

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE KAMUSAL YAPTIRIMLAR

Doktora Tezi

Doğukan EKER

Ankara, 2021

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE KAMUSAL YAPTIRIMLAR

Doktora Tezi

Doğukan EKER

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ

Ankara, 2021

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE
KAMUSAL YAPTIRIMLAR**

DOKTORA TEZİ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı

İmzası

1-Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ

2-Doç. Dr. İştar URHANOĞLU

3-Doç. Dr. Gaye BAYCIK

4-Dr. Öğr. Üyesi Hande Bahar AYKAÇ

5-Dr. Öğr. Üyesi Orhan Ersun CİVAN

Tez Savunması Tarihi: 15.06.2021

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ'nin danışmanlığında hazırladığım “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar” adlı “Doktora” tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: 06.02.2021

Doğukan EKER

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE GENEL BİR BAKIŞ

I. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI.....	4
A. Genel Olarak	4
B. İş Sağlığı Kavramı.....	4
C. İş Güvenliği Kavramı	9
D. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	10
II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI VE ÖNEMİ	12
A. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı.....	12
B. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	14
III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN YAKIN GEÇMİŞİ	17
A. Genel Olarak	17
B. Türkiye’de.....	20
1. Cumhuriyetin İlanından Önce	20
2. Cumhuriyetin İlanından Sonra	23
IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU	25
A. Genel Olarak	25
B. Türk Hukuk Sistemindeki Yeri	26
C. Hukuk Kaynakları	29
1. Uluslararası Hukuktaki Kaynaklar	29
2. Türk Hukukundaki Kaynaklar.....	31
a. Kamu Hukukunda	31
b. Özel Hukukta	32
V. İŞ KAZASI VE ÇALIŞAN KAVRAMLARI	33
A. İş Kazası Kavramı.....	33
1. Bireysel İş Hukukunda İş Kazası	33
2. Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası.....	36
3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki İş Kazası Tanımı	39

4. Ceza Hukukunda Kaza Kavramı	41
B. Çalışan Kavramı.....	42

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DENETİMİ

I. DENETİMİN ULUSLARARASI HUKUKTAKİ KAYNAKLARI	48
II. YABANCI ÜLKELERDEKİ DENETİM	51
A. İngiltere	51
B. Amerika Birleşik Devletleri.....	55
C. Almanya	56
D. Fransa.....	57
E. İsviçre	59
F. Avusturya	60
G. Macaristan.....	63
III. TÜRK HUKUKUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DENETİMİ.....	64
A. Tarihçe	64
B. Denetimin Hukuki Dayanakları.....	67
C. Denetim Örgütü	69
D. İş Müfettişleri	71
1. İş Müfettişliğe Atanma.....	71
2. Statüleri	74
3. Yetkileri.....	75
4. Yükümlülükleri	78
5. Sorumlulukları.....	79
E. Denetim Süreci	81
1. İş Müfettişlerinin Denetimi	81
a. Denetim Türleri.....	81
b. İşveren ve Diğer Kimselerin Yükümlülükleri	86
c. İş Müfettişinin İşverene Önel Vermesi veya Yaptırım Sürecini Başlatması ...	87
F. İş Müfettişleri ve Denetim Sistemi ile İlgili Bazı Tespit ve Öneriler	92
G. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetiminde Çok Başlılık ve İlgili Bakanlık Dışında Görevli Olan Kurum ve Kuruluşlar.....	97
1. Milli Savunma Bakanlığı	98
2. Diğer Kurum ve Kuruluşlar	101

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
YAPTIRIM VE KAMUSAL YAPTIRIM KAVRAMLARI

I. YAPTIRIM KAVRAMI	105
A. Özel Hukuk Yaptırımları	107
B. Kamu Hukuku Yaptırımları	108
II. İDARİ YAPTIRIM VE CEZA YAPTIRIMLARI	109
A. İdari Yaptırım Kavramı ve Türleri.....	109
B. Ceza Yaptırımı Kavramı ve Türleri	112
C. Kabahat Kavramı ve İdari Yaptırım Gerektiren Fillerin Ceza Yaptırımı Gerektiren Fillerden Ayrışması	113
1. Kabahat Kavramı	113
2. İdari Ceza Kavramının Yerindeliği	116
D. İdari Yaptırım ve Ceza Yaptırımının Karşılaştırılması.....	117
E. Ceza Yaptırımlarına Egemen Olan Bazı İlkelerin İdari Yaptırımlara Uygulanabilirliği.....	119

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İDARİ YAPTIRIMLAR

I. GENEL OLARAK	129
II. İDARİ PARA CEZALARI	133
A. İdari Para Cezalarının Yakın Geçmişi	133
B. İdari Para Cezası Öngörülen İhlaller.....	136
1. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Konusundaki Genel Yükümlülüğün İhlâli	136
2. İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli ile İlgili Yükümlülüklerin İhlâli	139
3. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekiminin Haklarının İhlâli.....	142
4. Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün İhlâli	143
5. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım ve Tahliye Konusundaki Yükümlülüklerin İhlâli.....	145
6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi Yükümlülüğünün İhlâli.....	146
7. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğünün İhlâli	148
8. Çalışanların Bilgilendirilmesi Yükümlülüğünün İhlâli.....	149
9. Çalışanları Eğitme Yükümlülüğünün İhlâli	150
10. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüklerinin İhlâli	151

11. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğünün İhlâli	152
12. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile İlgili Yükümlülüklerin İhlâli	153
13. Koordinasyon Sağlama Yükümlülüğünün İhlâli	154
14. Denetim Yükümlülüğünün İhlâli	157
15. İşin Durdurulması ile İlgili Yükümlülüklerin İhlâli	159
16. Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Hazırlama Yükümlülüğünün İhlâli	161
17. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yönetmeliklerin İhlâli	162
18. Kişisel Koruyucu Donanım ve Takip Sistemi Yükümlülüğünün İhlâli	163
C. İdari Para Cezalarının Muhatabı	164
1. İşveren, İşveren Vekili, Çalışan ve Yönetim	164
2. Geçici (Ödünç Alan) İşveren, Ödünç Veren İşveren ve Özel İstihdam Bürosu	169
3. Asıl İşveren ve Alt İşveren	173
D. İdari Para Cezalarının Uygulanması	176
E. İdari Para Cezalarında Başvurulacak Kabahatler Kanunu Hükümleri	179
F. İdari Para Cezalarına Karşı Yargı Yolları	185
III. İŞİN DURDURULMASI	193
A. Genel Olarak	193
B. İşin Durdurulmasının Sebepleri	196
C. İşin Durdurulması Kararının Alınması	199
D. İşin Durdurulması Kararının Uygulanması	203
E. İşyerindeki Mühürlerin Geçici Olarak Sökülmesi	205
F. İşverenin Bakanlığa Başvurusu ve İşin Durdurulması Kararının Kaldırılması	207
G. İşverenin Mahkeme Nezinde İtiraz Hakkı	209
H. İşin Durdurulduğu İşyerlerinde Çalışanların Hakları	211
IV. İŞÇİLERİN ÇALIŞMAKTAN ALIKONULMASI	214
V. KAMU İHALELERİNE GİRMEKTEN YASAKLAMA	216
A. Genel Olarak	216
B. Yaptırımın Niteliği	217
C. Yaptırımın Uygulanması	220
VI. İDARİ YAPTIRIMLARA YÖNELİK BAZI TESPİT VE ÖNERİLER	223

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE CEZA YAPTIRIMLARI

I. GENEL OLARAK CEZA YAPTIRIMLARI	230
II. SOSYAL CEZA HUKUKU KAVRAMI	232
III. CEZA YAPTIRIMI GEREKTİREN SUÇLAR.....	234
A. Taksirle Öldürme.....	234
1. Genel Olarak	234
2. Hareket, Netice ve Nedensellik Bağı	236
3. Hukuka Uygunluk Nedenleri	237
4. Fail Kavramı.....	240
5. İşverenin Sorumluluğu	241
6. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinde Durum	248
7. Geçici (Ödünç) İş İlişkisinde Durum	256
8. İşveren Vekilinin Sorumluluğu	262
9. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekiminin Durumu	269
10. Üçüncü Kişilerin Durumu	276
11. Tüzel Kişilerin Sorumluluğu.....	279
12. Ceza Sorumluluğu Bağlamında Kusur Kavramı.....	286
13. Taksir ve Unsurları.....	288
14. Basit Taksirin Tespiti ve Değerlendirilmesi	301
15. Bilinçli Taksir Kavramı ve Basit Taksirden Farkı	304
16. İsnat Yeteneğini Etkileyen Hâller	312
B. Taksirle Yaralama	319
1. Genel Olarak	319
2. TCK 89/2 Hükmündeki Cezayı Ağırлаştıran Hâller.....	322
3. TCK 89/3 Hükmündeki Cezayı Ağırлаştıran Hâller.....	325
4. Taksirli Fiil Sonucu Birden Fazla Kişinin Yaralanması	328
C. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Kasten Öldürme ve Kasten Yaralama Suçları	329
1. Kast Kavramı ve Uygulaması	329
2. Olası Kast Kavramı	330
3. Olası Kastın Bilinçli Taksirden Farkı ve İş Kazalarında Uygulanma İhtimali .	332
4. Soma Maden Kazası ve Yargıtay Kararı.....	339
5. Kasten Öldürme ve Kasten Yaralama Suçları.....	354
6. Kasten Öldürme ve Kasten Yaralamanın İhmali Davranışla Gerçekleşmesi....	362
D. Kasten Yaralama Suçu Sonucunda Mağdurun Ölmesi	367
E. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında İşlenebilecek Diğer Suçlar	368
IV. CEZAİ SORUMLULUĞU ETKİLEYEN BAZI DURUMLAR.....	379
A. Teşebbüs.....	379

B. İştirak	381
C. İçtima	382
D. Haksız Tahrik.....	384
E. Hata ve Sapma.....	385
F. Cebir ve Şiddet, Korkutma ve Tehdit	387
V. CEZA YAPTIRIMININ VERİLMESİ.....	388
A. Soruşturma Evresi	388
1. Genel Olarak	388
2. Bilirkişilik Kurumu	392
B. Kovuşturma Evresi	396
1. Genel Olarak	396
2. Şikâyet ve Katılma	399
C. Hükümün Verilmesi.....	403
D. Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukukuna Özgü Bazı Kurumlar	405
1. Adli Para Cezasına ve Seçenek Yaptırımlara Çevirme.....	405
2. Hapis Cezasının Ertelenmesi.....	408
3. Adli Para Cezasının Hesaplanması	413
4. Güvenlik Tedbirleri	415
5. Tekerrür.....	420
6. Uzlaşma.....	421
7. Önödeme	424
8. Seri Muhakeme ve Basit Yargılama Usulü	426
9. Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması.....	429
E. Kanun Yolları.....	434
F. Ceza Yaptırımlarının İnfazı	439
1. Hapis Cezalarının İnfazı.....	439
2. Adli Para Cezalarının İnfazı	443
VI. CEZA YAPTIRIMLARINA YÖNELİK BAZI TESPİT VE DEĞERLENDİRMELER.....	444

ALTINCI BÖLÜM

AVRUPA VE DİĞER DÜNYA ÜLKELERİNDEN

KAMUSAL YAPTIRIM ÖRNEKLERİ

I. AVRUPA ÜLKELERİNDEN ÖRNEKLER	450
II. DİĞER DÜNYA ÜLKELERİNDEN ÖRNEKLER	461
SONUÇ	464

KAYNAKÇA.....	471
ÖZET	491
ABSTRACT	492



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ACM	: Ağır Ceza Mahkemesi
ArbIG	: Arbeitsinspektionsgesetz
ASchG	: ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
aşa.	: Aşağıda
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
B.	: Bölüm
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
CD	: Ceza Dairesi
CGK	: Ceza Genel Kurulu
CGTİK	: 5275 Sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun
CMK	: 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu
DMK	: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
ERÜHFD	: Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Hak-İş	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HSE	: Health and Safety Executive

HSWA	: Health and Safety at Work Act
ILO	: International Labour Organization
İKÜHFD	: İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İSGK	: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
Kamu-İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
LRA	: Labour Risks Prevention Act
MÜHFD	: Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
MÜHFHAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
OSH Act	: Occupational Safety and Health Act
RG.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TKİ	: Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu
TMK	: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu

TTK	: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mâli Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
Vd.	: Ve devamı
yuk.	: Yukarıda



GİRİŞ

İş sağığı ve güvenliğı kavramı geniş anlamda, iş hukukunun bir parçası olarak düşünölebilirse de gerek kamu hukuku gerek özel hukuk alanında birden fazla hukuk disiplinini de ilgilendirmektedir. Sanayi devrimi sonrasında hız kazanan seri üretim teknikleri ile birlikte ortaya çıkan işçi sınıfı, çalışma hayatında mevcut risklerden kaynaklanan iş kazası ve meslek hastalıkları artışını beraberinde getirmiş, bu durum da iş sağığı ve güvenliğinin çalışma hayatının öncelikli sorunlarından biri olmasına yol açmıştır.

İş sağığı ve güvenliğı hukuku dendiğinde, geniş anlamda çalışanların, işverenlerin ve diğerkimselerin bu alandaki yükümlölükleri, hakları, Devlete düşen ödevler ve bu alandaki kuralların ihlâli hâlinde uygulanacak yaptırımlar akla gelmektedir. Özellikle işverenlerin ve çalışanların iş sağığı ve güvenliğı konusundaki yükümlölükleri konunun iş hukukunu yakından ilgilendiren boyutu olarak görölse de, yükümlölük ihlâline bağlanan sonuçlar da aynı derecede önem teşkil etmektedir.

“İş Sağığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar” başlıklı bu tez çalışmasında bu alandaki kamusal nitelikli yaptırımların ayrıntısıyla incelenmesi amaçlanmaktadır. İş sağığı ve güvenliğı konusunda yükümlölüklerini ihlâl eden işverenlerin hukuki bir yaptırım olarak tazminat borcuyla karşılaşması mümkündür. Buna karşılık bu alandaki mükellefiyetlerine uymayan işçinin de koşulları varsa işverenin uygulayacağı disiplin cezası yaptırımına muhatap olması söz konusu olabilecektir. Bu tür yaptırımlar genel anlamda salt iş hukuku içerisinde değerdendirilmekle birlikte özel hukuktan kaynaklanan bir nitelik taşımaktadır. Çalışmamızın konusunu oluşturan yaptırımlar ise, Devletin kamu gücü kullanarak icra ettirdiğı, kimi yargısal bir işleme gerek duymadan yerine getirilen, kimi ise kesinleşmiş bir yargı kararı sonucunda uygulanabilen *kamusal nitelikteki* yaptırımlardır.

Çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliği alanında mevcut yükümlülüklerin ihlâli hâlinde uygulanabilecek kamusal nitelikteki yaptırımların incelemesinden önce birinci bölümde, çalışmamızın temelini ortaya koymak için gerekli ve yeterli olduğu ölçüde iş sağlığı ve güvenliği kavramları, söz konusu kavramların gelişimi, bu alanın bağımsızlaşan bir hukuk dalı olarak geçmişi ve kaynakları, Türk hukukundaki yeri ve iş kazası kavramlarına kısaca yer verilecektir.

İkinci bölümün konusunu, Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği denetimi oluşturmaktadır. İkinci bölümdeki açıklamalar, daha sonraki bölümlerde bahsedilecek kamusal nitelikteki yaptırımların uygulanmasına giden sürecin nasıl işlediği hakkında fikir sahibi olunması açısından önemlidir. Bu bağlamda hukukumuzda kural olarak işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği denetiminden sorumlu Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının denetim verileri ve istatistikleri de yeri geldiğinde belirtilecektir. Bunun yanı sıra gerek Avrupa ülkelerindeki gerek diğer Dünya ülkelerindeki teftiş yöntemlerine de çalışmanın hacmi elverdiğince değinilecektir.

Çalışmamızın asıl konusunu oluşturan iş sağlığı ve güvenliğinde kamusal yaptırımlar ilk iki bölümde ortaya koyduğumuz temeller üzerinde üçüncü bölümde incelenmeye başlanacaktır. Bu bağlamda öncelikle hukukta yaptırım kavramını, daha sonra kısaca kamusal yaptırım ve özel yaptırım arasındaki ayrımı ve nihayet kamusal nitelikli yaptırımlara ilişkin “*adli yaptırım-idari yaptırım*” şeklindeki ayrımı incelemeye çalışacağız.

Yaptırım kavramının adli ve idari yaptırım ekseninde incelenmesi, bu iki tür yaptırımın arasındaki farkların ortaya konmasını gerektirdiğinden çalışmamızda bu başlığa da yer verilmiştir. Takiben idari yaptırım kavramı, taşıdığı özellikler, iş sağlığı ve güvenliği alanında ortaya çıktığı hâller ve türleri ile birlikte inceleme konusu yapılacaktır. İdari yaptırım kararlarının icrası, bunlara karşı başvurulacak yargı yolu ile

idari yaptırımlara yönelik tespit ve öneriler yine idari yaptırımlar başlığı altında ele alınacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlâli hâlinde öngörülen adli yaptırımlar çalışmanın bir sonraki bölümünü oluşturmaktadır. Bu başlık altında da adli yaptırımlara hâkim olan temel ilkeler, türleri ve iş sağlığı ve güvenliği alanında ortaya çıktığı hâller inceleme konusu yapılacaktır. Adli yaptırımlara karşı öngörülen yargı yollarından bahsedilirken örnek olaylara ve yargı kararlarına atıf yapılarak çalışmanın içeriği zenginleştirilecektir. Bu noktada önemle belirtilmesi gereken husus, çalışmamızın iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini hiç almayan ya da eksik alan işverenin veya vekilinin cezai sorumluluğunu değil genel olarak bu alandaki yükümlülüklerin ihlâline bağlı olarak ortaya çıkan kamusal nitelikli yaptırımları konu edindiğidir. İşveren veya işveren vekilinin iş kazası yahut meslek hastalığına bağlı cezai sorumluluğu ekseninde bir inceleme yapılması ve sorumluluk şartlarının ayrıntısıyla tartışılması bu çalışmanın amacını aşacağından cezai sorumluluk hususunda sadece adli yaptırımların bütününe kapsar genel bir çerçeve çizmekle yetineceğiz.

Çalışmanın son bölümünde, Avrupa ve diğer Dünya ülkelerinde çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili kamusal nitelikli yaptırımlara örnekler verilerek hukukumuzdaki yaptırımlarla karşılaştırması yapılacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin yeterince sağlanamaması ülkemizdeki çalışma hayatının önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. Bu alanda Devletin uygulaması gereken kamusal nitelikli yaptırımların ayrıntısıyla incelenmesinin, gerek işverenlerin gerek diğer kişilerin bu alandaki yükümlülüklerinin ihlâli hâlinde ne gibi sonuçlarla karşılaşabileceklerini açık bir şekilde ortaya koymak suretiyle bu hukuk dalının etkinliğinin artmasına katkı sağlayacağını umuyoruz.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE GENEL BİR BAKIŞ

I. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

A. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği kavramı kendisine iş hukuku içerisinde yer bulsa da bu kavram kendi içerisinde “iş sağlığı” ve “iş güvenliği” olarak ikiye ayrılmaktadır. Gerçekten de konuyu inceleyen kaynaklarda sağlık ve güvenlik kavramlarının tanımlanmasından sonra genelde iş sağlığı ve iş güvenliğinin ayrı biçimde açıklandıkları görülmektedir.¹ Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kavramının tanımlanmasından önce iş sağlığının ve iş güvenliğinin kendi içerisinde neyi ifade ettiğinin belirtilmesi gerekmektedir.

B. İş Sağlığı Kavramı

Sağlık kavramı sözlük anlamı itibarıyla bireyin fiziksel, manevi ve toplumsal yönden iyi bir durumda olmasını ifade eder. Diğer bir deyişle her yönden canlı, diri ve zinde olma durumudur.² Sağlık aynı bakış açısıyla, sakat ve hasta durumda bulunmamak yanında fiziksel, psikolojik ve toplumsal yönden de tam olmak biçiminde tanımlanmaktadır.³ Öğretide bu kavramın içine, kişinin yaşadığı çevreyle uyum içerisinde olması da eklenmektedir.⁴

İş sağlığı dendiğindeyse bir çalışma ilişkisinin varlığı gerekir. Bir tanıma göre iş sağlığı, çalışan kişinin çalışma şartlarının ve çalışma esnasında kullandığı araçların

¹ *Kılış*, 6. *Arıcı*, 50. *Aydınlı*, 40. *Sümer*, 5. *Akpınar*, 2.

² TDK Güncel Türkçe Sözlük, “<https://sozluk.gov.tr/>”, (Erişim Tarihi: 04.05.2020).

³ *Akpınar*, 1.

⁴ *Sümer*, 3. Benzer tanımlar için bkz. *Kılış*, 6. *Arıcı*, 50.

ortaya çıkarabileceği tehlikelerden uzak olması, çalışma ortamında huzurlu bir biçimde bulunabilmesidir.⁵ İş sağlığı, çalışanların iş şartları ile işte kullandıkları malzeme ve ekipmanlardan kaynaklanan tehlikelerin bertaraf edildiği veya bu tehlikelerin en düşük seviyeye indirildiği bir çalışma çevresinde huzurlu şekilde yaşayabilmesi şeklinde de tanımlanmaktadır.⁶

İş sağlığı dendiğinde çalışanın beden sağlığının yanı sıra ruh sağlığının korunmasının gerekliliği de özellikle belirtilmektedir.⁷ İngiltere’de *iş kaynaklı stres* kavramı, son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği bağlamında sıkça gündeme gelmektedir. İş kaynaklı stres, hâlen büyük ölçüde iş sağlığı ve güvenliği çerçevesi içerisinde ele alınsa da iş kazasına bağlı sorumluluğun ötesine de geçtiği ifade edilmektedir.⁸ İş kaynaklı stres çalışanların ruh sağlığının bozulmasına neden olduğundan, tespiti daha güç olabilmektedir. İş kaynaklı stresi günümüzde önemli hâle getiren bir diğer faktör de gelişmiş toplumlardaki iş gücünün büyük ölçüde soyut ürünler üreten sektörlerde çalışması ve bu sektörlerdeki verimliliğin kişiden kişiye çok büyük değişimler

⁵ *Aydınlı*, 40. Benzer bir tanım için bkz. *Kılış*, 7.

⁶ *Demircioğlu/Centel*, 145.

⁷ *Kandemir*, 483. *Özdemir*, 14. İş sağlığından, sağlıklı bir hayat çevresi için varlığı gerekli normların tamamının anlaşılması gerektiği görüşü için bkz. *Arıcı*, 49. *Akpınar*, 3.

⁸ *Smith/Baker/Warnock*, Smith & Wood’s Employment Law, 169. İş kaynaklı stres, İngiliz hukukunda 1995 tarihindeki *Walker v Northumberland County Council* davasında ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu bir kararla gündeme gelmiştir. Davacı olan kişi bir sosyal hizmetler çalışanı olup gittikçe artan iş yüküne bağlı olarak ruhsal bir çöküntü yaşamıştır. Bunun ardından kendisine gerekli psikolojik desteğin verileceği konusunda işverenlerinden söz almış olsa da bu söz yerine getirilmemiştir ve çalışan ikinci bir ruhsal çöküntü yaşamıştır. Mahkeme, davacının zararlarının giderilmesi talebini haklı bulmuş ve işverenin iş yükünün nedeni olarak gösterdiği mali kesintilerin geçerli bir savunmaya esas teşkil etmeyeceğine karar vermiştir. Ayrıntı için bkz. *Smith/Baker/Warnock*, Smith & Wood’s Employment Law, 169-170. İngiltere’den benzer nitelikteki dava örnekleri için bkz. *Collins*, Employment Law, 243.

göstermesidir.⁹ İngiltere’de 2002 yılında *Sutherland v Hatton* davasındaki kararıyla temyiz mahkemesi, işverenlerin stres kaynaklı sorumluluğunu belli başlı esaslara bağlayarak bu alana bir ölçüde belirlilik kazandırmaya çalışmıştır. Bu esaslar içerisinde en dikkat çekenleri ise, işverenin sorumluluğu için yalnızca stresin varlığı değil işverenin yükümlülüklerini ihlâl ettiğinin ispatının da gerekmesidir.¹⁰ İşverenin yükümlülüğünü yerine getirip getirmediği ise, İngiliz müşterek hukukunda sıkça başvurulmuş bir ölçü olan kendisinden beklenen makul önlemleri alıp almadığına bakılarak belirlenmektedir.¹¹

İş kaynaklı stres AB düzeyinde de 8 Ekim 2004 tarihli Çerçeve Anlaşma ile ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.¹² Anlaşma iş kaynaklı stresi, fiziksel, psikolojik ve sosyal şikâyetler ya da fonksiyon bozukluklarıyla görülen ve bireylerin onlardan beklenenler ya da gereklilikleri ile aralarında bir bağ kuramamalarından kaynaklı ruh hâli olarak tanımlamaktadır.¹³ Anlaşmayla, AB tarafından 89/391 sayılı çalışanların sağlığı ve güvenliğiyle ilgili Çerçeve Yönergede öngörülen yükümlülüklerin, sağlık ve

⁹ *Ichino*, Changing Structure, 606-607.

¹⁰ 2005 yılındaki *Melville v Home Office* davasına konu olayda, cezaevinde sağlık görevlisi olarak çalışan bir kimse sıkça travmatik olaylara maruz kalmış ve 17 yılda 8 intihar vakasıyla karşılaşmıştır. Davayı gören mahkeme, çalışılan yer itibarıyla işveren açısından bu risklerin öngörülebilir olduğu ve özen borcunun gerektirdiği önlemlerin alınmadığını belirterek onu sorumlu tutmuştur. Dava hakkındaki ayrıntılar için bkz. *Pitt*, Employment Law, 483-484.

¹¹ *Smith/Baker/Warnock*, Smith & Wood’s Employment Law, 170. İş kaynaklı stresin yarattığı riskin önlenmesinin tek yolunun çalışanın işine son verilmesi olduğu hâllerde, çalışan kendi isteğiyle çalışmaya devam etmiş ise işverenin yükümlülük ihlâlinden bahsedilemeyeceği hakkında bkz. *Smith/Baker/Warnock*, Smith & Wood’s Employment Law, 170. İngiltere’deki iş kaynaklı stres vakaları hakkında ayrıntı için bkz. *Lewis/Sargeant*, Employment Law, 186-187.

¹² Anlaşmaya erişim için bkz. <http://erc-online.eu/file/framework-agreement-on-work-related-stress-da/>, (Erişim Tarihi: 08.10.2020).

¹³ İş kaynaklı stresin nedenleri hakkında örnekler için bkz. *Ichino*, Changing Structure, 612-613.

güvenlik açısından bir risk teşkil ettiği hâllerde stresi de kapsadığı kabul edilmiştir.¹⁴ Uygulamada da 1980’den bugüne pek çok büyük şirkette, iş kaynaklı stresi azaltmaya dönük programlar yürütüldüğü belirtilmektedir.¹⁵

Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1950’de kabul edilen müşterek tanıma göre iş sağlığı, mesleği ne olursa olsun tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal olarak iyi bir hâlde olması ve bu durumun devam etmesi, iş şartları ve bunun olumsuz etkilerinin insan sağlığına zarar vermesinin önlenmesi olarak ifade edilmiştir.¹⁶ İki örgüt tarafından yapılan bu ortak tanım 1995 yılında gözden geçirilmiş ve iş sağlığı kavramının işin insana, insanın da yaptığı işe uygun hâle getirilmesini amaçladığı belirtilmiştir.¹⁷

Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına Dair Sözleşmesinin 3. maddesinde, sağlık kavramının işle irtibatı bakımından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması hâlini değil, iş esnasındaki temizlik ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel öğeleri de kapsadığı ifade edilmiştir.¹⁸

İş sağlığı kavramından önce bu kavramın yerine *işçi sağlığı* kavramı kullanılmış, bu kavramla işçinin fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden sağlığının ön planda tutulması

¹⁴ Çerçeve Anlaşma hakkında ayrıntı için bkz. **Blanpain**, European Labour Law, 814 vd.

¹⁵ **Ichino**, Changing Structure, 609.

¹⁶ **Demircioğlu**, İşyeri Hekimliği, 193.

¹⁷ **Sümer**, 4. İş sağlığı ve güvenliği kavramlarına esasen, Uluslararası Çalışma Örgütünün 1919 tarihli Anayasasının önsözünde “*İşçinin hastalığa, sakatlığa ve işten kaynaklanan yaralanmalara karşı korunmasına*” atıf yapılarak değinildiği yönünde bkz. **Servais**, International Labour Law, 210.

¹⁸ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 04.05.2020). Söz konusu sözleşme ILO tarafından 03.06.1981 tarihinde kabul edilmiş, Türkiye sözleşmenin onaylanmasını 07.01.2004 tarihli ve 5038 sayılı kanunla uygun bulmuş, uygun bulma kanunu 13.01.2004 tarihli ve 25345 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Düzenleme, Türkiye açısından 22.04.2005 tarihinden itibaren yürürlüktedir.

amaçlanmıştır. Bununla birlikte kavram daha sonra işçiden başka diğer kimselerin de sağlığını muhafaza etmeyi hedefleyen bir görünüm kazanmıştır.¹⁹ İşçi sağlığı kavramından iş sağlığı kavramına geçişle birlikte işçilerin yanı sıra tüm çalışanları, hatta bir işyerinde çalışmamakla beraber o işyeri ile bağlantı içinde olan müşteri gibi kimseleri de kapsayan bir içerik kazanılmıştır.²⁰

Öğretide iş sağlığının dar manada ve geniş manada şeklinde ikili bir yaklaşımla ele alındığı görülmektedir. *Dar anlamda iş sağlığı* dendiğinde, bir işin yapılması sırasında ve o işin yapıldığı işyerinde çalışanların maruz kaldıkları risklerin bertaraf edilmesi kastedilmektedir.²¹ Dar anlamda iş sağlığı kavramı çalışanların iş kaynaklı kaza ve hastalıklara karşı korunmasının yanında ruhsal açıdan, kişilik açısından ve sosyal çevresi yönünden de korunmasını ifade etmektedir.²² Bununla birlikte, dar anlamda iş sağlığının çalışanın yaptığı iş ve işi yaptığı yerle kendisini sınırladığı görülmektedir. *Geniş anlamda iş sağlığı* ile ifade edilmek istenen ise, bir işyerinde çalışan kimselerin yanında o işyeri ya da işletme ile sosyal temas hâlindeki müşterilerin, ziyaretçilerin ve genel olarak tüm halkın sağlığını tehdit eden faktörlerin ortadan kaldırılması ya da etkisinin azaltılması olarak karşımıza çıkmaktadır.²³

¹⁹ *Şen*, 124.

²⁰ *Sümer*, 4.

²¹ *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 368.

²² *Sümer*, 6. Bugün İngiliz hukukunda işyerinde yaşanan taciz olayları da güvenli bir çalışma çevresini bozan hususlar arasında değerlendirilmektedir. İngiltere’de 1997 tarihli *Tacizden Korunma Yasası*, tacizin genel bir tanımını vermemekle birlikte bunu suç olarak düzenleyip ceza yaptırımına da bağlamıştır. Ayrıntı için bkz. *Smith/Baker/Warnock*, Smith & Wood’s Employment Law, 172 vd.

²³ *Şen*, 124. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliğini, çalışma ilişkisinin işçi yararına kurulması için Devletin elindeki tüm sosyal araçları seferber etmesi şeklinde tanımlayan görüş için bkz. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 369.

Günümüzde işçi sağlığı kavramının, yerini iş sağlığı kavramına bırakmasıyla dar anlamda ve geniş anlamda iş sağlığı ayrımına ihtiyaç kalmadığı söylenebilir. Zira iş sağlığı kavramı, işçi sağlığından farklı olarak yukarıda ifade edildiği gibi bir işyerinde çalışmasa da o işyeri ile sosyal bir temas hâlindeki kimseleri de kapsamına almaktadır. Kapsam konusundaki gelişmeye rağmen öğretide iş sağlığı kavramının işçinin sağlığını emeği karşısında geri plana attığı, iş kavramına yapılan vurgunun bunun bir göstergesi olduğu ifade edilmişse de²⁴ iş sağlığı kavramının kullanılmasının amacının işçi ve üçüncü kişilerin gerek işyeri içi gerek işyeri dışı önlemlerle korunup koruma çerçevesinin genişletmesi olduğu, işçinin sağlığının geri plana atılmadığı savunulmaktadır.²⁵

Sonuç olarak iş sağlığı kavramı, bir işyerinde işin yapılması sürecinde oluşabilecek risk ve tehlikelerin bertaraf edilmesi veya asgari düzeye indirilmesini amaçlayan, bu amaç doğrultusunda teknik ve hukuki bilgiyi birleştiren bilimsel bir disiplin olarak ifade edilebilir.²⁶

C. İş Güvenliği Kavramı

Güvenlik kavramı en genel tabiriyle, sosyal hayatta hukuk düzeninin işler şekilde yürütülmesi, kişilerin korkmadan hayata devam edebilmesi durumu, emniyet şeklinde tanımlanmaktadır.²⁷ İş güvenliği ise çalışanların rahat ve güvenli bir çalışma ortamında işlerini görmelerini sağlanmasını amaçlayan, iş sağlığına göre teknik niteliği daha ağır basan bir alandır.²⁸ İş sağlığı, çalışma ortamı ile ilgili sağlık normlarını

²⁴ *Topak*, 7.

²⁵ *Şen*, 124.

²⁶ Benzer nitelikteki tanımlar için bkz. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 361. *Sümer*, 7. *Arıcı*, 49. *Aydınlı*, 40. *Kalkış*, 6-7. *Kandemir*, 483. *Akpınar*, 2. *Baloğlu*, 99-100.

²⁷ TDK Güncel Türkçe Sözlük, “<https://sozluk.gov.tr/>”, (Erişim Tarihi: 05.05.2020).

²⁸ *Baloğlu*, 100.

içerirken iş güvenliği ise gerek çalışanların gerek üçüncü kişilerin sağlığına yönelik tehlikelerin bertaraf edilmesi amacıyla uyulması gereken teknik kurallar bütünü olarak ifade edilmektedir.²⁹ Bir başka tanımlamaya göre iş güvenliği, çalışma ortamındaki risklerin tespiti ve bunlara karşı alınacak tedbirleri konu edinen, hukuki, teknik ve tıbbi yönleri olan bir disiplindir.³⁰ Öğretide, iş güvenliğinin içerisinde yalnızca teknik kuralların bulunmadığı, çalışanların güvenli bir ortamda işlerini yapabilmeleri için yapılması gereken sistemli çalışmaların da bu kavramın içine dâhil olduğu haklı olarak belirtilmektedir.³¹

Tüm bu tanımlamalardan hareketle iş güvenliğinin çalışma yaşamında çalışanların yaşam, sağlık ve vücut bütünlüklerinin korunması amacıyla getirilen teknik kurallardan oluşan bir disiplin olduğu söylenebilir.³²

İş güvenliği kavramının içerisinde işyerinin fiziksel olarak kurulmasından, işyerindeki makinelerin yerleştirilmesinden ve iş esnasında kullanılan donanım ve aletlerin işleyişinden kaynaklanan, işçi ve üçüncü kişilerin başta yaşam ve vücut bütünlüğü olmak üzere genel anlamda sağlığını tehdit eden tehlikelere karşı korunmasının bulunduğu öğretide belirtilmektedir.³³

D. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, yukarıda iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yapılan tanımların bütününe kapsamaktadır. O hâlde iş sağlığı ve güvenliği, iş çevresinden doğan risklerden korunmaya dönük teknik tedbirler ile çalışanlar ve üçüncü

²⁹ *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 361. *Demircioğlu/Centel*, 146. *Akpınar*, 3.

³⁰ *Sümer*, 5.

³¹ *Balkır*, 59.

³² Bkz. *Kılış*, 8. *Arıcı*, 51.

³³ *Şen*, 127. *Kandemir*, 483.

kişilerin sağlıklarının korunmasına dönük tıbbi tedbirlerin toplamından oluşmaktadır.³⁴ Bu teknik ve tıbbi tedbirler tek bir bilim dalını ilgilendirmediğinden iş sağlığı ve güvenliğinin hukuk, tıp ve mühendislik bilimlerinin iç içe geçtiği çok disiplinli bir alan olmasını sağlamıştır.³⁵

İş sağlığı ve güvenliği konusunda önceleri işçi eksenli bakış açısı egemen olsa da zamanla işyerindeki çalışma biçimleri ve üretim yapılarının çeşitlenmesi nedeniyle bu bakış açısı işyeri ve işe ilişkin tüm unsurları içerir bir görünüm kazanmıştır.³⁶ Gerçekten de uzun ya da iyi organize edilmemiş çalışma süreleri, aşırı iş temposu ya da iş kaynaklı stres gibi kötü çalışma koşulları da tıpkı güvenli olmayan bir tesisat kadar kolay bir biçimde kazalara ya da hastalığa neden olabilmektedir.³⁷ AB üyesi ülkeler arasında AB mevzuatının yeknesak uygulanması ve yorumlanmasıyla görevli olan Avrupa Toplulukları Adalet Divanı da bir kararında, çalışma sürelerinin de iş sağlığı ve güvenliği içerisinde değerlendirilmesinin mümkün olduğunu belirtmiştir.³⁸ Bu yorum AB'nin, İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartını kabul etmesiyle beraber iş sağlığı ve güvenliği konusunu yalnızca teknik önlemlerin alınmasını gerektiren bir alandan ziyade insan onuru ve bütünlüğünün bir parçası olarak görmesinin sonucudur.³⁹

İş sağlığı ve güvenliği kavramını birbirinden ayırmanın olanaklı olmadığı, bu kavramın iki bileşeninin adeta bir madalyonun iki ayrı yüzü olduğu öğretide haklı

³⁴ *Sümer*, 7.

³⁵ *Süzek*, 893. *Kılış*, 9-10.

³⁶ *Baloğlu*, 100.

³⁷ *Servais*, International Labour Law, 215.

³⁸ Söz konusu karar için bkz. *Blanpain*, European Labour Law, 806.

³⁹ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 2. Söz konusu şart 9 Aralık 1989 tarihinde kabul edilmiştir.

Şartın İngilizce tam metni için bkz. <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.10.2020).

olarak ifade edilmektedir.⁴⁰ Gerçekten de bu iki bileşen birbirini tamamlamaktadır.⁴¹ İş sağlığı kavramı sağlıklı bir yaşam ortamı için uyulması icap eden sağlık kurallarını, iş güvenliği ise kişilerin yaşam ve vücut bütünlüğünün korunması için uyulması gereken teknik kuralları ele almaktadır.⁴² Bu iki bileşen birleşerek iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemeyi konu edinmektedirler.⁴³

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI VE ÖNEMİ

A. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliğinin birden fazla amacı bulunmaktadır. Bu amaçlar çeşitli açılardan sınıflandırılabilir. Çalışmanın ana konusunu iş sağlığı ve güvenliğinin kavramsal detayları oluşturmadığından aşağıda bu alanın en öne çıkan amaçlarına yer vermek daha uygun olur.

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacının çalışanların kaza ve hastalıklardan korunması olduğu kuşkusuzdur. Çalışanların kaza ve hastalıklardan korunması onları bedensel, ruhsal ve sosyal yönden sağlıklı kılacak, bu sayede bireyler mutlu ve huzurlu bir şekilde yaşayacaklardır.⁴⁴ Çalışanların korunması, onların yaptıkları işten, çalışma ortamının ve bu ortamdaki araç-gereçlerin yarattığı tehlikelerden korunması anlamına gelmektedir.⁴⁵

İş sağlığı ve güvenliğinin diğer bir amacı üretim güvenliğini sağlamaktır. İşyerinde sağlık ve güvenlik kurallarına uyulduğu takdirde üretim sürecinin verimi artar,

⁴⁰ *Kandemir*, 483. *Kılış*, 6.

⁴¹ Bkz. *Blanpain*, European Labour Law, 808.

⁴² *Balkır*, 59.

⁴³ *Sümer*, 7. *Aydın*, 41.

⁴⁴ *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 362. *Demircioğlu/Centel*, 144-145. *Şen*, 129.

⁴⁵ *Sümer*, 8.

ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarının işverene getireceği ekonomik maliyet de azalır.⁴⁶ Üretim ve verimin artmasının üretilen ürünün kalitesini ve buna bağlı olarak rekabet gücünü yükselteceği haklı olarak ifade edilmektedir.⁴⁷

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması çalışanlar haricindeki kimselerin de menfaatinedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığı bir ortamda çalışan kimseler herhangi bir kazaya veya hastalığa maruz kalmasalar bile bu ihtimalin varlığı karşısında tedirginlik yaşayacaklardır.⁴⁸ Buna ek olarak bir çalışma ortamında yalnızca çalışanların bulunmadığı, müşteri ya da ziyaretçi gibi kimselerin de bu ortama dâhil olabildiği dikkate alındığında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, bu kimseleri de çalışma ortamından kaynaklı tehditlere karşı koruyacak ve genel olarak tüm toplumun menfaatine olacaktır.

İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliğinin birincil amaçları, iş kazalarının önlenmesini sağlayacak düzenlemeleri hayata geçirmek, bu düzenlemelerin uygulanmasını izlemek ve ceza yaptırımlarıyla desteklemek olarak görülmektedir.⁴⁹ Ülkede iş sağlığı ve güvenliğinin ikincil amacının ise, işverene ya da işverenin davranışlarından sorumlu olduğu kimselere mal edilebilen kazalar karşısında çalışanlara tatmin edici bir tazminatın sağlanması olarak belirtilmektedir.⁵⁰

İş sağlığı ve güvenliğinin yukarıda açıklanan temel amaçları dışında işçiler ile iş arasındaki uyumun sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının tespit edilerek bu kaza ve hastalıklara maruz kalanların tedavilerinin sağlanması, kaza ve hastalık geçiren

⁴⁶ *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 363. *Demircioğlu/Centel*, 145. *Akpınar*, 5.

⁴⁷ *Servais*, International Labour Law, 220. *Sümer*, 8. *Kılış*, 28.

⁴⁸ *Şen*, 129.

⁴⁹ *Pitt*, Employment Law, 473.

⁵⁰ *Pitt*, Employment Law, 473.

kimselerin zararlarının tespit edilip giderilmesinin sağlanması gibi amaçlarının bulunduğu da kabul edilmektedir.⁵¹

B. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Dünyada ve ülkemizde çalışanların maruz kaldıkları iş kazaları ve meslek hastalıklarına dair istatistikî veriler, iş sağlığı ve güvenliğine verilmesi gereken önemi göstermektedir. SGK'nın 2018 yılı istatistiklerine göre Türkiye'de 2018 yılı içerisinde iş kazası geçirip aynı yıl içinde hayatlarını kaybedenlerin sayısı 1.541'dir.⁵² Ülkemizdeki kayıt dışı istihdam olgusu dikkate alındığında gerçek sayının daha fazla olması kuvvetle muhtemeldir.⁵³ İlaveten, söz konusu istatistiklere göre 2018 yılı içinde Türkiye'de meslek hastalığına bağlı olarak ölüm yaşanmadığı görülse de, maden sahaları, kot taşıma atölyeleri ve buna benzer işyerlerindeki çalışma koşulları karşısında bu bilginin gerçeği yansıtmaktan uzak olduğu haklı olarak ifade edilmektedir.⁵⁴

ILO verilerine göre Dünyada her yıl yaklaşık olarak 2,78 milyonu aşkın insan iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle yaşamını kaybetmekte, yine her sene 374 milyon ölümcül olmayan yaralanma ortaya çıkmakta ve bu yaralanmaların her biri ortalama dört gün iş göremezlik sonucuna yol açmaktadır.⁵⁵ Bu verilerin ışığında, iş

⁵¹ Akpınar, 8.

⁵² http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (Erişim Tarihi: 05.05.2020).

⁵³ 2018 yılında ülkemizde genel kayıt dışı istihdam oranı %33,42 olarak açıklanmıştır. Kaynak: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_i_istihdam_orani, (Erişim Tarihi: 05.05.2020).

⁵⁴ Akın, Alt İşverenlik, 18.

⁵⁵ <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, (Erişim Tarihi: 05.05.2020).

sağlığı ve güvenliğinin en temel sosyal haklardan biri olduğu ve hukuk düzeni tarafından hassasiyetle ele alınması gerektiği rahatlıkla söylenebilir.⁵⁶

İş kazası yaşayan veya meslek hastalığına yakalanan işçi bu nedenle yaşamını yitirmiş olabilir. Bu hâlde ölenin geride bıraktığı ve bakmakla yükümlü olduğu kimseler yaşayacakları manevi yıkımın yanında maddi açıdan desteksiz kalacak, Devlet ve sosyal yardım kuruluşlarının bütçesinden yapılacak harcamalarla geçimlerini sağlayacaklardır. Bunun yanı sıra ölüm olayının hemen gerçekleşmemesi hâlinde kazaya uğrayanın ölene kadarki çalışma gücü kaybından doğan maddi zararları da söz konusu olacaktır.⁵⁷

İş kazası ve meslek hastalığı yaşayan kimse hayatını kaybetmemiş olsa da çeşitli olumsuzluklar yaşamaktadır. Uzun bir tedavi sürecine dayanmak, tedavi sonrasında çalışma gücünün bir kısmını yitirmek, sağlık durumu bozulmadan önce yapmakta olduğu işi kaybetmek, tedavisi süresince SSGSSK 18/3 uyarınca kendisine ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin çalışırken almakta olduğu ücretinin altında olması nedeniyle ekonomik kayıp yaşamak bunlardan yalnızca birkaçıdır.⁵⁸

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması çalışanlar için olduğu kadar işverenler için de pek çok olumsuzluğa yol açmaktadır. Her şeyden önce bu konudaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler çeşitli hukuki, idari ve cezai yaptırımlara muhatap olmaktadır. Yaptırımların yanı sıra iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle yapılması gereken harcamalar, verim düşüşü, işyerindeki faaliyetlerin durması ya da ertelenmesi gibi maliyetler de işverenleri ekonomik açıdan zorlamaktadır.⁵⁹ Bu konuda yapılan bir araştırmaya göre, Dünyadaki yıllık toplam üretimin neredeyse %4'ü iş

⁵⁶ **Collins**, Employment Law, 240. İş sağlığı ve güvenliği konusunda uluslararası düzeyde detaylı bir veri toplama sisteminin bulunmadığı ve bunun önemli bir sorun teşkil ettiği hakkında bkz. **Servais**, International Labour Law, 210.

⁵⁷ **Kılış**, 25. **Arıcı**, 15-16.

⁵⁸ **Süzek**, 892. **Sümer**, 10.

