destekten mahrum kalan kişilerin yaşları-cinsiyetleri-yakınlık durumları dikkate alınır. Bu hususlar doğrultusunda bir tazminat rakamı hesaplanır ve ölenin desteğini alan kişiler arasında paylaşılır. Bu paylaşırmanın nasıl yapılabileceği hususuna yüzeysel olarak değinirsek, ölenin tüm malvarlığı 1 (bir) pay olarak alınır

ve destek olduğu kişilere verdiği desteğin malvarlığına oranı hesaplanarak tazminat paylaşımı bu doğrultuda yapılır.<sup>[60]</sup>

Destek kavramının kapsamına ileride doğması kuvvetle muhtemel destek ihtiyaçları da girer. Örneğin ölüm trafik kazası sonucu hayatını kaybeden bir çocuk ise bu çocuğun ileri ki zamanlarda ailesine destek olacağı kuvvetle muhtemel bir varsayımdır. Bu nedenle ileri ki zamanlarda öleden destek görme ihtimali olan kişiler ölüme neden olan kişi veya kurumlardan destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler. Bu tazminat hesabında da çocuğun yetenek ve nitelikleri ile yaşı önem kazanır. Ancak burada farazi bir destek hali söz konusu olduğu için çocuğun özelliklerinin yanı sıra ana ve babanın özellikleri de dikkate alınır.<sup>[60]</sup>

Destekten yoksun kalma tazminatında desteklenen şahışlar bu desteği ispat etmeden tazminata hak kazanamazlar. Ancak bazı şahışlar bakımından desteğin ispatlanmasına gerek yoktur. Yerleşik mahkeme kararlarında anne ve baba, çocuklar, kardeşler, karı-koca, nişanlılar, nikâhsız birlikte yaşayanlar ve ölünceye kadar bakma borçlusunu olanlar bakımından destek hali karine olarak kabul edilmiştir.<sup>[60]</sup>

Destek yoksun kalma tazminatının ödenmesinde aynen tanzim mümkün olmadığı için bu tazminat irat şeklinde veya sermaye olarak ödenir. Ödemenin ne şekilde yapılacağına bulunulan halin durumuna göre hâkim karar verir. İrat şeklinde ödeme kaba deyimle taksitle ödeme olarak açıklanabilir. Bu ödeme şeklinde kazaya neden olan kişi veya kurum hâkim tarafından takdir edilen tazminatı belirli dönemlerde ve belirlenen rakamlarla ödemek zorundadır. Sermaye şeklinde ödeme ise bütün tazminat rakamının bir defada yoksun kalanlara ödenmesi olarak açıklanabilir.<sup>[60]</sup>



### 3.5.2 Manevi Tazminat

İş kazası sonucu kazazedenin ölümü halinde yakınlarının manevi kayıplarının ve üzüntülerin karşılığı dava açmak hakları vardır. Manevi Tazminat: iş kazası yada meslek hastalığı sonucu işçinin ailesine; çekilen acıları elem ve kederleri hafifletmek amacıyla hakimın takdir edeceği uygun bir paradır. Hesabı için herhangi bir karmaşık matematiksel işlem gerekmez<sup>[54]</sup>

Türk Borçlar Kanununun 56. Maddesi “Manevi Tazminat” başlığı altında bedensel bütünlüğün zedelenmesi (ihlali), ağır bedensel zarar veya ölüm hallerinde manevi zarara uğrayanların tazminat taleplerine dair bir düzenleme getirmiştir. Düzenlemeye göre “Hakim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verilebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verebilir.”<sup>[61]</sup>

Yine Türk Borçlar Kanununun 56. Maddesinin 1. Maddesinin 1. Fıkrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen ve manevi zarara uğrayan bir kimsenin, bu zararına yönelik olarak zarar görene manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verebileceği belirtilmiştir. 56. Maddenin 2. Fıkrasında ise; ağır bedensel zarara uğrayanların yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun miktarda bir paranın ödenmesine karar verebileceği hükme bağlanmıştır.\*<sup>[61]</sup> Hükümdeki diğer bir önemli husus ise “ölenin yakınları” ifadesinin bulunmasıdır. Dolayısıyla hukuka aykırı bir fiil sonucunda bir kimsenin ölmesi halinde “aile” kavramı dışında kalan kişiler de zarardan sorumlu olandan manevi tazminat talep edebileceklerdir.<sup>[61]</sup>

---

\* Eski Borçlar Kanunun döneminde de uygulamanın bu şekilde olması gerektiği yönünde görüşler mevcuttu. Bu konuda bkz., TAKINAY,ALPMAN,BURCUOĞLU,ALTINTOP, syf: 658-659. Yargıtay da bedensel bütünlüğün ihlalden kaynaklanan manevi tazminat taleplerine ilişkin bazı kararlarda, bedensel bütünlüğü ihlal edilen kimsenin dışında yakınlarının da aynı olay nedeniyle manevi zarara uğramaları halinde, bu zararın giderilmesini talep edebileceklerine hükmetmiştir.

### 3.5.3 Tazminat Hükümünün Değiştirilmesi

Bedensel bütünlüğün zedelenmesinden doğan zararların giderilmesine yönelik tazminat davalarında zararın kapsamı tam olarak belirlenemiyorsa, hâkim tazminat hükmünü değiştirme yetkisini saklı tutabilir.<sup>[61]</sup>

Türk Borçlar Kanununun 75. Maddesinde “Bedensel zararın kapsamı, karar verme sırasında tam olarak belirlenemiyorsa hakim, kararın kesinleşmesinden başlayarak iki yıl içerisinde, tazminat hükmünü değiştirme yetkisini saklı tutabilir.” ifadesi yer almaktadır.<sup>[62]</sup>

### 3.5.4 Geçici Ödemeler

Türk borçlar Kanununun 76. Maddesinde “Geçici Ödemeler” başlığı altında bir düzenleme bulunmaktadır. Madde gereğince; “ Zarar gören, iddiasının haklılığını gösteren inandırıcı kanıtlar sunduğu ve ekonomik durumu da gerektirdiği takdirde hakim, istem üzerine davalının zarar gören geçici ödeme yapmasına karar verebilir. Davalının yaptığı geçici ödemeler, hükmedilen tazminata mahsup edilir; tazminata hükmedilmezse hâkim, davacının aldığı geçici ödemeleri, yasal faiz ile birlikte geri verilmesine karar verir.”<sup>[63]</sup>

### 3.5.5 Zaman Aşımı

Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat ceza kanunlarının daha

uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır. <sup>[64]</sup>

Haksız fiil dolayısıyla zarar gören bakımından bir borç doğmuşsa zarar gören, haksız fiilden doğan tazminat istemi zamanaşımına uğramış olsa bile, her zaman bu borcu ifadan kaçınabilir. \* <sup>[64]</sup>

---

\* **2.5.1. Dava ve Ceza Zaman Aşimleri** bölümünde iş kazalarında Türk Ceza Kanununa göre konu detaylı açıklanmıştır.

## SONUÇ

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda yaralanma ve ölümler, azalma periyodu göstermeden sürmeye devam etmektedir. Bu durum hem milli ekonomiye, hem işletmeye hem de işçiye veya ölümü halinde ailesine, önemli yükler getirmektedir.

Devlet yaraları sarmağa çalışmakta, işveren önemli tazminatlar ödemek zorunda kalmakta, işçi ise ya geçici olarak yaralanıp ıstırap çekmekte veya sürekli iş göremez duruma düşüp malûl kalmakta veya yaşamını yitirerek ailesini destekten mahrum bırakmaktadır.