⁵⁹ **Sümer**, 11. **Arıcı**, 13 vd. **Kılış**, 28

kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda ödenen tazminat ve yapılan masraflarla kaybolmaktadır.⁶⁰ Yine Avrupa'nın büyük ekonomilerinden İngiltere'de yapılan bir başka araştırmada, her yıl yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke endüstrisine maliyetinin 750 milyon Sterlin olduğu belirtilmektedir.⁶¹ Yine İngiltere'de iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda son yıllarda bir düşüş eğiliminin söz konusu olduğu belirtilmekle beraber, 2012-2013 yılları arasında iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle toplam 176 ölüm, 70.000 yaralanma ve 27 milyon gün iş gücü kaybının yaşandığı aktarılmaktadır.⁶²

İş sağlığı ve güvenliğinin önemi, bu konuya gerekli hassasiyetin gösterilmemesi hâlinde hem işletmelerin hem de bir bütün olarak ülke ekonomilerinin zarar görmesinden kaynaklanmaktadır. Ülke ekonomilerinin yaşadığı zararlar, sosyal güvenlik kurumlarının yaptığı masraflar oranında ulusal bütçelerde ciddi bir vergi yükünün doğması ve ekonominin yavaşlamasıyla kendini göstermektedir.⁶³ ILO tarafından yayımlanan bir çalışmaya göre ABD'de 2007 yılında iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomisine getirdiği toplam yük yaklaşık 249,6 milyar Amerikan dolarıdır.⁶⁴ Bu tutarın yalnızca 67 milyar dolarlık kısmının tıbbi masraflar olması konunun önemini göz önüne sermektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının gerek çalışanlara gerek işverenlere ve ülke ekonomisine getirdiği yük detaylı bir şekilde sınıflandırılabilir. Ancak çalışmanın ilk

⁶⁰ **Servais**, International Labour Law, 220.

⁶¹ **Akpınar**, 13.

⁶² **Pitt**, Employment Law, 473.

⁶³ **Aydınlı**, 41.

⁶⁴“Estimating the Economic Costs of Occupational Injuries and Illnesses in Developing Countries: Essential Information for Decision Makers”, ILO Working Paper, Geneva, 2012, 25.

bölümünün amacı, konuyla ilgili genel bir çerçeve çizmek olduğundan bu konuda daha fazla detaya girilmeyecektir.⁶⁵

Özetle ifade etmek gerekirse iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarından korunması, bu suretle beden ve ruh sağlıklarının gözetilmesinin sağlanması, işletmelerin işgücü kayıplarına bağlı maliyetlerinin azaltılması ve toplum üzerindeki vergi yükünün frenlenmesi bakımından büyük önem teşkil etmektedir.

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN YAKIN GEÇMİŞİ

A. Genel Olarak

İnsanların sağlıklı ve güvenli bir çevrede çalışma gereksinimi insanlık tarihi kadar eski olmakla beraber iş sağlığı ve güvenliğinin tarihi bu denli uzun değildir.⁶⁶ İş sağlığı ve güvenliğinin bir disiplin olarak varlığının sanayi devrimi ile birlikte değişen çalışma ilişkileri sayesinde başladığı söylenebilir. Bu dönemde üretim araçlarında meydana gelen değişikliğe bağlı olarak ciddi bir işgücü ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Makineleşme, seri üretim ve iş bölümü, işçilerin sayısını da artırmış, daha önceden kendi başlarına çalışmakta olan pek çok kimse başkalarının otoritesi altında işçi olarak çalışmaya başlamıştır.⁶⁷ Bu işgücü artışı, çalışma hayatına dair düzenlemelerin yapılması gerekliliğini de beraberinde getirmiştir.⁶⁸

Çalışma konumuz Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği konusunda okuyucuya anlaşılır ve öz bir kavramsal giriş sunulmasını amaçladığından, sanayi devrimi

⁶⁵ İş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomileri üzerinde oluşturduğu yük hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Sümer*, 11-12. *Arıcı*, 16 vd. *Aydınlı*, 41. *Kılış*, 25. *Akpınar*, 13-14

⁶⁶ *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 361. *Sarıbay Öztürk*, 5. *Balkır*, 58.

⁶⁷ *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 3.

⁶⁸ *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 1. *Özveri*, 17.

öncesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda açıklamada bulunulmayacaktır.⁶⁹ Ancak kavramın bugün neyi ifade ettiğinin daha iyi anlaşılabilmesi için Dünya tarihinde özellikle son yüz yıl içindeki gelişmelerden bahsedilmesinde fayda vardır.

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan *sözleşme özgürlüğü* kavramı, ilk aşamada Devletlerin çalışma hayatına müdahalesini geciktirmiş, ancak insanlık dışı çalışma koşulları ve tehlikelerle dolu çalışma ortamının neden olduğu ölümlü iş kazaları yüzünden bu alanda kamusal düzenlemeler yapılması ihtiyacı hissedilmiştir.⁷⁰ Gerçekten de iktisadi liberalizmin düsturlarından olan “*Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler*” kuralının uygulanması sonucunda, iş sözleşmesi görünüşte işçi ve işverenin serbest iradeleriyle kurulmuş görünüyor ancak türlü maddi imkanlara sahip olan işverenler işçilere her türlü kötü çalışma koşulunu dayatabiliyordu.⁷¹ Bu olumsuz koşullar karşısında, işçilerin kendi örgütlenmelerini oluşturmaları da çok ağır bir şekilde ilerlediğinden, Devletler kanuni düzenlemelerle çalışma hayatına müdahil olmaya başlamıştır. Avrupa’da bu konudaki ilk düzenlemeler arasında İngiltere’de hazırlanan 1788’deki “*Baca Temizleyicileri Yasası*”, 1802’deki “*Çırakların Sağlığı ve Morali Yasası*”, 1833’deki “*Fabrikalar Yasası*” ve 1847’deki “*On Saat Yasası*” sayılabilir. Bu yasalar ile belirli yaşın altındaki kimselerin çalıştırılmasının ya da belirli sürelerden fazla çalıştırılmasının yasaklanması, sağlık açısından tehlikeli yerlerde çalışan kimselerin sağlık kontrolünden geçirilmesi ve buna benzer düzenlemelerin getirildiği görülmektedir.⁷² Aynı dönemde ABD’de 1836 yılında çocuk işçilerin korunmasını konu edinen bir kanun çıkarıldığı bilinmektedir.⁷³

⁶⁹ Sanayi devrimi öncesinde Dünyada iş sağlığı ve güvenliği kavramının gelişim süreci hakkında detaylı açıklamalar için bkz. *Kılış*, 32 vd. *Arıcı*, 26 vd. *Akpınar*, 16. *Aktaş*, 11-12. *Çiçek/Öçal*, 111-114.

⁷⁰ *Süzek*, 8 vd. *Akpınar*, 17. *Servais*, International Labour Law, 210.

⁷¹ *Süzek*, İş Güvenliği, 7-8. *Çelik/Caniklioglu/Canbolat*, 4.

⁷² *Süzek*, İş Güvenliği, 9-10. *Çiçek/Öçal*, 115-116. *Özveri*, 20. İngiltere’de pamuk fabrikalarında çalışan işçiler için ölümcül olan risklerin doktorlarca teşhisinin 1831 yılına dayandığı, ancak bu konudaki ilk

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki uluslararası nitelikteki ilk sözleşmelerden biri 1906 yılında Bern’de imzalanan ve insan sağlığına ciddi zararları bulunan beyaz fosforun kibrit üretiminde kullanımını yasaklayan sözleşmedir.⁷⁴ Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğindeki uluslararası gelişmelerin hız kazanması I. Dünya Savaşından sonra 1919 yılında imzalanan Versay Barış Anlaşması ile gerçekleşmiştir. Bugün hâlâ Birleşmiş Milletler çatısı altında faaliyetini sürdüren ILO, söz konusu anlaşma ile birlikte kurulmuştur.⁷⁵ ILO ve Dünya Sağlık Örgütü’nün çalışmaları dışında 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasına dönük pek çok ulusal ve uluslararası düzenleme yürürlüğe girmiştir. Bunların başlıcaları, ABD’de bütün federal devletleri kapsayan ve 1970 yılında kabul edilen iş sağlığı ve güvenliği kanunu⁷⁶, İngiltere’de 1974 yılında kabul edilen iş sağlığı ve güvenliği yasası⁷⁷, Avrupa Konseyinin Avrupa Sosyal Şartı⁷⁸, Avrupa Birliği’nin 1986 yılına ait Tek Senedi, 89/391

düzenlemelerin 1939 yılına dek yapılamadığı konusunda bilgi için bkz. **Collins**, Employment Law, 239.

⁷³ **Aktaş**, 14. Fransız Devrimi sonrasında Fransa’da yapılan düzenlemeler konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 11-12. **Gülmez**, 103 vd.

⁷⁴ **Servais**, International Labour Law, 210. ILO tarafından 2. Dünya Savaşı sonrasında hazırlanan iş sağlığı ve güvenliği sözleşmeleri hakkında detaylı bilgi için bkz. **Servais**, International Labour Law, 213-214.

⁷⁵ **Çiçek/Öçal**, 116. **Çetindağ**, 26 vd.

⁷⁶ Tam adı “Occupational Safety and Health Act” olan kanunun tam metnine erişim için bkz. <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact>, (Erişim Tarihi: 05.05.2020).

⁷⁷ Tam adı “Health and Safety at Work Act” olan kanunun tam metnine erişim için bkz. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents?view=plain>, (Erişim Tarihi: 05.05.2020) HSWA’nın hazırlanış süreci hakkında ayrıntı için: **Pitt**, Employment Law, 493.

⁷⁸ Avrupa Sosyal Şartı, çalışanların işte sağlık ve güvenliklerine açıkça vurgu yapan ilk uluslararası bağlayıcı hukuki metin olarak kabul edilebilir. Şartın iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenlemeleri hakkında bkz. **Neal**, Working Environment, 64-65. Avrupa Sosyal Şartı, 1996’da

sayılı çerçeve direktifi⁷⁹ ve bu direktife bağlı diğer direktifleridir.⁸⁰ Nihayet ILO tarafından hazırlanan ve iş sağlığı ve güvenliğini konu edinen uluslararası sözleşmeler de bu alanın gelişimine katkı sağlamıştır. Bu sözleşmelerden ileride yeri geldikçe bahsedilecektir.⁸¹

B. Türkiye’de

1. Cumhuriyetin İlanından Önce

Türkiye’deki sanayileşme süreci Avrupa ülkelerine göre oldukça geç bir tarihte başlamıştır.⁸² Bunun sonucu olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramının gelişim çizgisi daha farklı şekilde seyretmiştir. Cumhuriyet öncesi dönemde, Osmanlı İmparatorluğu’nda sanayinin yeterince gelişmemiş olmasına bağlı olarak üretim küçük atölyelerde gerçekleşmiştir.⁸³ Bu durum çalışma hayatına dair kuralların önce *zaviye* daha sonra da *lonca* adı verilen kuruluşlar tarafından belirlenmesi sonucunu doğurmuş

“Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı” ismiyle yeniden oluşturulmuş ve imzaya açılmıştır. Gözden geçirilmiş şart, Türkiye tarafından bazı maddelerine çekince konularak kabul edilmiş, daha sonra da 27.09.2006 tarihli ve 5547 sayılı kanunla onaylanması uygun bulunmuştur. *Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı* 01.08.2007 tarihinde Türkiye yönünden yürürlüğe girmiştir. Kaynak: <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.05.2020).

⁷⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>, (Erişim Tarihi: 05.05.2020).

⁸⁰ Avrupa Birliğinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hakkında detaylı bilgi için bkz. **Blanpain**, European Labour Law, 805 vd. **Kabakcı**, 4 vd. **Piyal**, 139 vd.

⁸¹ ILO tarafından hazırlanan iş sağlığı ve güvenliğine dair uluslararası sözleşmeler konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Servais**, International Labour Law, 211.

⁸² **Süzek**, 10. **Özveri**, 24.

⁸³ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 6. Osmanlı İmparatorluğu dönemindeki üretim piyasasının özellikleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Makal**, I, 123 vd. **Arıcı**, 29 vd.

ancak üretim miktarının az ve çalışma ilişkilerinin basit oluşu iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere yeteri kadar ihtiyaç duyulmamasına yol açmıştır.⁸⁴

Osmanlı İmparatorluğu döneminde çalışma hayatına dair dikkate değer düzenlemelerin Tanzimat döneminde yapılmaya başlandığı görülmektedir.⁸⁵ Savaşlarda buharlı gemilerin de kullanılmaya başlanması kömüre olan gereksinimi, bu gereksinim de maden ocaklarındaki faaliyetleri artmıştır. Bu dönemde 1865 yılına hazırlanan “*Dilaver Paşa Nizamnamesi*” yazılı nitelikteki ilk düzenleme olma niteliğini taşımaktadır.⁸⁶ Bu nizamname Zonguldak’taki kömür havzasında çalışacak maden işçilerinin iş akışını ve bu suretle üretimi güvence altına almayı amaçlasa da işçilerin çalışma ve barınma koşulları, günlük çalışma ve dinlenme süreleri ile ücretlerinin ödenmesine yönelik düzenlemeleri de içermesi nedeniyle önemlidir.⁸⁷ Söz konusu düzenleme padişah tarafından onaylanmasa ve tüzük niteliği kazanamasa da Ereğli kömür havzasında uygulanmıştır.⁸⁸ Düzenleme içerisinde doğrudan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına dönük bir hüküm bulunmasa da işçileri koruyucu dolaylı sosyal politika tedbirlerini konu edinen ilk örnek olması önemini artırmaktadır.⁸⁹

Cumhuriyetin ilanından önceki dönemde ikinci önemli düzenleme 1869 yılına ait “*Maadin Nizamnamesi*”’dir. Bu düzenleme madenlerde çalışacak mühendislerle, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokan hususları tespit etme ve bunlarla ilgili işverene bildirimde bulunma gibi yükümlülükler getirerek bugünkü iş sağlığı ve güvenliği

⁸⁴ *Sümer*, 15. *Akpınar*, 19.

⁸⁵ *Süzek*, 10.

⁸⁶ *Süzek*, İş Güvenliği, 67.

⁸⁷ *Süzek*, İş Güvenliği, 67. *Çelik/Caniklioglu/Canbolat*, 7. *Arıcı*, 36. *Özveri*, 26

⁸⁸ *Gülmez*, 288.

⁸⁹ *Sümer*, 15. *Akpınar*, 20. *Özveri*, 27. Düzenlemenin asıl amacının işçileri koruyucu sosyal politika önlemleri almak değil kömür madenlerindeki üretimi artırmak olduğu görüşü için bkz. *Gülmez*, 288.

anlayışına yaklaşıldığını göstermektedir.⁹⁰ Nizamnamenin diğer önemli özellikleri, tüm illerde uygulanmak üzere çıkarılması, işverene iş kazasını önleme yükümlülüğünü getirmesi, kaza geçiren işçiye ve işçi ölmüşse ailesine mahkeme tarafından belirlenecek bir ödemenin yapılması ve işverene maden havzasında diplomalı bir hekim çalıştırma zorunluluğunu getirmesi olarak sıralanmaktadır.⁹¹ Maadin Nizamnamesi, Dilaver Paşa Nizamnamesine göre daha kapsamlı hükümler getirirse de o dönem egemen olan çalışma koşullarındaki olumsuzlukları görmezden gelme alışkanlığı ve getirilen düzenlemelerin denetlenmesine dair bir hüküm içermemesi nedeniyle uygulanamamıştır.⁹²

Cumhuriyet öncesi dönemde 1876 yılına ait Mecelle'deki çalışma hayatına dair hükümler, TBMM hükümeti dönemindeki 1921 yılına ait 114 sayılı “*Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun*” ve yine 1921 yılına ait 151 sayılı “*Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelelerinin Hukukuna Müteallik Kanun*” bu konuyla ilgili bahsedilebilecek diğer düzenlemelerdir. Bu düzenlemelerdeki hükümlerin ayrıntısından bahsedilmesine ise çalışmanın konu başlığı ve hacmi müsaade etmediğinden yalnızca isimlerinin zikredilmesi ile yetinilmektedir.⁹³

⁹⁰ **Süzek**, İş Güvenliği, 68. **Aydınlı**, 37.

⁹¹ **Süzek**, İş Güvenliği, 68. **Kılış**, 48-49. **Özveri**, 27.

⁹² **Gülmez**, 288-289. **Özveri**, 28. Tanzimat dönemindeki düzenlemeler hakkında geniş bilgi için bkz. **Makal**, I, 221 vd., 234 vd., 283 vd.

⁹³ Cumhuriyet öncesi dönemde iş sağlığı ve güvenliğini konu edinen düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 67-68. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 9. **Gülmez**, 280 vd. **Çiçek/Öçal**, 125 vd. **Özveri**, 31 vd. Aynı dönemde maden işçileri hakkındaki düzenlemelerin ayrıntısı için bkz. **Baycık**, Maden İşçileri 59-60.

2. Cumhuriyetin İlanından Sonra

Cumhuriyetin ilanından sonraki dönemde iş sağlığı ve güvenliğini konu edinen düzenlemelerin hazırlanıp yürürlüğe konulmasının hız kazandığı görülmektedir. Bu dönemde yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanununun 112 ve 332. maddelerinde, işverene işçileri koruyucu önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiş, ayrıca işverenin iş kazası ve meslek hastalığı hâlinde hukuki sorumluluğu düzenlenmiştir.⁹⁴ 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda ise kadın ve çocuk işçileri koruyan düzenlemeler ve en az elli kişinin çalıştığı işyerlerinde hekim bulundurma yükümlülüğü getirilmiştir.⁹⁵

Yukarıda bahsedilen düzenlemeler iş sağlığı ve güvenliğini temin etmeye yönelik hükümler içerse de 3008 sayılı İş Kanunu, hem Cumhuriyet tarihinin ilk iş yasası olduğundan hem de işçinin sağlık ve güvenliğini koruyan ayrıntılı düzenlemeler içermesi açısından ayrı bir öneme sahiptir.⁹⁶ Kanunun yürürlüğü ile birlikte uygulanmasını sağlayacak pek çok tüzük çıkarılmıştır.⁹⁷ 3008 sayılı İş Kanununun uygulanmasını sağlamak amacıyla söz konusu kanunun 141/1 hükmünde o dönemki adıyla İktisat Bakanlığına bağlı bir “İş Dairesi” kurulacağı belirtilmiş, devam eden süreçte 4841 sayılı kanun ile beraber çalışma hayatının düzenlenmesi konusunda görevli ve ayrı bir bakanlık olan Çalışma Bakanlığı kurulmuştur.⁹⁸

Türkiye’nin iş sağlığı ve güvenliği konusunda resmi örgütlenmesi çalışmamızın kapsamı dışındadır. Bu nedenle tezimizde yalnızca öne çıkan düzenlemelerin ismen

⁹⁴ 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu, 08.05.1926 tarihli ve 366 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 743 sayılı mülga Türk Kanunu Medenîsi ile aynı tarihte yürürlüğe girmiştir.

⁹⁵ RG. 06.05.1930, S. 1489.

⁹⁶ RG. 15.06.1936, S. 3330. 3008 sayılı İş Kanunu hakkında geniş bilgi için bkz. **Makal**, II, 353 vd. Cumhuriyetin ilânından sonra hazırlanan İş Kanunu tasarıları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Gülmez**, 208 vd.

⁹⁷ **Süzek**, İş Güvenliği, 69. **Sümer**, 17.

⁹⁸ RG. 30.01.1946, S. 6219.

belirtilmesiyle yetinilecek ve daha kapsamlı incelemeler için öğretilerde yazılmış bazı kaynaklara yollamada bulunulacaktır.⁹⁹ Anılan düzenlemeler arasında, 4772 sayılı İş Kazalariyle Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu¹⁰⁰, 1475 sayılı İş Kanunu ve bu son anılan kanun uyarınca çıkarılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ve diğer alt düzenlemeler¹⁰¹, 4857 sayılı İş Kanunu ve bu son anılan kanun uyarınca hazırlanan yönetmelikler sayılabilir.¹⁰²

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği konusunun bağımsız bir yasayla ele alınması gerektiği, bunun konuyla ilgili mevzuattaki dağınık hükümlerin bir araya toplanmasını, ayrıca devlet, işçi, işveren ile diğer kişilerin hakları ve yükümlülüklerinin sistematik olarak düzenlenmesini sağlayacağı öğretilerde ifade edilmiştir.¹⁰³ Bu düşüncelere uygun olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiş ve Türk hukukunun bu alandaki ilk kod kanunu olma özelliğini kazanmıştır.¹⁰⁴ Anılan kanunun geniş ölçüde Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı “*İşte İşçilerin Güvenlik ve Sağlığının Geliştirilmesini Destekleyen Tedbirler Alınması Hakkındaki Direktifi*” esas alınarak hazırlandığı, bu nedenle modern Avrupa Birliği standartlarına uygun olduğu söylenebilir.¹⁰⁵ Bununla birlikte kanunun, bazı maddeleri yönünden Resmi Gazetede yayımı tarihinde, bazı maddeleri yönünden ise yayımından 6 ay, 1 yıl veya 2 yıl sonra yürürlüğe girmesi öngörülmüştür. Devam eden süreçte, işverenlerin kamu kurumları ile 50’den az çalışanı

⁹⁹ Cumhuriyetin ilanından sonraki dönemde Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan düzenlemeler ve eleştirileri için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 68 vd. **Özveri**, 27 vd. **Gülmez**, 164 vd.

¹⁰⁰ RG. 07.07.1945, S. 6051. Kanunun tam adı Resmi Gazetede yayımlandığı hâliyle aktarılmaktadır.

¹⁰¹ RG. 01.09.1971, S. 13943.

¹⁰² RG. 10.06.2003, S. 25134.

¹⁰³ **Süzek**, Çözüm Önerileri, 306 vd. **Süzek**, 894 vd. **Piyal**, 309 vd. 6331 sayılı kanunun yürürlüğünden önce konuya dair ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. **Kabakcı**, 53.

¹⁰⁴ RG. 30.06.2012, S. 28339.

¹⁰⁵ **Süzek**, 894. **Baycık**, 105.

olan ve az tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğüne dair düzenlemelerin yürürlük tarihi sırasıyla 01.07.2016, 01.07.2017 ve 01.07.2020 tarihine ötelenmiştir.¹⁰⁶ Bu çalışmanın hazırlanmakta olduğu sıralarda ise, 7252 sayılı kanunun 10. maddesiyle, anılan yürürlük tarihi 31.12.2023 olarak değiştirilmiştir.¹⁰⁷

6331 sayılı kanuna dayanılarak pek çok yönetmelik ve tebliğ hazırlanarak yürürlüğe konmuştur. Bu düzenlemeler Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının önemli bir parçasını teşkil ettiğinden aşağıda konuyla ilgili olanlara yeri geldikçe değinilecektir.¹⁰⁸

IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

A. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği hukuku çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla kabul edilen emredici hukuk kuralları ve bu kuralların ihlâli hâlinde uygulanacak yaptırımların düzenlendiği bir hukuk disiplini şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁰⁹ Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması, Anayasanın 17. maddesindeki yaşam hakkıyla da ilgili olduğu ve yaşam hakkı konusunda da Devletin edilgen bir tutum takınması kabul edilemez nitelik taşıdığından bu alanda kamu hukuku karakterli düzenlemeler önem taşır.¹¹⁰ Anılan yönüyle iş sağlığı ve güvenliği hukuku, iş

¹⁰⁶ Ertelemeye dair bu düzenlemeler, 6331 sayılı kanunun yürürlüğüne dair 38/1-a hükmünü değiştiren 6745 ve 7033 sayılı kanunlarla yapılmıştır.

¹⁰⁷ RG. 28.07.2020, S. 31199.

¹⁰⁸ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa uyarınca hazırlanan yönetmelik ve tebliğlerin tam listesi için bkz. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 366-368.

¹⁰⁹ *Sümer*, 19.

¹¹⁰ *Limuncuoğlu/Şişli/Eser*, 1985. Devletin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki Anayasal yükümü konusunda ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. *Süzek*, İş Güvenliği, 33.

hukuku gibi çalışanlar, işverenler ve Devletin dâhil olduğu üçlü yapılanmaya sahip bir hukuk disiplini'dir.¹¹¹

Türk hukuku açısından bakıldığında Anayasanın pek çok hükmünde iş sağlığı ve güvenliği hakkını düzenlediği söylenebilir. Anayasanın 2. maddesindeki sosyal devlet ilkesi, 60. maddesindeki sosyal güvenlik hakkı, 17. maddesindeki herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı, 56. maddesindeki kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı ilkesi, 50. maddesindeki küçükler, kadınlar, bedeni ve ruhi yetersizlikleri bulunanların iş hayatında özel olarak korunmasını öngören düzenlemeler iş sağlığı ve güvenliğinin anayasal dayanaklarından'dır.¹¹²

İş sağlığı ve güvenliğinin Anayasanın pek çok hükmünde de yer bulan önemi, bu hukuk disiplininin genel olarak hukuk düzeni içinde nerede olduğunun ve özelliklerinin belirlenmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Bu itibarla aşağıda, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun hukuk sistemi içindeki yeri konusunda tespit ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.

B. Türk Hukuk Sistemindeki Yeri

İş sağlığı ve güvenliği hukukunun Türk hukuk sistemindeki yeri dendiğinde ilk olarak kamu hukuku – özel hukuk ayrımı temelinde bir değerlendirme yapılması akla gelmektedir. Kamu hukuku – özel hukuk ayrımının sağlam bir kuramsal temele dayanmadığı ve toplumdaki ekonomik ve sosyal değişikliklere göre değiştiği belirtilse de bu kritere göre yapılacak bir değerlendirme iş sağlığı ve güvenliği hukukunun yeri konusunda fikir sahibi olunmasını sağlayacaktır.¹¹³

¹¹¹ **Kabakçı**, Hukuk Sistemi, 250.

¹¹² **Süzek**, İş Güvenliği, 71. **Balkır**, 15. **Arıcı**, 54 vd.

¹¹³ Bu yöndeki görüşler için bkz. **Süzek**, 45 ve burada anılan yazarlar. **Kabakçı**, Hukuk Sistemi, 251-252.

Özel hukuk – kamu hukuku ayrımı hakkında detaylı bilgi için bkz. **Bilge**, 149 vd.

Çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması, yukarıda iş sağlığı ve güvenliğinin amacı bölümünde ifade edildiği gibi, yalnızca çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkinin dinamiklerine bırakılabilecek bir konu değildir. Çünkü iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasında tüm toplumun menfaati vardır. Bu gerekçe temelinde yukarıdaki Anayasal dayanaklarla hukuki zeminini bulan iş sağlığı ve güvenliği hakkı, Devletin emredici nitelikte kurallar koyarak çalışma hayatına müdahale etmesini gerektirmiştir. Devletin müdahalesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevcut emredici nitelikteki kurallara uyulup uyulmadığının resmi bir mekanizma tarafından denetlenmesi ve yükümlülüklerine uymayan işverenlerin özel hukuk temelli yaptırımlar yanında kamu hukuku karakterli idari ve cezai yaptırımlarla karşılaşmaları anlamına gelmektedir.¹¹⁴

İş sağlığı ve güvenliğinin özel hukuk karakteri işçi ile işveren arasındaki hizmet akdinden ve bunun bir özel hukuk sözleşmesi olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sözleşmenin doğurduğu borçlardan olan işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamında işçinin yaptığı iş yüzünden maruz kalabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almak da bulunmaktadır.¹¹⁵ İşverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğü, işçiyi gözetme borcu içindeki başlıca yükümlülüklerdendir.¹¹⁶ İşverenin işçiyi gözetme borcunun özel hukuktaki dayanağı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 417/2'dir. TBK 417/2'ye göre, *“İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür”*. TBK 417/3 hükmü uyarınca, *“İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı*

¹¹⁴ **Süzek**, 45.

¹¹⁵ **Aydın**, 318. **Baycık**, Maden İşçileri, 102 vd. **Sarıbay Öztürk**, 12 vd. **Özveri**, 112.

¹¹⁶ **Süzek**, 429. **Süzek**, İş Güvenliği, 177. **Arıcı**, 103. İşçiyi gözetme borcuyla ilgili detaylı bilgi için bkz.

Süzek, İş Güvenliği, 176. **Ulus**, **İlhan**, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, İstanbul 1990, 4 vd.

nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâlîne bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir”.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde çerçevesi çizilen özel hukuk sorumluluğu, yukarıda Anayasal dayanakları da verilen yaşam hakkının güvencesinin sağlanması açısından yeterli değildir. Gerçekten de çalışma ilişkisinde bir yandan işverenin alması gereken önlemlerin yaratacağı mâli külfet, diğer yandan çalışanların yaşam hakkı iki menfaatin bir anlamda çatışmasına neden olmaktadır. Bu çatışmayı çözmek için Devletin iş sağlığı ve güvenliğine dair emredici kurallar öngörerek bunların uygulanıp uygulanmadığını denetlemesi ve kamusal karakterli yaptırımlar uygulaması bu alana kamu hukuku karakterli bir görünüm kazandırmaktadır.¹¹⁷

6331 sayılı kanun ile getirilen iş sağlığı ve güvenliği kuralları *kamu hukuku karakterli* olarak ifade edilmektedir.¹¹⁸ Bununla anlatılmak istenen, işverenin bu kurallara uymaması hâlinde öngörülen yaptırımların ödenmemiş bir borcun varlığı hâlinde öngörülen yaptırımlardan daha fazla ve farklı olmasıdır.¹¹⁹ Çalışmanın ikinci bölümünde değinileceği üzere Devlet, resmi nitelikteki denetim örgütü vasıtasıyla iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine riayet edilip edilmediğini teftiş eder, ihlâllerin varlığı hâlinde idari ve cezai nitelikteki yaptırımların uygulanması gündeme gelir.¹²⁰ Buna karşın sözleşmesel ilişki çerçevesinde kalan bir yükümlülüğün ihlâli ise iş mahkemesinde alacak veya tazminat davasına konu olabilecektir.¹²¹ Bu nedenle 6331

¹¹⁷ Devletin iş sözleşmesine yaptığı müdahalelerle genel olarak iş hukukunun da sosyal niteliği ağır basan bir hukuk dalı hâline geldiği görüşü için bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 3.

¹¹⁸ *Balkır*, 18. *Sümer*, 19.

¹¹⁹ *Doğan Yenisey*, Emredici Yapı, 37. *Kabakcı*, Hukuk Sistemi, 259.

¹²⁰ *Süzek*, İş Güvenliği, 180.

¹²¹ *Süzek*, İş Güvenliği, 178. *Doğan Yenisey*, Emredici Yapı, 37.

sayılı kanunda yer alan ve işverenlerin uyması gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bir borçtan daha fazlası, kamu hukuku karakterli yükümlülükler olarak düşünülmelidir. Öğretide, 6331 sayılı kanunun kabulüne dek kamusal karakterli normların genellikle iş ilişkisinin özel hukuk karakterli normları ile birlikte düzenlendiği, bu durumun ise söz konusu kamusal karakterli normların yalnızca yer aldığı kanundaki iş ilişkilerine uygulanabilmesi sonucunu doğurduğu, nihayet İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kabulü ile kamusal karakterli normların ayrı bir kanunda düzenlenerek tüm iş ilişkilerine uygulanabilir hâle getirildiği ifade edilmektedir.¹²²

Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını Devletin resmi bir mekanizma ile teftiş etmesi, ihlâl hâlinde de idari ve cezai nitelikte yaptırımları uygulaması bu alanın kamu hukuku karakterli görüntüsünün ağır bastığı görüşünü desteklemektedir.¹²³

C. Hukuk Kaynakları

1. Uluslararası Hukuktaki Kaynaklar

İş sağlığı ve güvenliğinin insan hayatını ilgilendiren boyutu, konunun uluslararası hukuksal metinlerde de ilk sıralarda yer alması sonucunu doğurmuştur. Anayasa 90/5'te yer alan, temel hak ve hürriyetlere dair uluslararası sözleşmelerle kanunların çatışması hâlinde uluslararası sözleşmelere üstünlük tanınacağı yönündeki hüküm ile beraber bu nitelikteki kaynakların iç hukuk düzeni yönünden önemini artmıştır. Aşağıda bu alandaki belli başlı metinlerden ismen bahsedilecek, çalışma konusunun başlığı ve bunun gerektirdiği amaçsal sınırlama gerekleri sebebiyle detaya girilmeyecektir.

¹²² *Doğan Yenisey*, Emredici Yapı, 40.

¹²³ *Sümer*, 19. *Kabakcı*, Hukuk Sistemi, 265. *Akpınar*, 116.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıyla ilgili referans olabilecek pek çok uluslararası hukuki düzenleme mevcuttur. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin¹²⁴ 3. maddesinde öngörülen *yaşam hakkı*, 23. maddesinde öngörülen *adil ve müsait şartlarda çalışma hakkı*, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesinin¹²⁵ 5. maddesindeki *çalışma hakkı*, 7. maddesindeki *güvenli ve sağlıklı çalışma şartlarına* yapılan vurgu ve 12. maddesindeki *sağlık hakkı* bu bağlamdaki en genel düzenlemelerdendir.

Çalışanların sağlık ve güvenliği konusundaki detaylı düzenlemeler ILO tarafından hazırlanan uluslararası sözleşmeler ve tavsiye kararlarında yer almaktadır. ILO Anayasasının başlangıç kısmı uyarınca örgütün amaçları arasında çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumak da yer aldığından bu konuda pek çok sözleşme ve tavsiye kararı hazırlanmıştır.¹²⁶ Bunlar arasında “155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme” ve “161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme” önemli bir konuma sahiptir. 6331 sayılı kanunun genel

¹²⁴ Türkiye’de 6 Nisan 1949 tarihli ve 9119 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”nin Resmi Gazete ile yayınlanması, yayımdan sonra okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu beyanname hakkında radyo ve gazetelerde uygun neşriyatta bulunulması kararlaştırılmıştır. Bakanlar Kurulu Kararı 27 Mayıs 1949 tarihli ve 7217 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

¹²⁵ Türkiye sözleşmeyi 15.06.2000 tarihinde imzalamıştır. Sözleşmenin onaylanması 04.06.2003 tarihli ve 4867 sayılı kanunla uygun bulunmuş ve Bakanlar Kurulu 10.07.2003 tarihli ve 2003/5923 sayılı kararıyla sözleşmeyi onaylamıştır. Bakanlar Kurulu kararı ve sözleşmenin resmi Türkçe çevirisi 11.08.2003 tarihli ve 25196 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Türkiye, onay belgelerini 23.09.2003 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliğine tevdi etmiş ve 27. madde uyarınca, sözleşme Türkiye bakımından 23.12.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

¹²⁶ Türkiye’nin onayladığı ILO sözleşmelerinin tam listesi için bkz. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_645630.pdf, (Erişim Tarihi: 06.05.2020).

gerekçesinde de kanunun, anılan iki sözleşme ile uyum içinde olması hedefiyle hazırlandığı dile getirilmiştir.¹²⁷

Daha önce bahsedilen Avrupa Sosyal Şartı ile Avrupa Birliğinin iş sağlığı ve güvenliğini konu edinen direktifleri de bu alanın önemli uluslararası hukuk kaynakları arasında yer almaktadır.¹²⁸

2. Türk Hukukundaki Kaynaklar

a. Kamu Hukukunda

İş sağlığı ve güvenliğinin daha önce de belirtilen, temel hak ve hürriyetlerle olan ilişkisi Anayasanın bu alanda önemli bir iç hukuk kaynağı olmasını sağlamaktadır. Bunun yanında kanunlar, tüzükler ve yönetmelikler de iç hukuktaki kamu hukuku kaynakları arasındadır.

6331 sayılı kanunun yanında, bu kanunun 27/1 hükmü gereğince boşluk hâllerinde uygulanacak 4857 sayılı İş Kanunu, yine daha önce bahsedilen 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve özellikle iş kazası ya da meslek hastalığı hâllerinde yapılacak sigorta yardımlarını düzenleyen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu önemli yasal düzenlemelerdendir.

Kanunların yanında, hâlen yürürlükte olan *İş Teftişi Tüzüğü*¹²⁹ ve 6331 sayılı kanun uyarınca yürürlüğe konan yönetmelikler de bu konuda önemli bir yer

¹²⁷ **Sümer**, 21. 155 sayılı ILO sözleşmesine dair detaylı bilgi için bkz. **Servais**, International Labour Law, 215-216. ILO tarafından hazırlanan iş sağlığı ve güvenliği sözleşmeleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 363-364. **Özveri**, 70-71.

¹²⁸ Avrupa Sosyal Şartına dair detaylı bilgi için bkz. **Çiçekli, Bülent**: Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber, Ankara 2001, 19 vd. **Aydın, Fazıl (Editör)**: Avrupa Sosyal Şartı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Ankara 2014, 23 vd. AB'nin 89/391 sayılı çerçeve direktifi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Collins**, Employment Law, 240. **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work 15 vd.

¹²⁹ RG. 28.08.1979, S. 16738.

tutmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğini konu edinen pek çok yönetmelik bulunmakla beraber bunlara çalışmanın ilerleyen bölümlerinde, özellikle idari yaptırım gerektiren hâller başlığı altında yeri geldikçe değinilecektir.

b. Özel Hukukta

İş sözleşmeleri, işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkisini düzenleyen özel bir hukuk kaynağı olmakla, işçinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını öngören düzenlemeler de içerebilir.¹³⁰ Bunun yanı sıra 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2/1-h hükmündeki tanıma göre, iş akdinin yapılması, içeriği ve sona ermesine dair hususları düzenlemek amacıyla işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan *toplu iş sözleşmeleri* de iş sağlığı ve güvenliği hukukunun önemli kaynaklarından. Toplu iş sözleşmelerinin normatif bölüm adı verilen kısmı, iş sözleşmelerini emredici biçimde etkileyen objektif nitelikte kurallar koymakla, taraflarının üyeleri yönünden adeta bir kanun gibi genel, soyut ve emredici nitelik taşımaktadır.¹³¹ Toplu iş sözleşmelerinin bu özelliğinden faydalanılarak, iş sağlığı ve güvenliği standartlarını yükseltecek pek çok adım atılması mümkün olmakla beraber sendikaların bu konunun üzerine yeterince eğilmediği öğretilde belirtilmektedir.¹³²

Toplu iş sözleşmelerinin yanında *genel iş* koşulları ya da *iç yönetmelikler* ile iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin yapılması mümkündür. Genel iş koşulları, işveren

¹³⁰ *Akın*, Alt İşverenlik, 64-65.

¹³¹ Toplu iş sözleşmelerinin normatif kısmı hakkında daha fazla bilgi için bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 728. *Süzek*, 62. *Narmanlıoğlu*, 301. *Tuncay/Savaş Kutsal*, 192 vd. *Demir*, İş Hukuku Uygulaması, 594 vd. *Baştırzi*, 7.

¹³² *Süzek*, 956. *Akın*, Sendikaların Katkısı, 109-110. Toplu iş sözleşmeleri ile iş sağlığı ve güvenliği alanında getirilebilecek düzenleme önerileri konusunda bkz. *Süzek*, 953 vd. *Süzek*, Çözüm Önerileri, 323. *Akın*, Alt İşverenlik, 47 vd., *Akın*, Sendikaların Katkısı, 108 vd.

tarafından tek taraflı ve genel bir biçimde düzenlenen kurallar ve yine tek taraflı ve genel bir biçimde gerçekleştirilen fiili davranışlar ile oluşan işyeri uygulamaları bütünü olarak adlandırılmaktadır.¹³³ Toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleriyle olduğu gibi iç yönetmeliklerle de iş sağlığı ve güvenliğine dair düzenlemeler yapılabilir. Nitekim uygulamada iş sağlığı ve güvenliği şartnamesi, işyeri sağlık ve emniyet kuralları ya da ilkeleri adıyla düzenlemelerin yapıldığı ifade edilmektedir.¹³⁴

V. İŞ KAZASI VE ÇALIŞAN KAVRAMLARI

A. İş Kazası Kavramı

Türk hukukunda iş kazası denildiğinde farklı hukuk dalları için farklı tanımlamalar yapmak mümkündür. Bu durum, neyin iş kazası sayılacağını ve sayılmayacağını da söz konusu tanımların ait olduğu hukuk dallarına göre farklılaştırmaktadır. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliğinde özellikle cezai yaptırımların uygulanmasına esas teşkil eden iş kazasının ne anlama geldiğinin ayrıca açıklanması gerekmektedir.

1. Bireysel İş Hukukunda İş Kazası

Bireysel iş hukukunda iş kazası kavramı ile anlatılmak istenen, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi ya da diğer bir deyişle hizmet akdi esas alınarak hüküm ve sonuç bağlanan iş kazasıdır. İş kazasının işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi esas alınarak hukuki sonuca bağlanması ise, işverenin bundan doğan hukuki sorumluluğunun belirlenmesi ile ilgilidir. Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasına dair herhangi bir

¹³³ **Süzek**, 63. **Civan**, Genel İş, 22, 59 vd. İç yönetmelikler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, **Sarper**, “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”, AÜHFD, C. 44, 1996, 183 vd. **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, 193-195. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 18-20.

¹³⁴ **Akın**, Alt İşverenlik, 74.

tanım ne İş Kanununda ne de Türk Borçlar Kanununda yapılmıştır. Öğretide ise, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasından bahsedebilmek için birtakım unsurların varlığı aranmaktadır.

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasından bahsedebilmek için ilk olarak dış kaynaklı olan ve aniden ya da kısa bir zaman diliminde gerçekleşmiş bir olay (kaza) söz konusu olmalıdır.¹³⁵ Buna ek olarak meydana gelen kaza ile netice arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir. Uygun nedensellik bağı, “*Olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran neden ile bunun sonucu arasındaki bağ*” olarak tanımlanabilir.¹³⁶

Bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazasından bahsedebilmek için zararlı bir sonucun da söz konusu olması gerekir. Bu zararlı sonuç ise, kazaya uğrayan işçinin ölümü veya bedensel ya da ruhsal bir zarara uğramasıdır.¹³⁷

Bireysel iş hukukunda işverenin sorumluluğu bağlamında iş kazasından bahsedebilmek için yalnızca kaza ve zararlı netice arasında illiyet bağının bulunması yeterli değildir. Ayrıca işyerinde görülen iş ile meydana gelen kaza arasında da uygun nedensellik bağının olması gerekir.¹³⁸ Buna karşın, aşağıda inceleneceği üzere sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazasından bahsedebilmek için kaza ve zarar arasında illiyet bağının bulunması koşuluyla SSGSSK 13’te yer verilen hâllerin varlığı yeterlidir. Ayrıca görülen iş ve kaza arasındaki illiyet bağının varlığı araştırılmaz. Yapılan işle kaza arasında uygun illiyet bağı yok ise işçi SSGSSK hükümlerine göre SGK’dan

¹³⁵ **Günay**, 201-202. **Kılış**, 11. Kazanın sözlük anlamı da “*İstem dışı veya beklenmeyen bir olay nedeniyle bir kişinin bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması*” şeklindedir. TDK Güncel Türkçe Sözlük, “<https://sozluk.gov.tr/>”, (Erişim Tarihi: 16.08.2020).

¹³⁶ **Özdemir**, 519-520.

¹³⁷ **Aydın**, 56.

¹³⁸ **Süzek**, 444. **Sözer**, 295.

sosyal sigorta edimlerine hak kazanabilir, ancak işverenden tazminat talebinde bulunamaz.¹³⁹ İşverenin bireysel iş hukuku anlamında iş kazasından tazminat sorumluluğunun doğabilmesi için yapılan işle kaza arasında illiyet bağının bulunması gerektiği Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir.¹⁴⁰

İşverenin yürüttüğü iş ile meydana gelen kaza arasındaki uygun illiyet bağı farklı sebeplerle kesilebilir. Bunlar, işçinin ya da üçüncü kişinin kastı veya ağır kusuru ve zorlayıcı nedenlerin varlığıdır.¹⁴¹ Zorlayıcı neden öğretide, “*Genel bir davranış*

¹³⁹ **Özdemir**, 520-521.

¹⁴⁰ “...Somut olayda; müteveffanın 12.12.2012 tarihinde baraj inşaatı işinden işveren tarafından sağlanan servis ile evine dönerken servis aracının arızalanması neticesinde araçtan indiği ve yanında bulunan bir kısım iş arkadaşlarıyla para çekmek amacıyla ilçe merkezinde bulunan bankamatiğe kadar yürüme kararı verdikleri ve servisin arızalandığı noktadan uzaklaştıkları anda trafik kazası yaşandığı konusunda şüphe bulunmamaktadır. Bu durumda sigortalının işverenin yeni servis göndereceğini bildirmesine rağmen kendi iradesi ile işverenin hâkimiyet alanı olarak kabul edilen servis noktasından ayrıldığı ve para çekmek amacıyla yürürken trafik kazasının yaşandığı hususları değerlendirildiğinde, yaşanan trafik kazasının iş kazası olarak kabul edilmesi usul ve yasaya uygun değildir. Netice itibariyle para çekmek amacıyla yolda yürüyen sigortalının yaşadığı kaza işverenin organizasyon alanı içinde kalmamakla birlikte, işin yürütümü ile ilgili olmadığı gibi sigortalının yaptığı işle de bağdaşmamaktadır...”, YHGK, 11.02.2020, E. 2019/21-389, K. 2020/120, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 16.08.2020).

¹⁴¹ **Süzek**, 446. “...İşçinin iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen zararı nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş ayrık durumlar dışında ilke olarak hizmet (iş) sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. Zarar, işyeri koşullarından veya işletmeye özgü tehlikeden doğmamış ve araya giren başka bir nedenden meydana gelmişse, bu durumda, işveren zarardan sorumlu tutulmamalıdır. Başka bir anlatımla, işyeri koşullarından doğan tehlike ile zarar arasında uygun illiyet bağı (uygun neden-sonuç bağı) yoksa işverenin sorumluluğu da yoktur. Yargıtay uygulamalarına göre, kusur sorumluluğunda illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin veya üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Bu gibi hâllerde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir...”, YHGK, 20.03.2013, E.

kuralının ya da borcun ihlâlîne mutlak ve önlenemez bir şekilde yol açan öngörülemez, karşı konulamaz ve dışarıdan gelen olağanüstü bir olay” şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁴² Zorlayıcı nedene bağlı olarak işverenin iş kazasından sorumluluğunun ortadan kalkması konusunda, işyerinde yaşanan deprem, heyelan ve sel gibi doğal afetler örnek olarak verilebilir.¹⁴³

2. Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası

Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasından ne anlaşılacağı konusunda SSGSSK 13/1 hükmü belirleyicidir. SSGSSK 13/1’e göre, “İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır”.

SSGSSK 13/1’in genel bir iş kazası tanımı yapmaktan çok iş kazasının unsurlarını sayma yöntemini tercih ettiği görülmektedir.¹⁴⁴ Bu unsurlar ise kısaca, SSGSSK uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı sigortalısı olma, aynı kanunun 13/1 hükmünde yer verilen bir kazaya uğrama, kaza sonucunda bedenen ya da ruhen engelli

2012/21-1121, K. 2013/386, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 16.08.2020).

¹⁴² Özdemir, 532.

¹⁴³ Süzek, 447.