İşverenler, vekilleri ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile mevzuat kapsamında sorumlu tutulan görevliler, meslek sahibi uzmanlar yukarıda açıklanan yargılama süreçleri içerisine girmekte, psikolojik ve sosyal düzenleri olumsuz etkilenmekte ve hatta meslek hayatları ile iş yaşamlarını değiştirmek veya sonlandırmak durumunda kalmaktadırlar. Devlet yargı imkânlarını bu davaların yürütülmesine kanalize ederek milli ekonomide büyük bedellerin ödenmesine neden olmaktadır.

Kapsamlı düzenlemelere rağmen iş kazalarında bir azalma olmamaktadır. Sadece kanunlarda düzenleme yapmanın yeterli gelmediğine en açık örnek ülkemizdir. Kanun maddelerinin hayata geçirilmesi, denetim fonksiyonu ile ilgilidir. Denetimi de sadece ceza kesmek olarak algılamamalı, eğitim, uyarı ve bilinçlendirme için çaba sarf edilmeli, toplumda iş sağlığı ve iş emniyeti kültürü geliştirilmelidir. Toplumda iş sağlığı ve iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi de sadece devletten beklenilmemeli, basın, medya, sivil toplum örgütleri, eğitim kurumları konuya daha duyarlı olmalıdır.

Önlem almak daha az masraflı ve de sonuçları itibarı ile daha insancıldır. Devletimiz yaraları sarmakta gösterdiği özeni önlem aşamasında gösterirse (Eğitim, bilinçlendirme, yasama ve denetim aşamasında) kara tablodan kurtulacak hem de kısıtlı kaynakların daha verimli ve üretken alanlara kaydırılabilmesi sağlanacaktır.

## ÖZET

İş Sağlığı ve Güvenliği öneminin, sanayileşmenin ve teknolojinin gelişmesiyle doğru orantılı olarak artış göstermemesiyle birlikte; ucuz insan gücü çalıştırma, olumsuz çalışma koşullarındaki artış ile yeni sağlık ve güvenlik riskleri meydana gelmektedir. Tüm bunların bir sonucu olan iş kazalarındaki artış; bilinçsiz işverenlere ciddi sorumluluklar yüklemekte ve işverenleri ağır sonuçlarla karşı karşıya bırakmaktadır.

Bu tez çalışmasında İş kazasının İşverene yüklediği sorumluluklar, iş kazaları sonrasında cezai yaptırımlar ve yargılanma süreçleri ele alınmıştır. Genel anlamda, 4857 sayılı İş kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 Sayılı SGK Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve Yargıtay Kararları ışığında tez çalışması oluşturulmuştur.

Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş kazası kavramsal olarak irdelenmiş ve iş kazası unsurları belirlenmiştir. İkinci bölümde, iş kazalarında cezai sorumluluklar, kast ve taksir kavramları, yetkili mahkemeler ile yargı süreçleri üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde ise, işverenin iş kazalarından doğan hukuki sorumluluğu Yargıtay kararları ışığında incelenmiş ve aynı zamanda işverenin SGK ve Türk Borçlar Kanunu karşısındaki sorumlulukları ele alınmıştır. Yine ikinci ve üçüncü bölümde 6331 sayılı kanun gereği işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü ile iş kazası sonucu karşılaşılabileceği cezai yaptırımlar ve yargılamalar bağdaştırılarak konuya açıklık getirilmiş ve tez çalışması sonlandırılmıştır.

## ABSTRACT

Occupational Health and Safety face new risks due to the increasing number of cheap labor force and poor working conditions whereas the importance of this discipline does not rise in direct proportion with industrial and technological developments. As a result, unconscious employers are obliged to face with serious liabilities and consequences.

Within the dissertation of this study,

- a. liabilities of the employer
- b. penal sanctions
- c. prosecution process

to be applied after an occupational accident have been examined in detail by referring to the Law of Occupational Health and Safety, Law of Social Security 5510, Turkish Criminal Law 5237, Turkish Code of Obligations 6098, Supreme Court Decisions

This study is divided into 3 parts as follows :

Part 1: Occupational accidents are examined conceptually and relevant factors are defined.