¹⁴⁴ Tuncay/Ekmekçi, 377. Öğretide ve yargı kararlarında da iş kazasını tanımı üzerinde birlik sağlanamadığı yönünde bkz. Aslanköylü, 421.

hâle gelme ve kaza ile zarar arasında nedensellik bağının mevcut olması şeklinde özetlenebilir.¹⁴⁵

Bir olayın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası niteliğini taşıyabilmesi için gereken ilk koşul, kaza geçiren kimsenin SSGSSK hükümleri uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı sigortalısı olmasıdır. Kimlerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortalısı olduğu SSGSSK'nın 4., 5. ve 6. maddelerine göre belirlenecektir.¹⁴⁶ İş kazası ve meslek hastalığı sigortalısı sayılabilmek yönünden sigortalının çalışmaya başlaması yeterli olup SGK'ya belli bir müddet boyunca prim ödemesi ya da sigortalı olarak çalışmaya başladığına ilişkin bildirim yapılmış olması şart değildir.¹⁴⁷

Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasının ikinci koşulu ise, sigortalının SSGSSK 13/1'de sayılan koşullardan birini taşıyan bir kazaya uğramasıdır. Kaza kavramı konusunda bireysel iş hukuku anlamında kaza başlığı altında yapılan açıklamalar geçerli olmakla beraber, kazanın dış kaynaklı ve ani biçimde, istem dışı gelişen bir olay olması gerektiği ortak koşul olarak hatırlanmalıdır.¹⁴⁸

SSGSSK 13/1'deki durumlardan birinin varlığı söz konusu ise, artık yapılan işle kaza arasında uygun illiyet bağının bulunup bulunmadığı araştırılmamakta, diğer şartların da varlığı hâlinde olay sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılmaktadır.¹⁴⁹ İş kazası kavramının bu derece kapsamlı bir alana yayılmasının sebebi

¹⁴⁵ **Sümer**, 90-98. **Tuncay/Ekmekçi**, 378-397. İş kazasında SSGSSK 13/1'deki hâller ile kaza arasında da illiyet bağının varlığını arayan görüş için bkz. **Sözer**, 296.

¹⁴⁶ SSGSSK 4/5 uyarınca, kamu görevlileri iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanamamakta, bunlar hakkında şimdilik 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun yürürlükte olan hükümleri uygulanmaya devam etmektedir.

¹⁴⁷ **Güzel/Okur/Caniklioglu**, 334-335. **Tuncay/Ekmekçi**, 380.

¹⁴⁸ **Ozanoğlu/Yalnızoğlu/Tümer**, 173. **Cuhruk/Çolakoğlu/Bükey**, 224-225.

¹⁴⁹ **Süzek**, 444. **Akın**, Maddi Tazminat, 40. **Alper**, 231-232. Türk hukuku bakımından Yargıtayın görüşü de bu yöndedir. Buna karşılık SSGSSK 13/1'de sayılan durumlar ile kaza arasında da illiyet bağının

olarak, Anayasanın 60. maddesindeki sosyal güvenlik hakkında olabildiğince çok kişinin yararlandırılması düşüncesi gösterilmektedir.¹⁵⁰ SSGSSK 13/1 uyarınca iş kazası sayılan hâllerin tek tek incelenmesi ise çalışmamızın kapsamını aştığından bu konuda yalnızca öğretideki eserlere yollamada bulunulmakla yetiniyoruz.¹⁵¹

Bir olayın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılabilmesi için varlığı gereken son iki şart, sigortalının bedensel ya da psikolojik bir zarara uğraması ve kazayla söz konusu zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunmasıdır.¹⁵² Bedensel veya ruhsal zararın yanı sıra ölüm olayının da iş kazasına vücut vereceği kuşkusuzdur.¹⁵³ Ölüm dışındaki zararlı neticeler bakımından, neticenin SGK tarafından sosyal sigorta edimlerinin sunulmasını gerektirecek önem ve boyutta olması gerektiği, ufak tefek sıyrıklar ve yaraların iş kazası sayılmayacağı ifade edilmektedir.¹⁵⁴

SSGSSK 13/1’de yer alan durumlardan biri söz konusu olsa da, meydana gelen kazayla zarar arasında uygun nedensellik bağı her durumda gereklidir. Aksi hâlde yaşanan olay sosyal güvenlik hukuku anlamında da iş kazası olarak nitelendirilemez. Öğretide, haklı olarak kaza ve zarar arasındaki uygun nedensellik bağının önceden formüle edilemeyeceği ve her somut olayın kendi şartları dâhilinde incelenmesi

bulunması gerektiği görüşü için bkz. **Sözer**, 296. Kaza ile sigortalının gördüğü iş arasında uygun nedensellik bağı olması gerektiği görüşü için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, 383-385. **Arıcı**, Sosyal Güvenlik, 320. **Uşan**, 177. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun yürürlüğü döneminde aynı yöndeki görüş için bkz. **Cuhruk/Çolakoğlu/Bükey**, 230.

¹⁵⁰ **Süzek**, 444. **Özdemir**, 513.

¹⁵¹ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 339. **Sümer**, 92-97. **Sözer**, 298-309. **Tuncay/Ekmekçi**, 385-396. **Aydınlı**, 66-70. **Alper**, 228 vd. **Aslanköylü**, 423 vd.

¹⁵² **Tuncay/Ekmekçi**, 395-396.

¹⁵³ **Sözer**, 309. **Ozanoğlu/Yalınzoğlu/Tümer**, 173. **Aslanköylü**, 422.

¹⁵⁴ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, 346. **Tuncay/Ekmekçi**, 397.

gerektiği ifade edilmektedir.¹⁵⁵ Nitekim Yargıtayın önüne gelen bir olayda, sigortalının kafasına bir başka çalışanın kullandığı sapan çarpmış ve sigortalı vefat etmiştir. Olaydan sonra ölümün sapan çarpmasına bağlı kafa travması sonucu gerçekleştiği iddia edilse de, ölüme neden olan hususun sigortalıdaki menenjit olduğu saptanmış ve kaza ile ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunmadığı sonucuna varılmıştır.¹⁵⁶ Kaza ile zararlı netice arasında uygun nedensellik bağının bulunup bulunmadığı hususu çoğu kez tıbbi bir incelemeyi gerektirdiğinden, bu konuda uzman bilirkişilerin görüşüne başvurulması da Yargıtay tarafından benimsenmiştir.¹⁵⁷

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki İş Kazası Tanımı

İş kazasına dair somut tanım, İş Kanunu, TBK ya da SSGSSK yerine İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3/1-g hükmünde yer almaktadır. Söz konusu hükümde iş kazası, “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren

¹⁵⁵ *Güzel/Okur/Caniklioglu*, 347. *Tuncay/Ekmekçi*, 396. *Alper*, 232.

¹⁵⁶ Y10HD, 26.11.1990, E. 1990/7943, K. 1990/9851, Karar için bkz. *Sözer*, 311.

¹⁵⁷ “...Sigortalının kalp hastalığı sonucu vefat ettiği belirgin olduğundan temin edilebilen tüm tıbbi belgeler ile işyeri şahsi sicil dosyası ve varsa periyodik sağlık raporları celp edildikten sonra, varsa kusurun oran ve aidiyeti ile sigortalının bünyesinden kaynaklanan nedenlerin olayın meydana gelmesinde etkisi olup olmadığı, etkisi varsa ne oranda olduğu yönünde aralarında kardiyolog bilirkişinin de bulunduğu, konusunda uzman iş güvenliği uzmanlarından oluşan bilirkişi heyetinden yeniden kusur raporu alınarak...”, Y21HD, 16.06.2020, E. 2019/5614, K. 2020/2377. “...Mahkemece, iş kazası sonucunda kazalıda hangi arızaların oluştuğu, tedavi sürecinin nasıl geliştiği, kazalı tarafından açılan maddi tazminat davasında tespiti yapılan meslekte kazanma gücü kaybı tespitinin hangi arızalarla ilgili olarak yapıldığı açıklığa kavuşturularak 2012, 2013 yıllarında yapılan tedavi giderlerinin, kaza neticesi meydana gelen arızalarla bağlantılı olup olmadığı en son itiraz mercii olan Adli Tıp Üst Kurulundan rapor alınarak, işveren kusuru da değerlendirilmek suretiyle sonucuna göre karar verilmelidir...”, Y10HD, 17.02.2020, E. 2018/7054, K. 2020/1240, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 16.08.2020).

veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” şeklinde ifade edilmiştir.¹⁵⁸

İş kazasına dair yukarıdaki tanım, ne bireysel iş hukuku ne de sosyal güvenlik hukuku anlamında yukarıda yaptığımız tanımlarla örtüşmektedir. Öğretide, İSGK 3/1-g’de yapılan tanımın, bireysel iş hukuku anlamında işverenin iş kazasından sorumlu olması için gerekli şartları etkilemediği, diğer bir deyişle işverenin iş kazasından tazminat sorumluluğunun devam etmesi için yapılan işle kaza arasındaki illiyet bağının aranmaya devam edeceği belirtilmektedir.¹⁵⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yapılan iş kazası tanımının SSGSSK’da yer verilen iş kazası kavramından daha dar olması da öğretide eleştiri konusu yapılmıştır.¹⁶⁰ Bize göre 6331 sayılı kanunda bir iş kazası tanımına yer vermek pek de isabetli olmamıştır.¹⁶¹ Çünkü sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazasından ne anlaşılması gerektiği hâlihazırda SSGSSK 13/1’de yer almaktadır. İşverenin tazminat sorumluluğuna esas iş kazası kavramı ise İş Kanunu, TBK, bilimsel ve yargısal içtihatlardan hareketle belli bir düzleme oturtulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ise, bu alandaki önleyici yükümlülöklere ve idari yaptırımlara yer

¹⁵⁸ İngiliz hukukunda da bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için işverenin işyerinde meydana gelmesi şart değildir. 1953 yılındaki *General Cleaning Contractors v Christmas* davasında Lordlar Kamarası, bir pencere temizleyicisinin işveren dışındaki bir kişinin mülkünde pencere silerken eline düşen pervaz nedeniyle pencereden düşmesi olayını iş kazası olarak değerlendirmiş ve işverenin sorumluluğuna hükmetmiştir. Davanın ayrıntıları için bkz. **Pitt**, Employment Law, 478.

¹⁵⁹ **Süzek**, 445.

¹⁶⁰ **Güzel/Okur/Canikliöğlu**, 332-333. **Özdemir**, 275.

¹⁶¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki iş kazası tanımının, kazaya uğrayanın çalışma şartları ve çalıştırılma biçimine bakmaksızın yapılması nedeniyle daha üst bir tanım olduğu görüşü için bkz. **Kılış**, 13.

verilmektedir.¹⁶² Buradan hareketle bize göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki iş kazası tanımının sadece bu kanunun uygulanması bakımından esas alınması isabetli olacaktır.

4. Ceza Hukukunda Kaza Kavramı

Ceza hukukunda kaza kavramı, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukundan daha farklı bir anlam ifade etmektedir. Kaza yerine, tesadüf ya da beklenmeyen hâl olarak da adlandırılan bu durumda, fiilden önce, fiil sırasında ya da fiilden sonra ortaya çıkan ve öngörülmesi mümkün olmayan bir durum söz konusudur.¹⁶³ Ceza hukukunda kaza bakımından önemli olan, öngörülemez hâllerin, iradi insan hareketi ile birleşmesi ve neticeye neden olmasıdır.¹⁶⁴ Yargıtayın bir kararına konu olayda, av esnasında buzlu zeminde kayıp düşen kişinin elindeki tüfek patlamış ve bir başka kişiyi yaralamıştır. Yargıtay bu olayın beklenmeyen hâl sonucu meydana geldiğine ve failin cezai sorumluluğu olmadığına karar vermiştir.¹⁶⁵

Kaza hâlinde, fail yönünden artık öngörülebilir bir neticeden bahsedilemez. Bu nedenle de failin taksir düzeyinde dahi kusuru söz konusu olmaz.¹⁶⁶ Çalışmanın beşinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliğinde ceza yaptırımlarından bahsederken üzerinde

¹⁶² 6331 sayılı kanunun esas aldığı 89/391 sayılı Çerçeve Direktifte de iş kazası kavramına yer verilmediği, bu nedenle kanunla getirilen tanımın gerekliliğinin tartışmalı olduğu görüşü için bkz.

Güzel/Okur/Caniklioğlu, 333.

¹⁶³ *Demirbaş*, 424. *Apaydın*, Kusurluluk, 81.

¹⁶⁴ *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 579-580.

¹⁶⁵ YCGK 11.02.1985, E. 1985/9-160, K. 1985/359. Karar için bkz. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 580.

¹⁶⁶ *Demirbaş*, 424-425. *Apaydın*, Kusurluluk, 81. Bununla birlikte, öğretide kaza ya da tesadüf hâllerinde failin hareketi ile netice arasındaki nedensellik bağının koptuğu konusunda görüşler de vardır. Kaza ya da tesadüf hâlinde cezai sorumluluğun suçu hangi unsuru etkileyerek ortadan kaldırdığı konusunda tartışmalar için bkz. *Gülşen*, 33 vd.

durulacağı üzere, kaza ya da tesadüfün varlığı durumunda artık öngörülebilir bir neticeden bahsedilemeyecek ve cezai sorumluluk söz konusu olmayacaktır.¹⁶⁷

Görüldüğü üzere iş kazası kavramı bireysel iş hukukunda işverenin tazminat sorumluluğunu doğurabilen, sosyal güvenlik hukuku anlamında da sigortalı ya da hak sahiplerinin SGK'dan birtakım sosyal edimler alabilmelerini sağlayan bir olaydır. Ceza hukuku anlamında salt kaza dendiğinde ise esasen ortada suç oluşturmayan bir fiilin varlığından bahsedilmektedir. Bununla birlikte, iş kazası sonucunda meydana gelen ölüm ya da yaralanma olaylarında cezai yaptırımların muhatabının tayini bakımından da “İş kazası” kavramı kullanılmaktadır. Ceza hukuku bakımından iş kazası kavramı ile ifade edilmek istenen salt kaza kavramından farklı olup çalışmanın beşinci bölümünde inceleneceği üzere genelde öldürme ve yaralama suçlarına vücut vermektedir.

B. Çalışan Kavramı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3/1-b maddesi uyarınca çalışan, “*Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*” anlamına gelmektedir. Kanunun 2/1 hükmü ise, “*Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren*

¹⁶⁷ “...Bilindiği üzere, failin iradesi kasten işlenen suçlarda neticeye, taksirli suçlarda ise harekete yöneliktir. Gerek kanun tarafından konulan, gerekse ortak deneyimler ürünü olan kurallara iradi olarak riayetsizlik suretiyle dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranıldığı takdirde, birtakım zararlı neticelerin doğabileceği öngörülebiliyorsa taksir söz konusu olacaktır. Yapılan hareketin neticesi ortak tecrübeye göre öngörüleliyorsa ve hukuken de böyle bir yükümlülük getirilmemişse, taksirli hareketten söz edilemeyecek, ‘kaza’ ya da ‘tesadüf’ olarak adlandırılan bu hâl nedeniyle cezai sorumluluk gündeme gelmeyecektir. Ancak uygulamada ‘trafik kazası’ ya da ‘iş kazası’ olarak adlandırılan olaylardaki ‘kaza’ tabirinin cezai sorumluluğun gündeme gelmeyeceği ‘kaza’ ya da ‘tesadüf’ hâlleriyle bir ilgisinin olmadığı da gözden uzak tutulmamalıdır...”, YCGK 14.03.2019, E. 2017/12-451, K. 2019/211, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 16.08.2020).

vekillerine, *çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır*” düzenlemesini içermektedir.¹⁶⁸

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işçi veya benzer bir başka kavram yerine çalışan kavramını kullanmıştır.¹⁶⁹ Çalışan kavramının kullanılmasında ise işverenin kamu hukuku ya da özel hukuk tüzel kişisi olmasına, çalıştırılmanın şeklinde ve çalışanın statüsüne göre bir ayırım yapılmamıştır. Kanundaki çalışan kavramının, İş Kanununun 2/1 hükmünde tanımlanan *işçiyi*, İş Kanununun kapsamında olmasa da TBK 393 ve devamında düzenlenen *hizmet sözleşmesine göre çalışan işçiyi*, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 2/1-B hükmünde tanımlanan *gemi adamını*, 5953 sayılı Basın İş Kanununun 1/2 hükmünde tanımlanan *gazeteciyi* kapsadığı görülmektedir.¹⁷⁰

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun çalışan kavramıyla getirdiği asıl yenilik ise kamu görevlilerini kapsamına almasıdır. Anayasa 128/1’de “*Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür*” hükmü yer almakta olup bu kamu görevlilerinin kimler olduğu 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda açıklığa kavuşturulmuştur.¹⁷¹ Anılan kanunun 4/1 hükmünde, kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler tarafından yürütüleceği belirtilmiş olup aynı kanunun 5.

¹⁶⁸ Bununla birlikte, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2/2 hükmünde, söz konusu kanunun uygulanmayacağı faaliyetler ve kişiler sınırlı olarak sayılmıştır.

¹⁶⁹ **Demir**, İş Hukuku Uygulaması, 203.

¹⁷⁰ **Demircioğlu/Kaplan**, 21-22. **Özdemir**, 106.

¹⁷¹ 1982 Anayasasının 128. maddesinin, hangi görevlerin memurlar ve kamu görevlileri eliyle görüleceğini net olarak açıklamadığı eleştirisi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 44.

maddesine göre, kanun kapsamındaki kurumlar 4/1 hükmünde belirtilen bu dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramayacaklardır.¹⁷²

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, yukarıda belirtilen kamu görevlileri hakkında uygulanacağı gibi, 2/2 hükmünde kapsam dışı bırakılmayan diğer kamu görevlileri, örneğin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa ve 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununa göre çalışan kimselere de uygulanacaktır.¹⁷³

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki çalışan kavramına çırak ve stajyerler de girmektedir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 3/1-b hükmüne göre aday çırak, “Çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişiyi, çırak ise, “Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişiyi” ifade etmektedir.¹⁷⁴

Mesleki Eğitim Kanununda stajyer kavramı tanımlanmasa da stajdan ne anlaşılacağı açıklanmıştır. Anılan kanunun 3/1-r hükmüne göre staj, “Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmayı” ifade

¹⁷² DMK 4/C hükmü, 696 sayılı KHK’nın 17. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış olup geçici personel statüsü “Sözleşmeli personel” başlıklı 4/B hükmünün içerisine eklenmiştir. Buna karşın, 4. maddenin diğer kısımlarında bahsedilen “Dört istihdam şekli” ve “Geçici personel” kavramları değiştirilmemiştir.

¹⁷³ **Sümer**, 55.

¹⁷⁴ Çıraklar ve çıraklık mevzuatına dair detaylı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, 46. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 27-28. **Demir**, İş Hukuku Uygulaması, 46 vd. **Demircioğlu**, İş Yasası, 9-11. **Keser**, 21 vd.

etmektedir. Stajyer ise bu tanımdan hareketle, işyerinde staj faaliyeti çerçevesinde pratik bilgisini geliştirmek amacıyla çalışan kişi olarak tanımlanabilir.¹⁷⁵ Stajyerlik ilişkisi, iş ilişkisi ya da çıraklık ilişkisinden farklılık göstermektedir. Stajyerlik, stajyerin geçiminin sağlanmasını amaçlamadığından iş ilişkisinden, bir meslek öğrenip işçi konumuna geçilmesinin değil mevcut bilgi ve tecrübenin artırılmasını amaçladığından çıraklık ilişkisinden ayrılır.¹⁷⁶

6331 sayılı kanunun bazı hükümlerinin, örneğin, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirilme süreleri konusundaki 6/1-a hükmünün çırak ve stajyerler dikkate alınmaksızın hesaplanacağı belirtilmekteyse de genel olarak belirlenen kapsamın sınırlarının oldukça geniş olduğu söylenebilir. Öğretide bir görüş de, AB'nin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesine de uygun şekilde kamu sektörünün kapsama alınmasının isabetli olduğunu belirtmiştir.¹⁷⁷ Buna karşılık bir başka görüş ise,

¹⁷⁵ *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 28. *Sümer*, 56. *Demir*, İş Hukuku Uygulaması, 48. *Yamakoğlu*, 59. “...Ölenin, sanık Alper’in işlettiği güvenlik kamerası işi yapan işletmede stajını yaptığı ve akabinde çırak olarak çalışmaya devam ettiği, olay günü ölenin sanık Alper ile birlikte Meram Toprak Sanayi Anonim Şirketi binasına gittikleri, burada ölenin güvenlik kamerası kablolarını takmak üzere çatıya çıktığı, çatıdaki eternetin kırılması üzerine çatıdan beton zemine düşerek hayatını kaybettiği olayda; gerçekleşen neticenin sanık tarafından öngörüldüğü söylenemeyeceğinden mahkemece ‘sanığın stajını yeni bitirmiş iş tecrübesi olmayan çırağı olan müteveffa Volkan’ı gerekli önlem ve tedbirleri almaksızın fabrikanın çatı katında çalıştırdığı ve bu sebeple çırağı müteveffa Volkan’ın bir iş kazası geçirebileceğini öngörmesine rağmen kazanın meydana gelmeyeceğini düşünerek hareket ettiği’ gerekçeleriyle bilinçli taksir koşullarının oluşmamasına rağmen sanık hakkında, TCK’nın 22/3. maddesi hükümlerinin uygulanması suretiyle fazla cezaya hükmolunması...”, Y12CD, 16.01.2019, E. 2017/5239, K. 2019/732, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 16.08.2020).

¹⁷⁶ *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 49.

¹⁷⁷ *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 370. *Caniklioğlu*, 30. AB’nin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi çalışanı, “Bir işveren tarafından istihdam edilen, stajyer ve çırak dâhil hizmetçiler hariç herkes” şeklinde

İSGK 3/1-b hükmünde yer verilen çalışan kavramının, Türk hukukunda daha çok kamu kesiminde farklı statülere göre iş gören kimselerin bütününe ifade eden bir kavram olarak kullanıldığını, bu nedenle yeni düzenlemenin hukuk tekniği bakımından sakıncalı olduğunu ifade etmektedir.¹⁷⁸ Özdemir ise, konuya iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulama birliği açısından yaklaşmakta, kamu tüzel kişisi olan işverenlerin de özel hukuk kişileriyle aynı hükümlere tabi tutulmasının, işverenlere uygulanacak yaptırımları farklılaştıracağını savunmaktadır.¹⁷⁹

Görüldüğü üzere çalışan kavramı, işçi ya da memur gibi kavramlara göre daha farklı ve geniş kapsamlıdır. 6331 sayılı kanun da iş kazasının mağdurunu tanımlarken çalışan kavramını esas almaktadır. Tüm bunlardan hareketle, çalışmanın dördüncü bölümünde bahsedilecek idari yaptırımların ve beşinci bölümde bahsedilecek ceza yaptırımlarının uygulanmasına esas olan olaylarda biz de daha dar kapsamlı işçi kavramını değil çalışan kavramını kullanacağız.

açıklamaktadır. Yönergedeki tanımlara dair detaylı bilgi için bkz. **Blanpain**, European Labour Law, 810 vd.

¹⁷⁸ **Centel**, Kapsam, 81-82.

¹⁷⁹ **Özdemir**, 107-108.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DENETİMİ¹⁸⁰

İş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanabilmesi yalnızca emredici kurallar ve yaptırımlar öngörmekle mümkün olmaz. Zira kanunlar uygulanmadığı takdirde herhangi bir değer taşımaz. Devlet, bu alanda gerekli denetim mekanizmasını kurmalı ve işletmelidir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki kanunların uygulanması ise iyi işleyen bir teftiş örgütü ile iyi eğitim almış yeterli sayıda denetim elemanının varlığını gerektirmektedir.¹⁸¹ Öğretide de gerek çalışma barışının gerek sosyal devlet ilkesinin hayata geçirilmesi için iş sağlığı ve güvenliği alanında etkili bir denetim mekanizmasının hayati olduğu eskiden beri ifade edilmektedir.¹⁸²

Karşılaştırmalı hukukta da iş sağlığı ve güvenliği alanı, iş hukuku içerisinde zorlayıcı nitelikteki kuralların en çok yer kapladığı alan olarak karşımıza çıkmaktadır. İtalyan Medeni Kanununun 2087. maddesi, Fransız İş Kanunu, İspanyol Anayasasının 40. maddesi ve İngiltere'deki HSWA hükümleri, iş sağlığı ve güvenliği konusunun hemen hiçbir ülkede yalnızca iyi niyet temennileri ifade eden ve bağlayıcı olmayan metinlere bırakılmadığının birer örneği olarak gösterilmektedir.¹⁸³ Avrupa ülkelerinin hemen hepsinde iş sağlığı ve güvenliği konusu, işverenlerin teftişi ve ceza hukuku

¹⁸⁰ Türk hukuku açısından iş sağlığı ve güvenliğinin denetlenmesinin bazen *denetim* bazen de *teftiş* sözcüğü ile ifade edildiği, bu iki sözcüğün ise aynı anlama geldiği görülmektedir. Burada çalışma konusunun bölüm başlığı açısından denetim sözcüğü tercih edilse de alt başlıklar ve metin içerisinde bu iki sözcük birbirinin yerine kullanılacaktır.

¹⁸¹ *Servais*, International Labour Law, 218.

¹⁸² *Süzek*, 880. *Süzek*, Çözüm Önerileri, 310. *Sümer*, 47. *Aydınlı*, 389. *Arıcı*, 87. *Bayram*, 13. *Seratlı*, 201. *Akpınar*, 466

¹⁸³ *Neal*, Working Environment Law, 68.

yaptırımlarıyla desteklenmiş olup ulusal hukuktaki düzenlemeler daha yüksek AB ve ILO standartlarıyla beslenmektedir.

Özel hukuk karakterli borçlar hukuku kurallarının aksine, kamusal niteliği ağır basan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki yükümlülüklerle aykırılık hâlinde idarenin resen denetim yetkisinin bulunacağı kuşkusuzdur.¹⁸⁴ İş sağlığı ve güvenliğinin kamusal nitelikteki yaptırımları da, bu denetim mekanizması olmadan anlam ifade etmemektedir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda maddi ve manevi zarar gören bir kimse Sosyal Güvenlik Kurumunun yardımlarına başvuracaktır. İşveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davasını açma hakkı da saklıdır. Bu hususlar için işyerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetime tâbi tutulmasına gerek yoktur. Oysa kamusal nitelikteki yaptırımların, özellikle idari yaptırımların çoğu kez denetim sürecinin sonunda uygulanması gündeme gelebilecektir. Bu nedenle denetim ve özellikle idari nitelikteki yaptırım, iş sağlığı ve güvenliğinde bir madalyonun iki yüzüne benzetilebilir.

Kamu hukuku karakterli iş sağlığı ve güvenliği yaptırımlarının işyerinde bu konuda yapılacak denetimle yakın ilişkisi nedeniyle ikinci bölüm bu alanda yapılan denetime ayrılmıştır. Bu amaçla ilk önce denetim kavramının ne olduğundan ve uluslararası hukuktaki kaynaklarından bahsedilecek, sonrasında bazı yabancı hukuk sistemlerindeki denetim mekanizmaları hakkında bilgi verilecektir. Son olarak Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği denetiminin hangi kurumlar tarafından, kimler eliyle ve nihayet hangi esaslara dayalı olarak yapıldığı açıklanacaktır.

I. DENETİMİN ULUSLARARASI HUKUKTAKİ KAYNAKLARI

Sözlük anlamı “*Bir görevin yolunda yürütülüp yürütülmediğini anlamak için yapılan araştırma, teftiş, murakabe, kontrol*”¹⁸⁵ olan denetim kavramı iş sağlığı ve

¹⁸⁴ *Doğan Yenisey*, Emredici Yapı, 50.

¹⁸⁵ <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 08.05.2020).

güvenliği alanında ise işyerlerinde doğabilecek tehlikeleri önlemek, ayrıca çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla gerek işyerinin kurulduğu aşamada gerek daha sonrasında belirli dönemlerle ya da şikâyet, iş kazası gibi durumlara bağlı olarak emredici düzenlemelere uyulup uyulmadığının kontrol edilmesi faaliyeti olarak tanımlanabilir.¹⁸⁶

İş sağlığı ve güvenliği denetiminin iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi ve bu alandaki mevzuatın uygulanmasının sağlanması şeklinde ilki temel, ikincisi şekli iki amacının bulunduğu belirtilmektedir.¹⁸⁷ Bize göre bu alanın amaçlarının temel veya şekli bir önem sıralamasına tâbiymiş gibi gösterilmesi yanlış olup, insan hayatının söz konusu olduğu bu alanda mevzuatın uygulanmasının iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltacağı, bunun da işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına riayet edilmesini kuvvetlendireceği düşüncesinden hareket edilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği denetimi birden farklı anlama gelebilir. Örneğin, işyerinde işverenin, çalışanlarının bu yöndeki kurallara uyup uymadığını denetlemesi ve uymayanlara koşulları olduğu takdirde çeşitli disiplin yaptırımları uygulaması söz konusu olabilir. Bu bölümde incelenecek olan denetim ise Devlet tarafından resmi bir teşkilat kurularak işyeri dışından kimseler eliyle gerçekleştirilecek faaliyettir.¹⁸⁸

İş sağlığı ve güvenliği denetimine dair en önemli uluslararası kaynak ILO'nun *81 Sayılı Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Sözleşmesi*'dir.¹⁸⁹ Bunun dışında yine ILO'nun

¹⁸⁶ Benzer tanımlar için bkz. **Bayram**, 72 vd. **Olcay/Parlak**, 84.

¹⁸⁷ **Bayram**, 9.

¹⁸⁸ İş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerine uymayan işçilere karşı işverenin uygulayabileceği disiplin yaptırımları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Kılış**, 159 vd. **Aydın**, 228 vd. **Sarıbay Öztürk**, 220 vd. Kamu görevlilerine uygulanabilecek disiplin yaptırımları için: **Aydın**, 227.

¹⁸⁹ Sözleşmenin onaylanması Türkiye'de 13.12.1950 tarihli ve 5690 sayılı kanunla uygun bulunmuş, uygun bulma kanunu 22.12.1950 tarihli ve 17689 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Sözleşme

129 Sayılı Tarımda İş Denetimi Sözleşmesi bulunmakla beraber ülkemiz anılan sözleşmeyi henüz onaylamamıştır.

81 sayılı Sözleşmenin 1 ve 22. maddeleri uyarınca bu sözleşmeye tabi her Devletin sınaî ve ticari işyerlerinde bir teftiş sistemi kurması gerekmektedir. Bununla birlikte sözleşmenin 2/2 hükmü uyarınca ulusal mevzuatın, maden ve ulaştırma işletmelerini ya da bunların bazı bölümlerini sözleşmenin uygulamasından muaf tutması olanaklıdır.

Sözleşmenin 24. maddesi uyarınca ticari işyerlerinde teftiş sistemi bakımından, sınaî işyerlerine dair sözleşme hükümleri uygulanabildiği ölçüde geçerli olacaktır. Sözleşmenin 3/1-a hükmü de iş teftiş sisteminin vazifeleri arasında “iş emniyeti, işçilerin sağlığı ve refahı” olduğunu açıkça belirtmiştir.

Sözleşmenin gerek iş teftişinin amaçları, gerek iş müfettişlerinin sahip olması gereken özellik ve yetkiler bakımından ayrıntılı düzenlemeler yaptığı görülmektedir. Bu düzenlemelerden konuyla ilgili olanlar Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği denetiminden söz edilirken ayrıca açıklanacaktır. Bu nedenle burada sözleşmenin tüm hükümlerinin detaylı bir incelemesi yapılmayacaktır.

155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesi’nin 9/1 hükmü de bu alandaki denetimin uluslararası hukuktaki bir başka dayanağıdır. Anılan hüküm ile iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı konusundaki düzenlemelerin uygulanmasının uygun ve yeterli bir teftiş mekanizmasıyla teminat altına alınması öngörülmüştür. Avrupa Birliğine üye ülkeler yönünden 89/391 sayılı “İşte İşçilerin Güvenlik ve Sağlığının Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması

Türkiye açısından 05.03.1951 tarihinde yürürlüğe girmiş olup anlatım kolaylığı sağlanması için bundan sonra kısaca “Sözleşme” ya da “81 sayılı ILO sözleşmesi” olarak anılacaktır.

Hakkındaki Direktif” birliğe üye Devletlere iş sağlığı ve güvenliği denetimini yapma görevi yüklemiştir.¹⁹⁰

II. YABANCI ÜLKELERDEKİ DENETİM

A. İngiltere

İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş de dâhil olmak üzere 1974’te yürürlüğe giren “*İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası*” tarafından düzenlenmiş bir sistem mevcuttur. 1975 yılında “*Sağlık ve Güvenlik İdaresi*”¹⁹¹ adıyla Çalışma ve Emeklilik Bakanlığına bağlı olarak kurulan kurumun gerek teftiş gerek diğer konular yönünden yetkili kuruluş olduğu ve yönetim kurulunun Devlet, işçi, işveren temsilcilerinin katılımıyla üç taraflı şekilde oluşturulduğu, üyelerin Çalışma ve Emeklilik Bakanı tarafından işçi ve işveren temsilcilerinin arasından atandığı belirtilmektedir.¹⁹² Kurum bünyesinde 31 Mart 2019 tarihi itibarıyla toplam 1.066 müfettiş olduğu görülmektedir.¹⁹³

Sağlık ve Güvenlik İdaresi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda aksiyon alınmasını gerektirir bir husus tespit ettiğinde üç şekilde hareket edebilmektedir. Rehberlik faaliyetleri yoluyla bu alandaki yükümlülüklerin nasıl yerine getirileceğini yazılı olarak gösterebilmekte ancak bu faaliyetler herhangi bir yaptırıma yol açmamaktadır. İkinci olarak onaylanmış uygulama kodları yoluyla uygulama odaklı bir rehberlik sağlayabilmektedir. Bu uygulama kodlarına aykırılık da tek başına hukuki ya da cezai

¹⁹⁰ Avrupa Birliğinde iş sağlığı ve güvenliğindeki kurumsal yapılanma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.

Piyal, 97 vd. **Baloğlu**, Avrupa Birliği, 31 vd. 89/391 sayılı direktife göre iş sağlığı ve güvenliği denetimi konusunda detaylı bilgi için bkz. **Kabakcı**, 361 vd. **Baloğlu**, Avrupa Birliği, 44 vd.

¹⁹¹ Health and Safety Executive.

¹⁹² **Pitt**, Employment Law, 496. **Demir**, 71.

¹⁹³ <https://www.hse.gov.uk/aboutus/reports/ara-2018-19.pdf>, (Erişim Tarihi: 08.05.2020). Bu sayı 1982 yılında 742, 2006 yılında ise 1.421’dir. Ayrıntı için bkz. **Pitt**, Employment Law, 496.

sorumluluğu gerektirmese de bu aykırılık ceza yargılamasında ilgilinin aleyhine kanıt olabilmektedir.¹⁹⁴ Son olarak HSWA çerçevesinde yönetmelikler hazırlanması önerilebilmekte, bu düzenlemeler ise parlamento tarafından kabul edilmektedir.¹⁹⁵

İngiltere’de HSWA’nın yürürlüğünden önce iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenlemelerde parçalı ve dağınık bir yapının olduğu, yaklaşık 7-8 milyon çalışanın da yasal korumanın kapsamı dışında bulunduğu aktarılmaktadır.¹⁹⁶ HSWA’nın kabulü ile birlikte hem iş sağlığı ve güvenliği konusunda genel bir çerçeve çizilerek koruma şemsiyesi genişletilmiş hem de sosyal tarafların konuya dâhil edilmeleri sağlanmıştır. HSWA ile hem işverenlerin çalışanlarına ve topluma karşı yükümlülükleri hem de çalışanların bu alandaki ödevleri düzenlenmiştir.¹⁹⁷

İngiltere’de birbirine benzeyen işkollarının gruplandırılarak teftiş konusunda ihtisaslaşmanın sağlandığı, bunun yanı sıra coğrafi alan bakımından da ihtisaslaşmanın bulunduğu, müfettişlerin Sağlık ve Güvenlik İdaresi bünyesindeki “*Field Operations Directorate*”¹⁹⁸ bünyesinde faaliyet yürüttüğü, bunun yanında HSWA’nın 18. ve devamındaki maddelerine göre, yerel yönetimlerin de kendilerine bağlı müfettişler eliyle perakende ve toptan satış, restoranlar, otomobil servisleri, büro ve eğlence merkezleri ile otelleri denetlemeye yetkili oldukları belirtilmektedir.¹⁹⁹ HSWA 18/4’deki düzenlemeler, yerel yönetimlerin işyerlerini denetlerken sahip oldukları

¹⁹⁴ **Lewis/Sargeant**, Employment Law, 180-181.

¹⁹⁵ HSWA’nın yürürlüğü döneminde İngiltere’de hazırlanan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hakkında detaylı bilgi için bkz. **Lewis/Sargeant**, Employment Law, 187-191.

¹⁹⁶ **Pitt**, Employment Law, 493.

¹⁹⁷ **Lewis/Sargeant**, Employment Law, 180.

¹⁹⁸ Türkçe’ye “*Saha Operasyonları Müdürlüğü*” olarak çevrilebilir.

¹⁹⁹ **Pitt**, Employment Law, 496. **Bayram**, Değerlendirme, 72. **Demir**, 76. **Olca/Parlak**, 93. Ülkede yerel otoriteler dışında iş sağlığı ve güvenliği alanında yetkili olan kurumların listesi için bkz. <https://www.hse.gov.uk/contact/authority.htm>, (Erişim Tarihi: 08.05.2020).

yetkileri ve sorumlulukları düzenlemekte olup yerel yönetimlerin yetenekli iş müfettişleri yetiştirme ve kaliteli bir denetim yapısı oluşturma gibi sorumluluklar üstlendiği görülmektedir.²⁰⁰

İngiltere'deki iş müfettişlerinin Türkiye'deki iş müfettişlerinin yetkilerine benzer yetkileri bulunmaktadır. Bunlar arasında makul bir vakitte gerekirse polis eşliğinde işyerine girme, rahatsız edilmeden işyerini inceleme, işyerindeki ekipmanları inceleme, işyerindeki hammadde, ürün ve mamullerden örnek alma, soruşturma esnasında bilgi sahibi olanların ifadelerini alma gibi yetkiler vardır.²⁰¹ Ölüm ya da yaralanmaya neden olan iş kazalarında ise çoğunlukla polis ve HSE'nin ortak soruşturma yürüttüğü ifade edilmektedir.²⁰²

İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliği konusundaki teftişin baskıcı bir anlayıştan çok işverenlerin gönüllü katılımına önem veren ve danışmanlık ile rehberlik gibi fonksiyonları ön plana çıkaran bir anlayışa dayandığı, yapılan teftiş sayısının az olduğu ve uygulanan yaptırımların caydırıcı olmaktan uzak olduğu aktarılmaktadır.²⁰³ Bu durum karşısında 2008 yılında yapılan kanun değişikliği ile iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerini ihlâl eden işverenler ve yetkililere daha büyük miktarda para ve hapis cezalarının uygulanması mümkün hâle gelmiştir.²⁰⁴ Yaptırımlar ağırlaştırılmış olsa da denetim sayısının azaltılmasının ve Sağlık ve Güvenlik İdaresinin bütçesinde yapılan kısıntıların, bu yaptırımların caydırıcılığını zedelediği dile getirilmiştir.²⁰⁵

İngiltere'deki teftiş sisteminde müfettişin gerekçesini belirtmek suretiyle sözlü ikaz ya da yaptırım uygulanmasını isteme gibi yetkilerinin olduğu, bu yetkiler arasında

²⁰⁰ **Bayram**, Değerlendirme, 73.

²⁰¹ **Lewis/Surgeant**, Employment Law, 191-192.

²⁰² **Lewis/Surgeant**, Employment Law, 192.

²⁰³ **Pitt**, Employment Law, 496. **Aktaş**, 60-61.

²⁰⁴ **Collins**, Employment Law, 240.

²⁰⁵ **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 407.

işin durdurulmasının da olduğu belirtilmektedir.²⁰⁶ İşverenin mevzuat hükümlerine karşı geldiğini saptayan müfettiş, ona bir ilerleme ihtarında bulunabilmekte, bu ihtar ihlâlî ne olduğu, nasıl giderileceği ve işverene tanınan süreyi de içermektedir.²⁰⁷ Böyle bir ihtarla karşılaşan işverenin HSWA'nın 24. kısmı uyarınca buna karşı iş mahkemesine başvurma hakkı olup mahkemeye başvuru hâlinde ihtar uygulanmamaktadır. Başvuru sonucunda mahkeme ihtarın iptaline, onaylanmasına ya da uygun gördüğü biçimde değiştirilmesine karar verebilmektedir.²⁰⁸ Müfettiş, işyerindeki faaliyetin ciddi yaralanmalara neden olma riski taşıdığını düşünüyorsa işyerindeki faaliyetin durdurulmasını da sağlayabilmekte olup HSWA'nın 22. kısmıyla kendisine tanınan bu yetkiyi kullanırken de yine durdurmaya esas aykırılıkları yazılı olarak belirtmek zorundadır.²⁰⁹ HSWA'nın 22 ila 24. kısımlarındaki düzenlemeler uyarınca, işyerindeki faaliyetin durdurulması hâlinde bu karara karşı iş mahkemesine başvurulması, mahkeme ayrıca hükmetmedikçe kararın icrasını durdurmamaktadır.

İşverenin müfettiş tarafından kendisine yapılan ihtara riayet etmemesi HSWA 33/1-g uyarınca, 12 ayı geçmeyen hapis ya da 20.000 Poundu geçmeyen para cezası veya her iki yaptırımını birlikte gerektirir bir suç olarak düzenlenmiştir.

²⁰⁶ *Aktaş*, 65. İş durdurma yönünden bkz. *Demir*, 76-77.

²⁰⁷ *Pitt*, Employment Law, 497. *Lewis/Sargeant*, Employment Law, 193.

²⁰⁸ *Lewis/Sargeant*, Employment Law, 193. İhtarların HSWA'nın 48. kısmı uyarınca Kraliyete uygulanamamasına karşın, HSE'nin farkındalık ve etik yükseltme amacıyla Kraliyet organlarına da bu ihtarları uygulamayı planlaması hakkında ayrıntı için bkz. *Lewis/Sargeant*, Employment Law, 193-194.

²⁰⁹ *Pitt*, Employment Law, 497.

İngiltere'deki iş sağlığı ve güvenliği yaptırımlarına çalışmanın son bölümünde Türk hukukundaki yaptırımlarla karşılaştırma yapılırken değinilecek olup bu başlık altında yaptırım örneklerinden bahsedilmeyecektir.²¹⁰

B. Amerika Birleşik Devletleri

ABD'de 1970 yılına ait “*Occupational Safety and Health Act*” sonrasında 1971 yılında kurulan “*Occupational Safety and Health Administration*”²¹¹ bu alandaki temel kuruluş olup doğrudan Çalışma Bakanlığına bağlı ve mali açıdan özerktir.²¹² Kurumun üç temel görevi bulunmakta olup bunlar, iş sağlığı ve güvenliği açısından uyulması icap eden standartları tespit etmek, standartlara uyulup uyulmadığını teftiş etmek ve iş sağlığı ve güvenliği alanında rehberlik faaliyetinde bulunmaktır.²¹³

OSHA bünyesinde denetimin öncelikli bir görev olduğu görülmektedir. Kurumun kendi istatistikî verilerine göre 2018 yılında toplam 32.023 teftiş yapılmış olup bunların %56'sı program dışı, bir diğer deyişle şikâyet ya da ölümü veya yaralanmalı iş kazalarına bağlı olarak gerçekleşen teftişlerdir.²¹⁴

İşyerlerinin sağlık ve güvenlik yönünden teftişi müfettişlerce yapılmakta olup bu kimseler kural olarak önceden haber vermeksizin denetim yapmakta, işverene haber

²¹⁰ İngiltere'deki iş teftiş sistemi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Pitt**, Employment Law, 496 vd. **Bakanlık Rehberi**, 63 vd. **Bayram**, 65 vd. **Bayram**, Değerlendirme, 65-74. **Demir**, 70 vd. **Olca/Parlak**, 90 vd.

²¹¹ “*İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi*” olarak Türkçe'ye çevrilebilir. Anlatım kolaylığı sağlaması için bundan sonra kısaca OSHA olarak anılacaktır.

²¹² **Demir**, 52. Kurumun organizasyon şeması için bkz. <https://www.osha.gov/html/OSHAorgchart.pdf>, (Erişim Tarihi: 08.05.2020).

²¹³ **Aktaş**, 52 ve burada anılan yazarlar.

²¹⁴ <https://www.osha.gov/enforcement/2018-enforcement-summary>, (Erişim Tarihi: 08.05.2020).

verilmesi gerektiği takdirde bu haber denetime 24 saatten kısa bir süre kala verilmektedir.²¹⁵

Amerika Birleşik Devletlerinde müfettişlerin yaptıkları denetim sonucunda mevzuata aykırılık ya da ihlâlin varlığını tespit etmeleri hâlinde cezanın miktarının belirlenmesinde takdir yetkisi söz konusu olup uygulanan yaptırımlara karşı “*Occupational Safety and Health Review Commission*” bünyesinde itiraz edilebilmektedir.²¹⁶

C. Almanya

Almanya’da iş sağlığı ve güvenliği konusunda Devlet dışında meslek sandıklarının da önemli bir yere sahip olduğu, her iki mekanizmanın da teftiş yaptığı belirtilmektedir.²¹⁷ Sistem içerisinde federal hükümete bağlı Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı ve bunun altındaki “*Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü*” bulunmakta olup mevzuat açısından da ülkenin federe yapısına bağlı ikili bir durumun olduğu, ülke çapında geçerli olan ve merkezi idare tarafından hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu dışında özerk bölgeler tarafından da kendi sınırları içinde geçerli olan düzenlemelerin yapıldığı aktarılmaktadır.²¹⁸

Almanya’da iş sağlığı ve güvenliği denetimi Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı bünyesindeki müfettişler eliyle yapılmakta, iş teftişinin bilgilendirme ve danışma fonksiyonunun yükselen iş sağlığı ve güvenliği standartlarına bağlı olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte 81 sayılı ILO Sözleşmesine uygun olarak

²¹⁵ **Demir**, 63.

²¹⁶ **Demir**, 55. Türkçeye “*İş Sağlığı ve Güvenliği Gözden Geçirme/Yeniden İnceleme Komisyonu*” olarak çevrilebilir.

²¹⁷ **Bakanlık Rehberi**, 38.

²¹⁸ **Bakanlık Rehberi**, 38-39.

müfettişlerin işverene ihlâlin varlığı hâlinde uyarıda bulunmak, ona süre vermek ya da yaptırım mekanizmasını işletmek konusunda takdir yetkisi olduğu görülmektedir.²¹⁹

Almanya’da iş müfettişleri üç kategoride görev yapmaktadır. İlk grupta alt seviye müfettişler yer alır. Bunlar lise sonrası iki yıllık meslek eğitimi alır ve kontrol görevi ile görevlendirilir. Orta seviye müfettişler mühendis kökenli olup denetim ilke ve kurallarının oluşturulmasında da görev yaparlar. Üst seviye müfettişler ise, orta seviye müfettişler arasından seçilerek büyük ölçekli politikaların oluşturulması sürecinde yer alan müfettişlerdir.²²⁰

Almanya, oluşturduğu mevzuat ve örgütlenme ile iş kazalarını son 10 yılda düşüş eğilimine sokmuştur. Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü tarafından yayımlanan Aralık 2015 tarihli yıllık raporda 2004 yılında 1.088.062 olan iş kazası sayısının 2014 yılında 955.919’a çekildiği açıklanmıştır.²²¹ Buna karşın, son yıllarda iş kaynaklı stresin yapılan çalışmalarda önem kazandığı, 2015 yılında açıklanan iş sağlığı stratejisinin ülkede iş kaynaklı stresi azaltma hususunu temel amaçlarından biri hâline getirdiği görülmektedir.²²²

D. Fransa

Fransa’da iş sağlığı ve güvenliği konusunun, 20. yüzyıla dek kazaları önlemekten ziyade kaza sonrası oluşan zararların tazminine odaklandığı görülmektedir.

²¹⁹ *Aktaş*, 71.

²²⁰ *Bayram*, Değerlendirme, 82.

²²¹ Raporun tamamına erişim için bkz. https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/SuGA/SuGA_node.html, (Erişim Tarihi: 09.05.2020). Almanya’da 1960’dan 2009’a dek beşer yıllık dönemlerle tutulan iş kazası, meslek hastalığı ve işsizlik istatistikleri için bkz. *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 132.

²²² <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/germany-occupational-health-strategy-focuses-on-work-related-stress>, (Erişim Tarihi: 09.05.2020).

Bu alandaki ilk kanuni düzenlemenin ise 9 Nisan 1898 tarihinde yapıldığı, bu düzenleme ile kaza hâlinde işçilerin ispat etmesi gereken hususun, yalnızca kazanın iş esnasında vuku bulmasından ibaret olduğu, buna karşılık kaza sonrası işçilerin talep edebileceği tazminatın ise sağlık sigortası uyarınca önceden belirlenmiş bir miktar ile sınırlı tutulduğu görülmektedir.²²³ Ülkede geçen yüzyıl içerisinde özellikle AB'nin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi ile bu alanda hızlı ve ciddi dönüşümler yaşanmış olup işverenler için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması konusunda detaylı yükümlülükler öngörülmüştür.

Fransa'da iş sağlığı ve güvenliği sistemi içerisinde çok sayıda kurum ve kuruluş bulunmakta olup ana sorumlunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olduğu söylenebilir.²²⁴ Ülkede Avrupa Birliği'nin 89/391 sayılı Çerçeve Direktifini kapsayan kanun seviyesindeki düzenlemenin 2002 yılında güncellendiği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yanında Tarım ve Ulaştırma Bakanlığından iş müfettişlerinin eliyle, ana sorumlu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olacak şekilde denetim gerçekleştirildiği, farklı bakanlıklardan olan müfettişlerin aynı eğitime tabi tutulup aynı haklara ve sorumluluklara sahip olduğu görülmektedir.²²⁵ Ülkede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı “Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi ve Çalışma Şartları Alt Müdürlüğü”nün merkezi düzeyde görevli birim olup bu birimin bölge müdürlükleri şeklinde teşkilatlandığı ve bünyelerindeki iş müfettişleri eliyle teftişlerin yapıldığı belirtilmektedir.²²⁶ Ülkede daha çok küçük işletmelerde teftiş gerçekleştiren iş kontrolörlerinin de denetim sistemi içerisinde rolü mevcuttur.²²⁷

²²³ Ales (ed.), Health and Safety Work, 99.

²²⁴ Bakanlık Rehberi, 105.

²²⁵ Bakanlık Rehberi, 110.

²²⁶ Bakanlık Rehberi, 110.

²²⁷ Ales (ed.), Health and Safety at Work, 119.

Almanya’da olduğu gibi Fransa’da da gürültü, titreşim ve kimyasal maddelerden kaynaklı geleneksel risklerin yanında iş kaynaklı stres ve buna benzer mobbing, rekabet baskısı gibi sorunlara önem verilmeye başlandığı, iş teftişinin danışmanlık ve rehberlik işlevi ile cezalandırıcı yönünün makul bir şekilde dengelenmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır.²²⁸

İş müfettişleri diğer Avrupa ülkelerindekine benzer şekilde işyerine girip incelemelerde bulunma, işveren ve işçilere sorular sorma, işyerinden numune alma gibi yetkilerle donatılmış olup işverenlerin de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerçekleştirdiği faaliyetlere dair belgeleri beş yıl süreyle saklama ve yetkili otoriteler tarafından talep edilmesi hâlinde bu makamlara iletme gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.²²⁹

E. İsviçre

İsviçre, kanunların çalışma hayatı ile ilgili getirdiği düzenlemelerin etkili bir teftiş mekanizması ile izlenip denetlenmesi gerekliliğini oldukça erken bir tarihte fark eden ülkelerdendir. İsviçre’de iş teftişi hususu ilk olarak fabrikalarda yapılan işlerle ilgili 1877 yılında yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur.²³⁰

İsviçre’deki siyasi yapılanma, 26 kantondan oluşan bir konfederasyon şeklindedir. Buna bağlı olarak her kantonun ayrı yasama organı, kolluk kuvveti, mahkemeleri ve Anayasası bulunmaktadır.²³¹ İsviçre’de her kantonun, çalışma hayatına

²²⁸ *Aktaş*, 72-73. Fransa’da iş sağlığı ve güvenliği teftiş sisteminin yapılanmasına dair bilgi için bkz.

Bayram, 65 vd.

²²⁹ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 119.

²³⁰ *Berenstein/Mahon/Dunand*, Labour Law in Switzerland, 56.

²³¹ <https://www.about.ch/administration/index.html>, (Erişim Tarihi: 05.10.2020).

dair koyduğu hükümleri öncelikle denetleme yetkisi bulunmakta olup kantonların her biri çalışma hayatını denetleyecek bir teftiş örgütü kurmak zorundadır.²³²

Federal hükümetin müfettişleri, kanton müfettişleri gibi işletmeleri gezip çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemelere riayet edip etmediklerini denetlemek zorundadır. Buna ilaveten, federal müfettişler gerek kanton müfettişlerine gerek işverenlere ve işçilere danışmanlık ve rehberlik etmekle görevlidirler.²³³

Müfettişler, İsviçre İş Kanununun 45. maddesi uyarınca, teftiş amacıyla işyerinin bulunduğu mülke girmeye ve burada incelemede bulunmaya, işverenleri ve yanlarında tanık olmadan işçileri sorgulamaya yetkilidirler.²³⁴ Kanton müfettişleri bir ihlâl tespit ettiklerinde, İş Kanununun 52. maddesi uyarınca işverene bir ihtarda bulunmakta, bu ihtar gereği yerine getirilmediğinde ise yaptırım sürecini başlatmaktadırlar. İşverenin yasal hükümlerden birini ihlâli tespit edildiğinde bundan doğan cezai sorumluluğu da İş Kanununun 59. maddesinde düzenlenmiştir.²³⁵

F. Avusturya

Avusturya’da çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması ile ilgili gelişmelerin 19. yüzyılın başlarına dek uzanan bir geçmişi olduğu belirtilmekteyse de

²³² **Berenstein/Mahon/Dunand**, Labour Law in Switzerland, 56. Bununla birlikte federal hükümet, kantonların üzerinde gözetim yetkisine sahiptir.

²³³ **Berenstein/Mahon/Dunand**, Labour Law in Switzerland, 56. Federal hükümet müfettişlerinin görevleri arasında, işverenlerin işyerinde uyması gereken önlemleri nasıl alacaklarını göstermek de vardır.

²³⁴ **Berenstein/Mahon/Dunand**, Labour Law in Switzerland, 57.

²³⁵ **Berenstein/Mahon/Dunand**, Labour Law in Switzerland, 57. İsviçre’de iş sağlığı ve güvenliği konulu düzenlemelerin listesi için bkz. https://entsendung.admin.ch/cms/content/recht/arbeitsrecht_en/, (Erişim Tarihi: 05.10.2020).

konunun müstakil bir kanunla ele alınması, 1972 yılında kabul edilen *ArbeitnehmerInnenschutzgesetz* ile mümkün olmuştur.²³⁶

ASchG, Avusturya'nın AB'ye üyeliğinden yaklaşık bir yıl önce 1994 yılında kanunlaşmış olup kanun ile getirilen düzenlemelerin kamu hukuku içerisinde sınıflandırıldığı ve AB'nin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi ile uyum içerisinde olduğu belirtilmektedir.²³⁷

Avusturya'da iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü işverenin üzerinde olup bu yükümlülük Avusturya Medeni Kanununun 1157. maddesinden ve Çalışan Kanununun 18. maddesindeki gözetim yükümlülüğünden gelmektedir. Bu düzenlemelerle getirilen yükümlülükler, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü iş akdinin bir parçası konumuna da getirmekte ve konuyu hem özel hukuk hem de kamu hukukunun konusu yapmaktadır.²³⁸

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uyup uymadığı iş müfettişleri tarafından denetlenmektedir. Avusturya'da iş teftişi, bu amaçla çıkarılan müstakil bir kanun olan *Arbeitsinspektionsgesetz* ile düzenlenmiştir.²³⁹ Avusturya'da iş müfettişliği konusunda ülkenin federe yapısına uygun bir şekilde bölgesel yetkileri olan iş müfettişlikleri ve bunların bağlı olduğu merkezi iş müfettişliği kurumu bulunmakta olup

²³⁶ **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 29. Söz konusu kanun Türkçeye “*Çalışanların Korunması Kanunu*” olarak çevrilebilir. Bundan sonra kanun için Almanca kısaltması olan ASchG kullanılacaktır.

²³⁷ **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 30. Avusturya hukukunda çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla ASchG dışında öngörülen düzenlemeler için bkz. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=AUT&p_classification=14, (Erişim Tarihi: 11.10.2020).

²³⁸ **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 37.

²³⁹ Kanun, Türkçeye “*İş Teftişi Kanunu*” olarak çevrilebilir. Bundan sonra Almanca kısaltması olan ArbIG şeklinde anılacaktır. Kanunun orijinal metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=42243, (Erişim Tarihi: 11.10.2020).

merkezi müfettişlik de alışma Bakanlığına bağlıdır. İnşaat işleri içinse ayrı bir iş müfettişliği bulunmaktadır.²⁴⁰

İş mfettişliklerinin en önemli görevi işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerine uyup uymadığını denetlemek olup işveren ve çalışanlara rehberlik ve danışma yollarıyla yardımcı olmak ve eğitim ya da farkındalık yükseltme gibi faaliyetlerde bulunma görevleri de mevcuttur.²⁴¹

İş mfettişliğini düzenleyen kod kanun olan ArbIG hükümleri uyarınca iş müfettişlerinin başlıca görev ve yetkileri arasında, çalışan ve işverenlere iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularda danışmanlık ve rehberlik sağlamak, tesisleri, inşaat alanlarını ve işyerlerini önceden bildirimde bulunarak ya da bulunmadan herhangi bir vakitte teftiş etmek, işverenlere, temsilcilerine ya da çalışanlara sorular sorarak onların ifadelerine başvurmak, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili belgeleri incelemek, teftişe dair konularda fotoğraf ya da ölçü gibi delil elde etme yöntemlerine başvurmak, işyerinden numune almak ve analiz etmek ile şikyetilerin kimlik bilgilerini gizli tutmak yer almaktadır.²⁴²

İş müfettişleri, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine riayet etmediğini tespit ettikleri takdirde ArbIG ř 9/1 uyarınca yazılı olarak onlara bir süre vererek ihlâlin giderilmesini istemektedirler. Verilen süre içerisinde ihlâl giderilmediği takdirde bu kez ArbIG ř 9/2 uyarınca o bölgenin idaresine bilgi vermektedirler. Müfettiş ciddi bir ihlâl tespit ettiği takdirde ise ArbIG ř 9/3 uyarınca işverene süre vermeden derhal yetkili idari otoriteyi bilgilendirmekle mükelleftir. Çalışanların yaşamı

²⁴⁰ **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 50. ArbIG m. 16

²⁴¹ **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 50-51.

²⁴² Ayrıntı için bkz. ArbIG ř 3-10.

ya da sağlığı yönünden yakın bir tehlikenin varlığı hâlinde müfettişin işin durdurulmasını sağlama yetkisi de bulunmaktadır.²⁴³

İş müfettişliği ASchG § 11 uyarınca idari yaptırım sürecinin kısmi bir parçasıdır. İş müfettişliğinin belirli bir yaptırımın işveren hakkında uygulanmasını isteme ya da verilen kararı temyiz etme yetkisi olmasına karşın işverenin kovuşturulmasını sağlama yetkisi idari yaptırım makamındadır.

G. Macaristan

Macaristan'da iş sağlığı ve güvenliği denetimi konusunda 1 Ocak 2012 tarihine kadar İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Denetim Kurumu adıyla hizmet veren birim, 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren Ulusal İş Kurumu adıyla yeniden yapılandırılmış ve bu kurum içerisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü kurularak esas sorumlu makam hâline getirilmiştir.²⁴⁴ Mdrlğn görev ve yetkileri 323/2011 sayılı hükümet kararnamesiyle düzenlenmiştir. Ülkede 1989'a dek hüküm süren sosyalist rejimin sona ermesiyle iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısında ciddi bir azalma görüldüğü ancak bunun nedeninin o dönem hâkim olan ağır sanayi faaliyetlerinin azalması ve yüksek seyreden işsizlik oranları olduğu belirtilmektedir.²⁴⁵

Macaristan'da iş sağlığı ve güvenliği denetiminin hangi hususları içereceği ise İş Güvenliği Kanununun 81 ila 86. maddeleri arasında düzenlenmektedir. Kanunun 81/4 hükmü uyarınca iş sağlığı ve güvenliği denetimi, işçi ve işverenlerin yükümlülüklerine uyup uymadıklarının izlenmesi, işyeri ve iş ekipmanları hakkında geçerli olan güvenlik

²⁴³ **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 52.

²⁴⁴ **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 175. Ülkede madencilik alanında denetim yetkisi, ayrı bir kurum olan Macaristan Maden ve Jeoloji Ofisi tarafından 1993 tarihli Maden Kanunu uyarınca kullanılmaktadır.

²⁴⁵ **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 152. Ülkede 1998 yılında 28.688 olan iş kazası sayısı 2011 yılında 17.295'e düşmüştür.

kurallarının uygulanması, iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirilmesi, soruşturulması ve kaydı hususlarını içermektedir.

İş müfettişleri teftiş faaliyetlerini gerçekleştirirken önemli yetkilerle donatılmışlardır. Konuyu düzenleyen İş Güvenliği Kanununun 84. maddesine göre müfettişler, bütün işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili soruşturmalar yapmaya, işverenlere bu konudaki yükümlülüklerine uymaları konusunda talimat vermeye ve tespit ettikleri eksiklikleri belirleyecekleri mehil sonuna dek gidermeye zorlamaya, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin ciddi şekilde ihlâl edildiği hâllerde işçileri çalışmaktan alıkoymaya, hayati tehlike yaratan faaliyetleri ya da çalışma ekipmanlarını kullanmayı yasaklamaya, tehlikeli maddelerin kullanımını önlemeye ve gerektiğinde ilgililerin ifadesine ve polisin yardımına başvurmaya yetkilidirler.

III. TÜRK HUKUKUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DENETİMİ

A. Tarihçe

Türk hukukunda işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği teftişi bakımından güncel adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının önemli bir rol üstlendiği görülmektedir. İleride bahsedeceğimiz gibi bazı işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetiminde farklı kurumlara görev verilse de bu konuda Çalışma Bakanlığının esas sorumlu ve yetkili olduğu söylenebilir.

Temelleri 17 Şubat – 4 Mart 1923 tarihleri arasında İzmir’de yapılan İktisat Kongresine dayanan iş teftiş sisteminde 3008 sayılı mülga İş Kanununun 91. maddesinin başlangıç noktasını oluşturduğu söylenebilir. Anılan hükümle Devlete çalışma yaşamına ilişkin kurallara uyulup uyulmadığını denetleme görevi verilmiş, o dönemki adıyla İktisat Bakanlığına bağlı bir “İş Dairesi” kurularak iş müfettişliğinin ilk

teşkilatlanması oluşturulmuştur.²⁴⁶ 1945 yılında Çalışma Bakanlığının kurulmasıyla birlikte 1946 da yılında iş müfettişleri anılan bakanlığın bölge müdürlüklerine bağlanmıştır.²⁴⁷

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişler, 1963 yılına kadar bu alanda teknik personel bulunmamasından dolayı işin yürütümü ile ilgili diğer konularda görevli olan müfettişlerce yapılmış, ancak 1963'te yürürlüğe konan 174 sayılı kanun ile birlikte İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı iş sağlığı ve güvenliği müfettişlerinin görevlendirilmesi olanaklı hâle gelmiştir.²⁴⁸

1979 yılında çıkarılan *İş Teftişi Tüzüğü* ile birlikte o dönemki adıyla “*Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu*” resmi olarak kurulmuştur. Kurul, sırasıyla 184 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve sonrasında 3146 sayılı kanun ile düzenlenen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının teşkilatlanmasında anılan kanunun 13. maddesindeki denetim birimleri arasında sayılmıştır.²⁴⁹ Devam eden süreçte 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye İş Kurumu bünyesindeki teftiş kurulu ve müfettişleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bünyesindeki iş teftiş kuruluna katılmışlardır.²⁵⁰

²⁴⁶ <https://ailevecalisma.gov.tr/rbtb/contents/baskanlik/tarihce/>, (Erişim Tarihi: 09.05.2020).

²⁴⁷ **Bayram**, 31.

²⁴⁸ **Süzek**, İş Güvenliği, 80. **Demir**, 194 vd. **Aktaş**, 95. 174 sayılı kanun, 19.02.1963 tarihli ve 11338 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

²⁴⁹ Tam adı “*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 184 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun*” olan bu kanun 18.01.1985 tarihli ve 18639 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

²⁵⁰ Tam adı “*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname*” olan bu düzenleme 02.11.2011 tarihli ve 28103 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede

Son olarak 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4. maddesi ile 3146 sayılı kanunun adı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanun olarak değiştirilmiş, bakanlık bünyesindeki iş teftiş kuruluna dair hükümler ilga edilmiştir.²⁵¹ Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçiş ile birlikte 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi yayımlanmış, bu kararnamenin 65. maddesiyle, yeni adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının teşkilatlanması düzenlenmiştir. Kararnamenin 67/1-j hükmüyle iş teftiş kurulu başkanlığı yeni adıyla *Rehberlik ve Teftiş Kurulu* olarak söz konusu Bakanlığa bağlı bir şekilde teşkilatlandırılmış, kararnamenin 78. maddesiyle de Bakanlığın görev alanına giren konularla ilgili teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmekle görevlendirilmiştir.²⁵² Buradan hareketle eski adıyla İş Teftiş Kurulunun görev yetkilerinin yeni adıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına verildiği söylenebilir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının kurularak önceki ismiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bağımsız ve ayrı bir bakanlık olmaktan çıkarılması iş teftiş sistemi açısından isabetsiz olmuştur. Yukarıda verilen yabancı ülke iş teftiş sistemi örneklerinde denetim örgütü çalışma hayatı ile ilgili ihtisas bakanlığı olan ayrı bir bakanlık bünyesinde teşkilatlandırılmıştır. SGK'nın 2018 yılı istatistiklerine göre ülkemizde söz konusu yıl itibarıyla 22.072.840 aktif çalışan sigortalı

yayımlanarak yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir. İş teftiş sisteminin tarihçesi hakkında ayrıntı için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 83 vd. **Arıcı**, 88 vd. **Demir**, 94 vd.

²⁵¹ Tam adı “*Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*” olan düzenleme 09.07.2018 tarihli ve 30473 sayılı (3. Mükerrer) Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Kanun hükmünde kararnamenin 232. maddesinde farklı maddeler yönünden farklı yürürlük tarihleri öngörülmüştür.

²⁵² 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 10.07.2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

olduğu göz önüne alındığında, bunlardan 6331 sayılı kanun kapsamında olan işyerlerinde çalışanların tümünün etkin bir teftiş şemsiyesi altında toplanması, görevleri münhasıran çalışma hayatı ile ilgili olan bir bakanlığın varlığını gerektirmektedir.²⁵³ Aşağıda bahsedileceği üzere bakanlıkların birleştirilmesinden önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak görev yapan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, bakanlıkların birleştirilmesinden sonra aldığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı adıyla yeni birtakım görevler de üstlenmiştir. Bu görevler arasında eski kurulun görevleri arasında bulunmayan ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin 78/1 hükmünde sayılan sosyal hizmet ve yardım kuruluşlarının teftişi ve izlenmesi de yer almaktadır. İş teftişi konusunda yetişmiş insan gücünün zaten az olduğu ülkemizde, teftiş kurulunun bütçesi ve idari yapısı ile güçlendirilmesi yerine zayıflatılmasının uzun vadede teftiştten beklenen etkinliğe ve verime ulaşılmasını engellemesi son derece olasıdır.

B. Denetimin Hukuki Dayanakları

Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği denetiminin dayanakları mevzuatta farklı kanun hükümlerinde mevcuttur. Bunlardan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 24. maddesi uyarınca, söz konusu kanun hükümlerinin tatbikinin izlenmesi ve denetiminin iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık görevlilerince yapılması esastır.²⁵⁴ Söz konusu hükmün devamındaki düzenlemeye göre, teftişle ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanununun 92., 93., 96., 97. ve 107. maddeleri uygulanacaktır. İSGK 24/3'te askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen

²⁵³ http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (Erişim Tarihi: 12.05.2020).

²⁵⁴ Anlatım kolaylığı açısından buradan itibaren Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kısaca “*Bakanlık*” olarak anılacaktır.

işyerlerinin denetimi hakkındaki işlemlerin Milli Savunma Bakanlığı ve Bakanlıkça hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.²⁵⁵

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2/1 hükmü uyarınca, anılan kanun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, söz konusu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konuları ayırt edilmeksizin uygulanacağından gerek 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna göre çalışan gemi adamları ve gazeteciler, gerek kamu idareleri ve kamu kurumlarında çalışan kamu görevlileri yönünden Bakanlık iş müfettişleri yetkili hâle gelmiştir.²⁵⁶

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 24. maddesiyle atıf yapılan İş Kanununun ilgili hükümlerinde genel olarak müfettişler tarafından yapılacak denetimin esasları, müfettişlerin yetki ve sorumlulukları ile teftişe dair düzenlemelere aykırılık hâlinde uygulanacak idari para cezalarına yer verilmiştir. Bu hükümlere, ileride teftiş süreci açıklanırken değinilecektir.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu 43/1 ile Bakanlık iş müfettişlerine Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki eğitim kurumlarının haricinde kamu ve özel kurum ve kuruluşlarında yapılan aday çırak, çırak ve kalfaların eğitimiyle alakalı işletmelerde, iş ortamı, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlık şartları yönünden teftiş yetkisinin verildiği, düzenlenen raporların bir suretinin Milli Eğitim Bakanlığına, bir suretinin ise

²⁵⁵ Bu hükmeye dayanarak “*Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik*” hazırlanmış ve 16.08.2013 tarihli, 28737 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak söz konusu tarihte yürürlüğe girmiştir. İşbu yönetmelikten ilerleyen başlıklar altında ayrıntısıyla bahsedilecektir.

²⁵⁶ *Aydınlı*, 390-391.

gereği için işletmenin bulunduğu il valiliğine gönderileceğinin belirtildiği görülmektedir.²⁵⁷

700 sayılı KHK'nın 145. maddesiyle yapılan değişiklikten önce İş Kanununun 92/1 hükmünde Bakanlığın hazırlayacağı iş teftişi tüzüğü ile iş hayatının teftişi hususunun düzenleneceği belirtilmişti.²⁵⁸ Bu dönemde söz konusu tüzük hazırlanıp yürürlüğe konmadığından 1979 yılına ait İş Teftişi Tüzüğü uygulanmaktaydı. Son anılan KHK ile yapılan değişiklikle İş Kanunu 92/1 uyarınca Bakanlıkça çıkarılacak tüzük ifadesi, Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelik şeklinde değiştirilmiş ancak bu yönetmelik de henüz hazırlanmamıştır. Dolayısıyla 1979 yılında çıkarılan İş Teftişi Tüzüğü, 6331 sayılı kanun uyarınca yapılacak iş sağlığı ve güvenliği teftişinin esasları ile iş müfettişlerinin hak, yetki ve sorumlulukları konusunda uygulamaya kaynaklık etmeye devam etmektedir.

Bakanlık bünyesindeki Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının kendi teşkilatı ve işleyişini ele alan düzenleme ise *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği* olup 2018 yılındaki teşkilat değişikliğine rağmen henüz yeni bir yönetmelik hazırlanıp yürürlüğe konmadığından, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı döneminde çıkarılan bu yönetmelik hâlen geçerliliğini korumaktadır.

C. Denetim Örgütü

Çalışma hayatı gibi Devletin aktif rol alıp müdahale etmesi gereken sosyal bir alanda yalnızca mevzuat hazırlanması, bu mevzuatın standartları ne ölçüde yüksek

²⁵⁷ 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 05.06.1986 tarihinde TBMM'de kabul edilip 19.06.1986 tarihli ve 19139 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 43. maddesi yönünden yayımı tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.

²⁵⁸ İş Teftişi Tüzüğü'nün düzenlemelerine dair detaylı bilgi için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 83 vd.

olursa olsun ihlâllerin önlenmesi için yeterli değildir.²⁵⁹ Bu yüzden mâli açıdan güçlü ve otonom bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumunun oluşturularak müfettişlerin bu bağımsız kurum bünyesinde görev alması gerektiği uzun süre önce ifade edilmiştir.²⁶⁰ Çalışma hayatının denetiminin tek elden yapılması gerekliliği de yine haklı olarak dile belirtilmektedir.²⁶¹

Ülkemizde henüz bağımsız bir iş sağlığı ve güvenliği teşkilatı yoktur. Denetim faaliyetleri, İş Teftişi Tüzüğü'nün 3. maddesi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 8. maddesi uyarınca yeni adıyla Rehberlik ve Teftiş Kurulu tarafından yürütülmektedir.²⁶² Tüzüğü'nün 3/2 hükmü uyarınca, kurul doğrudan Bakanlığa bağlı olup bir başkanla iş başmüfettişleri ve ihtiyaca yetecek sayıda iş müfettişleri ile yardımcılarında oluşmaktadır. Tüzüğü'nün 27/1-2 hükümleri uyarınca, müfettişlerin yurdun her yerinde görev yapması esas olsa da kurul başkanının önerisi ve bakanın onayıyla iş hacmi ve yoğunluğu dikkate alınarak iş teftiş grup başkanlıkları oluşturulmuştur.²⁶³

Tüzüğü'nün 3. ve Yönetmeliğinin 5 ila 7. maddelerinde Kurulun teşkilatlanmasının düzenlendiği görülmektedir. Bu hükümlere göre kurulun merkezi Ankara'dır. Kurul

²⁵⁹ **Laçiner**, 63. Ülkemizdeki iş denetim örgütünün tarihine dair detaylı bilgi için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 79 vd. **Arıcı**, 88 vd.

²⁶⁰ **Süzek**, Çözüm Önerileri, 308.

²⁶¹ **Süzek**, İş Güvenliği, 111. **Serath**, 199.

²⁶² Anlatım kolaylığı sağlaması için bu bölümde bundan sonra Rehberlik ve Teftiş Kurulu kısaca “Kurul”, İş Teftişi Tüzüğü ise kısaca “Tüzük” olarak anılacaktır. İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinden ise kısaca “Yönetmelik” olarak bahsedilecektir.

²⁶³ Kurulun, resmi internet adresinde hangi illerde grup başkanlıkları kurulu olduğu konusunda bir bilgi yoktur. Bununla birlikte 2019 yılı itibarıyla Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Adana illerinde grup başkanlıkları olduğu ifade edilmektedir. Bu konuda ayrıntı için bkz. **Aktaş**, 156. İş Teftiş Kurulu dönemindeki grup başkanlıkları konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 85-86. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 145.

başkanının Kurulda en az 10 yıl müfettişlik hizmetinde bulunmuş başmüfettiş olması zorunludur. Ayrıca, Kurul başkanının teklifi ve bakanın onayı ile başkan olma şartını taşıyan kimseler arasında başkan yardımcıları görevlendirilebileceği öngörülmüştür.²⁶⁴ 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin 2 ve 3. maddeleri ile bu kararnameye ekli (I) sayılı cetvel uyarınca Kurul başkanı doğrudan Cumhurbaşkanı kararıyla atanır. Grup başkanlıklarının oluşturulması, bu başkanlıkların hangi illeri kapsayacağı ve başkanlıklarda görevlendirilecek müfettiş sayıları da Kurul başkanının teklifi ve bakanın onayı ile belirlenmektedir. Yönetmeliğin 14. maddesi uyarınca oluşturulan şube müdürlüğü ise bünyesindeki büro personeli ile kurulun evrak ve yazışmalarını yönetmekle görevlendirilmiştir.

Yönetmeliğin 6/4 hükmü uyarınca kurul bünyesinde çalışma gruplarının oluşturulması öngörülmüştür. Bunlar arasında “İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişi Çalışma Grubu” da bulunmaktadır. Yönetmeliğin anılan hükmü, iş mevzuatının iş sağlığı ve güvenliği dışındaki hükümleri bakımından yapılan işin yürütümü denetimi ile iş sağlığı ve güvenliği denetimini birbirinden ayırması açısından isabetlidir.

D. İş Müfettişleri

1. İş Müfettişliğe Atanma

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusundaki başarı, iş güvenliği teşkilatının işleyişinin yanında iş müfettişlerinin bilgi ve yetenekleriyle de doğru

²⁶⁴ Ocak 2021 itibarıyla kurulda 7 tane başkan yardımcısının görevli olduğu, bunların 3 tanesinin iş başmüfettişi unvanlı olduğu görülmektedir. Diğer 4 başkan yardımcısı ise baş denetçi unvanı ile görev yapmaktadır. Kurulun başkanının ise Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçilmeden önce üçlü kararname ile atandığı ve vekâleten sıfatı ile hâlen başkan olarak görev yaptığı görülmektedir. Kaynak: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/06/20150624-22.htm>, (Erişim Tarihi: 09.05.2020).

orantılıdır.²⁶⁵ İş müfettişliğine atanmanın yolu iş müfettiş yardımcılığı kadrosuna atanmaktan geçmektedir. Gerçekten de Tüzüğün 6. maddesi ve Yönetmeliğin 27. maddesi uyarınca iş müfettişliğine müfettiş yardımcılığından geçilmektedir. O hâlde öncelikle müfettiş yardımcılığına girmenin şartlarından bahsetmek, sonrasında iş müfettişliğine atanma şartlarını belirtmek uygun olur.

Tüzüğün 4. ve Yönetmeliğin 16. maddesi müfettiş yardımcılığına giriş için gereken ön şartları ayrıntısıyla belirtmiştir. Müfettiş yardımcısı olabilmek için bu şartları taşımanın yanında yapılacak yazılı ve sözlü giriş sınavında başarılı olmak gerekmektedir. Müfettiş yardımcılığına başvururken ve sonrasında yazılı sınav konuları yönünden *işin yürütülmesi* ile *iş sağlığı ve güvenliği* alanında görev yapacak iş müfettişleri için farklı şartlar belirlendiği görülmektedir. Buna göre işin yürütümü alanında görev yapacaklar için başta hukuk, siyasal bilgiler, iktisat veya Tüzüğün 4/1-b hükmünde sayılan bölümlerden mezun olma şartı aranırken iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapacak kimseler açısından tıp, mimarlık ya da hükümde sayılan mühendislik fakültelerinin birinden mezun olma şartı aranmaktadır.

Müfettiş yardımcıları göreve atandıklarında bir müfettiş yanında çalışmaya başlamaktadırlar. Yönetmeliğin 30. maddesine göre 3 yıl sürecek bu dönem kendi içinde alt dönemlere ayrılır. Müfettiş yardımcıları tek başına teftiş yetkisine sahip olmasa da Tüzüğün 5. maddesi uyarınca, iki senelik hizmet süresini tamamlamaları hâlinde Bakan tarafından teftişe yetkilendirilebilmektedir.²⁶⁶

Müfettişler 3 yıllık hizmet sürelerini tamamlamak ve Tüzüğün 6 ve 7. maddeleri ile Yönetmeliğin 34. ve devamındaki maddelerine göre yapılacak yeterlik sınavında başarı göstermek şartıyla müfettişliğe atanmaktadırlar. Yeterlik sınavı da giriş sınavında olduğu gibi yazılı ve sözlü olmak üzere iki aşamadan oluşmakta, bunun yanında işin

²⁶⁵ **Süzek**, İş Güvenliği, 117.

²⁶⁶ **Süzek**, İş Güvenliği, 120.

yürütümü ve iş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapacak müfettişler için ayrı olacak şekilde düzenlenmektedir. Bu noktada önemle belirtmek gerekir ki iş müfettişliğine atanmak konusunda temel kıstas, görevin gerektirdiği nitelikleri ve yeterliliği taşımak olmalıdır.²⁶⁷

Yönetmeliğin 39. maddesinde, müfettiş yardımcılığı dâhil Kurulda asgari on yıl hizmeti olan müfettişlerin Kurul başkanının önerisi ile başmüfettişliğe atanacağı belirtilmiştir. Yönetmelikte atamanın kim tarafından yapılacağı konusunda açıklık olmasa da uygulamada *gerek iş müfettişlerinin gerek iş başmüfettişlerinin* 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin 2 ve 3. maddelerine dayanılarak Cumhurbaşkanının kararı ile atandığı görülmektedir.²⁶⁸ Söz konusu kararname incelendiğinde, kararnamenin 2 ve 3. maddeleri ile kararnameye ekli (II) sayılı cetvel uyarınca iş müfettişlerinin Cumhurbaşkanı kararı yerine yalnızca Cumhurbaşkanı *onayı* ile atanması gerekse de uygulamada hem iş müfettişleri hem de iş başmüfettişleri Cumhurbaşkanının atama *kararı* ile atanmaktadırlar.

81 sayılı ILO sözleşmesinin 6. maddesi, teftiş personelinin memuriyette istikrarlarının ve hükümet değişikliklerinden etkilenmemelerinin sağlanmasını öngörse de uygulamada bir iş müfettişinin bile Devlet başkanı sıfatını taşıyan ve yürütmenin en üst makamı olan Cumhurbaşkanınca atanması mantıklı görünmemektedir.

İş müfettişlerinin sayısı, teftiş kapasitesi ve verimini doğrudan etkilemektedir. 81 sayılı ILO sözleşmesinin 10. maddesinde de her ülkede yeterli sayıda iş müfettişinin olması gerektiği ifade edilmiştir. ILO tarafından daha sonra sanayileşmekte olan ekonomiler için her 20.000 çalışan başına 1 iş müfettişinin görevlendirilmesi gerektiği

²⁶⁷ **Süzek**, İş Güvenliği, 118.

²⁶⁸ Tam adı “*Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usûllerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*” olan kararname 10.07.2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

değerlendirilmiştir. 2016 verilerine göre Türkiye’de bu oranın 0,92 olduğu görülmektedir.²⁶⁹ Bu oranın hesaplanmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında olan fakat işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bulunmadığı dikkate alındığında müfettiş sayısının yeterli olmadığı açıktır.

2. Statüleri

İş müfettişlerinin teftiş görevlerini layıkıyla ve kendilerini baskı altında hissetmeden yerine getirmelerinin ilk ve en önemli şartı iş güvencesidir.²⁷⁰ Bu durum 81 sayılı ILO sözleşmesinin 6. maddesinde de, müfettişlerin kamu görevlisi olması gerektiği şeklinde belirtilmiştir.

Türk hukukunda iş müfettişleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi devlet memuru sıfatıyla görev yapmaktadır. Görevlerine son verilmesi bakımından anılan kanunun devlet memurlarının görevine son verilmesini düzenleyen hükümlerine tâbi olacakları açıktır.²⁷¹ Bunun yanı sıra Tüzüğün 14. maddesi uyarınca müfettişlere kanunlarda ve tüzükte belirtilenler dışında başka görev verilemez. Yönetmelik de 42. maddesinde, “*Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının teftiş hizmetlerinin gerekleri ile bağdaşmayan sıhhi, ahlaki veya mesleki yetersizlikleri müfettiş raporu, sağlık raporu veya yargı kararı ile tespit edilmedikçe görevden alınamayacağı ve kendi istekleri haricinde idari göreve atanamayacakları*” düzenlemesini getirmiştir.

İş müfettişlerinin aylıkları ve diğer özlük hakları devlet memuru olarak 657 sayılı kanunun 18. maddesi, Tüzüğün 29. ve Yönetmeliğin 72. maddesi uyarınca güvence altına alınmıştır. Müfettişlerin güçlü bir teftiş sisteminin kurulması ve yeterli kalitede insan gücünün temini için parasal açıdan da tatmin edici çalışma koşullarına

²⁶⁹ *Aktaş*, 153-154.

²⁷⁰ Bkz. *Süzek*, İş Güvenliği, 123.

²⁷¹ Bkz. *Süzek*, İş Güvenliği 124-125.

sahip olmaları gerektiği kuşkusuzdur. Bu koşulların tesisi hâlinde yetişmiş iş müfettişlerinin görevde kalmasının sağlanacağı söylenebilir.²⁷²

3. Yetkileri

İş sağlığı ve güvenliği teftişinin etkinliği bu alanda görev yapan müfettişlere tanınan yetkilerle doğrudan bağlantılıdır. İnsan hayatının söz konusu olduğu bu alanda Devlet, mevzuat ile müfettişlere tanıyacağı yetkiler yoluyla emredici kurallara uyulmasını sağlayacaktır. Aksi durumda bu husus çalışanların, daha çok da işverenlerin inisiyatifine bırakılmış olur ve teftiştten istenen sonuç alınamaz.

81 sayılı ILO sözleşmesinin 12. maddesi, iş müfettişlerine tanınması gereken yetkileri belirtmiştir. Bunun yanı sıra Tüzüğün 15. ve Yönetmeliğin 11. maddesinde iş müfettişlerinin yetkileri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Tüzük ve Yönetmeliğin yukarıda zikredilen hükümlerine göre iş müfettişlerinin başlıca yetkileri, işveren ve işçiler dâhil olmak üzere teftişle ilgisi olan kimseleri gerek işyerinde gerek işyeri dışında dinlemek, bu kimselerin imzalı ifadelerini almak, teftiş kapsamındaki işyeri kayıtlarını incelemek, bunlardan bulunduğu yerde incelenmesi mümkün olmayan ve işyerinde bırakıldığı takdirde incelemenin sonucuna etki edecek olanları üzerinde değişiklik yapmadan iade etmek şartıyla geçici olarak almak, işyerinde kullanılan araç, gereç, hammadde, donanım ve benzeri eşyaları inceleyip toz ve benzeri maddelerin örneğini almak olarak sıralanabilir. Çalışmanın hacmi ve inceleme konusunun sınırlanması hususları gereğince burada tüm yetkiler ayrıntısıyla açıklanmayacaktır. Bununla birlikte kamusal nitelikli iş sağlığı ve güvenliği

²⁷² **Süzek**, İş Güvenliği, 122-123. **Süzek**, Çözüm Önerileri, 310. **Seratlı**, 203.

yaptırımlarının uygulanması bakımından önemli olduğu görülen birtakım yetkilerden bahsedilecektir.²⁷³

Tüzüğün 15/F-1 ve Yönetmeliğin 11/1-g hükümleri uyarınca müfettişler çalışanların yaş, cinsiyet ve sağlık durumları konusunda hukuka aykırılık saptamaları hâlinde yetkili mülki amirden bu kimselerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etme yetkisine sahiptirler. Müfettişler bunun yanı sıra Yönetmeliğin 11/1-f maddesi uyarınca, teftiş programlarında bulunmasa bile iş sağlığı ve güvenliği bakımından *yaşamsal* bir tehlike saptamaları hâlinde işyerlerinde Bakanlığa veya bünyesinde bulundukları grup başkanlıklarına haber vererek teftiş yapabileceklerdir.

Yukarıda belirtilen düzenlemeler genel olarak 81 sayılı ILO sözleşmesi ile uyumlu görünmekle beraber teftişin ne zaman yapılacağı ve bu konuda işverene veya işveren vekiline haber verilip verilmeyeceği de üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. 81 sayılı ILO sözleşmesinin 12/1-a hükmü, kimliklerini ibraz eden iş müfettişlerinin teftiş kapsamındaki bir işyerine günün ya da gecenin herhangi bir saatinde serbestçe ve önceden bildirimde bulunmaksızın girebileceklerini düzenlemiştir. Tüzüğün 15/F hükmünde ise, müfettişlerin yetkileri arasında teftişe tabi olan *ya da tabi olduğu kanaatine varılan* işyerlerine ya da *eklentilerine* gündüz ya da *gecenin çalışılan herhangi bir saatinde* işveren veya vekillerine önceden bildirmeden girmek, teftiş görevi gerektiriyorsa, kapalı olan işyerini *yasal bir sakınca olmamak şartıyla* işverene veya vekiline açtırarak gerekli gördüğü incelemeyi yapmak belirtilmiştir.

81 sayılı ILO sözleşmesi ülkemiz tarafından onaylansa ve Anayasanın 90. maddesi uyarınca *kanun hükmü* kazansa da konuyu incelerken Anayasanın diğer hükümleri, TCK ve iş teftişi mevzuatının da dikkate alınması gerekmektedir.

²⁷³ İş müfettişlerinin yetkileri hakkında detaylı bilgi için bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 36-37. *Süzek*, İş Güvenliği, 154-155., 162 vd. *Arıcı*, 99 vd. *Aydın*, 397 vd. *Bayram*, 41 vd. *Sarıbay Öztürk*, 179 vd. *Laçiner*, 66.

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 116/2 hükmünde, açık bir rıza olmadan girilmesi mutad olan işyerleri dışındaki işyerleri ve eklentilerine giren kimsenin mağdurun şikâyeti hâlinde altı aydan bir yıla dek hapis ya da adli para cezası ile cezalandırılacağı öngörülmüştür.

Anayasanın temel hak ve hürriyetlere dair hükümlerinde açıkça *işyeri dokunulmazlığı* kavramının kullanılmadığı görülmektedir. İş Kanunu 92/1 uyarınca iş müfettişleri, “*İşyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93. maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek yetkisine*” sahiptirler. Bununla birlikte Türk Ceza Kanununda belirli şartlarla işyeri dokunulmazlığını ihlâl eyleminin suç olarak tanımlanması ve yaptırıma bağlanması karşısında iş müfettişlerinin işyerine girme yetkilerini ölçsüz bir şekilde kullanmaması gerektiği sonucuna varılmaktadır.²⁷⁴ Kaldı ki Tüzüğün düzenlemesi de çalışılan saatler haricinde yapılacak inceleme için işveren veya vekiline haber verilmesi ve kapalı olan yerler için kanuni bir sakınca olmaması şartını aramaktadır. Tüm bu düzenlemelerden hareketle, iş müfettişlerinin açık bir rızaya ihtiyaç olmadan girilmesi mutad olan işyerleri dışındaki işyerleri ya da kapalı olan işyerleri bakımından hüviyetlerini işveren veya vekiline ibraz etmeleri uygun olacaktır. İşveren veya vekili buna rağmen iş müfettişinin işyerinde inceleme yapmasına olanak sağlamazsa müfettiş, İş Kanunu 97/1 uyarınca kolluğun yardımını talep edecek ve kolluk tarafından teftişin yapılabilmesi için her türlü yardımda bulunulacaktır.

²⁷⁴ 765 sayılı eski TCK döneminde benzer yönde tespit ve değerlendirmeler için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 151-154.

4. Yüklölölükleri

İş müfettişlerine tanınan yetkiler, yüklölölükleri de beraberinde getirmelidir. Aksi hâlde hukukun her alanında olduğu gibi sahip olunan yetkilerin hukuka aykırı şekilde kullanılması söz konusu olabilecektir. Bu düşünceye uygun olarak gerek 81 sayılı ILO sözleşmesi ve İş Kanunu, gerek Tüzük ve Yönetmelik iş müfettişleri için birtakım yüklölölükler belirlemiştir. Bu yüklölölüklerin ihlâli hâlinde müfettişler yönünden aşağıdaki başlık altında belirtilecek hukuki, idari ve cezai sorumluluklar doğabilir.

İş müfettişlerinin yüklölölükleri İş Kanununun 93., İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 24/2., Tüzüğün 16/3., 19., 21., Yönetmeliğin 12. ve 13. maddeleri ile 81 sayılı ILO sözleşmesinin 15. maddesinde düzenlenmiştir. İş müfettişlerinin söz konusu düzenlemelerde yer alan başlıca yüklölölükleri arasında, teftiş sırasında işyerinin normal işleyişini aksatmamak, açıklanması gerekmedikçe işverenin ticari, mesleki ve üretim sırlarını açıklamamak, kendilerine ihbar ve şikâyetle bulunan ya da ifadeleri alınan kimselerin kimlik bilgilerini gizli tutmak bulunmaktadır.²⁷⁵ İş müfettişinin sır saklama yüklölölüğünün yalnızca görev süresi ile sınırlı olmadığı, işveren ya da bilgisine başvuru olan kişinin korunması haklı menfaatinin gerektirdiği süre boyunca devam ettiğinin kabul edilmesi gerekir.²⁷⁶

İş müfettişlerinin yukarıdaki yüklölölüklerinin yanında Tüzük ve Yönetmelikte düzenlenen başladıkları teftiş olabildiğince ara vermeden yapmak, bağlı oldukları yetkili makamdan aksi yönde emir almadıkça işi bırakmamak ve başkasına devretmemek, müfettişlik görevinin gereği olan dürüstlük, tarafsızlık, bağımsızlık ilkeleri içinde hareket etmek, kendilerine, eşlerine, üçüncü derece dâhil kan ve kayın hısımlarına ait veya bunların yönetimi altındaki veyahut sayılan kişilerin ortağı

²⁷⁵ Bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 167 vd.

²⁷⁶ Bkz. 81 sayılı Sözleşmenin 15/b hükmü.

oldukları işyerlerinde teftiş yapamamak gibi yükümlülükleri de mevcuttur. Tüm bu düzenlemelerin temelde 81 sayılı ILO sözleşmesi ile uyumlu olduğu söylenebilir.²⁷⁷

5. Sorumlulukları

İş müfettişleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca kamu görevlileri olduklarından hukuki, idari ve cezai sorumlulukları da bu hukuki statülerine bağlıdır.

İş müfettişleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 11. ve devamındaki maddeleri uyarınca amirleri tarafından verilen görevleri yerine getirme sorumluluğu altındadır. İlaveten anılan kanunun 124 ila 145. maddeleri arasındaki disiplin sorumluluğu hükümleri iş müfettişleri için geçerli olacak, söz konusu hükümlerde belirtilen disiplin suçlarının işlenmesi hâlinde uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve nihayet devlet memurluğundan çıkarma cezası şeklindeki disiplin yaptırımlarının uygulanması mümkün olabilecektir.²⁷⁸

İş müfettişlerinin hukuki, diğer deyişle tazminat sorumluluğu bakımından Anayasa ve DMK dikkate alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır. Anayasa 129/5'te *“Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir”* hükmü, DMK 13/1'de buna benzer olarak *“Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. Ancak, Devlet dairelerine tevdi veya bu dairelerce tahsil veya muhafaza edilen para ve para hükmündeki değerli kâğıtların ilgili personel tarafından zimmete geçirilmesi halinde, zimmete geçirilen miktar, cezai takibat sonucu*

²⁷⁷ Bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 122-123.

²⁷⁸ İş müfettişlerinin disiplin sorumluluğu ve haklarında uygulanabilecek yaptırımlar konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Aydın**, 402 vd.

beklenmeden Hazine tarafından hak sahibine ödenir. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır” düzenlemesi yer almaktadır.