Part 2: Criminal liabilities posed by occupational accidents, concepts of intend and negligence, authorised courts and judicial processes are examined.

Part 3: Civil liabilities of employers after occupational accidents are stated by referring to the Supreme Court's decisions and Employer's liabilities as per Social Security Regulations and Turkish Code of Obligations are discussed.

In Part 1 and Part 2, the penal sanctions and prosecution processes to be faced after occupational accidents are explained by means of a link to the Employer's liability for taking health and safety measures as per Law 6331.

## KAYNAKLAR

- [1] Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu [SGK Kanunu] T. C. Resmi Gazete, 26200, 16.06. 2006 : madde 13]
- [2] YILDIRIM Z. İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüğünü Yerine Getirmeyen İşverenin Cismani Zararlar Bakımından Cezai Sorumluluğu. Yüksek Lisans. İstanbul: Marmara Üniversitesi; 2010
- [3] GELERİ M.F. İş Kazasının Tanımı ve Bildirim Süreleri [internette]2011.[2013 Ekim 13 okundu]. elektronik adresi:  
[http://fatihgeleri.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=90:-kazasnn-tanm-ve-bildirim-suereleri](http://fatihgeleri.com/index.php?option=com_content&view=article&id=90:-kazasnn-tanm-ve-bildirim-suereleri)
- [4] SGK Kanunu, T. C. Resmi Gazete, 26200, 16.06. 2006 : madde 4
- [5] SGK Kanunu , T. C. Resmi Gazete, 26200, 16.06. 2006 : madde 7
- [6] SGK Kanunu, T. C. Resmi Gazete, 26200, 16.06. 2006 : madde 92
- [7] Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 20.09.1993 tarih ve 1888/9625 Sayılı Kararı
- [8] Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 15.05.1990 tarih ve 3404/4857 Sayılı Kararı
- [9] Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 08.06.1995 tarih ve 5048/5358 Sayılı Kararı
- [10] Türk Dil Kurumu [TDK], 1981
- [11] Hukuk Genel Kurulunun 13.10.2004 tarih ve 2004/21-529 esas ve 2004/527 Sayılı Kararı
- [12] Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 21.11.2002 tarih ve 9004/10005 Sayılı Kararı
- [13] Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 05.07.2004 tarih ve 6425/4465 Sayılı Kararı
- [14] İş Kanunu T. C. Resmi Gazete, 25134, 10.06. 2003 : madde 105]
- [15] Türk Ceza Kanunu [TCK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25611, 12.10. 2004
- [16] Türk Ceza Kanunu [TCK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25611, 12.10. 2004 : madde 21
- [17] Türk Ceza Kanunu [TCK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25611, 12.10. 2004 : madde 22
- [18] MALBELEĞİ E. İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinden Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu. Yüksek Lisans. İstanbul: İstanbul Üniversitesi; 2013



- [19] İÇEL K, Ceza Hukukunda Taksirden Doğan Subjektif Sorumluluk, Cezaevi Matbaası 1967; 186-187
- [20] Türk Ceza Kanunu [TCK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25611, 12.10. 2004 : madde 20
- [21] Dr. ARSLAN M.Y. Türk Hukukunda Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu. Ankara Barosu Dergisi 2010; 2: 233-246
- [22] Ceza Muhakemesi Kanunu [CMK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25673, 17.12. 2004 : madde 62-73
- [23] KAYMAZ S., GÖKCAN H.T., 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları, 2006; 94
- [24] Türk Ceza Kanunu [TCK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25611, 12.10. 2004 : madde 89
- [25] Türk Ceza Kanunu [TCK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25611, 12.10. 2004 : madde 85
- [26] Ceza Muhakemesi Kanunu [CMK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25673, 17.12. 2004 : madde 12
- [27] Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun, T. C. Resmi Gazete, 25606, 07.10. 2004
- [28] Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun, T. C. Resmi Gazete, 25606, 07.10. 2004 : madde 10
- [29] Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun, T. C. Resmi Gazete, 25606, 07.10. 2004 : madde 11
- [30] Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun, T. C. Resmi Gazete, 25606, 07.10. 2004 : madde 12
- [31] Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun, T. C. Resmi Gazete, 25606, 07.10. 2004 : madde 14
- [32] Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun, T. C. Resmi Gazete, 25606, 07.10. 2004 : madde 6