Yönetmeliğin 42/3 hükmü yukarıdaki kanuni düzenlemeleri somutlaştırmıştır. Hükme göre “Müfettişler kesinleşmiş yargı kararı veya disiplin soruşturmasıyla ortaya konulmuş delil karartma ve saptırma fiilleri olmadıkça, gerçekleştirdikleri teftiş, denetim, inceleme ve soruşturmalar nedeniyle yapmış oldukları işlemlerden ve sonucunda tanzim etmiş oldukları raporlardan veya kanunla verilen yetkilerini kullanmalarından dolayı sorumlu tutulamazlar. Kanaatleri veya aldıkları tedbirler nedeniyle açılacak özel hukuk davalarında husumet, Bakanlığa tevcih edilir”.

Tüm bu düzenlemelerin yukarıda söz edilen ve ILO sözleşmesinde de vurgulanan müfettişlik güvencesini sağladığı söylenebilir. Bu düzenlemelere göre müfettişlerin görevlerini yerine getirirken işledikleri kusur sebebiyle işveren ya da üçüncü kişilerin tazminat talebi öncelikle Bakanlığa yöneltilecek, Bakanlık yargı kararıyla tazminattan yükümlü tutulduğu takdirde ödediği tazminatı iş müfettişine rücu edebilecektir.²⁷⁹

İş müfettişlerinin cezai sorumluluğu yönünden, kamu görevlisi –özelde devlet memuru- olmaları hasebiyle 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun 3/1-d hükmü dikkate alınarak işlem yapılması gerekir. Bu hükme ve kanunun kapsamını belirleyen 1 ve 2. maddelerine göre, iş müfettişlerinin görevleri sebebiyle işledikleri iddia edilen suçlardan dolayı kanunda belirtilen istisnalar saklı kalmak şartıyla müfettişin bağlı olduğu Bakanlığın en üst idari amiri olan Bakan tarafından soruşturma izni verilmesi gerekmektedir. Yukarıda söz edilen Yönetmeliğin 42/3 hükmü ile iş müfettişlerine getirilen güvencenin kanun değil yönetmelikle öngörülmesi nedeniyle müfettişlerin cezai sorumluluğunu ortadan kaldırmadığı

²⁷⁹ Bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 169-170.

kuşkusuzdur.²⁸⁰ Bu itibarla iş müfettişleri gerek Türk Ceza Kanununda gerek diğer kanunlarda öngörülen suçlardan dolayı soruşturulabilecek, ayrıca yalnız kamu görevlisinin işleyebileceği TCK 250'deki irtikâp, 252'deki rüşvet, 257'deki görevi kötüye kullanma, 258'deki göreve ilişkin sırrın açıklanması, 279'deki kamu görevlisinin suçu bildirmemesi suçu ile 281'deki suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirme gibi suçların faili olabilecektir.²⁸¹

E. Denetim Süreci

1. İş Müfettişlerinin Denetimi

a. Denetim Türleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 24/2'nin son cümlesi iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyerlerinde yapılacak denetimin esaslarının Bakanlıkça düzenleneceğini belirtmiştir. Bu konuda Yönetmeliğin 43. ve devamındaki maddeleri ile Tüzüğün 17., 18 ve 22. maddelerinde ayrıntılı düzenlemeler mevcuttur. Esasen denetim sürecine dâhil bazı hususlar yukarıda müfettişlerin yetkileri ve yükümlülükleri bahsinde ele alındığı için burada denetim türlerine dair diğer konular açıklanacaktır.

Tüzüğün 17. ve Yönetmeliğin 43. maddelerine göre teftiş uygulamaları *iş teftişi* ve *idari teftiş* olarak ikiye ayrılmaktadır. Çalışma konusu iş teftişi, özelde de iş sağlığı

²⁸⁰ Aynı yönde bir görüş için bkz. *Aydınlı*, 407.

²⁸¹ Çalışma, iş sağlığı ve güvenliği alanında işveren ve işveren vekili aleyhine uygulanabilecek kamusal yaptırımları konu edindiğinden iş müfettişlerinin cezai sorumluluğu konusunda burada ayrıntılı bilgi verilmeyecektir. Yukarıda bahsedilen suç tipleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Aydınlı*, 407 vd. *Yaşar-Gökcan-Artuç*, 7533 vd., 7617 vd., 7751 vd., 7912 vd., 8298 vd., 8334 vd.

ve güvenliği ile ilgili olan teftiş olduğundan idari teftişe dair düzenlemeler incelenmeyecektir.²⁸²

İş teftişi, Tüzük ve Yönetmelik hükümlerine göre işin yürütümü için ayrı iş sağlığı ve güvenliği için ayrı olacak şekilde *yıllık* olarak planlanır. Planlama “*Genel Çalışma Planı*” adı verilen ve her yılın Aralık ayı içerisinde Bakan onayı alınarak uygulamaya konan belge üzerinden yürütülür.

Tüzüğün 17. maddesi aynı işyerinde hem işin yürütülmesi yönünden hem de iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapılacaksa bunların aynı zamanda yapılmasının esas olduğunu, teftişin işin ve işyerinin niteliğine göre *etkili sonuç sağlayacak zamanlarda* yapılacağını, teftişin *olanaklar ölçüsünde kısa aralıklarla* yapılacağını düzenlemiştir.²⁸³ Hüküm, teftiş edilecek işyerlerinin belirlenmesinde ise *müfettiş sayısı, denetlenecek işyeri sayısı ve büyüklükleri, işçi sayıları, işyerlerinin grup başkanlıklarına uzaklıkları ve işyerlerinden gelen şikâyetler ile iş kazalarının gerçekleşme yoğunluğunun* göz önünde bulundurulacağını belirtmektedir. 81 sayılı ILO sözleşmesinin 16. maddesinde ise, işyerlerinin kanun hükümlerinin uygulanmasını sağlayacak sıklıkta ve itinalı bir şekilde teftiş edilmesi gerektiği belirtilmekte ancak bu konuda somut bir aralıktan söz edilmemektedir.

Tüzüğün 17/son hükmüne göre, işçilerin sağlık ve güvenliği bakımından tehlike arz eden ya da ağır ve tehlikeli işlerin görüldüğü veya iş güvenliği mevzuatına aykırı davranışların alışkanlık niteliği kazandığı işyerlerinin teftişinin kısa aralıklarla yapılması gerekir. Ancak bütün bu düzenlemeler işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği

²⁸² İdari teftiş, Bakanlığın merkez, taşra, yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşlarının iş ve işlemleri ile performanslarının denetimi olup buna dair hükümler Yönetmeliğin 48. ve devamındaki maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

²⁸³ Bu hüküm ile işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sürekliliğinin sağlanmasının amaçlandığı görüşü için bkz. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 379.

teftişinin sıklığı ve yoğunluğu konusunda idareye takdir ve değerlendirme yetkisi tanımaktadır.²⁸⁴

İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği teftişi Yönetmeliğin 44. maddesine göre *programlı teftiş* ile *program dışı teftiş* olarak iki farklı türde gerçekleştirilmektedir. Programlı teftiş, yukarıda bahsedilen genel faaliyet programı çerçevesinde planlanan ve iş yaşamındaki problemlerin değerlendirilmesi ve öncelik sırasına konması ile yapılan teftişken, *inceleme* adı da verilen *program dışı teftiş*, istek üzerine ya da Kurula iletilen belgelerden teftişe uygun görülenlerin denetim programına alınmasıyla gerçekleştirilen teftiş olarak adlandırılmaktadır. Bunun yanında öğretide *önel teftişi* olarak belirtilen ve yapılan bir teftiş sonucunda işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksikliklerin giderilmesi için tanınan sürenin sonunda gerçekleştirilen bir teftiş türü daha mevcuttur.²⁸⁵ Önel teftişinden burada değil aşağıda teftiş sonucunda işverene önel verilmesinden bahsedilirken değinileceği için burada yalnızca programlı ve program dışı teftiş açıklanacaktır.

Programlı teftiş yıllık olarak planlanmakta ve gerçekleştirilmektedir.²⁸⁶ Programlı teftiş kendi içerisinde *ilk teftiş* adı verilen işyerlerinin faaliyete geçmesinden sonra yapılan ve bütün araç-gereçler ile üretim yöntemlerinin ve ham ya da işlenmiş maddelerinin incelendiği teftiş ile *dönemsel teftiş* adı verilen, genel plana göre periyodik olarak yapılan teftiş olarak ikiye ayrılmaktadır.²⁸⁷

²⁸⁴ İş müfettişlerine, programlarındaki teftişleri yerine getirmek şartıyla, zaman buldukları ölçüde işyerlerini resen denetleyebilme imkânı tanınması gerektiği görüşü için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 127.

²⁸⁵ **Süzek**, İş Güvenliği, 135. **Arıcı**, 94. İşyerinde meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığı üzerine gerçekleşen denetimi de denetim türleri sınıflandırmasına dâhil eden görüş için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 133. Konunun 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu dönemindeki ayrıntıları için bkz. *Anılan yazar*, İş Güvenliği, 135 vd.

²⁸⁶ **Sümer**, 49.

²⁸⁷ **Süzek**, İş Güvenliği, 133-134. **Bayram**, 72-73.

İnceleme teftişi ise, çalışma hayatı ile ilgili talep, ihbar veya şikâyet üzerine, iş kazası ve meslek hastalığı meydana geldiğinde, buna dair Kurula intikal ettirilen evrakların teftişi gerektirdiği kanaatine varılması durumunda yapılan teftiş olarak tanımlanabilir.²⁸⁸ Bu noktada belirtmek gerekir ki 81 sayılı sözleşmenin 15. maddesinin C bendi ve İş Teftişi Tüzüğü'nün 19. maddesi uyarınca, iş müfettişlerinin açıklanmasında görevin ifası yönünden zorunluluk bulunmadıkça kendilerine yapılan şikâyetlerin sahiplerini işveren veya işveren vekiline açıklamama yükümlülüğü söz konusudur.²⁸⁹

İş müfettişlerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili şikâyetleri titiz bir şekilde değerlendirmesi gerekir. Bu konuda yalnız soyut bir şüpheyi içeren ya da müfettişlerin daha önce tespit ettiği olgularla bariz bir çelişki içerisinde olan şikâyetlerin işleme konmayabileceği haklı olarak ifade edilmektedir.²⁹⁰ Şikâyet ve ihbar üzerine yapılan değerlendirmede teftiş yapılmasına gerek olmadığı kararı verilirse Yönetmeliğin 55/4 hükmü uyarınca *değerlendirme raporu* adı verilen bir raporun hazırlanması ile yetinilmektedir. Bununla birlikte şikâyet ve ihbarın o işyerinde çalışan kişi dışında bir başkası, hatta sendikalar tarafından da yapılabileceği, bunun üzerine gerçekleştirilen denetimlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması bakımından kritik bir rolü olduğu, bu yolla müfettiş sayısının yetersizliğinden kaynaklı dezavantajların giderilebileceği öteden beri ifade edilmektedir.²⁹¹ İş kazası veya meslek hastalığı üzerine gerçekleştirilecek teftişin ise, sosyal sigorta yardımları konusunda görevli olan Sosyal Güvenlik Kurumuna da bilgi verilerek eşgüdüm hâlinde gerçekleştirilmesi

²⁸⁸ **Sümer**, 49. **Bayram**, 74.

²⁸⁹ Bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 143.

²⁹⁰ **Süzek**, İş Güvenliği, 143.

²⁹¹ **Süzek**, İş Güvenliği, 142. Şikâyet veya ihbar usulü konusunda ayrıntı için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 142 vd. **Sarıbay Öztürk**, 168 vd.

gerektiği belirtilmektedir.²⁹² Bu yolla iş kazası veya meslek hastalığının sebeplerinin araştırılması konusunda zaman ve emek kaybı önlenebilecektir.

Bakanlığın 2018 yılı teftiş istatistiklerine bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerçekleştirilen teftiş sayısının 12.649 olarak belirlendiği, bu sayının işin yürütümü yönünden yapılan 6.303 teftişin iki katından daha fazla olduğu, iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişlerin 3.355'inin program dışı, 9.294'ünün ise programlı teftiş olduğu, bu teftişler sonucunda toplamda 1.062.130 işçi ile 1.483 çırak ve 6.043 stajyere ulaşıldığı görülmektedir.²⁹³ Teftiş sayılarında göze çarpan durum, teftiş sonucunda ulaşılan işçi, çırak ve stajyerlerin sayısına yer verilmiş, ancak kamu görevlilerine değinilmemiş olmasıdır. Oysa 6331 sayılı kanunun 2/1 hükmü uyarınca söz konusu kanun kamu ve özel sektördeki tüm işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri, işveren vekillerine, çırak ve stajyer de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet alanlarına bakılmadan, İSGK 2/2'deki istisnalar hariç uygulanacaktır. Görüldüğü gibi, hükümde işçi ifadesi yerine çalışan kavramı kullanılmıştır. *Çalışan* ise aynı kanunun 3/1-b hükmü uyarınca *kendi özel kanunlarındaki statüye bakılmaksızın* kamu veya özel işyerlerinde çalıştırılan kimseyi ifade etmektedir. Bu düzenlemelerden hareketle iş sağlığı ve güvenliği teftişinin İSGK 24/1 de dikkate alınarak kamu görevlilerini kapsar şekilde yapılması gerektiği açık olmakla birlikte bugüne kadar kamu görevlilerini de kapsayan herhangi bir istatistik yayımlanmamıştır. Konu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığından 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca elektronik ortamda ve yazılı olarak sorulduğunda ise, kamuya ait işyerlerinde yapılan teftişlerde 2019 yılında toplam 40.587 çalışana ulaşıldığı yanıtı alınmıştır. Bu sayının yeterli olmadığı açıktır.

²⁹² *Sümer*, 49.

²⁹³ <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/faaliyetler/denetim-faaliyetleri/>, (Erişim Tarihi: 10.05.2020).

Kurulun 2018 yılı teftişlerine dair yayımladığı rapor incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda program dışı gerçekleştirilen 3.355 teftişin 2.949 tanesinin talebe bağlı olarak yapıldığı, bunlardan yalnızca 116 tanesinin iş kazası üzerine gerçekleştirildiği görülmektedir. Ülkemizde ölümlü, uzuv kayıplı ya da ciddi yaralanma doğuran iş kazalarının sayısının bu kadar az olmadığı düşünüldüğünde bu sayının da yeterli olmadığı açıktır.

b. İşveren ve Diğer Kimselerin Yükümlülükleri

İş müfettişlerine işyerlerinde yapacakları iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinde gerekli yetkinin tanınması, teftiştten istenen sonucun alınması konusunda tek başına yeterli değildir. Buna ek olarak gerek teftişe tâbi olanların gerek üçüncü kişilerin çeşitli yükümlülükler altına sokularak teftişin yapılmasını engellemelerinin önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu düşünce İş Kanunu, Tüzük ve Yönetmelik hükümlerinde de karşılığını bulmuştur. İş Kanunu 92/2 uyarınca *“Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdür”*. Tüzüğün 25/2 hükmü de benzer şekilde işveren, işveren vekilleri, işçiler ve diğer ilgililerin iş müfettişlerinin görevlerini yapabilmeleri için onlara gerekli kolaylığı göstermek ve müfettişin istemlerini gecikmeksizin yerine getirmek zorunda olduklarını düzenlemiştir.²⁹⁴ Benzer bir düzenleme Yönetmelik 15/2’de tekrarlanmıştır.

İş müfettişleri, teftiş esnasında işveren ya da üçüncü kişiler tarafından çeşitli gerekçelerle engellenmek istenebilir. Bu ihtimale karşı İş Kanunu 97/1 ile Tüzüğün 26.

²⁹⁴ Bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 171.

maddesi, iş müfettişlerinin görevlerinin gereğini yapabilmeleri için en yakın güvenlik makam ve memurlarının yardımını isteyebileceği ve güvenlik güçlerinin iş müfettişlerine her türlü yardımda bulunmakla yükümlü olduklarını düzenlemiştir.²⁹⁵ Tüzük uyarınca iş müfettişlerinin talebi karşısında kolluk kuvvetlerinin yardım yükümlülüğünün kapsamına iş müfettişlerinin girmesine izin verilmeyen işyerlerine girmesinin sağlanması da dâhildir. Yukarıda iş müfettişlerinin yetkileri hususunda yapılan açıklamalar ve bu hükümler bir arada değerlendirildiğinde iş müfettişinin öncelikle kimliğini ibraz ederek işverene veya vekiline kendisini tanıtması, işyerine girmesine izin verilmediği takdirde kolluğun yardımını talep edip kolluk vasıtasıyla işyerinde teftişi gerçekleştirmesi uygun olur.

İş Kanunu 107/son, iş müfettişlerinin teftiş faaliyetlerinin yerine getirilmesine mani olan kişilere fiil bir suça karşılık gelmediği takdirde idari para cezası yaptırımının uygulanmasını öngörmüştür. Bu konu dördüncü bölümde idari para cezası başlığı altında ayrıntılı olarak incelenecektir.

c. İş Müfettişinin İşverene Önel Vermesi veya Yaptırım Sürecini Başlatması

İş müfettişlerinin teftiş sonucunda hazırlayacakları raporlar, üçüncü bölümde açıklanacak kamusal nitelikteki yaptırımların başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Söz konusu raporlar Tüzüğün 22. ve Yönetmeliğin 47. maddesinde düzenlenmiştir.

Yönetmelik 47/1 uyarınca *programlı teftiş raporu*, programlı teftişler kapsamında gerçekleştirilen denetimlere binaen hazırlanan rapor, *inceleme raporu* ise programlı teftiş haricinde iş mevzuatı ile ilgili işyerlerinde yapılan denetimler sonucunda düzenlenen rapor olarak tanımlanmıştır. Yönetmeliğin 47/3-4 hükümlerinde iki ayrı rapor türü daha tanımlanmıştır. Bunlardan *araştırma raporu*, gerek programlı

²⁹⁵ İş Kanununda *zabıta* kuvveti ifadesi kullanılsa da bununla anlatılmak istenenin *kolluk* kuvvetleri olduğu görüşü için bkz. *Aydınlı*, 394.

gerek program dışı teftişler sırasında lüzum görülmesi durumunda belirli bir sektör ya da alanın problemlerinin tespiti amacıyla ya da Kurul başkanının gerek gördüğü diğer konularda onun talimatıyla gerçekleştirilen araştırma faaliyetleri sonucunda düzenlenen rapor olarak tanımlanmıştır. *İdari tedbir raporu* ise denetim esnasında işyerinde işin durdurulmasına gerek görülmesi durumunda söz konusu işlemin üzerinden yürütüldüğü rapor olarak tanımlanmaktadır. İdari tedbir raporu konusuna işin durdurulması konusu açıklanırken değinilecektir.

81 sayılı ILO sözleşmesi 17/1'e göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak eksikliklerin ya da mevzuata aykırılık oluşturan hâllerin tespiti durumunda yaptırım sürecini başlatmak esastır. Ancak aynı hükmün devamında iç hukuk tarafından bu durumda hemen yaptırım sürecini başlatmak yerine işverene eksikliğin giderilmesi ya da aykırılığın düzeltilmesi için süre verilmesinin öngörülebileceği belirtilmiştir. Sözleşmenin 17/2 hükmünde ise, iç hukuk tarafından böyle bir imkânın tanındığı hâllerde yaptırım sürecini başlatmak veya ihtarda bulunmanın müfettişin takdir yetkisinde olacağı düzenlenmiştir.

Tüzüğün 22/3-4 hükümleri, 81 sayılı sözleşmenin 17. maddesinde yer alan düzenlemenin iç hukuktaki karşılığını oluşturmaktadır. Tüzüğün ilgili hükümlerine göre, işyerinde denetim sırasında belirlenen noksan ve ihlâllerden denetim süresinde ikmal edilebilecek olanlar bu süre içinde tamamlattırılacak, bu durum teftiş raporunda da belirtilecektir. Ayrıca ikmal için işverene önel verilmesi mecburi olmayan ve hemen tamamlanmaması iş sağlığı ve güvenliği bakımından *yakın bir tehlike arz etmeyen* hâllerde müfettişçe işverene *uygun bir önel verilebileceği* hüküm altına alınmıştır. Görüldüğü üzere, müfettişin Tüzük ya da Yönetmelikten kaynaklanan önel verme zorunluluğu yoktur.²⁹⁶ Bu düzenlemenin 81 sayılı sözleşmeye uygun olduğu görülmekle beraber, müfettişin vereceği önelin eksikliğin giderilmesi için gereken süreden az ya da

²⁹⁶ *Demir*, İş Hukuku Uygulaması, 234.

fazla olmaması gerektiği, son olarak bu takdir yetkisinin kullanımında işverenin genel olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine riayet isteği, kusur derecesi ve daha önce teftiş yapılmışsa bu teftişlerin sonuçlarının dikkate alınması gerektiği söylenebilir.²⁹⁷

İşverene iş müfettişi tarafından önel tanınan hâllerde işverenin önel bitimine dek eksiklikleri gidermesi ve ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne başvurarak işyerinin yeniden denetlenmesini sağlaması gerekmektedir. Söz konusu önel sonunda işverenin daha önce tespit edilen eksiklikleri giderip gidermediğini tespit etmek için yapılan denetime *önel denetimi* adı verilmektedir.²⁹⁸

Yönetmeliğin 58. maddesine dayanılarak Bakanlık tarafından çıkarılan 2015/4 sayılı genelgenin ekindeki *İş Teftiş Rehberi*'nde²⁹⁹ teftiş esnasında saptanan aykırılıkların işverene verilecek süre içinde giderileceğine müfettişçe kanaat getirilmesi hâlinde işverene bu konuda süre verileceği ve bu durumun işverene tebliğ edilerek teftişe ara verileceği belirtilmektedir. Öğretide *teftişe ara verme* ile *işverene önel verme* kavramlarının farklı olduğu, teftişe ara verme hâlinde ara sonunda devam edilen teftişin ilkinin devamı niteliğinde olduğu, müfettişlerin teftiş planladıkları zamanda bitirebilmek için ara süresini kısa tuttuğu, bu durumun hemen ya da kısa sürede giderilmesi mümkün olmayan eksikliklerin tamamlanmasını zorlaştırdığı ifade edilmektedir.³⁰⁰

Belirtmek gerekir ki, 81 sayılı sözleşmenin kullandığı kavramlar ya da Tüzükte kullanılan ifade biçimi yerine söz konusu düzenlemelerin altındaki amaç dikkate alınmalıdır. Zira Bakanlığın Rehberi, kanun hükmü hâline gelen 81 sayılı sözleşme, Tüzük ve Yönetmelikle değil normlar hiyerarşisi açısından bunların altında yer alan

²⁹⁷ Benzer yöndeki görüşler için bkz. *Süzek*, 885. *Sümer*, 50. *Bayram*, 241.

²⁹⁸ *Sümer*, 50.

²⁹⁹ Anlatım kolaylığı açısından bundan sonra kısaca "*Rehber*" olarak anılacaktır.

³⁰⁰ *Sarıbay Öztürk*, 184-185.

genelgeyle getirilmiştir.³⁰¹ Ayrıca genelge ekindeki Rehber, Kurulun kendi iç işleyişini ilgilendirmektedir. Önel verme hâlinde iki ayrı teftişin yapılacağı, ara verme hâlinde ise tek bir teftişin söz konusu olacağı hususları da yine Bakanlık ve Kurulun kendi iç işleyişi içinde değerlendirilmelidir. Bu düzenlemelerle amaçlanan, müfettişin yukarıda açıklanan hususlara uygun olarak takdir yetkisini kullanıp işverene işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği eksikliklerini giderme imkânını tanınmasıdır. Bu takdir yetkisi kullanılırken çalışanların yaşam hakkı ve vücut bütünlükleri ön planda olacak ancak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine iyi niyetle uymaya çalışan işverenlerin genel olarak bunu sağlasa da küçük çaplı eksiklikleri sebebiyle derhâl yaptırımla karşılaşması önlenerek kurallara uymaya teşvik edilmeleri sağlanacaktır. Düzeltilmesi görece uzun süreler alacak eksiklikler için işverene süre tanındığı takdirde, işverenler nasıl olsa süre tanınacağı düşüncesinden hareketle daha önemli nitelikteki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almaktan kaçınabilirler.³⁰² Oysaki süre verme uygulamasında amaç işvereni önlem almaya yönlendirmek olmalıdır. Söz konusu düzenlemeler bu doğrultuda yorumlanırsa, ister önel tanıma ister teftişe ara verme olarak isimlendirilsin işverene tanınacak imkânın yasal sınırlar içerisinde müfettişin takdirine bırakılması, fakat takdirin işverenleri tedbir almaya özendirecek şekilde kullanılması gerektiği açıktır. Kaldı ki Bakanlığın Rehberinde de önce işverene süre verileceği daha sonra bunun işverene tebliğ edilerek teftişe ara verileceğinden bahsedilmekte ve kavram konusunda bir birlik olmadığı görülmektedir.

Sözleşme ve Tüzüğün hükümlerine karşın uygulamada Kurul tarafından süre vermenin bir kural hâline getirildiği, konunun işveren kuruluşları ile yapılan toplantılarda da açıkça dile getirildiği, bu yolla özellikle aşağıda incelenecek idari yaptırım mekanizmasının işlevinin zayıflatıldığı ve işverenlere iş sağlığı ve güvenliği

³⁰¹ Bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 302.

³⁰² Bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 300-301.

önlemlerini almama konusunda alan yaratıldığı haklı olarak belirtilmektedir.³⁰³ Tüzükle açıkça müfettişe verilen bir yetkinin Bakanlığın genelge niteliği taşıyan ve normlar hiyerarşisinin daha alt basamağında olan bir düzenlemesinin ekindeki Rehberle onun elinden alınması, ne 81 sayılı sözleşme ve 6331 sayılı kanunla ne de iş sağlığı ve güvenliğinin birinci bölümde açıklanan Anayasal dayanakları ile bağdaşmaktadır. Bu nedenle müfettişlerin işverene önel verme konusunda genelge ile bağlanamayacakları, kanun ve Tüzük hükümleri uyarınca takdir yetkilerini hukuka uygun olarak kullanabilecekleri açıktır.³⁰⁴

İş müfettişi işverene önel tanımaksızın hareket ederse veya tanınan önel sonunda yapılan denetimlerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ihlallerin giderilmediği tespit edilirse yaptırımların uygulanma süreci başlayacaktır. Bu noktada hemen belirtmek gerekir ki işverenlere önel verildiği takdirde, bu önel sadece bir kez tanınmalıdır. Aksini kabul önel verilmesinin altındaki amaca ters düşecek ve işverenlerin gereken önlemleri almamasına neden olabilir.³⁰⁵

Tüzüğün 22/5 hükmü uyarınca müfettiş tarafından hazırlanan raporlar yetkili Kurul başkanlığına, buradan da Bakanlığın taşradaki hizmetlerini yürüten Çalışma ve İş kurumu İl Müdürlüğüne gönderilecek, ihlalleri tespit edilen işveren ve işveren vekilleri hakkında yaptırım uygulanması için süreç geciktirilmeksizin başlatılacaktır.³⁰⁶

³⁰³ *Aktaş*, 146 vd.

³⁰⁴ Öğretide de iş müfettişlerinin işverene genel olarak önel vermesini zorunlu kılan herhangi bir tüzük ve kanun hükmü olmadığı isabetle belirtilmektedir. Söz konusu değerlendirme için bkz. *Demir*, İşverenin Sorumluluğu, 700.

³⁰⁵ Bkz. *Süzek*, İş Güvenliği, 311-312.

³⁰⁶ İş müfettişlerinin, işveren ya da işveren vekilleri hakkında cezai yaptırım uygulanması gerektiğini belirten raporunu bağlı olduğu Kurul başkanlığına sunmasının onun yönünden yeterli olduğu, hiyerarşik kontrol sonucunda Cumhuriyet savcılığına başvurma yükümlülüğünün üst idari makama ait olduğu görüşü için bkz. *Süzek*, İş Güvenliği, 320.

Raporlarda mevzuata aykırı yönlerin tespiti hâlinde ise, raporların işleme konmayacağı ve bu durumun gerekçesi de belirtilerek Kurula bildirileceği Tüzüğün 22/6 hükmünde belirtilmiştir. Öğretide Tüzüğün 22/6 hükmünden hareketle, idareye verilen yetkinin keyfi bir biçimde kullanılamayacağı, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuatın öngördüğü yükümlülüklerin ihlâl edildiğinin müfettişçe tespiti hâlinde artık yaptırım sürecinin başlatılması gerektiği haklı bir biçimde belirtilmektedir.³⁰⁷

İş müfettişlerinin işverene önel vermedikleri hâllerde ise, müfettiş tarafından yapılan tespit sonucu ihlâlin gerçekleştiği ve daha sonra söz konusu ihlâlin giderilmesinin de işveren aleyhine uygulanacak yaptırımlara engel olmayacağı kabul edilmektedir.³⁰⁸

F. İş Müfettişleri ve Denetim Sistemi ile İlgili Bazı Tespit ve Öneriler

İş sağlığı ve güvenliği standardı ile bilincinin yükseltilmesi Devletin bu konudaki kamusal yaptırımlarının uygulanma gücüne, bu da söz konusu yaptırımların uygulanma gerekliliğini tespit edecek teftiş sisteminin etkinliğine bağlıdır. Bu nedenle çalışmamızda Türkiye’de Bakanlık bünyesinde gerçekleşen iş sağlığı ve güvenliği teftişine dair bazı tespit ve önerilere yer vermeyi uygun gördük.

³⁰⁷ **Süzek**, İş Güvenliği, 317-318.

³⁰⁸ “...1475 sayılı Kanun’da işyerinde yapılan teftiş sırasında tespit dilen noksanlıkların giderilmesi için işverene süre verilmesini öngören herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İş Teftiş Tüzüğü’nün 22. maddesinin 3. fıkrasında ‘Tamamlanması için mevzuatça önel verilmesi zorunlu bulunmadığı halde ve derhal tamamlanması işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından yakın bir tehlike göstermeyen eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için müfettişçe uygun bir önel verilebilir’ denilmekle birlikte olayımızda böyle bir önel de verilmemiştir. Bu sebeple işverene yüklenen suçlar, müfettiş tarafından mahallinde yapılan tespitle oluşmuştur. Tespit edilen eksikliklerin sonradan giderilmiş olması da suçun oluşmasını etkilemez...”, Y9CD, 03.05.1990, E. 1990/1329, K. 1990/1783. Karar için bkz. **Egemen/Temiz**, 409-410.

Bu bağlamda dikkat çeken ilk durum, teftiş faaliyetlerinin kamu görevlilerini kapsar şekilde yürütüldüğüne dair istatistikî verilerin yayımlanmamış olmasıdır. 6331 sayılı kanunda, kamu işverenlerinin de Bakanlık bünyesindeki iş müfettişleri tarafından denetleneceğine dair düzenleme yer almasına karşın bu konuda herhangi bir veriye rastlanmaması, kamu kesiminde yeterli teftiş faaliyetinde bulunulmadığı şüphesini doğurarak olası bir soruna işaret etmektedir. Zira 6331 sayılı kanunun yürürlüğü ile beraber kaydedilen en önemli gelişmelerden biri, yalnızca bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan *işçilerin* değil kamu ve özel sektördeki tüm çalışanların çalıştıkları işyerlerinin faaliyet konularına bakılmaksızın koruma kapsamına alınmasıdır.³⁰⁹

İkinci olarak, teftiş sırasında işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksikliklerini gidermesi için önel verme uygulamasının müfettişlerin takdirinden çıkarıldığı ve önel vermenin kural hâline getirildiği görülmektedir. 81 sayılı sözleşme ve Tüzük hükümleri müfettişe kanuni sınırlar içerisinde hukuka uygun kullanılacak bir takdir yetkisi tanısa da Kurulun tam tersi yönde bir uygulamayla ile müfettişlere takdir yetkisini kullandırmaması kabul edilebilir değildir. Önel vermenin kural hâline getirilmesinin iş teftiş sistemi ile ilgili önemli sorunlardan biri olduğu ve yaptırım mekanizmasının caydırıcılığına zarar verdiği bizce de haklı olarak belirtilmektedir.³¹⁰

Bu bağlamda daha önce de belirttiğimiz gibi, işverenin işyerinde yakın tarihte ölümlü ya da ciddi yaralanmaya yol açan iş kazası veya meslek hastalığı olup olmadığı, teftişte saptanan ihlallerdeki kusur derecesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasının alışkanlık hâline getirilip getirilmediği ve işyerindeki iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin önerilerinin dikkate alınıp alınmadığı gibi ölçütler çerçevesinde değerlendirme yapılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği denetiminde amacın işvereni

³⁰⁹ *Akı*, 6-7. *Kılıkçı*, 90 vd.

³¹⁰ *Aktaş*, 150. Geçmiş yıllarda da önel vermenin idari nitelikteki düzenleyici işlemlerle kural hâline getirilmesi konusundaki eleştiriler için bkz. *Süzek*, İş Güvenliği, 306-307.

cezalandırmak değil iş güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlamak olduğu hatırlandığında neden söz konusu kıstasların esas alınması gerektiği daha iyi anlaşılacaktır.³¹¹

İş müfettişlerinin işverene önel tanıma konusundaki takdir yetkileri bir yana nitelikleri ve yetiştirilmeleri konusunda da yanlış politikaların güdüldüğü endişeyle belirtilmektedir. Yukarıda açıklandığı üzere iş müfettişleri, müfettiş yardımcısı olarak mesleğe atanmalarından yaptıkları görevin konusuna kadar *işin yürütümü* ve *iş sağlığı ve güvenliği* şeklinde farklı iki gruba ayrılmaktadır. Bakanlık tarafından hazırlanan yeni bir yönetmelik taslağı ile gerek müfettiş yardımcılığına girişteki gerek müfettişlik sınavlarındaki ayırma son verilmesinin ve tek bir sınav yapılmasının planlandığı belirtilmektedir. Bu düzenlemenin, işyerindeki ekipmanlar ve araç-gereçler konusunda yeterli bilgiye sahip olmayan kimselerin ileride teknik yönü ağır basan iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinde görev almasına, giderek teftişlerden istenen sonucun alınamamasına sebep olması güçlü bir olasılıktır.³¹²

İş müfettişlerinin sayısı da teftiş sisteminden istenen verimin alınmasında önemli bir etkidir. 2020 yılı iş müfettişi sayısı Bakanlıktan bireysel olarak sorulduğunda 372 müfettişin işin yürütümü, 569 müfettişin çalışanların sağlık ve güvenliğiyle ilgili konularda görevli olduğu, toplam 941 iş müfettişi bulunduğu bilgisi edinilmiştir.³¹³ Ülkemizdeki sigortalı sayısının büyük bir kısmının İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsamında olduğu düşünüldüğünde müfettiş sayısının yeterli olduğu söylenemez. Söz konusu kanunun yürürlüğü ile birlikte teftişi gereken işyerleri arasına kamu işverenlerinin işyerlerinin de girdiği düşünüldüğünde iş müfettişi sayısının eskiye oranla

³¹¹ Bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 306.

³¹² Düzenleme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Şakar**, 706-707.

³¹³ 2020 yılı itibarıyla iş müfettişi sayısı Bakanlığın kurumsal internet sitesinde ya da Bakanlık tarafından yayımlanan herhangi bir kamuya açık belgede yer almamaktadır.

daha da fazla olması gerektiği açıktır. Müfettiş yardımcılarının kural olarak tek başına teftiş yetkisinin bulunmaması da göz önüne alınarak kısa aralıklarla ve çok sayıda müfettiş yardımcısı alımı yapılmaması gerektiği, bunun hem meslek öncesi eğitimin kalitesini hem de teftişin kalitesini düşürdüğüne işaret edilmektedir.³¹⁴

Teftiş sistemi ile ilgili olarak dikkat çekilmesi gereken başka bir husus teftiş sayısıdır. Müfettiş sayısı ile de doğrudan ilişkili olan bu konu başlığı yönünden mevzuatta somut bir sayı hedef olarak konmamış ise de hem Kurulun insan kaynağı ile bütçesini verimli kullanabileceği hem de iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin azami düzeyde alınmasını sağlayacağı bir yaklaşım benimsenmelidir. Bunun sağlanabilmesi için müfettiş sayısının artırılmasının yanı sıra Kurul Başkanlığı ve Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Adanadaki grup başkanlıkları bünyesinde görev yapan, sahaya çıkmayan müfettiş sayısının azaltılması, ayrıca refakatinde müfettiş yardımcısı olan müfettişlerin heyet hâlinde görevlendirilmemesi, teftiş planlamasında iş yükünün adilane biçimde dağıtılması gerektiği ifade edilmektedir.³¹⁵

Teftişlerin sayısı kadar hangi tür teftişe ağırlık verildiği de önemlidir. Programlı teftişlerin belirli türde işlerin yapıldığı işyerlerine yoğunlaşmanın sağlanması ve ayrılacak zaman, emek ve masraf yönünden önceden hesaplanabilir olması nedeniyle uzun vadede iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici yönünün ortaya çıkmasında daha etkili olacağı savunulabilir. Bunun yanında çalışanların Anayasal hak arama hürriyetlerinin korunması ve programlı teftişlerde gözden kaçabilecek işyerlerinin de denetim şemsiyesi altında tutulması açısından program dışı teftişler tamamen önemsiz

³¹⁴ **Aktaş**, 154. Müfettiş yardımcılara İş Teftişi Tüzüğünde belirtilen şartları taşımaları hâlinde iş güvenliği açısından çok ciddi tehlike arz etmeyen işyerlerinde denetim yetkisi verilebileceği yönündeki görüş için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 131-132.

³¹⁵ **Aktaş**, 157. Öğretide, koordinasyon eksikliği ve idari görevde olan müfettiş sayısının fazlalığı nedenleriyle bazı işyerlerinin uzun yıllar denetlenemediği, bazılarının ise yılda birkaç defa denetlendiği kaydedilmektedir. Bu konudaki eleştiriler için bkz. **Başbuğ**, İş Hukuku, 442.

görülmemelidir. İstatistiklere göre de son yıllarda ağırlık programlı teftişler lehine olup 2018 yılı için neredeyse her dört teftiştten üçü programlı teftiş olarak gerçekleştirilmiştir.³¹⁶

Teftişlerin programlı ya da program dışı ağırlıklı olması konusundaki tercih sorunu müfettişlerin bu alandaki takdir yetkisinin artırılması ile çözülebilir. Bu konuda düzenleme getiren Tüzüğün 13/C hükmüne göre, iş müfettişlerinin yetkileri arasında görevli oldukları yerlerde programlarında yer almayan, fakat işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından *kesin ve ciddi zorunluluk bulunan durumlarda*, hemen duruma el koyarak gereğini yapmak ve bunu grup başkanına bildirmek de yer almaktadır. Buna karşın Bakanlık tarafından hazırlanan yeni düzenlemenin taslağında bu durumun grup başkanının onayına bağlandığı belirtilmektedir.³¹⁷ Bu düzenleme, yaşam hakkı ve insan sağlığı gibi önemli değerleri koruyan bu alanda ivedilikle harekete geçilmesini geciktirebileceği göz önüne alındığında isabetli değildir.

İş teftiş sistemi ile ilgili yukarıda açıklanan hususların yanında, alt mevzuatın kamu işverenlerinin yanında çalışan ve işçi niteliği taşımayan kimseleri kapsayacak şekilde güncellenmesi gerekliliği de önemli bir konu başlığıdır. Zira teftişe dair düzenlemelerin birçoğunda hâlâ *işçi* ifadesinin kullanılmasıyla yetinilmektedir. Bunun yanı sıra, yeni adıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı olan Kuruldan ayrı ve yalnızca çalışma hayatını denetlemekle yükümlü, yine doğrudan Bakana bağlı ayrı bir kurulun oluşturularak teşkilatlandırılması, denetim sisteminin idari ve mâli açıdan özerkliği ile

³¹⁶ <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/faaliyetler/denetim-faaliyetleri/>, (Erişim Tarihi: 10.05.2020).

Hollanda'da da iş teftişlerinin daha çok programlı olarak yapıldığı konusunda bkz. **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 358.

³¹⁷ **Şakar**, 708.

ihisaslaşma ve iş yükünün adil ve dengeli dağılımının sağlanması açısından öncelikle yapılması gereken değişikliklerdendir.³¹⁸

Sonuç olarak, modern bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin, denetim mekanizması olmaksızın hiçbir anlam ifade etmeyeceği unutulmamalıdır. Bu denetim sisteminin etkinliği ise, cezalandırıcı ve bilgilendirici fonksiyonların dengelendiği, güçlü bir kurumsal yapılanmanın ve politika istikrarının olduğu, uzmanlaşmanın sağlandığı, gündelik olaylardan etkilenmeyen, çalışan ve işveren kuruluşları ile işişare ve iş birliği içerisinde olan bir yapıyı gerektirir.³¹⁹ Ülkemiz bakımından özellikle iş müfettişliğinde istenen uzmanlaşmanın sağlandığı söylenemez. İşin yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliği alanlarında görev yapan müfettişler farklı olsa da, Almanya ve İngiltere’de olduğu gibi sektör bazında bir uzmanlaşma yoktur. Bu uzmanlaşmanın ülkemizde sağlanması hâlinde özellikle iş sağlığı ve güvenliği yönünden yüksek risk teşkil eden sektörlerde, teftişten istenen verimin alınması olanaklı hâle gelebilir.³²⁰

G. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetiminde Çok Başlılık ve İlgili Bakanlık Dışında Görevli Olan Kurum ve Kuruluşlar

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sayesinde bu alandaki kod kanun eksikliği giderilse ve kavram yalnızca işçilere mahsus olmaktan çıkarılsa da gerek mevzuat gerek teftiş teşkilatı konusunda çok başlılık devam etmektedir. Bu çeşitlilik kısmen 6331 sayılı kanunun kapsamından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle çalışmanın ikinci

³¹⁸ İş sağlığı ve güvenliği alanındaki denetim karmaşasının kurulacak “İş Sağlığı ve Güvenliği Denetleme Üst Kurulu” ile giderilmesi gerektiği görüşü için bkz. **Akın**, Sendikaların Katkısı, 117 vd. Denetim mekanizmasının iyileştirilmesi konusunda daha fazla öneri için bkz. **Süzek**, Çözüm Önerileri, 310 vd.

³¹⁹ Benzer yönde bir görüş için bkz. **Bayram**, Değerlendirme, 83.

³²⁰ **Bayram**, Değerlendirme, 86-87. İş müfettişlerinin, iş sağlığı ve güvenliği normlarının oluşturulmasında görüş ve katkılarının alınması gerektiği görüşü için bkz. **Bayram**, Değerlendirme, 87-88.

bölümüne son verilmeden önce aşağıda kısaca teftiş ile ilgili olarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı dışında görevli olan başlıca kurum ve kuruluşları kısaca belirteceğiz.³²¹

1. Milli Savunma Bakanlığı

İş Kanunu 91/3, “Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemlerin Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütüleceğini” belirtmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 24/3 hükmü de aynı hususu tekrarlayan bir düzenleme içermektedir. Bu hükümlere dayanılarak “Askerî İşyerleri İle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi Ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik” Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Milli Savunma Bakanlığı tarafından hazırlanarak yürürlüğe konmuştur.³²²

Bazı işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği teftişi açısından ayrı düzenlemeye tâbi olmasının İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsamıyla da alakalı olduğu yukarıda belirtilmişti.³²³ Düzenleme ve teşkilat çeşitliliği yalnızca Türkiye’ye özgü olmayıp

³²¹ Türk iş teftiş sistemindeki bu parçalı örgütsel yapıda reform yapılması ve bütünleştirilmiş bir örgütlenmeye gidilmesi gerektiği görüşü için bkz. **Bayram**, Değerlendirme, 84.

³²² Söz konusu Yönetmelik 16.08.2013 tarihli ve 28737 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir. Düzenleme, anlatım kolaylığı sağlanması için yalnızca bu başlığa mahsus olmak şartıyla bundan sonra kısaca “Yönetmelik” olarak anılacaktır.

³²³ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2/1-a hükmüne göre, anılan kanun “Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetlerinin faaliyetleri” hakkında uygulanmamaktadır.

başka ülkelerde de bu alanda birden fazla kurum ve kuruluşa yetki verildiği görülmektedir.³²⁴

Yönetmeliğin 4. maddesine göre askeri işyerleri, “*Millî Savunma Bakanlığı kadro ve kuruluşunda yer alan kurumlar tarafından doğrudan doğruya işletilen askeri işyerleri ile Askeri Fabrika ve Tersane İşletme Anonim Şirketi (ASFAT A.Ş.) ve yönetim hakkı yetkisi bu şirkette olan işyerlerini*”, diğer askeri işyerleri, “*İkili veya çok taraflı uluslararası anlaşmalar ile Türkiye’de kurulan askerî işyerlerini*” ifade etmektedir. Yönetmeliğin aynı maddesi, yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerini ise, “*29.6.2004 tarihli ve 5201 sayılı Harp Araç ve Gereçleri ile Silâh, Mühimmat ve Patlayıcı Madde Üreten Sanayi Kuruluşlarının Denetimi Hakkında Kanunun 4. maddesine göre tespit ve ilan edilen denetime tabi harp araç ve gereçleri ile silah, mühimmat ve bunlara ait yedek parçalar ve patlayıcı maddeler üreten işyerlerinden askeri işyeri ya da diğer askeri işyeri niteliğini taşımayanlar*” olarak adlandırılmıştır.

Yönetmelikte üç farklı işyeri tipi tanımlanmış ve teftiş yönünden ikili bir sistem oluşturulmuştur. Yönetmeliğin 6. ve 7. maddelerindeki düzenlemelere göre, askeri işyerlerinin teftişi, bu teftiş sonucu alınan kararların tebliği, uygulanması ve izlenmesi Milli Savunma Bakanlığı ve bu bakanlığın müfettişlerince, diğer askeri işyerleri ile ülke emniyeti için gerekli ürünleri üreten işyerlerinin teftişi ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş müfettişlerince gerçekleştirilecektir.³²⁵ Askeri iş müfettişlerinin görev, yetki, sorumluluk ve çalışma esasları “*Millî Savunma Bakanlığı Askeri İş Müfettişleri Yönetmeliği*” ile düzenlenmiş olup anılan yönetmeliğin 4/1-a hükmü uyarınca askeri iş müfettişleri subay sıfatını haizdirler.³²⁶

³²⁴ İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri’nde iş sağlığı ve güvenliği denetiminin örgütlenmesi konusunda ayrıntı için bkz. **Demir**, 49 vd. **Aynı yazar**, 70 vd.

³²⁵ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 375.

³²⁶ RG, 16.12.2011, S. 28144.

Yönetmeliğin 5. maddesine göre Milli Savunma Bakanlığı müfettişleri, askeri işyerlerinde yapacakları teftişlerde iş müfettişleri ile aynı hak, yetki ve sorumluluklara sahiptir. Buradan hareketle teftişin yukarıdaki başlıklar altında açıklanan genel esaslara göre yapılacağı söylenebilir. Bununla birlikte, askeri işyerlerinin ve burada görülen hizmetin niteliği dikkate alınarak Yönetmelikle birkaç farklı düzenleme yapıldığı görülmektedir. Yönetmeliğin 8. maddesine göre, askeri işyerlerindeki teftiş, çalışma saatleri içinde yapılacak ve buradaki kayıt ve belgeler işyeri dışına çıkarılmadan incelenecektir. Yönetmeliğin 9. maddesindeki diğer bir düzenleme ise, askeri işyerlerinde işin durdurulması usulünü içermektedir. Söz konusu hükme göre askeri işyerlerinde de işin durdurulması çalışmanın ilerleyen başlıklarında açıklanacak olan *“İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik”* hükümlerine göre yürütülür. Ancak anılan Yönetmeliğe göre, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına verilen görevler Millî Savunma Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığınca yerine getirilir ve işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili Millî Savunma Bakanlığı müfettişlerinden oluşturulur.

Yönetmeliğe göre diğer askeri işyerleri ve ülke güvenliği için gerekli ürünleri üreten işyerlerinin denetimi iş müfettişlerince yapılacak olsa da daha sonra açıklanacak olan *“işin durdurulması”* yaptırımının önemi ve ağırlığı karşısında Milli Savunma Bakanlığının da sürece dâhil edildiği görülmektedir. Konuyu düzenleyen Yönetmeliğin 10/1 hükmüne göre, diğer askeri işyerleri ile ülke güvenliği için ihtiyaç duyulan ürünleri üreten işyerlerinde işin durdurulması işlemleri *“İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik”* hükümlerine göre yürütülecek, bununla birlikte işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet üyelerinden biri iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetime yetkili Millî Savunma Bakanlığı müfettişleri arasından seçilecektir.

2. Diğer Kurum ve Kuruluşlar

Türk hukuk düzeninde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tesisi hususunda değişik kanunlarla başka kuruluşlara da yetki verildiği görülmektedir. Kamusal nitelikli iş sağlığı ve güvenliği yaptırımlarına geçmeden önce bu kurum ve kuruluşları kısaca belirtmek uygun olur.

“*Tehlikeli Maddelerin Karayoluyla Taşınması Hakkında Yönetmelik*” kamuya açık karayoluyla yürütülecek tehlikeli madde taşımacılığı faaliyetlerinin, insan sağlığı ve diğer canlı varlıklar ile çevreye zarar vermeden güvenli ve düzenli bir biçimde yürütülmesi konusunda denetime dair diğer mevzuat hükümleri saklı kalmak şartıyla Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığını yetkili kılınmıştır.³²⁷

Belediye Kanununun 15/1-c ve 15/1-l hükümleri uyarınca, gerçek ve tüzel kişilerin faaliyetleriyle alakalı olarak kanunlarda belirtilen izin ya da ruhsatı vermek, ayrıca gayrisihhî kurumlar ile kamuya açık dinlenme ve eğlence yerlerini ruhsatlandırmak ve teftiş etmek Belediyelerin görevleri arasındadır.³²⁸

Büyükşehir Belediyesi Kanununun 7/1-d ve 7/1-j hükümleri uyarınca, Büyükşehir Belediyesince yapılan ya da işletilen alanlardaki işyerlerine, ayrıca Büyükşehir Belediyesinin sorumluluğunda olan alanlarda işletilecek yerlere ruhsat vermek ve teftiş etmek Büyükşehir Belediyesinin görevleri arasındadır.³²⁹ Kanunun 7/1-u hükmü ile Büyükşehir Belediyelerine konut, işyeri, eğlence yeri, fabrika ve sanayi kuruluşları ile kamu kuruluşlarını yangına ve diğer afetlere yönelik olarak alınacak tedbirler bakımından teftiş etmek yetkisi de verilmiştir.

³²⁷ RG, 24.04.2019, S. 30754.

³²⁸ RG, 13.07.2005, S. 25874. Belediyelere, Belediye Kanunu ile verilen benzer görev ve yetkiler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 375-376.

³²⁹ RG, 23.07.2004, S. 25531.

Belediyeler ve Büyükşehir Belediyelerinin yukarıda değinilen yetkileri 3572 sayılı *İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değıştirilerek Kabulüne Dair Kanun* bağlamında önemlidir.³³⁰ Çünkü anılan yasanın 3. maddesi uyarınca işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının verilmesi konusunda Belediye sınırları içerisinde kalan işyerleri için Belediyeler, bu sınırların dışında olanlar için İl Özel İdareleri yetkilidir.³³¹ Kanunun 4. maddesinde ruhsatların verilmesi sırasında *iş sağlığı ve güvenliği* konusundaki hükümlere riayet etmenin dikkate alınacağı belirtilse de 5. maddedeki düzenleme gereğı başvuru üzerine ayrıca incelemeye ihtiyaç duyulmaksızın işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmekte, 6. madde uyarınca durum ruhsatı veren merciler tarafından yetkili diğer kurumlara bildirilerek ruhsatın veriliş tarihinden itibaren bir ay içinde işyerinin denetlenmesi sağlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğini de içeren bir konuda işverenlerin gerekli önlemleri alıp almadıklarının işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmasından bir ay sonra denetlenmesi makul görünmemekte, söz konusu bir aylık süre içinde yaşanabilecek iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı dışında görevli olan kamu kurum ve kuruluşları kuşkusuz yukarıda sayılanlardan ibaret değildir. Bununla birlikte çalışma konusunun getirdiğı sınırlama gerekleri, bu alandaki bütün kurumlardan bahsedilmesine imkân vermemektedir.³³² Çalışmamız bakımından önemli olan nokta ise birbirinden farklı yapılanmalara sahip bu kurum ve kuruluşlar arasında, ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikasını hayata geçirecek bir uyumun mevcut

³³⁰ RG, 17.06.1989, S. 20198.

³³¹ 3572 sayılı kanunda işyerine verilen anlamın, İş Kanununun 2. maddesindeki işyeri tanımıyla uygun olmadığı, bu nedenle İş Kanunu anlamında aynı işyeri içinde sayılan yerler için ayrı ayrı işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınması gerekebileceğı konusunda bkz. **Doğan Yenisey**, *İşyeri ve İşletme*, 164-165.

³³² İş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kamu idareleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Bayram**, *İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi*, 80 vd.

olması gerekliliğidir. Ülkemizin mevcut durumunda ise bu yönde bir uyumdan bahsetmek ne yazık ki mümkün değildir.³³³ Oysa öğretide de eskiden beri dile getirildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında başarı sağlayabilmek için kurumların imkânlarını ve güçlerini birleştirmesine gereksinim vardır.³³⁴



³³³ Bkz. **Bayram**, İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi, 108.

³³⁴ **Süzek**, İş Güvenliği, 110. İş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi konusundaki dağınık yapının mali açıdan güçlü, siyasi etkilerden bağımsız ve özerk nitelikteki “*Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurumu*”nun kurulmasıyla aşılabileceği önerisi için bkz. *Anılan eser*, 114.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YAPTIRIM VE KAMUSAL YAPTIRIM KAVRAMLARI

İçeriği ne olursa olsun *yaptırımın* bir hukuk düzeninin bu düzene tâbi olan kişiler üzerindeki otoritesini ortaya koyan en çarpıcı gösterge olduğu söylenebilir.³³⁵ İş sağlığı ve güvenliği gibi yaşam hakkı ve vücut bütünlüğünün korunan hukuki değerler olduğu bir alanda yaptırım kavramına yer verilmeden çalışanlar açısından yeterli korumanın sağlanacağı düşünülemez. Bu gerçekten hareketle kamu otoriteleri tarafından kişilere uygulanan *kamusal nitelikli* yaptırımların iş sağlığı ve güvenliği alanında daha titizlikle ele alınması gerekir. Zira aşağıda kısaca yer verilecek özel hukuk yaptırımları, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mükellefiyetlerini yerine getirmesi konusunda tek başına yeterince caydırıcı olmamaktadır. Konuya Türk hukuku açısından bakılırsa, iş sözleşmesi ile çalışan ve SSGSSK 13 uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamında olan işçilerin SGK'dan aldıkları edimler ilgili kurum tarafından işverene rücu edilebilirse de, bu hukuki yaptırımın *zamanaşımı* ve olayın *kaçınılmazlığı* gibi kavramlarla sınırlandırıldığını unutmamak gerekir.³³⁶ Ülkemizde işverenlerin işçilerin

³³⁵ **Ulusoy**, 1. **Karabulut**, 7-8. Türk hukukunda yaptırım ve müeyyide kavramlarının sıklıkla birbirinin yerine kullanıldığı ancak bu durumun doğru olmadığı, yaptırım kavramının özünde ve sözcük kökeninde bir kimseyi belli bir davranışa zorlamanın bulunduğu, müeyyidede ise her zaman bir zorlama eyleminin bulunmayabileceği, örnek olarak butlan müeyyidesinde bir zorlama olmadığı konusunda bkz. **Torosl**, Ceza Müeyyidesi, 7.

³³⁶ Kaçınılmazlık kavramı ve bu kavramın SGK'nın işverene rücu edeceği sosyal sigorta edimlerine olan etkisi hakkında ayrıntı için bkz. **CİVAN, Ersun Orhan**, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları”, AÜHFD, C. 64, S. 3, 2015, 531 vd. **Aslanköylü**, 641 vd. Kaçınılmazlık, işverenin işçiye karşı sorumluluğunda da belirleyici rol oynayabilir. Bu konuda ayrıntı için bkz. **Süzek**, 451-452. **Başterzi**, Değerlendirme, 113 vd.

ücretlerini dahi ödememek için, görünüşte bir işveren belirleyip işçileri paravan bir kişinin ya da kuruluşun işçisiymiş gibi göstermesinin yaygın olduğu dikkate alındığında, işçiler özelinde uzun yıllar sürecek bir hak arama mücadelesi, işverenler yönünden ise tazminat talebinin caydırıcılıktan uzak olma riskleri ile karşılaşmaktadır.³³⁷

Kamusal yaptırımların bir kısmının idarenin kararıyla hızlı bir şekilde uygulanabilmesi, uygulanması için farklı usuller öngörülmesi, bir kısmının da hürriyeti bağlayıcı hapis cezası içermesi ya da para cezası içerse bile bu ceza ödenmediğinde hapis cezası olarak infaz edilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin *önleyici yönünü* daha güçlü ortaya koyabilecek özelliklerdir. Bu düşünceden hareketle çalışmanın bu bölümünde öncelikle yaptırım kavramı, sonrasında çalışmanın konusu olan kamusal yaptırımların özel yaptırımlardan farkı üzerinde durulacaktır. Takip eden bölümlerde ise, kamusal yaptırımlar kendi içinde idari ve adli yaptırımlara ayrılarak her bir idari ve adli yaptırımın Türk iş sağlığı ve güvenliği hukukunda hangi ihlâllere bağlı olarak ortaya çıktığı incelenecektir. Yaptırımların uygulanması ve bunlara karşı başvurulabilecek hukuki yollar da her bir yaptırım için ayrıca ele alınacaktır. Son olarak yabancı hukuk sistemlerinden bir kısım yaptırım örneklerine yer verilecektir.

I. YAPTIRIM KAVRAMI

Toplum içerisinde yaşamının günümüzde insanlar için bir zorunluluk hâlini alması, toplum düzeninin sağlanması ve bunun sürdürülmesi sorununu da beraberinde getirmektedir. Düzenli bir toplumda yaşamak ise, bu düzeni koruyacak hukuk kuralları ve bu kuralların ihlâli hâlinde uygulanan yaptırımlarla mümkündür. Yaptırımlar,

³³⁷ Görünüşte işveren kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Süzek*, 155 vd.

zorlayıcı nitelikleri ve kişilerin rızası hilafına uygulanabilmeleri sayesinde kişilerin toplumsal görevlerini yerine getirmelerinde en etkili mekanizmadır.³³⁸

Yaptırım kavramı, sözlük anlamı itibarıyla kanun, ahlâk gibi kurumların emirlerine uyulmasını sağlamayı amaçlayan müeyyide ya da yasa ve kurala aykırı davranışlara verilen ceza olarak tanımlanmaktadır.³³⁹ Genel nitelikteki bir başka tanıma göre yaptırım ya da diğer bir deyişle müeyyide kavramı, hukuk normlarının tatbikini temin ve icbar etmek için yasalara konan hükümler şeklinde ifade edilmektedir.³⁴⁰ Hukuk öğretisinde ise yaptırım, bir hukuk kuralının ihlâl edilmesine hukuk düzenini gösterdiği tepki ya da bu ihlâle karşı öngördüğü sonuç olarak ifade edilmektedir.³⁴¹ Bir başka tanım ise yaptırımı, hukuk kurallarına karşı gelindiğinde bu kurallara uyulmasının sağlanması için kullanılan Devlet gücü olarak açıklamaktadır.³⁴²

Hukuk kurallarının ihlâli hâlinde öngörülen yaptırımların, kısaca *hukuki yaptırımların* ahlaki ya da sosyal yaptırımlardan ayrıldığı en önemli nokta, hukuki yaptırımların kurumsallaşmış bir yapıya sahip olması, insanları kuralları ihlâl etmekten kaçınmaya ve kurallara uymadıkları takdirde yaptırımın öngördüğü istenmeyen sonuçlarla karşılaşacaklarını bildiklerinden kurallara uymaya zorlamasıdır.³⁴³

³³⁸ **Oğurlu**, 13. Hukuk kurallarının toplum düzenini sağlama işlevleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.

Bilge, 18.

³³⁹ <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 14.05.2020).

³⁴⁰ **Yılmaz**, 479.

³⁴¹ Yaptırım kavramı ile ilgili daha fazla tanım için bkz. **Bilge**, 18 vd. **Yeşil**, 6-7. **Ayatar Kızılyar**, 1639-1640.

³⁴² **Esener**, Hukuk Başlangıcı, 188.

³⁴³ Benzer yönde bir değerlendirme için bkz. **Ayatar Kızılyar**, 1640.

Sonuç olarak tanımlama konusundaki farklılıklara karşın hukuk yaptırımının en önemli iki özelliği bir hukuk kuralının ihlâlüne bağlı olarak ortaya çıkması ve zorlama içermesidir.³⁴⁴

A. Özel Hukuk Yaptırımları

Yaptırım kavramının neyi ifade ettiği açıklandıktan sonra hukuk düzenindeki yaptırım türlerini sınıflandırmak gerekir. Zira çalışmanın konusu olan iş sağlığı ve güvenliğindeki kamusal yaptırımları hukuk düzeninde doğru yere koyabilmek, bu tür yaptırımların diğer yaptırımlardan ayırmayı gerektirir.

Yaptırımları temelde özel hukuk ve kamu hukuku yaptırımları şeklinde ikiye ayırarak sınıflandırmak mümkündür. Özel hukuk yaptırımları, taraflar arasında eşitlik ve irade özgürlüğü ilkesine dayanan özel hukuk ilişkilerindeki yükümlülüklerin ihlâli hâlinde ortaya çıkan yaptırımlardır.³⁴⁵

Özel hukuk yaptırımlarından başlıcaları *cebri icra*, *eski hâle iade*, *tazminat* ve *hükümsüzlük* şeklinde sıralanabilir. Bunlardan cebri icra, borçların devlet kuvveti sayesinde zorla yerine getirilmesi olarak tanımlanabilir.³⁴⁶ Tazminat ise kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille verilen maddi veya manevi zararın aynen ya da parasal olarak karşılanmasıdır. Geçersizlik, bir başka deyişle hükümsüzlük ise, bir hukuki işlemin

³⁴⁴ *Ulusoy*, 5.

³⁴⁵ Yaptırımlar özel hukuk-kamu hukuku yaptırımları yanında farklı kriterlere göre de sınıflandırılabilir. Öğretide ceza hukuku yaptırımlarının *caydırıcı*, özel hukuk yaptırımlarının genel olarak *telafi edici* şeklinde sınıflandırıldığı da görülmektedir. Ayrıntı için bkz. *Ulusoy*, 8. Biz çalışmamızın konusunu kamusal yaptırımlar kavramını kullanarak seçtiğimiz için özel hukuk-kamu hukuku yaptırımları şeklinde bir ayrıma gitmeyi uygun gördük.

³⁴⁶ *Yeşil*, 9.

hukuk düzeni tarafından aranan şartları taşımamasına bağlı olarak hüküm ve sonuç doğurmaması olarak tanımlanabilir.³⁴⁷

B. Kamu Hukuku Yaptırımları

Kamu hukuku yaptırımları kamu hukukunun içerisinde yer alan ceza, vergi ve idare hukuku gibi alanlarda öngörülmekte olup kamu hukuku ilişkilerinin özel hukuk ilişkilerinden farklı olarak kişiler arası eşitlik ve irade özgürlüğü serbestisine dayanmaması sebebiyle kendine has özellik ve ilkelere sahiptir.

Kamu hukuku yaptırımlarının ceza hukuku alanındaki görüntüsü “*cezalar*”dır. Cezalar, TCK 45’te sayılmıştır. Hükme göre suç karşılığında uygulanan yaptırım olarak cezalar *hapis* ve *adli para cezaları*’dır. Bununla birlikte ceza hukukunda güvenlik tedbiri olarak adlandırılan ve cezayı tamamlayan hukuki bir himaye mekanizması da bulunmaktadır. Ancak söz konusu tedbirlerin ceza niteliği taşımadığı kabul edilmektedir.³⁴⁸

Kamu hukuku yaptırımlarının idare hukukundaki görüntüsü idari yaptırım ya da idare hukuku yaptırımları olarak karşımıza çıkar. Bununla birlikte anılan iki kavramın aynı anlama gelmediği, idare hukukunda idarenin hukuka aykırı işlemlerine uygulanan iptal ya da tazminat gibi yaptırımların yanında idarenin düzeni korumak için öngördüğü

³⁴⁷ “*Yokluk*” sonucunun da geçersizlik üst başlığı altında incelenmesi için bkz. **EDİS, Seyfullah**, Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara 1997, 161 vd. Hukuki işlemlerde yokluk ve geçersizlik hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Kocayusufpaşaoğlu, Necip**, Borçlar Hukuku Genel Bölüm (Borçlar Hukukuna Giriş – Hukuki İşlem – Sözleşme), İstanbul 2008, 580 vd.

³⁴⁸ **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 911-912. **Demirbaş**, 627. Güvenlik tedbirleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **ARTUK, Emin Mehmet**, “Güvenlik Tedbirleri”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S.1-2, 2008, 461 vd. **HAFIZOĞULLARI, Zeki**, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Cezalar ve Güvenlik Tedbirleri”, Ankara Barosu Dergisi, Y. 65, S. 1, 91 vd.

yaptırımlardan oluşan ikili bir yapılanma olduğu belirtilmektedir.³⁴⁹ Çalışmamızın konusu ise, aşağıdaki başlıklar altında ayrıntılı olarak inceleneceği üzere kamu otoriteleri tarafından iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla, genel ifade biçimiyle çalışma hayatında belli bir konudaki düzenin sağlanması amacıyla öngörülen idari nitelikteki yaptırımlardır.

Kamu hukuku içerisinde, cezalar ve idari yaptırımlar dışında Anayasanın çeşitli maddelerinde öngörülmüş Anayasa hukuku yaptırımları ve uluslararası kamu hukuku alanında ortaya çıkan birtakım yaptırımlar da bulunmakla beraber bunlar çalışmamızın konusu dışında kaldığı için ele alınmayacaktır.³⁵⁰

II. İDARİ YAPTIRIM VE CEZA YAPTIRIMLARI

A. İdari Yaptırım Kavramı ve Türleri

İdarenin işlemleri, icrai nitelikte olduğundan hukuki sonuç doğurmak için muhataplarının herhangi bir kabulüne gereksinim duymamaktadır.³⁵¹ İdarenin görevleri arasında kamu güvenliğinin, kamu sağlığının ve kamu düzeninin sağlanması da bulunduğundan, iş sağlığı ve güvenliğinin yalnızca çalışanlar ve işverenler yönünden değil tüm toplum yönünden taşıdığı önem bu alanda da idari yaptırımlara başvurulması gereğini doğurmuştur.

İdare, yukarıda bahsedilen amaçlara ulaşabilmek için icrai işlem yetkisini yaptırımlar uygulamak suretiyle hayata geçirmek durumundadır. Aksi hâlde kanunlar tarafından öngörülen ve idarece korunması gereken düzenin bozulması ve kuralların ciddiye alınmaması riski ortaya çıkar.³⁵²

³⁴⁹ *Ayatar Kızılyar*, 1641.

³⁵⁰ Anayasa hukuku ve uluslararası kamu hukuku yaptırımlarına örnekler için bkz. *Yeşil*, 14-16.

³⁵¹ *Yayla*, 122-123.

³⁵² *Oğurlu*, 152.

İdari yaptırımlar, kanunlar tarafından açık bir biçimde yetki verilen durumlarda, yargı kararına gereksinim duyulmadan idarenin kendine özgü usullerle uyguladığı idari işlemler olarak tanımlanabilir.³⁵³ Öğretide ise, bu yaptırımların bütününe, idari yaptırımlar mı yoksa idari cezalar mı deneceği konusunda fikir birliği bulunmamaktadır. Bununla birlikte, *ceza* kavramının aşağıda belirtileceği üzere ceza hukukuna özgü bir anlam kazanmış olması nedeniyle idari cezalar kavramının kullanılmasından kaçınılarak idari yaptırımlar kavramının tercih edilmesi isabetli olur.³⁵⁴ İdari yaptırımlar birer idari işlem olmakla diğer idari işlemlerden ayrıldıkları nokta, idari yaptırımların idari usuller ve kurallar yanında ilgilisi yönünden ceza yaptırımlarına özgü birtakım hukuksal koruma mekanizmalarını da gerektirmesi olarak belirtilebilir.³⁵⁵

Yukarıdaki açıklamalara paralel olarak idari yaptırımların taşınması gereken özellikler, kanunun idareye açıkça yetki verdiği hâllerde uygulanabilmesi, yargısal bir karar olmaksızın verilmesi, idari işlem niteliğinde olmaları ve idare hukukundaki usuller ve kurallara göre uygulanmaları olarak sıralanabilir.³⁵⁶

İdari yaptırımların yukarıda belirtilen özellikleri ekseninde sınıflandırılması konusu ise, Kabahatler Kanununun aşağıda belirtilecek olan düzenlemesinden sonra tartışmalara neden olmuştur. Konuya İdare Hukuku perspektifinden yaklaşan görüş, idari yaptırımların öncelikle *idari cezalar* ve *idari tedbirler* şeklinde sınıflandırılması gerektiğini, idari cezaların da kendi içinde kabahat karşılığı öngörülen ve genel olarak toplumun huzurunu sağlamayı amaçlayan *kabahat cezaları*, özel bir alandaki düzenleme

³⁵³ **Özay**, 35. Benzer tanımlar için bkz. **Aslan**, 177. **Karabulut**, 10.

³⁵⁴ Bu konudaki görüşler için bkz. **Yeşil**, 19. **Erdinç**, 256 vd.

³⁵⁵ **Ulusoy**, 35-36.

³⁵⁶ **Süzek**, İş Güvenliği, 254. **Toroslu**, Ceza Müeyyidesi, 15-16. **Aslan**, 178. **Erdinç**, 249.

(regülasyon) faaliyeti kapsamında öngörülen *düzenleyici (regülatif) cezalar ve disiplin cezaları* olarak sınıflandırılması gerektiğini belirtmektedir.³⁵⁷

Kabahatler Kanunu 16/1’de ise, “Kabahatler karşılığında uygulanacak olan idari yaptırımlar, idari para cezası ve idari tedbirlerden ibarettir” dendikten sonra aynı kanun 16/2’de “İdari tedbirler, mülkiyetin kamuya geçirilmesi ve ilgili kanunlarda yer alan diğer tedbirlerdir” düzenlemesi yer almıştır. Kabahatler Kanununun öngördüğü idari para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesi haricinde pek çok idari yaptırım bulunmakla birlikte bunların başlıcaları, idarenin uyguladığı disiplin yaptırımları, yabancıların sınır dışı edilmesi, bir işyerinin kapatılması, radyo veya televizyon yayının durdurulması şeklinde sıralanabilir.³⁵⁸ İdari yaptırımlar, hem kişilerin kuralları ihlâl ederek toplum düzenini bozmasını önleyip caydırıcı bir nitelik taşımakta, hem de kural ihlâli sonrasında uygulandığında muhatabı üzerinde zorlayıcı nitelik göstererek düzenin yeniden bozulmasını önlemeyi amaçlamaktadır.³⁵⁹ Bunun yanında, idari yaptırımlarla kişilerin görev ve yükümlülüklerini hatırlamasının sağlandığı da belirtilmektedir.³⁶⁰ İş sağlığı ve güvenliğinde 6331 sayılı kanun ile kuvvetlendirilmeye çalışılan önleyici yaklaşım konusunda da aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacak idari yaptırımların önemli bir görev üsteleneceği söylenebilir.

³⁵⁷ **Ulusoy**, 11. İdari yaptırımları benzer şekilde, idari ceza ve idari önlemler şeklinde sınıflandıran bir başka değerlendirme için bkz. **Karabulut**, 14.

³⁵⁸ **Özay**, 45. İdari para cezalarının idari yaptırımlar içinde en geniş kategoriyi oluşturduğu belirtilmektedir. Ayrıntı için bkz. **Çağlayan**, 56. İdare hukuku öğretisinde işyerinin kapatılmasının bir idari yaptırım olmadığı, idari bir tedbir olduğu belirtilmekle beraber Kabahatler Kanununun 16. maddesindeki tanım uyarınca idari tedbirlerin idari yaptırım içerisinde sayıldığı gözden kaçırılmamalıdır. Bu konuda ayrıntı için bkz. **Yeşil**, 48 vd.

³⁵⁹ **Oğurlu**, 155.

³⁶⁰ **Oğurlu**, 38.

Kabahatler Kanununda, öğretide yapılan sınıflandırmaya uyulmamasının aşığıda inceleyeceğimiz idari yaptırımlara egemen olan ceza hukuku ilkelerinin tespiti yönünden sorun oluşturduğu, çünkü idari tedbirlerin kişiyi cezalandırma değil hukuka aykırılığı giderme amacını taşıdığı, bu nedenle idari tedbirler için, idare hukukunda geçerli ilke ve usuller haricinde ceza hukuku ilke ve kurallarının uygulanmasına gerek olmadığı belirtilmekle birlikte çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliği alanında ortaya çıkan idari yaptırımları özel olarak incelerken bu yaptırımların bir tedbir mi yoksa ceza mı olduğunu ayrıca belirteceğimizden burada sadece genel nitelikli bir sınıflandırma yapmakla yetiniyoruz.³⁶¹

B. Ceza Yaptırımı Kavramı ve Türleri

Ceza yaptırımı, ya da kısaca *ceza*, ceza hukuku alanındaki hukuka aykırı fiiller, diğer deyişle suç karşılığı öngörülen yaptırım olarak tanımlanabilir. Öğretide de ceza kavramına ilişkin olarak birbirine yakın tanımlamalar yapıldığı görölmektedir. Bir tanıma göre ceza, suç işleyen kişiye uygulanan ve onu birtakım mahrumiyet ya da ıstıraplara maruz bırakan müeyyidedir.³⁶² Yaptırımın özellikleri hakkında daha fazla fikir veren bir başka tanım uyarınca ceza, kanunlarla düzenlenen ve adli mercilerce ceza yargılaması ismi verilen işlemler bütününe göre kanunun bir hükmüne aykırı davranan kişiye çektirilen acı olarak ifade edilebilir.³⁶³ Nihayet daha geniş bir tanım ceza kavramını, ceza yasaları ya da diğer yasalardaki hükümlerle belirlenmiş, yasada unsurları tespit edilmiş, diğer deyişle tipe uygun, hukuka aykırı ve kusurlu davranış

³⁶¹ Bu konudaki tartışmalar için bkz. *Ulusoy*, 11 vd. *Karabulut*, 14-15.

³⁶² *Dönmezer/Erman*, 5.

³⁶³ *Toroslu*, 358. *Toroslu*, Ceza Müeyyidesi, 11.

şeklinde tanımlanan suç kavramına yönelik hukuk düzeninin öngördüğü, yargısal bir kararla birtakım yoksunluklara maruz bırakan yaptırım olarak açıklamaktadır.³⁶⁴

Öğretide cezanın suç işleyen kişiye, yaptığı kötülüğü kötülükle ödetmek, bunun yanında onu yeniden suç işlemekten caydırmak ve ıslah etmek gibi işlevlerinin olduğu ifade edilmektedir.³⁶⁵ Bu çalışmada amaca uygun olarak ceza yaptırımlarının kavramsal çerçevesi üzerinde durmak yerine idari nitelikteki yaptırımlardan ayrılan özellikleri belirlenecektir.³⁶⁶

C. Kabahat Kavramı ve İdari Yaptırım Gerektiren Fillerin Ceza Yaptırımı

Gerektiren Fillerden Ayrışması

1. Kabahat Kavramı

Hukukta yaptırım kavramını, kamu hukuku ve özel hukuk yaptırımlarını ve nihayet idari yaptırımlar ile ceza yaptırımlarını kısaca tanımladıktan sonra idari yaptırımların ve bu türde yaptırım gerektiren fiillerin ceza hukukundan ayrışıp ayrışmadığı üzerinde durmak gerekmektedir.

Sözlük anlamı itibarıyla uygun olmayan, çirkin, yakışık olmayan davranış, suç, kusur, töhmet olarak tanımlanan “*kabahat*”³⁶⁷ kavramı kanuni temelde 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 2/1 hükmünde, “*Kabahat deyiminden; kanunun karşılığında idari yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık anlaşılır*” şeklinde tanımlanmıştır. Öğretide kabahat kavramından ne anlaşılacağı konusunda görüş birliği olmadığı görülmekle birlikte suç adı verilen ve yukarıda ceza yaptırımı gerektirdiği belirtilen

³⁶⁴ *Demirbaş*, 174. Ceza kavramına dair daha fazla tanım için bkz. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 725-726. *Centel/Zafer/Çakmut*, 557.

³⁶⁵ *Özay*, 25. *Demirbaş*, 417. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 470 vd.

³⁶⁶ Cezanın işlevi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Toroslu*, Ceza Müeyyidesi, 36.

³⁶⁷ <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 15.05.2020).

fiiller ile aralarında kimi yazarlara göre *nitelik*, kimi yazarlara göre ise *nicelik* yönünden farklılık olduğu ifade edilmektedir.³⁶⁸ Esasen kabahat ve suç kavramlarının taşıdığı ortak bir özellik varsa bunun *haksızlık* içermeleri olduğu söylenebilir.³⁶⁹ Buradan hareketle kabahati kısaca, karşılığında idari yaptırım tatbik edilmesinin kanunla öngörüldüğü, tipe uyan ve hukuka aykırı olan eylem şeklinde tanımlamak mümkündür.³⁷⁰

Pratik açıdan bakıldığında, yukarıda ceza yaptırımını gerektirdiği belirtilen ve suç olarak nitelenen eylemlerin yakın dönemlerde idari yaptırım gerektiren eylemler alanına alınması yönünde bir eğilim olduğu, bu sayede ceza mahkemelerinin hantallaşmasının ve iş yükünün ağırlaşmasının önüne geçilmeye çalışıldığı görülmektedir.³⁷¹ Bu kavram öğretide *dekriminalizasyon (suçsuzlaştırma)* olarak anılmaktadır.³⁷² Kamu otoritelerinin, günümüzde oldukça çeşitlenen görevlerini yerine getirebilmeleri için toplumsal düzeni bozan bazı eylemlere karşı hızlı reaksiyon göstermesi gerektiğinden, bu eğilim Türk hukukunda da karşılığını bulmuş ve 765 sayılı mülga Türk Ceza Kanununun yürürlüğü döneminde *ceza kanunu* içinde düzenlenmiş bulunan *kabahatler*, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda yer almamıştır.³⁷³

³⁶⁸ Kabahat ve suç kavramları arasındaki farkın incelenmesi çalışma konusunun dışında kalmaktadır. Bu konuda ayrıntı için bkz. *ALACAKAPATAN, Uğur*, Suçun Unsurları, AÜHF Yayınları, Ankara 1970, 14 vd. *Toroslu*, 98 vd. *Demirbaş*, 180. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 199-201. *Kangal*, Kabahatler, 28 vd.

³⁶⁹ *Erdinç*, 248.

³⁷⁰ *Kangal*, Kabahatler, 2.

³⁷¹ *Ayatar Kızılyar*, 1649.

³⁷² *Toroslu*, Ceza Müeyyidesi, 119.

³⁷³ 5237 sayılı kanun, 26.09.2004 tarihinde TBMM’de kabul edilmiş, 12.10.2004 tarihli ve 25611 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Kanunun TBMM’de kabul edildiği hâlinde 01.04.2005 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülmüşse de 31.03.2005 tarihli ve 5328 sayılı kanunun Geçici 1. maddesiyle yürürlük tarihi 01.06.2005 olarak değiştirilmiş ve son anılan tarihte yürürlüğe girmiştir.

Kabahatler Kanununun yukarıda belirtilen 2. maddesi ile kabahat kavramı tanımlanmış ve kanunun ilk hâlinde 3/1 hükmünde “*Bu Kanun’un genel hükümleri, diğer kanunlardaki kabahatler hakkında da uygulanır.*” düzenlemesine yer verilmişti. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesinin 01.03.2006 tarihli kararı ile Kabahatler Kanununun 3. maddesi iptal edilmiştir.³⁷⁴ İptal kararından sonra 5560 sayılı kanunla Kabahatler Kanununun 3. maddesi “*Bu Kanunun; a)İdari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması hâlinde, b)Diğer genel hükümleri, idari para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımı gerektiren bütün fiiller hakkında, uygulanır.*” hâlini almıştır.³⁷⁵

Kabahatler Kanununun ilk hâlinde kanunun kapsamı belirtilirken *diğer kanunlardaki kabahatler* şeklinde bir kavrama yer vermiştir. Bu durum kanunun idari yaptırım gerektiren tüm fiillerin kabahat sayıldığı kabulünü ortaya koysa da daha sonra yapılan değişiklikte bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle, kabahat teriminin yalnızca Kabahatler Kanununda yer verilen fiiller yönünden kullanılması, diğer kanunlarda öngörülen ve idari yaptırım gerektiren fiiller için kullanılmaması yerinde olur.³⁷⁶

³⁷⁴ AYM, 01.03.2006, E. 2005/108, K. 2006/35. Kararın tam metnine erişim için bkz. <http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/4ff3104f-c81c-4cc9-b5e3-2469088c0d6a?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, (Erişim Tarihi: 15.05.2020).

³⁷⁵ Kabahatler Kanununun 3. maddesi, 5560 sayılı kanunun 31. maddesiyle yeniden düzenlenmiş olup söz konusu kanun 19.12.2006 tarihli ve 26381 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

³⁷⁶ *Oğurlu, 9. Ayatar Kızılyar*, 1652-1653.

2. İdari Ceza Kavramının Yerindeliği

İdari yaptırım öngörülen fiillerin ayrı bir hukuk dalı oluşturup oluşturmadığı ve idari yaptırımlar için özel bir kavram kullanılmasının gerekip gerekmediği üzerinde durulması gereken bir başka husustur.

İdare hukuku öğretisinde idari yaptırım yerine *idari* ya da *yönetmelik ceza* gibi kavramların, bu yaptırımları düzenleyen hukuk dalı içinde idari ceza hukuku kavramının kullanıldığı belirtilmektedir.³⁷⁷ İdari ceza hukuku da sosyal düzeni bozucu davranışlar karşısında idarenin uygulayabileceği yaptırım ve tedbirlerin neler olduğunu inceleyen hukuk dalı şeklinde adlandırılmaktadır.³⁷⁸ İdari yaptırım yerine idari ya da yönetmelik ceza adı verilmesi, kavramın ceza hukuku ile organik bir ilişki içinde olduğu izlenimini doğurabilir. Buna karşın, yukarıda ifade edildiği gibi idari yaptırım gerektiren fiilleri ceza hukukunun görev alanı dışına çıkarmaya yönelik eğilim ve Kabahatler Kanununun kabahatleri TCK'dan ayrı bir kanun olarak düzenlemiş olması bu konudaki bilinçli tercihin göstergesi olarak kabul edilmelidir. Düzenleme konusundaki ayrılığa karşın idari yaptırım gerektiren eylemler ceza hukukunun tamamen dışında değildir ve ceza hukukunun birtakım temel kuralları bunlar için de geçerlidir.³⁷⁹

O hâlde öğretilde de savunulan ve bizim de katıldığımız görüşe göre, idarenin sanki ceza soruşturması ve kovuşturması yapma yetkisi olduğu izlenimi doğuracak şekilde idari ceza ve idari ceza hukuku kavramlarını kullanmamak, bunun yerine idari yaptırım kavramını tercih etmek isabetli olacaktır.³⁸⁰ Kanun koyucu tarafından bazı eylemler bilinçli bir tercihle idari yaptırım gerektirecek şekilde düzenlenmiş ve ceza

³⁷⁷ *Günday*, 233. *Ulusoy*, 46. *Karabulut*, 17. İdari ceza hukuku kavramını ortaya atan görüşler için bkz.

Oğurlu, 146-147.

³⁷⁸ *Gölcüklü*, 117. *Evren*, 969.

³⁷⁹ *Karabulut*, 17.

³⁸⁰ *İçel*, İdari Ceza Hukuku, 130. Benzer görüşte, *Özay*, 12.

hukuku alanının dışına çıkarılmış olabilir.³⁸¹ Bu yaptırımlar bir kısmı kanun hükmü ile öngörülen bir kısmı ise yargı kararları ile yerleşen şekilde ceza hukuku ilke ve kurallarına tabi tutulabilir. Fakat bu durum söz konusu yaptırımların *ceza* şeklinde nitelendirilmesine sebep olmamalıdır. İdari yaptırım kavramındaki idari vurgusu geri planda kaldığı takdirde bu yaptırımlar sanki ceza hukukuna aitmiş gibi bir izlenim ortaya çıkabilir. Nitekim yukarıda açıklandığı üzere TCK 45, nelerin ceza olduğunu sınırlı bir şekilde saymış bulunmaktadır.

İdari yaptırımlar için idari ceza kavramının kullanılmaması gerektiğinden, bu yaptırımların düzenlendiği alanın da idari ceza hukuku olarak isimlendirilmemesi gerekmektedir. Öğretide idari nitelikteki yaptırımların hem ceza hukuku hem de idare hukukundan beslendiği gerekçesiyle idari ceza hukuku şeklinde bir dal yaratılmaya çalışıldığı görülse de idari yaptırımların idari işlem niteliğini taşıması karşısında bunun gereksiz bir çaba olduğu, bu alanın idare hukuku içerisinde değerlendirilmesi gerektiği haklı olarak belirtilmektedir.³⁸²

D. İdari Yaptırım ve Ceza Yaptırımının Karşılaştırılması

İdari yaptırımlar ile ceza yaptırımları arasında ne gibi farklılıkların bulunduğu, gerek idare hukuku gerek ceza hukuku alanında geçmişten bu yana inceleme ve tartışma konusu olmuştur. Bu farklılıklar, temel olarak idari yaptırımlar Devletin yürütme fonksiyonuna, ceza yaptırımları ise yargı fonksiyonuna dâhil olduğu için karşımıza çıkmaktadır.³⁸³

İdari yaptırımlar ile ceza yaptırımlarını öngördüğü amaca bakarak ayırmak bizce makul görünmemektedir. Zira yukarıda açıklandığı üzere ceza yaptırımları her ne kadar özel olarak suç işleyen kimseye karşı kötülüğü kötülükle ödetme, onu ıslah etme ve

³⁸¹ Bu konudaki eğilimin Alman hukukundaki gelişim süreci için bkz. *İçel*, Evrensel İlkeler, 626 vd.

³⁸² *Erdinç*, 257.

³⁸³ *Ayatar Kızılyar*, 1658.

yeniden suç işlemekten caydırma gibi amaçları taşısa da, özünde idari işlem niteliği taşıyan idari yaptırımlar da idari işlemin amaç yönünden taşınması gereken kamu yararı unsurunu barındırmaktadır. Suç işleyen kimsenin cezalandırılması, hem suçu işleyenin ıslahı hem de yeni suçların işlenmesinin önlenmesi yoluyla kuşkusuz kamu yararı amacına hizmet etmektedir. O hâlde her iki yaptırım grubunun da birbirinden farklı öncelikler taşımakla birlikte özünde kamu yararını sağlamayı amaçladığı rahatlıkla söylenebilir.³⁸⁴

Aşağıda idari yaptırımlar ve ceza yaptırımları iş sağlığı ve güvenliği alanında ortaya çıktığı hâller bağlamında ele alınacaksa da bu bölümde her iki yaptırım arasındaki farklara kısaca değinmek yerinde olacaktır.

İdari yaptırımlar yargısal bir karara gerek olmaksızın idare tarafından uygulanırken ceza yaptırımlarının ortaya çıkabilmesi için bir yargılamaya ve yargı kararına ihtiyaç bulunmaktadır.³⁸⁵ Esasen idari yaptırımların ceza yaptırımlarından ayrıldığıнын en bariz göstergesi, ilkinin idari bir işlem olması, bu nedenle idari işlemlerin rejimine tâbi olması, ikincisinin ise bağımsız ve tarafsız yargı organlarınca yargısal usullere göre verilmesidir.

İdari yaptırımlar ile ceza yaptırımları arasında nitelik yönünden de önemli ayrımlar vardır. Bunun en açık kanıtı Anayasa 38/10 uyarınca idarenin kişi hürriyetinin kısıtlanması sonucunu doğuran bir müeyyide uygulayamamasıdır.³⁸⁶ Öğretide bu hükme de dayanılarak idari yaptırımların ceza yaptırımlarına göre daha hafif olduğu ileri

³⁸⁴ Bununla birlikte, idari yaptırımların ihlalleri önlemeye odaklandığı, ceza yaptırımlarının ise suç işleyen kişiyi ıslah etmeye odaklandığı da belirtilmektedir. Bu görüş için bkz. *Çağlayan*, 27 vd.

³⁸⁵ **Karabulut**, 16-17. İdari yaptırım kararı kural olarak idari makamlar tarafından alınsa da Kabahatler Kanununun 24. maddesinde, kabahatler bakımından bazı hâllerde Cumhuriyet savcısı ya da mahkemeye de bu yetki tanınmıştır.

³⁸⁶ Anılan hükmün devamındaki cümleye göre bu kurala silahlı kuvvetlerin iç düzeni bakımından kanunla istisna getirilebilecektir. Söz konusu istisnalarla ilgili tartışmalar için bkz. *Oğurlu*, 162 vd.

sürülmüş ise de bu görüşün kabulü her zaman mümkün değildir.³⁸⁷ Zira bu çalışmanın konusu içinde olan iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bazı idari yaptırımlar, örneğin idari para cezaları, yerine göre ceza yaptırımlarından daha ağır sonuçlar doğurabilmektedir.³⁸⁸

İdari yaptırımlar ile ceza yaptırımları arasında ortaya çıkardıkları sonuçlar yönünden de ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Bunlar, ceza yaptırımlarının adli sicile kaydedilmesi, af kanunlarından etkilenmesi, ceza infaz kurumlarında infaz edilmesi, ertelenebilmesi, başka bir cezaya dönüştürülebilmesi, fakat idari yaptırımlar açısından bunların mümkün olmaması şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Bu başlık altında idari yaptırımlar ve ceza yaptırımlarının ayrımı konusunda genel ve kısa açıklamalarda bulunulmuştur. Çalışmanın sınırlarını aşmamak ve inceleme sırasını korumak amacıyla idari yaptırımlar hakkında ceza yaptırımına egemen olan ilkelerin ne ölçüde uygulanabileceği bir sonraki başlık altında ele alınacaktır.

E. Ceza Yaptırımlarına Egemen Olan Bazı İlkelerin İdari Yaptırımlara Uygulanabilirliği

İdari yaptırımlar, idarenin sosyal düzeni koruma aracı olarak son yıllarda genişleme eğilimi içinde olsa da özünde kişiler açısından istenmeyen bir durumu ortaya çıkardığından hangi usul ve esaslara göre uygulanacağı hususu önem taşımaktadır. Zira idari yaptırımlar yukarıda belirtildiği üzere birer idari işlem olmakla birlikte yaptırım nitelikleri göz önünde bulundurularak zaman içinde ceza hukuku gibi kişi hak ve hürriyetleri açısından daha hassas yaklaşılan bir alanın benimsediği ilke ve esaslardan da etkilenmiştir. Bu itibarla çalışmanın bu başlığında idari yaptırımlar alanında ceza

³⁸⁷ Söz konusu görüş için bkz. *Oğurlu*, 161.

³⁸⁸ İdari para cezası kavramı her ne kadar içerisinde *ceza* kavramını barındırıyorsa da teknik anlamda idari yaptırım olma özelliği değişmemektedir.

yaptırımlarına egemen olan ilkelerin ne şekilde ortaya çıktığı özetle açıklanmaya çalışılacaktır.

Suçta ve cezada *yasallık prensibi* günümüzde ceza hukukunun en önemli prensiplerindendir. Kısaca “*Kanunsuz suç ve ceza olmaz*” şeklinde ifade edilen bu ilke Anayasa 38/3’te “*Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur.*” hükmü ile hukukumuzdaki yerini almıştır. Söz konusu ilke TCK’nun 2. maddesinde daha da somutlaştırılmış ve “*Kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz. Kanunda yazılı cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başka bir ceza ve güvenlik tedbirine hükmolunamaz. İdarenin düzenleyici işlemleriyle suç ve ceza konulamaz. Kanunların suç ve ceza içeren hükümlerinin uygulanmasında kıyas yapılamaz. Suç ve ceza içeren hükümler, kıyasa yol açacak biçimde geniş yorumlanamaz*” düzenlemeleriyle ifade edilmiştir.³⁸⁹ Ceza yaptırımları bakımından açık bir şekilde ortaya konan kanunilik ilkesi idari nitelikteki yaptırımlar bakımından aynı hâliyle uygulanmamaktadır.³⁹⁰ Konuyu düzenleyen Kabahatler Kanununun 4/1 hükmü, “*Hangi fiillerin kabahat oluşturduğu, kanunda açıkça tanımlanabileceği gibi; kanunun kapsam ve koşulları bakımından belirlediği çerçeve hükmün içeriği, idarenin genel ve düzenleyici işlemleriyle de doldurulabilir. Kabahat karşılığı olan yaptırımların türü, süresi ve miktarı, ancak kanunla belirlenebilir*” düzenlemesini içermektedir. Görüldüğü gibi idari yaptırımlar konusunda kanunilik ilkesi ceza yaptırımlarındaki hâliyle kabul edilmiş, idari yaptırımlara neden olan ve kabahat adı verilen fiiller noktasında ise kanun tarafından verilen yetki içerisinde idareye düzenleyici işlemlerle belirleme yapma imkânı tanınmıştır. Kanun

³⁸⁹ Öğretide suçta ve cezada kanunilik ilkesinin Anayasanın 104/17 hükmündeki Cumhurbaşkanlığı kararnameleri için de geçerli olduğu, suç ve ceza öngören kuralların söz konusu kararnamelerle de ihdas edilemeyeceği görüşü için bkz. **Eraslan/Atik**, 154.