- [33] Türk Ceza Kanunu [TCK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25611, 12.10. 2004 :  
madde 62
- [34] Türk Ceza Kanunu [TCK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25611, 12.10. 2004 :  
madde 51
- [35] Ceza Muhakemesi Kanunu [CMK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25673, 17.12.  
2004 : madde 231
- [36] Türk Ceza Kanunu [TCK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25611, 12.10. 2004 :  
madde 66
- [37] Türk Ceza Kanunu [TCK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25611, 12.10. 2004 :  
madde 68
- [38] Ceza Muhakemesi Kanunu [CMK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25673, 17.12.  
2004 : madde 267-271
- [39] Ceza Muhakemesi Kanunu [CMK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25673, 17.12.  
2004 : madde 272-285
- [40] Ceza Muhakemesi Kanunu [CMK Kanunu], T. C. Resmi Gazete, 25673, 17.12.  
2004 : madde 286-273
- [41] İş Kanunu, T. C. Resmi Gazete, 25134, 10.06.2003 : madde 2
- [42] Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, T. C. Resmi Gazete, 28460,  
07.11.2012
- [43] Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu [SGK Kanunu] T. C. Resmi  
Gazete, 26200, 16.06. 2006 : madde 16-27
- [44] Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu [SGK Kanunu] T. C. Resmi  
Gazete, 26200, 16.06. 2006 : madde 76
- [45] M ŞAKAR, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların  
İşverene Rücûunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu" MESS SİCİL, İş Hukuku  
Dergisi, Haziran 2006(2),130
- [46] Ali Güzel/Ali Rıza Okur, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2002, 229
- [47] Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu [SGK Kanunu] T. C. Resmi  
Gazete, 26200, 16.06. 2006 : madde 8
- [48] ÖZDEMİR ERDEM B. İşverenlerin Hukuki Sorumluluğunun Yargıtay Kararları  
Işığında Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans . İstanbul: Marmara Üniversitesi; 2009
- [49] H. K. ÖYKEN, "İş Kazaları ve Meslek hastalığı Sigorta Kolunda İşverenin  
Sorumluluğu", [internette]2013.[2013 Ekim 13 okundu]. www.alomaliye.com/halil  
kagan iskazaları.htm