³⁹⁰ **Günday**, 236. **Evren**, 975.

koyucunun yapısı bakımından yavaş işlemesi ve gündelik gelişmelere karşı gereken tedbirleri zamanında almasının her zaman mümkün olmaması karşısında, kanun koyucu tarafından esasları tespit edilmiş konuların içeriğinin idarenin düzenleyici işlemlerine bırakılabilmesi sosyal hayatın da bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır.³⁹¹ Bu gereklilikten hareketle çerçeve bir kanunla idareye idari yaptırım gerektiren eylemin içeriğini belirleme yetkisi verilebilecek ancak yaptırımın türü, süresi ve miktarı kanunla gösterilecektir.³⁹² İdarenin hangi fiillerin yaptırım gerektirdiği konusunda yapacağı düzenleyici işlemler de olabildiğince somut, belirsizlikten uzak düzenlemeleri içermeli ve ilgililere önceden duyurulmalıdır. Aksi hâlde verilen bu yetkinin kötüye kullanılması söz konusu olur ve yaptırımın hukukiliği zedelenir. Buradan hareketle idarenin idari yaptırıma esas olan ihlâlin çerçevesini somutlaştırmasının tüzük ve yönetmeliklerle yapılması gerektiği sonucuna varılabilir. Buna karşılık normlar hiyerarşisinde daha aşağıda yer alan kurallar ile düzenleme yapılması, bu düzenlemelerin Resmi Gazetede yayımlanması zorunluluğu olmadığından muhataplar açısından öngörülebilirliği ortadan kaldırır.³⁹³

Nitekim yukarıdaki açıklamalara uygun olarak 6331 sayılı kanunun 26/1-n hükmü uyarınca, aynı kanunun 30. maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak hazırlanacak yönetmeliklere uymayan işverene uyulmayan her hüküm için, bu durumun saptandığı tarihten itibaren her ay için bin Türk Lirası idari para cezası uygulanması öngörülmüştür.

³⁹¹ *Oğurlu*, 183. *Karabulut*, 139.

³⁹² *Evren*, 983. Bununla birlikte idari yaptırım uygulanmasını gerektiren hâller kanunda sınırlı şekilde sayılmışsa idarenin bu hâlleri genişletemeyeceği konusunda bkz. *Ulusoy*, 86.

³⁹³ *Ulusoy*, 98. Konuyu düzenleyen 10 Sayılı “*Resmi Gazete Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*”, 4. maddesi ile özellikle genelgeler ve benzer nitelikteki düzenleyici idari işlemlerin hangilerinin Resmi Gazetede yayımlanacağına Cumhurbaşkanınca karar verileceğini belirtmektedir.

Ceza yaptırımlarına egemen olan diğer bir önemli ilke şahsılık, diğer deyişle kişiselliktir. Bu ilke ile “*Suçlu olmamalarına rağmen suçlu ile aynı aile ya da sosyal grubu paylaşanların cezalandırılmasının önüne geçilmesi, ölüm ile cezanın düşmesi, mirasçılara geçmemesi ve cezanın suçlu dışındaki kişileri en az etkileyecek düzeyde tutulmasının sağlandığı*” belirtilmektedir.³⁹⁴ İlke Anayasa 38/7’de, “*Ceza sorumluluğu şahsidir*” şeklinde ifade edilmiş olup, TCK 20/1’de “*Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz*” şeklinde tekrarlanmıştır. Şahsılık ilkesinin, idari yaptırımlar bakımından da kabul edildiği öğretilerinde belirtilmektedir.³⁹⁵ Bununla birlikte bu ilkenin idari yaptırımlar bakımından bazı hâllerde kendine özgü bir yapıya büründüğü de görülmektedir. Bu durum daha çok tüzel kişilerin sorumluluğu yönünden ortaya çıkmaktadır. Zira TCK 20/2 uyarınca, tüzel kişilere ceza yaptırımı uygulanamamakta, tüzel kişilere özgü güvenlik tedbirleri uygulanabilmektedir.³⁹⁶ Tüm bunların yanında, iş sağlığı ve güvenliği bağlamındaki idari para cezalarında ileride değinileceği gibi şahsılık ilkesinin somut olay adaletine uygun düşmediği ve bu nedenle aynen uygulanmaması gerektiği durumlar söz konusu olabilmektedir.

Kabahatler Kanununun 8. maddesindeki düzenlemeye göre ise, “*Organ veya temsilcilik görevi yapan ya da organ veya temsilci olmamakla birlikte, tüzel kişinin faaliyeti çerçevesinde görev üstlenen kişinin bu görevi kapsamında işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı tüzel kişi hakkında da idarî yaptırım uygulanabilir. Temsilci sıfatıyla hareket eden kişinin bu sıfatla bağlantılı olarak işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı temsil edilen gerçek kişi hakkında da idarî yaptırım uygulanabilir. Gerçek kişiye ait bir işte çalışan kişinin bu faaliyeti çerçevesinde işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı, iş sahibi kişi hakkında da idarî yaptırım uygulanabilir. Kanunun, organ veya temsilcide ya*

³⁹⁴ Özay, 29-30.

³⁹⁵ Ulusoy, 119. Karabulut, 151.

³⁹⁶ Bu konuya aşağıda iş sağlığı ve güvenliğinde ceza yaptırımları başlığında değinilecektir.

da temsil edilen kişide özel nitelikler aradığı hallerde de yukarıdaki fıkralar hükümleri uygulanır. Birinci ve ikinci fıkra hükümleri, organ veya temsilcilik ya da hizmet ilişkisinin dayanağını oluşturan işlemin hukuken geçerli olmaması halinde de uygulanır”. Olaya idarenin yetkileri açısından bakıldığında, hükmün idareye takdir yetkisi verdiği, gerek organ ve temsilci yönünden, gerek hareket eden yönünden idari yaptırımın tüzel kişi ya da adına hareket edilen kişi ile beraber uygulanabileceği ve bu durumun hakkaniyetli olmadığı ifade edilmektedir.³⁹⁷

Ceza yaptırımlarında geçerli olan şahsilik ilkesinin idari yaptırımlar arasında yer alan *idari tedbirler* bakımından mutlak surette uygulanmadığı, somut olayın mahiyetine bakılarak bu konuda değerlendirme yapıldığı ifade edilmektedir.³⁹⁸ Gerçekten de aşağıda inceleyeceğimiz gibi 6331 sayılı kanunun 25. maddesinde öngörülen işin durdurulması tedbiri, işyerine ilişkin olup bu işyerinin bir başka işverence devralınması hâlinde dahi koşulları devam ettiği sürece uygulanması söz konusudur.

Ceza yaptırımları açısından geçerli olan ve Latince “*Non bis in idem*” olarak ifade edilen *mükerrer cezalandırma yasağı*, bir kimsenin aynı fiilinden ötürü birden fazla yargılanıp cezalandırılmayacağını ifade etmektedir. Ceza yaptırımları bakımından geçerli olan bu ilkenin idari yaptırımlar bakımından sınırlı bir uygulama alanı olduğu kabul edilmektedir.³⁹⁹ Öğretide, aynı fiilden dolayı hem idari tedbir hem de tedbir niteliği taşımayan başka bir idari yaptırım uygulandığı hâllerde bu ilkeye aykırı bir durum olmadığı ve her ikisinin uygulanabileceği, buna karşın, biri disiplin yaptırımı olmadıkça iki ayrı idari yaptırım uygulanmasının mümkün olmadığı ileri

³⁹⁷ **Ulusoy**, 123-124. Söz konusu düzenlemenin bir benzerinin Kabahatler Kanununun yürürlüğünden önce 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 16. maddesinde de yer aldığı konusunda bkz. **Karabulut**, 151.

³⁹⁸ **Ulusoy**, 124.

³⁹⁹ **Özay**, 62-63.

sürülmektedir.⁴⁰⁰ Kabahatler Kanunu ise konuyu 15. maddesinde düzenlemiştir. Hükme göre, “Bir fiil ile birden fazla kabahatin işlenmesi halinde bu kabahatlere ilişkin tanımlarda sadece idarî para cezası öngörülmüşse, en ağır idarî para cezası verilir. Bu kabahatlerle ilgili olarak kanunda idarî para cezasından başka idarî yaptırımlar da öngörülmüş ise, bu yaptırımların her birinin uygulanmasına karar verilir. Aynı kabahatin birden fazla işlenmesi halinde her bir kabahatle ilgili olarak ayrı ayrı idarî para cezası verilir. Kesintisiz fiille işlenebilen kabahatlerde, bu nedenle idarî yaptırım kararı verilinceye kadar fiil tek sayılır. Bir fiil hem kabahat hem de suç olarak tanımlanmış ise, sadece suçtan dolayı yaptırım uygulanabilir. Ancak, suçtan dolayı yaptırım uygulanamayan hallerde kabahat dolayısıyla yaptırım uygulanır”.

Görülüyor ki Kabahatler Kanunu, idari tedbir ve başka türde bir idari yaptırımın aynı fiil nedeniyle uygulanması yönünden genel kabule uygun bir düzenleme getirmiş, buna karşın aynı fiilden dolayı birden fazla idari para cezası öngörülen hâllerde bunlardan en ağırının uygulanmasını öngörerek cezalar bakımından geçerli olan ve TCK 44’te düzenlenen *fikri içtima* kuralına benzer bir kural öngörmüştür.⁴⁰¹ İdari yaptırımların idari makamlarca, ceza yaptırımlarının ise bağımsız mahkemelerce farklı usul ve esaslara göre tayin edileceği hatırlandığında, aynı fiilden dolayı idari yaptırımın uygulanması ile ceza yaptırımına karar verilmesinin birbirine bağlı olmadığı görülür.⁴⁰² Buradan hareketle bize göre düzenleme isabetli görünmektedir.⁴⁰³ İdari yaptırımlar konusunda genel nitelikli bir düzenleme olan Kabahatler Kanununun söz konusu

⁴⁰⁰ **Ulusoy**, 113-114.

⁴⁰¹ TCK’nın 44. maddesine göre, “İşlediği bir fiil ile birden fazla farklı suçun oluşmasına sebebiyet veren kişi, bunlardan en ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılır”.

⁴⁰² **Özay**, 64.

⁴⁰³ 5326 sayılı Kabahatler Kanununun yürürlüğünden önce kabahatlerin 765 sayılı TCK ile düzenlendiği dönemde ise ceza hukukçularının konu üzerinde fikir birliği olmadığı görülmektedir. Bu konudaki görüşler için bkz. **Oğurlu**, 190 vd.

hükmüne rağmen özel nitelikteki kanunlarla farklı düzenlemelere gidilebildiği de görülmektedir.⁴⁰⁴

Ceza yaptırımlarına egemen olan önemli diğer bir ilke de *suçsuzluk karinesidir*. Kısaca bir kimsenin ona isnat edilen suçu işlediği konusunda bütün kuşkulardan arınmış bir kanaate yargı organınca varılmadan cezalandırılmamasını öngören bu ilke Anayasanın 38/4 hükmünde “*Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz*” şeklinde ifade edilmiştir. İdari yaptırımların yargısal denetim uygulamasında bu konuda istikrar olmadığı belirtilmekle beraber iş sağlığı ve güvenliği alanında öngörülmüş idari para cezalarında olduğu gibi yaptırımın ağırlığının yerine göre ceza yaptırımlarına göre daha ağır olabildiği alanlarda bizce de hukuk güvenliği ve hukuk devleti ilkelerinin bu ilkenin kabul edilmesini gerektirdiği açıktır.⁴⁰⁵ Öğretide bu ilkenin idari işlemin idari anlamda kesinleşmesine dek geçerli olduğu, çünkü idari işlemin icrai nitelik taşıması nedeniyle ilgilinin rızası ya da kabulüne bağlı olarak sonuç doğurmadığı ifade edilmektedir.⁴⁰⁶ Bununla birlikte Kabahatler Kanunu 27/1’in ikinci cümlesinde, idari para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesi yönünden yine aynı hükümde öngörülen süre içerisinde yetkili yargı merciine başvurulmaması hâlinde idari yaptırım kararının kesinleşeceği belirtilmiştir. O hâlde aşağıda incelenecek idari para cezaları yönünden yaptırımın idari değil yargısal anlamda kesinleşmesinin önemli olduğu söylenebilir.

İdari para cezaları yönünden yukarıda açıklanan hususların idari tedbirler bakımından aynı şekilde kabul edilebilmesi mümkün görünmemektedir. Zira idari tedbirler kanunlarda dahi çoğu kez belli bir tehlikeli sonucun ortaya çıkacağı konusunda

⁴⁰⁴ 2872 Sayılı Çevre Kanununun 27. maddesi uyarınca, “*Bu Kanunda yazılı fiiller hakkında verilecek idari nitelikteki cezalar, bu fiiller için diğer kanunlarda yazılı cezaların uygulanmasına engel olmaz*”.

⁴⁰⁵ Benzer bir görüş için bkz. **Ulusoy**, 104.

⁴⁰⁶ **Ulusoy**, 107.

ihimal bulunması hâlinde tehlikenin gerçekleşmesini önlemek için uygulanması öngörülen yaptırımlar olduğundan, bu karinenin uygulanması yaptırımın uygulanma amacına ters düşecektir.

Suçlara ve cezalara egemen olan diğer bir önemli ilke *geçmişe yürütülememe* ilkesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Modern ceza hukukunun önemli prensiplerinden olan bu ilkeye göre hiç kimse işlediği tarihte kanunun suç kabul etmediği bir fiilden dolayı cezalandırılmaz. Bu durum hukuk güvenliği prensibinin tabii bir gereğidir. İlke Anayasanın 38/1 hükmünde “*Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez*” şeklinde ifade edilmiştir. TCK 7/1’de yer alan “*İşlendiği zaman yürürlükte bulunan kanuna göre suç sayılmayan bir fiilden dolayı kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz. İşlendikten sonra yürürlüğe giren kanuna göre suç sayılmayan bir fiilden dolayı da kimse cezalandırılmaz ve hakkında güvenlik tedbiri uygulanamaz. Böyle bir ceza veya güvenlik tedbiri hükmolunmuşsa infazı ve kanuni neticeleri kendiliğinden kalkar*” şeklindeki hüküm ile söz konusu ilke daha da somutlaştırılmıştır. Söz konusu maddenin 2. fıkrasında “*Suçun işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanun ile sonradan yürürlüğe giren kanunların hükümleri farklı ise, failin lehine olan kanun uygulanır ve infaz olunur*” hükmüne yer verilmiştir.

Geçmişe yürütülmeme ilkesi esasen hukuk normlarının geçmişe etki edememesi şeklinde var olan temel prensibin ceza hukukundaki görüntüsü olup iki istisnası bulunmaktadır. Bunlardan ilki kazanılmış haklara saygı prensibinden hareketle bazı durumlarda bu ilkeye istisna getirilmesi, diğeri de yeni kuralın yürürlüğe girdiği tarihte henüz tamamlanmamış hukuki olaylara da uygulanmasıdır. Öğretide bu ilkenin idari yaptırımlar bakımından da uygulandığı ancak ceza yaptırımı gerektiren bir fiilin işlenmesinden sonra yapılan kanun değişikliği ile idari yaptırım gerektirir hâle

getirilmesi durumunda idari yaptırımın uygulanmasının mümkün olduğu belirtilmektedir.⁴⁰⁷

Kabahatler Kanunu 5/1’de ise “26.9.2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun zaman bakımından uygulamaya ilişkin hükümleri kabahatler bakımından da uygulanır. Ancak, kabahatler karşılığında öngörülen idarî yaptırımlara ilişkin kararların yerine getirilmesi bakımından derhal uygulama kuralı geçerlidir” hükmüyle ceza yaptırımları bakımından geçerli olan zaman yönünden uygulama kuralları kabahatler bakımından da benimsenmiştir.⁴⁰⁸ Aynı maddenin 2. fıkrasında ise “Kabahat, failin icraî veya ihmali davranışı gerçekleştirdiği zaman işlenmiş sayılır. Neticenin oluştuğu zaman, bu bakımdan dikkate alınmaz” düzenlemesiyle kabahatin ne zaman işlendiği düzenlenmiştir. İdare hukuku öğretisinde de, gerek geçmişe yürütülmeme gerek lehe kanunun uygulanması şeklinde ifade edilen ilkelerin idari yaptırımlar için de geçerli olduğu, ancak lehe uygulama yönünden idari tedbirlerin kapsam dışında olduğu, çünkü idari tedbirlerin belirli bir ihlâli cezalandırmaktan ziyade önlemeyi amaçladığı belirtilmektedir.⁴⁰⁹ İdari yaptırım içeren fiiller bakımından, yaptırım kararı idari anlamda kesinleşse dahi yargısal anlamda kesinleşme gerçekleşene dek gerçekleşecek değişikliklerin dikkate alındığı ifade edilmektedir.⁴¹⁰

⁴⁰⁷ **Ulusoy**, 70.

⁴⁰⁸ Türk idari yargı pratiğinde de Danıştay tarafından bu ilkenin özellikle idari para cezalarında kabul gördüğü konusunda bkz. **Özay**, 65. **Karabulut**, 129.

⁴⁰⁹ **Ulusoy**, 72. Yazar, idari yaptırımların özünde birer idari işlem olduğu için kural olarak tesis edildikleri dönemde geçerli ve yürürlükte olan kanunlara uygun ise sonrasında yapılacak değişikliklerin işlemi geçmişe etkili olarak hukuka aykırı hâle getirmeyeceğini ancak bunun istisnasının temel ceza hukuku güvencelerinin yerleşmiş olduğu idari cezalar olduğunu belirtmektedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Anılan yazar**, 75 vd.

⁴¹⁰ **Ulusoy**, 77-78.

İdari yaptırımlara bazen ceza hukukundaki hâliyle bazen de kendine özgü biçimde uygulanan güvenceler yukarıda açıklananlar ile sınırlı değildir. Gerçekten de özellikle idarenin uyguladığı disiplin yaptırımları bakımından *soruşturma yapılması ve savunma alınması, cezaların ölçülü ve belirli olması, ceza hukukunda geçerli olan kusur ilkelerinin dikkate alınması* gibi hususlar ile söz konusu inceleme genişletilebilir. Bununla birlikte aşağıda incelenecek idari yaptırımlar açısından dikkate alınması gereken temel ilkeler yukarıda açıklanmış olduğundan, daha ayrıntılı açıklamalar yapılmayacaktır. Zira bu konuda daha fazla ayrıntıya girilmesi çalışmanın hacmini aşacak, konuyu iş sağlığı ve güvenliği hukukundan çıkararak idare hukukunun alanına taşıyacaktır.⁴¹¹

⁴¹¹ İdari yaptırımlar bakımından ceza hukukunun diğer ilkelerinin uygulanabilirliği konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Özay**, 51 vd. **TAN, Turgut**, İdari Yaptırımlar ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesindeki Güvenceler, Ankara 2004, 100 vd. **Ulusoy**, 50-65, 125 vd. **OĞURLU, Yücel**, İdari Yaptırımlar Karşısında Yargısal Korunma, Ankara 2001, 34 vd. **Karabulut**, 39-106. **Yeşil**, 161-190, 206 vd.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İDARİ YAPTIRIMLAR⁴¹²

I. GENEL OLARAK

İş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatın kendisine yüklediği yükümlülükleri ihlâl eden işveren özel hukuk yaptırımları yanında kamusal nitelikteki idari yaptırımlara muhatap olur.⁴¹³ İdari yaptırımlar, kanunla yaptırımı uygulama yetkisi kendisine verilen kamu idaresi tarafından, yargısal bir karar olmaksızın, idare hukukunda öngörülen idari işlem usullerine ve konuyla ilgili özel düzenlemelere göre öngörülen kamusal nitelikteki yaptırımlar olarak tanımlanabilir.⁴¹⁴ Çalışmanın önceki bölümünde ayrıntılı olarak açıklandığı üzere Devlet, iş hayatının diğer kısımlarındaki gibi iş sağlığı ve güvenliği kısmında da emredici hükümlerin denetimini teftiş mekanizması ile gerçekleştirmekte ve kendisine verilen yetki uyarınca emredici hükümleri ihlâl eden işveren ve işveren vekiline idari nitelikteki yaptırımları uygulamaktadır.⁴¹⁵

İdari yaptırımlar, yargısal bir karar olmaksızın verildiğinden idarece daha hızlı uygulanabilmekte ve bu sayede önleyicilik fonksiyonunun ifasında önemli bir rol oynayabilmektedir. İdari yaptırımların uygulanmasında tarafsız ve bağımsız yargı organının devre dışı bırakılmış olması, bunun yanı sıra yukarıdaki başlıklar altında açıklandığı üzere çekirdek ceza hukuku güvencelerinin birebir uygulanma olanağının olmaması kişilerin temel hak ve hürriyetlerinin korunması konusunda önemli bir riski

⁴¹² Anlatım kolaylığı sağlaması için bundan sonra “İş sağlığı ve güvenliğinde idari yaptırımlar” ifadesi yerine kısaca “İdari yaptırımlar” kavramı kullanılacaktır.

⁴¹³ *Doğan Yenisey*, Emredici Yapı, 107.

⁴¹⁴ *Özay*, 35.

⁴¹⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3/2 hükmüne göre, işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılmaktadır. Bu nedenle işveren vekilleri de idari yaptırımların muhatabı olabilir.

de beraberinde taşımaktadır. Bu riski bertaraf etmek açısından söz konusu yaptırımlara karşı *yargı yolunun açık olması* önemli bir güvence sağlamaktadır.⁴¹⁶ Anayasa 125/1'in ilk cümlesindeki “*İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır*” hükmüne uygun olarak idari yaptırımlar için aşağıda incelenecek yargı yolları açıktır.

İş sağlığı ve güvenliğinde idari yaptırımlar dendiğinde, bu yaptırımların kime uygulanacağı konusunda bir sınırlama bulunduğu akla gelmemektedir. Bununla birlikte idari yaptırımların öngörüldüğü kanun hükümlerinin esasen işveren ve işveren vekilini muhatap aldığı söylenebilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğü sonrasında kamu işverenlerinin işyerlerinde çalışan ve işçi niteliği taşımayan kamu görevlileri de koruma şemsiyesinin altına dâhil edildiğinden, işveren vekili niteliği taşımaları da iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili gösterecekleri ihmal ya da kayıtsızlık kendilerine 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinde öngörülen disiplin yaptırımlarının uygulanmasını gerektirebilir. Bununla birlikte çalışma işverenler ve işveren vekillerine uygulanabilecek kamusal yaptırımların incelenmesi ile ilgili olarak yapılacak olup bunun nedeni kamu görevlilerine uygulanabilecek disiplin yaptırımlarının idare hukukunun inceleme konuları içerisinde yer almasıdır. Yine 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte faaliyete geçen Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri ya da iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine uygulanabilecek *ihbar puanı, yetki belgesinin askıya alınması ve iptali* gibi yaptırımlar da gerek idare nezdinde itiraz yoluna konu edilebilmesi gerek yargısal başvuru anlamında 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununa tabi olması nedeniyle idare hukuku bazlı bir değerlendirmeyi gerektirdiği için çalışma konumuzun kapsamı dışındadır.⁴¹⁷

⁴¹⁶ Özay, 137. *Karabulut*, 69.

⁴¹⁷ Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri yönünden uygulanabilecek *ihbar puanı, yetki belgesinin askıya alınması ve iptaline* karşı itiraz ve dava yolları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Esen, Bünyamin*,

İdari nitelikteki yaptırımlar, özünde birer idari işlem olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanında *idari para cezası*, *işin durdurulması* ve *kamu ihalelerine girmekten yasaklama* olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan idari para cezaları her ne kadar kavram olarak *ceza* ifadesini içinde barındırmaktaysa da bunun teknik anlamda adli bir ceza olmadığı, idari bir yaptırım olduğu daha önce belirtildiği üzere hem öğretide hem yargı kararlarında istikrarlı olarak ifade edilmiştir.⁴¹⁸ Bunun yanında öğretide bir görüş, Kabahatler Kanununun aşağıda incelenecek 3. maddesinde, söz konusu kanunun idari para cezası gerektiren ve başka kanunlarda düzenlenen diğer fiiller hakkında da uygulanacağını öngörmesi sebebiyle diğer kanunlardaki fiillerin de *kabahat* niteliği taşıdığını ifade etmektedir.⁴¹⁹ Ancak bu görüşe katılmak mümkün değildir. Çünkü Kabahatler Kanunu 5560 sayılı kanunun 31. maddesiyle değişik 3. maddesinde, diğer kanunlarda düzenlenen ve idari para cezasını gerektiren eylemler için “*Diğer kanunlardaki kabahatler*” ifadesini kullanabilecekken bu ifadeyi kullanmamış, yalnızca “*fiil*” sözcüğünü tercih etmiştir.⁴²⁰ Biz bunun bilinçli bir tercih olduğunu düşündüğümüzden çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda idari yaptırıma bağlanan fiilleri kısaca *ihlâl* ya da *fiil* şeklinde anacağız.

“6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereği Kurulan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine (OSGB) Uygulanan İdari Yaptırımlara İtiraz ve Dava Yolları”, LEGAL İSGHD, C. 12, S. 48, 2015, 106 vd.

⁴¹⁸ AYM, 08.10.2002, E. 2001/225, K. 2002/88, 01.03.2006, E. 2005/108, K. 2006/35, bkz. **Süzek**, 128. Benzer yönde, **Doğan Yenisey**, Emredici Yapı, 110. İdari para cezalarını kendine özgü bir yaptırım olarak kabul eden görüş için bkz. **Güven/Aydın**, 22.

⁴¹⁹ **Eraslan/Atik**, 155.

⁴²⁰ Oysaki Kabahatler Kanununun ilk hâlinde, 3. madde “*Diğer kanunlardaki kabahatler*” ifadesini içermekteydi.

İdari yaptırımların söz konusu olması için işyerinde bir iş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelmesi şart değildir.⁴²¹ Bu durum idari yaptırımların, zararlı bir netice meydana gelmeden önce bunun gerçekleşmesini önleme fonksiyonu ile yakından ilgilidir. Bunun yanı sıra idari yaptırımlar uygulanmadan evvel işverene ya da işveren vekiline savunma imkânı tanınması ya da savunmasını hazırlaması için süre verilmez. Görülüyor ki kanun koyucu yaptırımların önleyici görevinden hareketle olabildiğince hızlı uygulanmasını ve hukuka aykırılık iddialarının ise yargı yolunda değerlendirilmesini benimsemiştir. Bunun zorunlu bir sonucu olarak idari yaptırımlar, hukuka uygunluk karinesinden yararlanmakta, kendisine idari yaptırım uygulanan işveren ya da işveren vekili, yaptırımın hukuka aykırı olduğunu yargı yoluna başvurarak ispat etmek durumunda kalmaktadır.⁴²²

İdari yaptırımların amacının işvereni ya da vekilini cezalandırmaktan öte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlamak olduğu belirtilmekteyse de⁴²³ aşağıda incelenecek idari para cezalarından bazıları işverene ekonomik anlamda ciddi bir yük getirebilmekte, bu nedenle yerine göre bir ceza yaptırımından daha ağır sonuç doğurabilmektedir. İdari yaptırımlar daha hızlı ve daha kolay uygulandıklarından, ayrıca az masraflı olduklarından yalnızca iş sağlığı ve güvenliği alanında değil iş hukukunun diğer alanlarında da genişleme eğilimi içerisinde olan bir yaptırım türüdür.⁴²⁴ Bu nedenle idarenin kişi hak ve hürriyetlerine kanuni bir yetkiye dayanarak da olsa doğrudan müdahalesi sonucunu doğuran bu yaptırımların titizlikle ele alınması ve incelenmesi zorunluluk arz etmektedir.⁴²⁵

⁴²¹ *Demircioğlu*, Kamusal Yaptırımlar, 491. *Aydın/Ezer*, 17. *Aydınlı*, 417. *Sarıbay Öztürk*, 262.

⁴²² Genel olarak idari yaptırımlar hakkında ayrıntı için bkz. *Gölcüklü*, 137.

⁴²³ *Sümer*, 240. *Sarıbay Öztürk*, 262.

⁴²⁴ *Evren*, Cezalar, 11-12.

⁴²⁵ Benzer yönde, *Caniklioğlu/Canbolat*, 6.

II. İDARİ PARA CEZALARI

A. İdari Para Cezalarının Yakın Geçmişi

İdari para cezaları, “*Toplumsal düzene aykırılık oluşturan eylemler nedeniyle yasanın açıkça izin verdiği durumlarda idarenin yargı organına başvurmadan kendisinin bizzat uyguladığı ve bir miktar paranın alınması biçiminde gerçekleştirilen mali nitelikli müeyyideler*” şeklinde tanımlanmaktadır.⁴²⁶ İş sağlığı ve güvenliği konusundaki para cezaları, yakın geçmişte öncelikle 1475 sayılı İş Kanununun içerisinde düzenlenmiştir. 1475 sayılı İş Kanununun 101. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin ihlâli durumunda ağır para cezası türünden öngörülen bu yaptırımlar o dönemki adıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Müdürlüğü tarafından yapılan denetim üzerine yine o dönemki adıyla sulh ceza mahkemeleri tarafından verilmekteydi.⁴²⁷ Öğretide o dönem ağır para cezası olarak adlandırılan yaptırımın idari değil adli nitelikte bir para cezası olduğu değerlendirilmiştir.⁴²⁸ Ancak bu durum daha sonra 3493 sayılı kanunla değişmiştir. Söz konusu kanunun 16. ve devamı maddeleri ile 1475 sayılı İş Kanununda öngörülen para cezalarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce verilmesi, itiraz üzerine incelemenin sulh ceza mahkemesine yapılması öngörülüp ağır para cezası ifadesi yerine yalnızca para cezası ifadesi kullanılmıştır.⁴²⁹

⁴²⁶ Bkz. AYM, 23.05.2001, E. 2001/232, K. 2001/89, AYM Kararlar Bilgi Bankası, www.anayasa.gov.tr, (Erişim Tarihi: 24.08.2020).

⁴²⁷ Sulh ceza mahkemelerinin yetkisi 1475 sayılı İş Kanununun 108/1 hükmünde düzenlenmişti.

⁴²⁸ **Caniklioğlu/Canbolat**, 5.

⁴²⁹ Tam adı “6831 Sayılı Orman Kanununda, 1475 Sayılı İş Kanununda, 2918 Sayılı Karayolları Trafik Kanununda, 2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklikler Yapılmasına ve Bu Kanunlardaki Bazı Cezaların İdarî Cezaya Dönüştürülmesine Dair

İdari para cezalarının, ülkemizin ekonomik koşulları ve paranın alım gücündeki değişmelere bağlı olarak yıllar içinde caydırıcılık özeliğini yitirdiği dönemler olmuştur. Kanunlarla miktarı *kesin* olarak tespit edildiği için *maktu para cezası* adı verilen idari para cezalarında bu durumun sıklıkla yaşandığı görülmüştür.⁴³⁰ İhlâl ile elde edilen menfaat veya sebep olunan zarar ya da ihlâlin etkilediği kişi sayısına göre değişen ve *nispi para cezası* adı verilen para cezalarında ise caydırıcılığın daha uzun süre korunabileceğini gözetken kanun koyucu, 1475 sayılı İş Kanunundaki maktu idari para cezalarını 3506 sayılı kanunun 4. maddesi ile artırarak aynı zamanda her yıl çıkarılan Bütçe Kanunu ile öngörülen memur maaş katsayısında belirtilen artışa tabi tutmuştur.⁴³¹

Süreç içinde ülkemizde süregelen enflasyon olgusunun idari para cezalarının caydırıcılığına zarar vermeye devam etmesi üzerine bu kez 4421 sayılı kanunun 5. maddesi ile o tarihte yürürlükte olan 765 sayılı Türk Ceza Kanununa Ek 2. madde getirilmiştir. Bu maddeyle 1475 sayılı İş Kanununda düzenlenen maktu nitelikteki idari para cezalarının her takvim yılı başından itibaren geçerli olmak üzere o yıl için 213 Sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298. maddesindeki hükümlere göre tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılması öngörülmüştür.⁴³² Öğretide nispi

Kanun” olan 3493 sayılı kanun, 03.11.1988 tarihinde TBMM’de kabul edilmiş, 11.11.1988 tarihli ve 19986 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

⁴³⁰ *Caniklioğlu/Canbolat, 7. Sarıbay Öztürk, 300.*

⁴³¹ Tam adı “765 Sayılı Türk Ceza Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine, Bu Kanuna Ek Maddeler İlave Edilmesine, 647 Sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanunun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılmasına ve 10 Haziran 1949 Tarihli 5434 Sayılı Kanunun Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun” olan 3506 sayılı kanun için bkz. RG, 14.12.1988, S. 20019.

⁴³² Tam adı “Türk Ceza Kanunu ile Cezaların İnfazı Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” olan 4421 sayılı kanun için bkz. RG, 01.08.1999, S. 23773.

nitelikteki idari para cezalarının artırım dışında bırakılması ise eleştirisi konusu olmuştur.⁴³³

4857 sayılı İş Kanununda ise, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık durumunda işveren ve işveren vekiline uygulanacak idari para cezalarına 105. maddede yer verilmiştir. Anılan kanun 108. maddesinde, idari para cezalarının önceki uygulamaya benzer şekilde o dönemki adıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce verileceği belirtilmiş ancak itiraz hâlinde idari para cezalarının yargısal denetiminin yetkili idare mahkemesinde yapılacağı hükme bağlanmıştır. İtirazın iş sağlığı ve güvenliği alanında ihtisas sahibi olmayan idare mahkemelerine yapılmasının öngörülmüş olması öğretide haklı olarak eleştirilmiştir.⁴³⁴

4857 sayılı İş Kanunundan sonra 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5326 sayılı Kabahatler Kanunu, 3/1 hükmüyle kanun yolları da dâhil genel nitelikteki düzenlemelerinin kabahat adını verdiği ve idari yaptırım gerektiren tüm eylemlere uygulanacağını öngörmüştür. AYM'nin söz konusu hükmü iptal etmesi sonrasında yapılan yeni düzenlemeyle anılan kanunun 3. maddesi yeniden tanzim edilmiş olup idari yaptırım kararına karşı kanun yolu düzenlemelerinin diğer kanunlarda aksine hüküm olmaması durumunda uygulanacağı öngörülmüştür.⁴³⁵

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise daha evvel İş Kanununun 77. ve 89. maddeleri arasında düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenlemeleri yürürlükten kaldırmış, konuyu kendi içerisinde düzenlemiş, idari para cezalarına ve bunların dayandığı yükümlülük ihlallerine ise 26. maddesinde yer vermiştir. Kanun, idari para cezalarına karşı yargı yolu ile ilgili ayrıksı bir düzenleme getirmediği için, bu yaptırımlara karşı 5326 sayılı Kabahatler Kanununda öngörülen kanun yolu hükümleri

⁴³³ *Caniklioğlu/Canbolat*, 8.

⁴³⁴ Söz konusu eleştiriler için bkz. *Caniklioğlu/Canbolat*, 53 vd. *Seratlı*, 211-212.

⁴³⁵ Bu konudaki detaylar çalışmanın “*Kabahatler*” başlığı altında verilmiştir.

uygulama alanı bulacaktır. Kanunda yer verilen idari para cezalarına ait özellikler aşağıda öngörüldükleri ihlâl sebebiyle birlikte açıklanacaktır.

B. İdari Para Cezası Öngörülen İhlâller

1. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Konusundaki Genel Yükümlülüğün İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-a hükmü uyarınca, anılan kanunda 4/1-a ve 4/1-b'deki yükümlülükleri ihlâl eden işverene, yerine getirilmeyen her bir yükümlülük için ayrı ayrı 2.000 Türk Lirası idari para cezası uygulanması öngörülmüştür. Söz konusu idari para cezası herhangi bir kıstasa göre farklı miktar tespit etmediğinden maktu niteliktedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/1-a'nın atıf yaptığı 4/1-a hükmünde işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu çerçevede *“Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hâle getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapması gerektiği”* belirtilmiştir. İSGK 26/1-a'nın atıfta bulunduğu 4/1-b hükmünde ise işverenin *“İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemesi, denetlemesi ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlaması gerektiği”* ifade edilmiştir.⁴³⁶ Öğretide, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun öngördüğü önlemlerin ne şekilde alınacağı konusunda işverene önemli bir serbestlik tanındığı, kanunun alınması gereken önlemleri tek tek saymak yerine

⁴³⁶ İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini temin etme konusundaki genel yükümlülüğü ile ilgili ayrıntı için bkz. *Süzek*, 907 vd. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 380 vd. *Sümer*, 105 vd. *Aydın*, 157 vd. *Kılış*, 102 vd. *Ertürk*, 14 vd. *Demir*, İş Hukuku Uygulaması, 204 vd. *Sarıbay Öztürk*, 16 vd.

ulaşılması hedeflenen sonucu gösterdiği ve bu durumun birbirinden farklı milyonlarca iş ilişkisi karşısında doğru bir yaklaşım olduğu dile getirilmektedir.⁴³⁷

İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4/1-a-b hükümlerinde belirtilen yükümlülüklerini ihlâl etmesi hâlinde bu maddelerde öngörülen her bir yükümlülüğün ihlâli için ayrıca idari para cezası getirilmesi hem caydırıcılık açısından hem de yükümlülüklerinin bir kısmını yerine getiren işverenler ile hiçbirini yerine getirmeyen işverenler arasındaki farkın gözetilmesi açısından isabetli olmuştur.⁴³⁸ Zira bu yükümlülük ihlâli önceden İş Kanunu 77/1 ve 105/2 hükümleriyle yaptırıma bağlanmış olup işveren kendisi için öngörülen tüm yükümlülükleri ihlâl etse dahi kanunun lafzı gereği yalnızca bir idari para cezası ile karşılaşmaktaydı.

6331 sayılı kanunun 26. maddesinin 3. fıkrası, 26. maddede belirtilen idari para cezalarının kademeli olarak artırılmasını öngörmüştür. Buna göre öncelikle çalışan sayısına göre bir belirleme, bunun içerisinde de işyerinin tehlikelilik sınıfına göre bir alt belirleme yapılmıştır. İdari para cezaları birçok hâlde işyerinin çalışan sayısı ve tehlikelilik derecesi arttıkça yükselmektedir.⁴³⁹ Düzenlemeye göre kanunun 26. maddesindeki idari para cezaları *ondan az çalışanı bulunan işyerleri bakımından, az tehlikeli sınıftakiler için kanunda öngörüldüğü hâliyle, tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak uygulanacaktır. İdari para cezaları on ila kırk dokuz çalışanı*

⁴³⁷ **Doğan Yenisey**, Emredici Yapı, 111.

⁴³⁸ Aynı yönde, **Sarıbay Öztürk**, 301-302.

⁴³⁹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9/1 hükmü uyarınca, işyeri tehlike sınıflarının Bakanlıkça hazırlanacak bir tebliğ ile belirleneceği belirtilmiş olup söz konusu hükme dayanılarak o dönemki adıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılarak 26.12.2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “*İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği*” işyeri tehlike sınıflarını belirlemiştir. Anılan kanunun 9/2 hükmü uyarınca, işyeri tehlike sınıflarının tespitinde o işyerinde yapılan asıl iş nazara alınmaktadır.

bulunan işyerleri bakımından, az tehlikeli sınıfta olan işyerleri için yine kanunda öngörüldüğü hâliyle, tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yüzde elli oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta olanlar için yüzde yüz oranında artırılarak uygulanacaktır. Elli ve daha fazla çalışanı olan işyerleri bakımından, az tehlikeli sınıfta yer alanlar için kanundaki miktar üzerinden yüzde elli oranında, tehlikeli sınıftakiler için yüzde yüz oranında ve nihayet çok tehlikeli sınıftakiler için yüzde iki yüz oranında artırımla idari para cezası tespit belirlenecektir.

6331 sayılı kanunda öngörülen idari para cezalarının bir kısmı işyerindeki çalışanların sayısı ile çarpılarak hesaplanmaktadır. Bu idari para cezalarında ise, İSGK 26/5'deki düzenleme gereği yukarıdaki sınıflandırma uygulanmayacak, idari para cezaları yalnızca kanunda öngörülen miktarlar üzerinden tespit edilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun idari para cezalarını işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısı gibi objektif kıstaslara bağlaması, caydırıcılık ve adaletin bir arada sağlanması açısından olumlu bir adımdır. Zira Kabahatler Kanunu 3/1-b'deki yollama gereği aynı kanunun 17/7 hükmü İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26. maddesinde öngörülen *maktu nitelikteki* idari para cezaları için de uygulanacak, bu cezalar, her takvim yılı başından itibaren geçerli olmak üzere o yıl için 213 Sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298. maddesindeki hükümler doğrultusunda tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranınca artırılabacaktır.⁴⁴⁰

Yukarıda bahsedilen hükümler uyarınca 2021 yılı için ilan edilen yeniden değerlendirme oranı olan %9,11 oranı uygulandığında İSGK 26/1-a'daki yükümlülüklerini ihlâl eden işveren ya da işveren vekiline ondan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri bakımından ihlâl edilen yükümlülük başına 5.115 Türk Lirası idari para cezası öngörülmüştür. İşyerinin elli ya da üzerinde çalışanı olması ve çok tehlikeli

⁴⁴⁰ Kabahatler Kanununun 17/7 hükmünün 2. cümlesi uyarınca bu şekilde yapılacak hesaplamalarda bir Türk Lirasının küsuratı dikkate alınmayacaktır.

sınıfta yer alması hâlinde öngörülen en yüksek idari para cezası ise 15.345 Türk Lirasıdır.

Yeniden değerlendirme oranı konusunda yukarıda açıklanan kurallar maktu nitelikteki tüm idari para cezaları için, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı konusunda açıklanan kurallar ise çalışan sayısı ile çarpılarak belirlenen idari para cezaları dışındaki tüm idari para cezaları için uygulanacaktır. Aşağıda bu konulara yeri geldikçe ayrıca değinilecektir.

2. İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli ile İlgili

Yükümlülüklerin İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/1-b uyarınca, *“6/1. madde gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beş bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene iki bin beş yüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, 6/1-a, 6/1-b ve 6/1-d maddelerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir ihlâl için ayrı ayrı bin beş yüz Türk Lirası, 6/1-ç bendine aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı bin Türk Lirası”* idari para cezası uygulanacaktır.

İşverenin İSGK 6 uyarınca, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ya da daha fazla çalışanı olup çok tehlikeli sınıfta olan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Hükmün devamında, işverene çalışanları arasında söz konusu görevliler için aranan şartları haiz kimsenin olmaması durumunda bu hizmeti ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alma imkânı tanınmakta, ayrıca elliden az çalışanın bulunduğu ve az tehlikeli sınıftaki işyerleri yönünden Bakanlıkça ilan olunan eğitimleri almak kaydıyla çalışanların işe giriş ve

dönemsel muayene ile tetkikleri hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini bizzat kendisinin yürütülebilmesine de imkân verilmektedir.⁴⁴¹

İşverenlerin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü ayrıntılarıyla “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” ve “İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik” ile düzenlenmiştir.⁴⁴² Bunun yanında iş güvenliği uzmanları için “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”⁴⁴³, işyeri hekimleri ve diğer sağlık personeli için ise “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”⁴⁴⁴ işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin belirlenmesinde başvurulacak kaynaklar olacaktır.

6331 sayılı kanun 26/1-b uyarınca, işveren hem görevlendirmede iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi sayısı üzerinden hesaplanarak idari para cezasına muhatap olacak hem de bu idari para cezası ihlâlin sürdüğü her ay bakımından uygulanacaktır.⁴⁴⁵ Görevlendirilmeyen her iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi için ayrı idari para cezası

⁴⁴¹ Kanunun 38/1-a hükmü uyarınca, 6. maddede öngörülen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tayinine dair düzenlemeler, kamu kurumları ile elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıftaki işyerleri için 31.12.2023 tarihinde yürürlüğe girecektir.

⁴⁴² Anılan düzenlemeler sırasıyla 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı, 29.06.2015 tarihli ve 29401 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak sırasıyla 30.12.2012 ve 29.06.2015 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlaması yükümlülüğü konusunda detaylı bilgi için bkz. **Süzek**, 925 vd. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 400 vd. **Sümer**, 112 vd. **Aydınlı**, 170 vd. **Kılış**, 112 vd. **Sarıbay Öztürk**, 38 vd.

⁴⁴³ RG, 29.12.2012, S. 28512.

⁴⁴⁴ RG, 20.07.2013, S. 28713.

⁴⁴⁵ Kanunda öngörülen idari para cezalarında *izleyen her ay* için aynı idari para cezasının uygulanacağını belirtildiği hâllerde ilk idari para cezasının başlangıç tarihinin buna esas karar tutanağının düzenlendiği tarih olduğu konusunda bkz. **Sarıbay Öztürk**, 342.

öngörülmesi idari para cezasının maktu değil nispi olduğunu göstermektedir.⁴⁴⁶ Bu nedenle Kabahatler Kanunu 17/7'deki yeniden değerlendirme işlemlerinin bu yükümlülük yönünden uygulanmaması gerekir. Ne var ki Bakanlık tarafından ilan edilen 2021 yılı idari para cezaları tablosunda ondan az çalışanı olup az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde kanun gereği 5.000 Türk Lirası olarak korunması gereken miktarın 12.804 Türk Lirasına yükseltildiği ve yeniden değerlendirme uygulamasının yapıldığı görülmektedir.⁴⁴⁷ Bu durum Kabahatler Kanununun 17/7 hükmüne açıkça aykırıdır. İdarenin kanundan yetki almaksızın idari bir yaptırımını ağırlaştırması anlamına gelen söz konusu durum hukuka açık aykırılık oluşturmaktadır.⁴⁴⁸

Diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü yönünden ise görevlendirilmeyen sağlık personeli başına değil yalnızca aykırılığın sürdüğü her ay için ayrı ayrı idari para cezası öngörüldüğünden, yaptırım maktu nitelikte kabul edilmeli ve her yıl yeniden değerlendirme oranına göre artırılması mümkün olmalıdır. Zira Bakanlığın 2021 yılı uygulamalarında da söz konusu yaptırımın yeniden değerlendirme oranında güncellendiği görülmektedir.⁴⁴⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/1-b hükmünde öngörülen ve idari para cezasını gerektiren diğer bir ihlâl ise 6/1-b, 6/1-c ve 6/1-d hükümlerinde öngörülen yükümlülöklere aykırılıktır. Bu yükümlölöklöler, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için görevlendirdiğı ya da hizmet aldığı kişi, kurum ve kuruluşların araç,

⁴⁴⁶ Buna karşın Kanundaki tüm idari para cezalarının maktu nitelikte olduğı görüşü için bkz. *Aydın/Ezer*, 22 vd.

⁴⁴⁷ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/hizmetlerimiz/idari-para-cezolari/>, (Erişim Tarihi: 18.05.2020).

⁴⁴⁸ 4857 sayılı İş Kanunu yönünden benzer bir görüş için bkz. *Şahlanan*, 15.

⁴⁴⁹ Söz konusu idari para cezası 2021 yılı için on ila kırk dokuz arasında çalışanı olan işyerlerinde 12.796 Türk Lirası, elli ve üzerinde çalışanı olan işyerleri için 19.194 Türk Lirasıdır. Bkz. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/hizmetlerimiz/idari-para-cezolari/>, (Erişim Tarihi: 18.05.2020).

gereç, mekân gibi ihtiyaçlarını karşılamak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütenler arasında gerekli işbirliği ve koordinasyonu sağlamak ve son olarak çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirmek olarak sıralanmaktadır. Söz konusu yükümlülüklerin her birinin ihlâli işveren için ayrı ayrı 1.500 Türk Lirası idari para cezasına bağlanmıştır. Bu yükümlülüklerin her birinin ihlâli ayrı ayrı idari para cezasını gerektirse de maktu nitelikte olduğundan Bakanlık tarafından isabetli olarak yeniden değerlendirme oranı uygulamasına tâbi tutulmaktadır. Yeniden belirlenen değerlere göre bu yıl için kanunun 6/1-b-c-d maddelerine aykırılık yönünden 3.836 ila 11.508 Türk Lirası arasında değişen tutarlarda idari para cezaları söz konusudur.