- [50] İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu [İSG Kanunu] T. C. Resmi Gazete, 28339, 30.06. 2012 : madde 4
- [51] Türk Borçlar Kanunu [BK] T. C. Resmi Gazete, 27836, 04.02. 2011 : madde 417
- [52] Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 23.10.1995 tarih ve 7796/8681 Sayılı Kararı
- [53] DEMİR D. Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu. Yüksek Lisans. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi; 2004
- [54] GÜNDÜZ S. (2005) “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucunda İşverenlerin Hukuki Sorumlulukları” . Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları: 138-145
- [55] Süzek, Tunçomağ, İş Hukuku, 137; Esener, 156 – 157; Ekonomi, 142, 154 ; Reisoğlu, 203; Süzek, 176 – 178; aynı yazar, Özel Hukukta Sorumluluk, 17 – 18, Değerlendirme 2001, 46, İş Hukuku, 346; Tuncay, Sadakat Yükümlülüğü, 1043 vd.; Eren, 33; Tunçomağ – Centel, 123; Narmanlıoğlu, 245; Demircioğlu-Centel, 123-125, 160-161; Centel, 162 – 163; Ulsan, 20 vd., 34; Sümer, 73; Akın, 57 – 59, aynı yazar, Kusurun Etkisi, 3-4; Kılıçoğlu, 53 – 54, aynı yazar, Şerh, 885; Engin, 85; Seratlı, 20, aynı yazar, İş Sağlığı ve Güvenliği, 212.
- [56] GÜNDÜZ S. (2005) “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucunda İşverenlerin Hukuki Sorumlulukları” . Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları: 138-145
- [57] TEKİNAY, AKMAN, BURCUOĞLU, ALTOP. Borçlar Hukuku Genel Hükümleri(6): 822,823
- [58] DARENDE İ.M. Yeni Borçlar Kanunu Işığında Destek ve İş Gücü Kaybı Tazminatı[internette]2013.[2013 Ekim 13 okundu]. elektronik adresi: [http://www.turkhukusitesi.com/makale\\_1614.htm](http://www.turkhukusitesi.com/makale_1614.htm)
- [59] Türk Borçlar Kanunu [BK] T. C. Resmi Gazete, 27836, 04.02. 2011 : madde 55
- [60] ÇELİK İ. H., Yılmaz T. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı[internette].2012.[2014 Ocak 13 okundu]. elektronik adresi: <http://www.tugsanyilmaz.av.tr/trafik-hukuku/destekten-yoksun-kalma-tazminati>
- [61] AKARTEPE A.Türk Borçlar Kanununun Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri Alanında Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler.EÜHFD 2012(16):160-190
- [62] Türk Borçlar Kanunu [BK] T. C. Resmi Gazete, 27836, 04.02. 2011 : madde 75
- [63] Türk Borçlar Kanunu [BK] T. C. Resmi Gazete, 27836, 04.02. 2011 : madde 76
- [64] Türk Borçlar Kanunu [BK] T. C. Resmi Gazete, 27836, 04.02. 2011 : madde 72

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Adı</b>	: SADIK
<b>Soyadı</b>	: AKIN
<b>Doğum Yeri ve Tarihi</b>	: ESKİŞEHİR – 07.11.1976
<b>Eğitimi</b>	: 2011 - 2012 – YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ Lisansüstü Eğitim - İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ 1994 - 1998 – MARMARA ÜNİVERSİTESİ Lisans Eğitimi - Elektrik Teknik Öğretmenliği 1991 – 1994 – ATATÜRK TEKNİK LİSESİ Orta Öğretim - Elektrik Teknikerliği
<b>Yabancı Dili</b>	: İngilizce
<b>Bilimsel Etkinlikleri</b>	: ---

Sadık AKIN, 07.11.1976 tarihinde Eskişehir’ de doğdu. İlk orta ve lise öğretimini Eskişehir’ de tamamladı. 1994 yılında girdiği Marmara Üniversitesi Elektrik Teknik Öğretmenliği Bölümünden Haziran 1998’ de mezun oldu. 2001 yılında askerlik görevini tamamlayarak 2002-2003 yıllarında Özel BJK Koleji’ nde bilgisayar öğretmenliği yaptı. 2003 Zipsan Fermuar A.Ş.’ de Fabrika Müdür Yardımcısı olarak görev aldı. 2006 – 2012 yıllarında GEMAK Gemi A.Ş. ve Tuzla Gemi Endüstri A.Ş. Grup Şirketlerinde İş Sağlığı İş Güvenliği Müdürü ve İç Denetim Yönetmeni olarak görevini sürdürdü. 2012 yılında Yeni Yüzyıl Üniversitesi Yüksek Lisans Programını bölüm birincisi olarak tamamladı. 2012 Ağustos ayından itibaren YÖN İş Sağlığı ve Güvenliği Dan. Eğt. Ltd. Şti. firmasını kurmuş olup, özel firmalar ve kurumlara İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile Kalite Yönetim Sistemleri konularında hizmet vermeye devam etmektedir.