Son olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 6/1-ç hükmüne göre, görevlendirilen veya hizmet alınan kişi ve kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuata uygun ve yazılı biçimde belirttikleri tedbirlerini yerine getirmeyen işverenlere, ihlâl konu her bir tedbir için 1.000 Türk Lirası idari para cezası öngörülmüştür. Buradaki idari para cezası da maktu nitelikte olup Bakanlık tarafından ilan edilen 2021 yılı uygulamalarına göre 2.555 Türk Lirası ila 7.665 Türk Lirası arasında değişmektedir.

3. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekiminin Haklarının İhlâli

6331 sayılı kanunun 26/1-c, 8/1 ve 8/6 hükümlerinde öngörülen yükümlülükleri ihlâl eden işverenlere *her ihlâl yönünden ayrı ayrı* 1.500 Türk Lirası idari para cezası uygulanmasını öngörmüştür. Hükümdeki idari para cezaları ihlâl başına sınıflandırılrsa da bu durum bizce maktu nitelikte olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. İSGK 8/1’de işverenlerin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkilerini görevlerini ifa etmeleri yüzünden kısıtlamayacakları öngörülmüştür. Bu bağlamda söz konusu kimselerin vazifelerini, mesleğin gerektirdiği etik kurallar ve bağımsızlık içerisinde

yerine getirecekleri de hükme bağlanmıştır. İSGK 8/1'deki yükümlülüğe aykırılık yönünden her bir ihlâl karşılık 2021 yılı için 3.836 Türk Lirası ile 11.508 Türk Lirası arasında değişen idari para cezaları söz konusudur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/1-c hükmünde yaptırıma bağlanan diğer bir yükümlülük ise anılan kanunun 8. maddesinin 6. fıkrasında öngörülmüştür. Bu yükümlülük, yukarıda ismen belirtilen yönetmeliklerdeki çalışma süreleri uyarınca işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi icap eden hâllerde işverenin işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturması ve 4857 sayılı İş Kanununda öngörülen çalışma sürelerine riayet etmesidir.⁴⁵⁰ Söz konusu yükümlülük yukarıda ismen belirtilen işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının çalışma şartlarını tespit eden yönetmelikler uyarınca yalnızca elli ve daha fazla çalışanı olan işyerleri için söz konusudur. Yükümlülüğün ihlâli hâlinde 2021 yılı yeniden değerlendirme oranları uyarınca en düşüğü 5.754 Türk Lirası, en yükseği 11.508 Türk Lirası olan idari para cezaları uygulanmaktadır.

4. Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün İhlâli

6331 sayılı kanun 26/1-ç uyarınca, anılan kanunun 10/1 hükmünde öngörülen risk değerlendirmesini yapmayan veya yaptırmayan işverene 3.000 Türk Lirası, aykırılığın sürdüğü her ay için 4.500 Türk Lirası, 10/4'te öngörülen yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene ise 1.500 Türk Lirası idari para cezası yaptırımı öngörülmüştür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 10/1, işverene iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak yükümlülüğünü getirilmiştir. İSGK 10/2 uyarınca işveren risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken iş sağlığı ve

⁴⁵⁰ İşverenin işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturma mükellefiyeti konusunda ayrıntı için bkz. **Süzek**,

939 vd. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 395 vd. **Sümer**, 148. **Aydınlı**, 195 vd. **Akı**, 13 vd. **Ertürk**, 15 vd.

Sarıbay Öztürk, 38 vd.

güvenliği önlemleri ile kullanılması icap eden koruyucu donanım ve ekipmanı belirleyecektir.⁴⁵¹ İşverenin bu yükümlülüğünün ayrıntıları ise “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” ile düzenlenmiştir.⁴⁵² Söz konusu yükümlülük ihlâline bağlanan idari para cezası *maktu* niteliktedir. İşveren risk değerlendirmesini hiç yapmamış ya da yaptırmamış ise 2021 yılı için en düşüğü 7.679 Türk Lirası ile en yükseği 23.037 Türk Lirası arasında değişen tutarlarda idari para cezasına çarptırılacaktır. Bu yükümlülüğün yerine getirilmediği devam eden her ay için ise 2021 yılı itibarıyla 11.522 Türk Lirası ile 34.566 Türk Lirası arasında değişen tutarlarda idari para cezası söz konusu olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/1-ç hükmünün ikinci kısmında işverenin anılan kanunda 10/4’deki yükümlülüklerini ihlâl etmesi hâlinde de 1.500 Türk Lirası idari para cezasına çarptırılacağı belirtilmiştir. İSGK 10/4’de işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından iş ortamına ve çalışanların burada maruz kaldığı risklerin tespitine dönük gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yürütülmesini sağlayacağı belirtilmiştir. İşverene bu yükümlülüklerinin her biri yönünden ayrı ayrı idari para cezası öngörülmediği için gerekli ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmaması hâlinde tek bir ceza uygulanacaktır. Bu idari para cezası *maktu* nitelikte olduğundan yeniden değerlendirme oranına tâbi olacağı açıktır. Nitekim 2021 yılı için yeniden değerlendirilen ceza 3.836 Türk Lirası ile 11.508 Türk Lirası arasında değişen tutarlarda uygulanmaktadır.

⁴⁵¹ İşverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü konusunda ayrıntı için bkz. **Süzek**, 913 vd. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 385 vd. **Akı**, 21 vd. **Demir**, İş Hukuku Uygulaması, 206 vd. **Sümer**, 174 vd. **Akın**, Alt İşverenlik, 99 vd. **Aydın**, 115 vd. **Kılış**, 104 vd. **Çavuş**, 181. **Sarıbay Öztürk**, 21 vd. **Özveri**, 80. **TULUKCU, Binnur N.**, “İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu”, MÜHFHAD, C. 20, S. 1, 2014, 711 vd.

⁴⁵² RG, 29.12.2012, S. 28512.

5. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım ve Tahliye Konusundaki Yükümlülüklerin İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-d hükmünde, anılan kanunun 11 ve 12. maddelerine muhalefet eden işverenlere, uymadıkları her bir mükellefiyet yönünden 1.000 Türk Lirası, aykırılığın sürdüğü her ay için de aynı miktarda idari para cezası verilmesi öngörülmüştür. İşverenlere uymadıkları yükümlülük başına idari para cezası uygulanacak ve bu durum ihlâlin sürdüğü her ay tekrar edecekse de bizce bu durum idari para cezasının maktu olma özelliğini değiştirmemektedir. Çünkü uyulmayan her yükümlülük için idari para cezası öngörülmesi, aslında her yükümlülüğün ayrı bir yaptırıma bağlanmasından başka bir şey değildir. İhlâlin devamı hâlinde her ay için idari para cezasının aynı tutarda uygulanmaya devam edeceğinin öngörülmesi ise, yaptırımın zamana bağlı olarak ağırlaştırılması niteliğinde olup ihlâlin etkilediği kişi sayısı gibi önceden objektif olarak tespit edilebilecek bir olguya dayanmamaktadır.

İşverenin çalışanlarını ve çalışılan ortamı etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları tespit etme, bunları sınırlayıcı tedbir alma, acil durumlarda uygulanacak bir plan hazırlama, yangınla mücadele, tahliye ve ilk yardım gibi konularda yeterli sayıda kimseyi görevlendirme gibi yükümlülükleri İSGK 11’de düzenlenmiştir.⁴⁵³ İSGK 12’de ise, işyerinde ciddi, yakın ve önlenemeyen bir tehlikenin varlığı hâlinde çalışanların emniyetli bir yere tahliye edilmesi düzenlenmiş olup 11. ve 12. maddelerin ayrıntıları “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik” ile düzenlenmiştir.⁴⁵⁴ Konu, İngiliz

⁴⁵³ İşverenin acil durumlara ilişkin yükümlülükleri konusunda ayrıntı için bkz. **Süzek**, 918-919.

Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 390 vd. **Sümer**, 179 vd. **Kalkış**, 137 vd. **Aydınlı**, 129 vd. **Akı**, 19 vd. **Ertürk**, 18-19. **Demir**, İş Hukuku Uygulaması, 208 vd. **Sarıbay Öztürk**, 23 vd.

⁴⁵⁴ RG, 18.06.2013, S. 28681.

hukukunda da HSWA uyarınca hazırlanan 8 sayılı yönetmelikle ayrıntılı biçimde ele alınmıştır.⁴⁵⁵

2021 yılı yeniden değerlendirme oranları da dikkate alındığında işveren, İSGK 11 ve 12'deki yükümlülüklerini ihlâl etmesi hâlinde aykırılığın sürdüğü her ay için ayrıca uygulanmak üzere ihlâl olunan yükümlülük başına 2.555 Türk Lirası ile 7.665 Türk Lirası arasında değişen tutarlarda idari para cezasına muhatap olacaktır.

6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi Yükümlülüğünün İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/1-e uyarınca, anılan kanunda 14/1'de kendisine yüklenen yükümlülükleri ihlâl eden işverenlere ihlâl ettikleri yükümlülük başına 1.500 Türk Lirası, 14/2'de yüklenen yükümlülükleri ihlâl eden işverenlere ise 2.000 Lirası idari para cezası uygulanması hükme bağlanmıştır. Söz konusu idari para cezaları maktu niteliktedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 14/1'de işverenin, tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, bunlarla alakalı rapor düzenlemek, işyerinde yaşanıp da yaralanma ya da ölüme yol açmadığı hâlde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına sebep olan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli taşıyan olayları inceleyerek bunlarla alakalı raporları hazırlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.⁴⁵⁶

⁴⁵⁵ İngiliz hukukundaki düzenleme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Lewis/Surgeant*, Employment Law, 187.

⁴⁵⁶ İşverenin kayıt ve bildirim yükümlülüğü konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Süzek*, 918. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 390 vd. *Sümer*, 184. *Ertürk*, 19 vd. *Aydınlı*, 156. *Kılış*, 153. İngiliz hukukunda bildirim yükümlülüğü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Lewis/Sargeant*, Employment Law, 190-191.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 14/2’de ise, işverenin idareye bildirimde bulunma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre, işveren iş kazalarını kazayı takip eden üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları ya da işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını ise öğrendikten sonraki üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür.

İş kazası ve meslek hastalıklarının SGK’ya bildirilmesi SSGSSK 13/2-a ve 14/4’te de düzenlenmiştir.⁴⁵⁷ SSGSSK 13/2-a uyarınca iş kazasının işverence o yer kolluk makamlarına derhal, SGK’ya da kazayı izleyen üç iş günü içinde bildirilmesi gerekmektedir. SSGSSK 14/4 uyarınca meslek hastalıklarını öğrenen ya da bu durum kendisine bildirilen işverenin meslek hastalığını öğrenmesini izleyen üç iş günü içinde SGK’ya bildirmesi yükümlülüğü vardır. Bununla birlikte SSGSSK 13/1’deki iş kazası tanımının İSGK 3/1-g hükmündeki iş kazası tanımından farklı olması ve her iki kanunun kapsamının aynı olmaması dikkate alındığında bildirim yükümlülüğünün ayrıca düzenlenmesi isabetli olmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 14/1’deki düzenlemesi yönünden, ihlâlde bulunan işverenler yerine getirmediikleri yükümlülük başına 2021 yılı için 3.836 Türk Lirası ile 11.508 Türk Lirası arasında değişen tutarlarda idari para cezalarının muhatabı olacaktır. İSGK 14/2’de öngörülen SGK’ya bildirim yükümlülüğünü ihlâl hâlinde ise, 2021 yılı için 5.115 Türk Lirası ile 15.345 Türk Lirası arasında değişen tutarlarda idari para cezaları söz konusudur.

6331 sayılı kanunun 26/1-e hükmünde, anılan kanunda 14/4’teki mükellefiyetlere aykırı davranan sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına 2.000 Türk Lirası idari para cezası verilmesi öngörülmüştür. Bu bağlamda işveren ve işveren vekili dışındaki kimselere idari para cezası verilebilmesi

⁴⁵⁷ SSGSSK ile öngörülen bildirim yükümlülüğü konusunda detaylı bilgi için bkz. **Sözer**, 143 vd.

Tuncay/Ekmekçi, 407.

açısından hükmün dikkate değeri olduğu söylenebilir.⁴⁵⁸ İSGK 14/4'e göre, sağlık hizmeti sunucuları kendilerine gelen iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı teşhisinde bulundukları olayları on gün içerisinde SGK'ya bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır. İSGK 26/3 uyarınca, işyerindeki çalışan sayısı ve işyerinin tehlike sınıfı nazara alınarak sağlık hizmeti sunucularına verilecek idari para cezalarının artırılmasının önünde bir engel görünmemekteyse de Bakanlık tarafından ilan edilen 2021 yılı yeniden değerlendirme oranları uygulanmış idari para cezası miktarlarında herhangi bir kademeli artışın söz konusu olmadığı, tüm işyerleri yönünden 5.115 Türk Lirası idari para cezasının ilan edildiği görülmektedir. Kademeli artışın esasen işverenler ve işveren vekillerine uygulanacak idari para cezaları yönünden bir caydırıcılık unsuru olması amacıyla öngörüldüğü açık olsa da bizce İSGK 26/3'e eklenecek bir ifadeyle, artışın yalnızca işveren ve işveren vekillerine uygulanacak idari para cezalarında söz konusu olduğu belirtilmelidir. Aksi hâlde uygulamada bu konuda bir tereddüt oluşması mümkündür.

7. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğünün İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-f hükmü uyarınca, anılan kanunda 15/1 ve 15/2'deki yükümlülüklerine uymayan işverenlere, sağlık gözetimine tâbi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için 1.000 Türk Lirası idari para cezası uygulanması öngörülmüştür. İSGK 15/1'de öngörülen sağlık gözetimi yükümlülüğü uyarınca işveren, çalışanların maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini göz önüne alarak sağlık gözetimine tâbi tutulmalarını sağlar. İşveren bu amaçla çalışanların periyodik aralıklarla ve bazı olgulara bağlı olarak sağlık muayenelerini yaptırmakla

⁴⁵⁸ Benzer yönde, *Sarıbay Öztürk*, 310.

yükümlü tutulmuştur.⁴⁵⁹ İSGK 15/2’de ise, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan işlerde çalışacakların, yapacakları işe uygun olduklarını tespit eden sağlık raporu bulunmaksızın işe başlatılamayacağı düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-f hükmünde öngörülen idari para cezaları açık şekilde sağlık gözetimine tâbi tutulmayan veya sağlık raporu düzenlenmeyen çalışan başına öngörüldüğünden nispi niteliktedirler. Yukarıda bahsedilen İSGK 26/5’teki düzenleme nedeniyle işyerindeki çalışan sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına göre bir belirlene yapılmayacak, tüm işyerleri yönünden işverenlere aynı miktarda idari para cezası uygulanacaktır. Bununla birlikte Bakanlık uygulamasında söz konusu idari para cezalarının yeniden değerlendirme oranına tâbi tutulduğu ve 2021 yılı için 2.555 Türk Lirasının ilan edildiği görülmektedir. Bu durum Kabahatler Kanununun 17/7 hükmüne açık bir hukuka aykırılık oluşturmaktadır. Zira daha önce belirtildiği gibi anılan hüküm nispi nitelikteki idari para cezalarının yeniden değerlendirme oranına tâbi tutulmayacağını öngörmektedir.

8. Çalışanların Bilgilendirilmesi Yükümlülüğünün İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-g hükmü, aynı kanunun 16. maddesinde düzenlenen yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler için bilgilendirmediği çalışan başına 1.000 Türk Lirası idari para cezası öngörmüştür. Anılan yasanın 16. maddesinde işverenin çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirmesi yükümlülüğü düzenlenmiştir. Konunun ayrıntılarına ise “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*” yer vermiştir.⁴⁶⁰

⁴⁵⁹ İşverenin sağlık gözetimi yükümlülüğü konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, 916 vd. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 388 vd. **Aydınlı**, 134 vd. **Kılış**, 150 vd. **Sarıbay Öztürk**, 25 vd.

⁴⁶⁰ RG, 15.05.2013, S. 28648. İşverenlerin çalışanlarını bilgilendirme yükümlülüğü konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, 912 vd. **Aydınlı**, 138 vd. **Kılış**, 135 vd. **Sarıbay Öztürk**, 28 vd.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-g hükmünde öngörülen idari para cezası, çalışan sayısı ile çarpılarak hesaplanacağından, İSGK 26/5 uyarınca işyerinin toplam çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre kademeli olarak artırılmayacaktır. Ayrıca bu idari para cezaları çalışan sayısına göre belirlendiğinden nispi olup her yıl yeniden değerlendirme oranına tâbi tutulmaması da gerekir. Buna rağmen Bakanlık tarafından ilan edilen 2021 yılı miktarlarına göre söz konusu yaptırımın 2.555 Türk Lirası olarak güncellendiği görülmektedir. Bu uygulama da Kabahatler Kanununun 17/7 hükmüne aykırı olup bu şekilde tayin edilecek bir idari para cezası da hukuka aykırı olacaktır.

9. Çalışanları Eğitime Yükümlülüğünün İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-ğ hükmüne göre, anılan yasanın 17. maddesindeki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene, yerine getirilmeyen her yükümlülük için ayrı ayrı olacak şekilde çalışan başına 500 Türk Lirası idari para cezası uygulanması öngörülmüştür.⁴⁶¹ Kanunun 17. maddesinde işverenlerin çalışanlarına sunması icap eden iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmiş, bu eğitimlerin periyodik olarak ve değişen bazı olgulara göre tekrarlanması öngörülmüştür.⁴⁶² İşverenlerin çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimini nasıl verecekleri konusundaki detaylar ise yukarıda da değinilen “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*” ve “*Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik*”⁴⁶³ ile düzenlenmiştir.

⁴⁶¹ Düzenlemenin ilk biçiminde her bir yükümlülük ihlâli yönünden ayrı ayrı idari para cezası öngörülmemişti. 6645 sayılı kanunun 4. maddesiyle yapılan değişiklik sonucunda eğitim yükümlülüğü kapsamındaki her bir yükümlülük ihlâli ayrı ayrı idari para cezasına bağlanmıştır.

⁴⁶² İşverenlerin çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sağlaması konusunda detaylı bilgi için bkz. **Süzek**, 909 vd. **Aydın**, 141 vd. **Akın**, Alt İşverenlik, 157 vd. **Kılış**, 131 vd. **Demir**, İş Hukuku Uygulaması, 214 vd. **Sarıbay Öztürk**, 28 vd.

⁴⁶³ RG, 13.07.2013, S. 28706.

6331 sayılı kanunun 26/1-ğ hükmü, idari para cezasının eğitim yükümlülüğü ihlâline konu çalışan başına uygulanacağını öngördüğünden İSGK 26/5 uyarınca işyerindeki çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre kademeli artış söz konusu olmayacaktır. İlâveten çalışan başına belirlenen idari para cezası nispi nitelikte olup Kabahatler Kanunu 17/7 uyarınca her yıl belirlenen yeniden değerlendirme oranına göre artırılmaması gerekir. Buna rağmen Bakanlığın 2021 yılı uygulamalarında Kanunda 500 Türk Lirası olarak belirlenen tutarı 1.034 Türk Lirası şeklinde güncellediği görülmektedir. Bu durum da yukarıdaki başlıklarda ifade edildiği gibi açıkça hukuka aykırıdır.

10. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüklerinin İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-h hükmü, 18. maddesindeki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük ihlâli için 1.000 Türk Lirası idari para cezası uygulanmasını öngörmüştür. İSGK 18’de işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların görüş ve katılımlarını sağlaması yükümlülüğü düzenlenmiştir.⁴⁶⁴ İSGK 18, çalışanların görüşlerinin alınmasını öngörmesinin yanında, 3. fıkrasıyla işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğu durumlarda ya da teftiş sırasında çalışanların yetkili makamlara başvurmasından dolayı haklarının

⁴⁶⁴ Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşlerinin alınması ve katılımlarının temini hakkında detaylı bilgi için bkz. *Süzek*, 942 vd. *Demir*, İş Hukuku Uygulaması, 210 vd. *Aydınlı*, 149 vd. *Kılış*, 135 vd. *Baycık*, 113 vd. *Sarıbay Öztürk*, 34 vd. Türk hukukunda işçilerin işe ve işyerine ilişkin kararlarda katılım hakkının tarihsel gelişimi konusunda ayrıntı için bkz. *ENGİN, Murat*, İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, İstanbul 2012, 113 vd. İngiliz hukukunda iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlarının katılımının sağlanması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Pitt*, Employment Law, 498-499.

kısıtlanamayacağını da öngördüğünden bu yükümlülük de idari yaptırım güvencesine bağlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin eğitim yükümlülüğünü ihlâl etmesi hâlinde çalışan sayısına bağlı bir yaptırım öngörmediğinden İSGK 26/5'deki kıstaslara göre idari para cezasının miktarı kademeli olarak artabilecektir. Ayrıca idari para cezası nispi nitelikte olmadığından Kabahatler Kanunu 17/7 gereğince her yıl yeniden değerlendirme oranında güncellenmesinde bizce hukuka aykırılık yoktur. Bu kıstaslara göre Bakanlık tarafından 2021 yılı için ilan edilen miktarlar ise 2.555 Türk Lirası ile 7.665 Türk Lirası arasında değişmektedir.

11. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğünün İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-ı hükmüne göre, İSGK 20/1 ve 20/4'te belirtilen yükümlülüklerini ihlâl eden işverenlere 1.000 Türk Lirası, İSGK 20/3'te belirtilen yükümlülüklerini ihlâl eden işverenlere ise 1.500 Türk Lirası idari para cezası uygulanması öngörülmüştür. İSGK 20'de işverenin çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü düzenlenmiştir. İSGK 20/1'e göre, işveren işyerinin farklı bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını dikkate alıp dengeli dağılıma özen göstermek şartıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle tespit edilemediği durumda atama yoluyla hükümde belirtilen sayıda çalışan temsilcisini görevlendirmekle yükümlüdür.⁴⁶⁵ İSGK 20/4'te ise, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının görevlerini yürütmeleri

⁴⁶⁵ Çalışan temsilcilerinin nasıl seçileceği “İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ” ile düzenlenmiştir. Tebliğ için bkz. RG, 29.08.2013, 28750. Çalışan temsilcileri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, 942 vd. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 412 vd. **Aydınlı**, 152 vd. **Demir**, 266 vd. **Kabakcı**, 320 vd. **Sarıbay Öztürk**, 33 vd. **Akpınar**, 322 vd.

nedeniyle haklarının kısıtlanamayacağı belirtilmiştir.⁴⁶⁶ İSGK 26/1-ı hükmünde belirtilen ihlâllerden sonuncusu ise, İSGK 20/3'e aykırılıktır. Bu hükümde çalışan temsilcilerinin işyerindeki tehlike kaynağının ortadan kaldırılması veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli önlemlerin alınmasını isteme hakkına sahip oldukları belirtilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-ı hükmünde öngörülen idari para cezaları çalışan sayısı ile çarpılmayacak ve ihlâl olunan yükümlülük başına ayrı ayrı hesaplanmayacaktır. Maktu nitelikte olan para cezalarının miktarı 2021 yılında 2.555 Türk Lirası ile 11.508 Türk Lirası arasında değişmektedir.

12. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile İlgili Yükümlülüklerin İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-i hükmü uyarınca anılan kanunun 22. maddesinde öngörülen yükümlülüklerini ihlâl eden işverene yerine getirmediği her bir yükümlülük için 2.000 Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır. İSGK 22. maddesinde, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğünü düzenlemiştir.⁴⁶⁷ Düzenlemeye göre elli ya da daha çok çalışanın olduğu ve altı aydan uzun süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği

⁴⁶⁶ Kanunun 3/1-c hükmündeki tanıma göre çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı ifade etmektedir. Kanunun 3/1-ç hükmünde tanımlanan destek elemanı ise, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi ifade etmektedir.

⁴⁶⁷ İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü konusunda detaylı bilgi için bkz. **Süzek**, 919 vd. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 392 vd. **Akı**, 15 vd. **Demir**, 174 vd. **Akın**, Alt İşverenlik, 127 vd. **Aydınlı**, 162 vd. **Kalkış**, 140 vd. **Ertürk**, 22-23. **Demir**, İş Hukuku Uygulaması, 216 vd. **Sarıbay Öztürk**, 35 vd. 4857 sayılı İş Yasasının düzenlediği iş sağlığı ve güvenliği kurulu konusunda detaylı bilgi için bkz. **Serathı**, 217 vd.

konusunda çalışmalarda bulunması için bir kurul oluşturacak, kurulun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyan kararlarını da uygulayacaktır. Düzenlemede asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde kurulacak kurulların ne şekilde koordine edileceği de düzenlenmiştir. Konunun ayrıntıları “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik*” hükümlerinde düzenlenmiştir.⁴⁶⁸ Kanun idari para cezasının muhatabı olarak işvereni işaret etmiştir. Bu bağlamda asıl işveren ve alt işverene yönelik bir ayırım yapılmamıştır. Diğer deyişle İSGK 22’de öngörülen yükümlülük kime aitse idari para cezasının muhatabı da o olacaktır.⁴⁶⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-i hükmüne göre, anılan yasanın 22. maddesindeki her bir yükümlülüğün ihlâli ayrı ayrı idari para cezasını gerektirmektedir. Bu durum İş Kanunu 105/2 ile yapılan önceki düzenlemenin aksine tüm yükümlülüklerin ihlâlini tek yaptırıma bağlamadığından bizce isabetlidir.⁴⁷⁰ Söz konusu idari para cezası maktu nitelikte olup çalışan sayısı ile çarpılarak belirlenmeyeceğinden İSGK 26/5 uyarınca işyerinin tehlike sınıfına göre kademeli olarak artmaktadır. Sonuç olarak 2021 yılı için 5.115 Türk Lirası ile 15.345 Türk Lirası arasında değişen tutarlarda idari para cezası söz konusudur.

13. Koordinasyon Sağlama Yükümlülüğünün İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-j hükmündeki düzenlemeye göre, İSGK 23/2’de yer alan *bildirim yükümlülüklerini* ihlâl eden *yönetimlere* 5.000 Türk Lirası idari para cezası yaptırımı öngörülmüştür. Atıf yapılan İSGK 23/2’de ise, birden çok işyerinin olduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonunun yönetimce sağlanacağı, yönetimin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler konusunda gerekli

⁴⁶⁸ RG, 18.01.2013, S. 28532.

⁴⁶⁹ *Aydın*, 451.

⁴⁷⁰ Aynı yönde, *Sarıbay Öztürk*, 317.

önlemleri almaları için işverenleri uyaracağı ve bunlara riayet etmeyen işverenleri Bakanlığa bildireceği düzenlenmiştir.⁴⁷¹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-j hükmü, İSGK 23/2'deki yükümlülüğün ihlâlini idari para cezası yaptırımına bağlasa da İSGK 23/1'deki yükümlülüğün ihlâlini yaptırımı bağlamamıştır. Söz konusu hüküm, aynı çalışma alanını birden çok işverenin paylaşması durumunda işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin hayata geçirilmesinde iş birliği yapmasını, mesleki risklerin önlenmesi çalışmalarını koordinasyon içinde yapmasını ve riskler konusunda gerek birbirlerini gerek çalışan temsilcilerini bilgilendirmesini düzenlemiştir. Öğretide bu yükümlülüklerin İSGK 22/2'de öngörülen asıl işveren – alt işveren ilişkisine bağlı olarak ortaya çıkan yükümlülüklerden farklı olduğu ve söz konusu yükümlülüklerin idari yaptırım korumasından mahrum bırakılmasının isabetsiz olduğu haklı olarak dile getirilmiştir.⁴⁷²

Hükümde 5.000 Türk Lirası idari para cezası öngörülmüş, ancak bu yaptırım çalışan sayısı ile çarpılarak belirlenmemiştir. Bu nedenle İSGK 26/5 uyarınca işyerindeki çalışan sayısı ve işyerinin tehlikelilik sınıfına göre kademeli bir artış uygulanmalıdır. Bununla birlikte idari para cezasının muhatabı herhangi bir işyerinin işvereni değil birden fazla işyerinin bulunduğu bir alandaki yönetimdir. Bu durumda yönetimin kendisine yüklenen yükümlülükler riayet etmemesi hâlinde hangi işyerinin çalışan sayısı ve tehlike sınıfına bakılarak yaptırımın belirleneceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Bize göre yönetimin ihlâl ettiği yükümlülük belirlenebilen bir işyerine

⁴⁷¹ İş sağlığı ve güvenliği konusunda koordinasyon yükümlülüğü konusunda detaylı bilgi için bkz.

Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 400. *Akın*, Alt İşverenlik, 139 vd. AB'nin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesinin 6/4 hükmünde de aynı işyerinin birkaç işverence paylaşıldığı hâllerde işverenlerin sağlık ve güvenliğin sağlanması için iş birliği yapmaları gerektiği öngörülmüştür. Düzenleme konusunda detaylı bilgi için bkz. *Blanpain*, European Labour Law, 812.

⁴⁷² *Sarıbay Öztürk*, 318.

ilişkin ise, bu işyerinin çalışan sayısı ve tehlike sınıfı esas alınmalıdır. Ancak yönetimin ihlâl ettiği yükümlülük birden fazla işyerine ilişkin ise, bu durum söz konusu işyerlerinin hepsini ilgilendirdiğinden buradaki tüm çalışanların toplam sayısı esas alınmalıdır. Tehlike sınıfı yönünden ise, hukukta geçerli olan temel ilkelerden “*Çoğun içinde az da vardır*” ilkesinden hareket edilmeli ve birden fazla işyeri arasında yüksek olan tehlike sınıfına sahip işyeri dikkate alınmalıdır.

Bakanlık tarafından ilan edilen 2021 yılı uygulamasına göre İSGK 26/1-j’ye aykırılık hâlinde 12.804 Türk Lirası ile 38.412 Türk Lirası arasında değişen idari para cezaları söz konusu olacaktır. Öğretide, İSGK 23/2’deki her bir yükümlülük ihlâlinin ayrı ayrı idari para cezasını gerektirdiği ifade edilmekteyse de İSGK 26’daki diğer düzenlemelerin aksine burada *ayrı ayrı* ifadesini kullanmamış olması ve yalnızca bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen yönetimlere uygulanacak yaptırımı belirtmesi karşısında bize göre hükmün genişletici şekilde yorumlanması mümkün değildir. Bu nedenle İSGK 23/2’deki yükümlülüklerden yalnızca ilgili işverenlerin Bakanlığa bildirilmemesi yükümlülüğü yerine getirilmezse idari para cezası uygulanabilecektir.⁴⁷³

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 23/2 hükmünün ihlâli hâlinde yukarıda yer verilen idari para cezalarının hemen hepsinin aksine *yönetim* sorumlu tutulmuştur. Yönetim kavramı kanunda tanımlanmamıştır. Bununla birlikte, yönetim kavramı ile tek bir gerçek kişinin aksine iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri ya da siteleri gibi yerlerdeki birden fazla gerçek kişinin oluşturduğu kurul benzeri ancak hukuken kişiliği olmayan bir yapının kastedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda yönetimde yer alan ve İSGK 23/2’de öngörülen koordinasyon görevini üstlenen her bir gerçek kişinin idari para cezasına muhatap olacağını kabul etmek gerekir. Zira Kabahatler Kanunu 14/1’de “*Kabahatin işlenişine birden fazla kişinin iştirak etmesi halinde bu kişilerin her biri*

⁴⁷³ Karşıt görüş için bkz. *Aydın*, 451-452.

hakkında, fail olarak idarî para cezası verilir” düzenlemesi bulunmaktadır ve bu düzenleme Kabahatler Kanununun diğer kanunlarda düzenlenen idari para cezalarına uygulanacak genel hükümleri arasındadır.

14. Denetim Yükümlülüğünün İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-k hükmüne göre, İSGK 24/2’deki iş sağlığı ve güvenliğine dair konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve teftişinin yapılmasına mani olan *işverene* 5.000 Türk Lirası idari para cezası verileceği öngörülmüştür. Anılan hükmün atıf yaptığı İSGK 24/2’de Bakanlığın işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren hususlarda ölçüm inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve teftiş yapmaya yetkili olduğu belirtilerek, bu alanda yetkilendirilenlerin olabildiğince işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlü oldukları düzenlenmiştir. Söz konusu idari para cezası maktu nitelikte olup çalışan sayısı ile çarpılarak hesaplanmadığı için işyerindeki çalışan sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına göre kademeli olarak artmaktadır. 2021 yılı için bu tutarlar 12.804 Türk Lirası ile 38.412 Türk Lirası arasında değişmektedir. İSGK 26/1-k hükmünün ihlâl edilen yükümlülük başına yaptırım öngörmemesi nedeniyle aynı olayda İSGK 24/2’deki yükümlülüklerin birden fazlası da ihlâl edilse tek idari para cezası verilecektir.⁴⁷⁴

Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapacağı denetimlerle ilgili İSGK dışında İş Kanununun idari yaptırım öngören hükümlerinin uygulanması da söz konusudur. İSGK 24/1 uyarınca denetim ve incelemelerde İş Kanununun 92., 93., 96., 97. ve 107. maddeleri de uygulanacaktır. Anılan hükümlerden 92. ve 93. maddeler iş

⁴⁷⁴ Aynı yönde, *Aydınli*, 452.

müfettişlerinin yetki ve sorumluluklarını düzenlemektedir. Bu konular çalışmanın ikinci bölümünde ayrıntılarıyla açıklanmıştır. İş Kanununun 96. maddesindeki düzenlemelere göre de, iş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği gizlemeye ya da değiştirmeye yönlendirmeleri veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili mercilere başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara yönelik kötü muamelede bulunmaları yasaktır. Buna ek olarak işçilerin de çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe aykırı haberler vererek gereksiz işlemlere neden olmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye çalışmaları ve iş müfettişlerince kendilerine sorulan sorulara gerçeğe aykırı yanıtlar verip teftişin yapılmasını güçleştirmeleri veya yanlış bir neticeye varılmasına neden olmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaklanmıştır.

İş Kanununun 107. maddesinde ise, yukarıda aktarılan hükümlere aykırılık hâlinde öngörülen idari para cezalarına yer verilmiştir. Düzenlemenin 1. fıkrasında, İş Kanununun 92. ve 96. maddelerini ihlâl eden işveren ve işveren vekiline 8.000 Türk Lirası idari para cezası verileceği öngörülmüştür. Kabahatler Kanunu 17/7 uyarınca bu miktar da yeniden değerlendirilme oranına tâbi olup 2020 yılı için 27.848 Türk Lirası olarak uygulanmaktadır. Bununla birlikte İş Kanunu 107/1, 92 ve 96. maddelere aykırı hareket eden işveren ve işveren vekiline idari para cezası uygulanmasını öngördüğünden ve *işçi* kavramından bahsetmediğinden, 96. maddede açıkça işçilere de birtakım yükümlülükler yüklenmesine karşın bu yükümlülüklerin işçi tarafından ihlâli hâlinde idari para cezası uygulanamayacak, işveren uğradığı zararı genel hükümlere göre işçiden tazmin edebilecektir.⁴⁷⁵ Bu düzenlemedeki işveren ve işveren vekili ifadelerinin yanına kanunla işçi ifadesinin eklenerek yükümlülüğün idari yaptırıma bağlanması isabetli olacaktır.

⁴⁷⁵ Sarıbay Öztürk, 320.

İş Kanunu 107/2’de, iş müfettişlerinin bu veya diğer yasalardan kaynaklanan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevlerinin ifası esnasında, görevlerini yapmalarına ve sonuçlandırmalarına mani olan kişilere, fiil suç teşkil etmediği takdirde, 8.000 Türk Lirası idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir. 2021 yılında bu bağlamda uygulanan ceza 27.848 Türk Lirasıdır.

İş Kanununun 107. maddesindeki idari para cezaları İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer almadıkları ve İSGK 26/3 hükmünde yapılan atfın kapsamında kalmadıkları için, işyerindeki çalışan sayısı ve işyerinin tehlikelilik sınıfına göre kademeli olarak artmamaktadır.

15. İşin Durdurulması ile İlgili Yükümlülüklerin İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-l hükmüne göre, İSGK 25/6’daki yükümlülüklerine işverene ihlâlê konu her bir çalışan için 1.000 Türk Lirası ve aykırılığın sürdüğü her ay için aynı miktarda idari para cezası uygulanır.⁴⁷⁶

Aşağıda işin durdurulması yaptırımında ayrıntılı olarak incelenecek olan İSGK 25/1 hükmü ile getirilen düzenlemeye uyarınca, *“İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur”*. Ayrıca, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile

⁴⁷⁶ Düzenlemenin ilk hâli işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi on bin Türk Lirası, altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezasını öngörüyordu. Bu düzenleme daha sonra 6645 sayılı kanunun 4. maddesiyle değiştirilerek güncel hâlini almıştır.

tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-l hükmünün atıf yaptığı İSGK 25/6'da ise, işverenin işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlarına ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir azalma olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle mükellef olduğu belirtilmiştir. Aksi durumda kanunun öngördüğü idari para cezası uygulanacaktır. Bu para cezası çalışan sayısı ile çarpılarak verildiğinden işyerindeki toplam çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre kademeli olarak artmamaktadır. Buna ek olarak çalışan sayısına göre yapılan belirleme idari para cezasının nispi olduğunu gösterdiğinden Kabahatler Kanunu 17/7'deki yeniden değerlendirme oranının uygulanmaması gerekir. Bakanlık 2021 yılı için idari para cezasının miktarını 2.071 Türk Lirası şeklinde güncellemiştir. Bu uygulama da hukuka aykırılık teşkil etmektedir. Ayrıca işverenler için öngörülen idari para cezası yeniden değerlendirme oranına tâbi tutulmuş hâliyle dahi 2021 yılı brüt asgari ücretinin bir hayli altında kalmaktadır. Bu durumda işverenlerin çalışanların ücretlerini ödemek yerine idari para cezasını ödemek istemeleri daha olası görünmektedir.⁴⁷⁷ İdari para cezasının caydırıcılığını sağlamak için söz konusu tutarı artıran kanuni bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

⁴⁷⁷ 01.01.2021-31.12.2021 tarihleri arasında bir işçinin brüt asgari ücretinin işverene maliyeti 4.203,56 Türk Lirası olarak belirlenmiştir. Kaynak: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/64308/asgari-ucretin-net-hesabi-ve-isverene-maliyeti-2021-01012021-31122021-pdf.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.01.2021).

16. Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Hazırlama

Yükümlülüğünün İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-m hükmü uyarınca, anılan kanunun 29. maddesindeki büyük kaza önleme politika belgesini hazırlamayan işverene 50.000 Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça müsaade edilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyetini sürdüren işverene 80.000 Türk Lirası idari para cezası verilir.⁴⁷⁸

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 29. maddesindeki düzenlemeye göre işletmeye başlanmadan evvel, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için işyerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunun işverence hazırlanması gereklidir. Güvenlik raporu hazırlamak zorunda olan işveren hazırladığı raporun içerik ve yeterlilik yönünden Bakanlıkça incelenmesini takiben işyerini faaliyete açabilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-m hükmünde öngörülen idari para cezaları çalışan sayısı ile çarpılarak hesaplanmadığı için İSGK 26/3'deki kademeli artışa tâbidir. Ayrıca maktu nitelikli olmaları nedeniyle yeniden değerlendirme oranına da tâbi tutulur. 2021 yılı için söz konusu miktarlar 128.085 Türk Lirası ile 614.805 Türk Lirası arasında değişmektedir. Görüldüğü üzere bu tutarlar bazı işverenler için ekonomik faaliyetini sürdürmesine engel olacak derecede yüksektir.

⁴⁷⁸ Kanunun 29. maddesinde öngörülen yükümlülüğün ayrıntıları “*Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik*” ile düzenlenmiştir. Söz konusu yönetmelik 02.03.2019 tarihli ve 30702 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış olup 6/2., 8., 9., 13. ve 16. maddeleri yönünden 01.07.2020 tarihinde girmesi öngörülmüştür. Yönetmeliğin diğer hükümleri yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

17. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yönetmeliklerin İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-n hükmü uyarınca, anılan kanunun 30. maddesindeki yönetmeliklerde sayılan yükümlülüklerine aykırı davranan işverene, uyulmayan her bir hüküm için bunun tespiti tarihinden itibaren aylık olarak 1.000 Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır. İSGK 30’da uzun bir liste hâlinde yer verilen iş sağlığı ve güvenliğine dair konular hakkında Bakanlığın yönetmelikler çıkaracağı belirtilmiş olup kanunun yürürlüğünden bu yana pek çok yönetmelik hazırlanarak yürürlüğe konmuştur. Hükmün müeyyide kısmı kanunla açıkça düzenlenmişken kural kısmı idarenin düzenleyeceği düzenleyici işlemlere bırakılmıştır. Bu niteliği ile söz konusu hüküm, Kabahatler Kanunu 4/1’de *“Hangi fiillerin kabahat oluşturduğu, kanunda açıkça tanımlanabileceği gibi; kanunun kapsam ve koşulları bakımından belirlediği çerçeve hükmün içeriği, idarenin genel ve düzenleyici işlemleriyle de doldurulabilir”* şeklinde ifade edilen düzenlemenin somut bir örneğidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-n hükmünün atıf yaptığı her yükümlülük ihlâli aynı idari para cezasını gerektirmektedir. Bu durum öngörülen yükümlülüklerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemi aynı olmadığından eleştiri konusu yapılmış, ihlâl konu ya da ihlâlden etkilenen çalışan sayısı ile orantılı idari para cezası öngörülmesi gerektiği ileri sürülmüştür.⁴⁷⁹

Söz konusu idari para cezası çalışan sayısı ile çarpılarak hesaplanmadığından İSGK 26/3 gereği işyerindeki toplam çalışan sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına göre kademeli olarak artacak, ayrıca maktu nitelikte olduğundan Kabahatler Kanunu 17/7’deki yeniden değerlendirme oranına tâbi olacaktır. 2021 yılı için geçerli olan idari para cezaları 2.555 Türk Lirası ile 7.665 Türk Lirası arasında değişmektedir.

⁴⁷⁹ Sarıbay Öztürk, 325.

18. Kişisel Koruyucu Donanım ve Takip Sistemi Yükümlülüğünün İhlâli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-o hükmü uyarınca, çalışanlarına standartlara uygun CE işaretli şahsi koruyucu donanım sağlamayan işverene çalışan başına 500 Türk Lirası idari para cezası uygulanır.⁴⁸⁰ Söz konusu yaptırım çalışan başına uygulandığı için nispi niteliktedir. Dolayısıyla yeniden değerlendirme oranına tâbi tutulmaması gerekir. Buna rağmen Bakanlık 2021 yılı için söz konusu yaptırımın 1.034 Türk Lirası olduğunu ilan etmiştir. Kanımızca bu uygulamaya göre verilecek idari para cezası hukuka aykırı olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-ö hükmü ise, yer altı maden işletmelerinde çalışanların bulundukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmayan işverenlere çalışan başına 500 Türk Lirası idari para cezası verileceğini öngörmüştür.⁴⁸¹ Söz konusu yaptırım çalışan başına öngörüldüğü için nispi nitelikte olsa da Bakanlık tarafından 2021 yılında hukuka aykırı olarak yeniden değerlendirme oranına tâbi tutulmuş ve 1.034 Türk Lirası olarak belirlenmiştir.

Hukukumuzda kişisel koruyucu donanımların temini konusundaki ihlâl idari yaptırıma bağlanmış olsa da İngiliz hukukunda bu konunun yalnızca hukuki yaptırıma bağlandığı görülmektedir.⁴⁸² İngiltere’de İş Ekipmanlarının Temini ve Kullanımı Yönetmelikleri ile bu konu ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir.⁴⁸³ Bazı durumlarda işverenin kişisel koruyucu donanım temin etme yükümlülüğü, çalışanlarına bunu bizzat kullandırmaya kadar genişletilmektedir. 1988 tarihli *Crouch v British Rail Engineering* davasında mahkeme, kişisel koruyucu donanım olan koruyucu gözlüğü, iskeleye beş

⁴⁸⁰ İşverenlerin bu yükümlülüğü “*Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik*” ile düzenlenmiştir. Yönetmelik için bkz. RG, 02.07.2013, S. 28695.

⁴⁸¹ İşverenlerin bu yükümlülüğü “*Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği*” ile düzenlenmiştir. Yönetmelik için bkz. RG, 19.09.2013, S. 28770.

⁴⁸² **Pitt**, Employment Law, 477.

⁴⁸³ **Pitt**, Employment Law, 477.

dakikalık yürüyüş mesafesindeki depodan getirip çalışana teslim etmeyen işvereni, çalışanın görevinin saniyelerin dahi önemli olduğu bir görev olmasından bahisle sorumlu tutmuştur.⁴⁸⁴

C. İdari Para Cezalarının Muhatabı

1. İşveren, İşveren Vekili, Çalışan ve Yönetim

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26. maddesinde ve aynı kanunun 24. maddesinin 1. fıkrasının atıf yaptığı İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliğine dair yukarıda sıralanan idari para cezalarının muhatabı, esas olarak işveren ve işveren vekilidir. Bunun dışında bazı hâllerde idari para cezasının muhatabı yönetim, çalışan ve üçüncü kişi de olabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26. maddesinde ve İş Kanununun 107. maddesinde idari para cezasının *işverene* verileceği düzenlenmiş ise, sorumlu öncelikle işverendir. İşveren İSGK 3/1-ğ hükmünde tanımlanmış olup “*Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” anlamına gelmektedir. İSGK, işverenin iş sözleşmesi ile işçi çalıştıran kimse olmasını şart tutmamış, istihdam etme şekline bakmadan yalnızca çalışan istihdam etmeyi işveren olmak için yeterli görmüştür. Bu nedenle kamu hukuku kurallarına göre kamu görevlisi çalıştıran tüzel kişilerin işveren sayılmasının önünde bir engel yoktur.⁴⁸⁵ Ayrıca, İSGK 26/2’de idari para cezalarının tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebileceği belirtilmiştir.⁴⁸⁶

⁴⁸⁴ **Pitt**, Employment Law, 480.

⁴⁸⁵ **Demir**, İş Hukuku Uygulaması, 49. Kamu kesimindeki işverenler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **İnciroğlu**, Kamu İşvereni, 15 vd.

⁴⁸⁶ Öğretide, İSGK 26/2’de yalnızca tüzel kişiliği olmayan kamu kurumu ve kuruluşlarının sayılması eleştiri konusu yapılmıştır. Bu eleştiri için bkz. **Aydın**, 456. Bize göre İSGK 3/1-ğ hükmü, tüzel

İş sözleşmesiyle çalışan işçiler bakımından işveren aynı zamanda iş görme borcunun alacaklısı ve işçiye en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip kimse olarak tanımlanmaktadır. Bu iki özelliğin kural olarak aynı kimse nezdinde birleştiği ancak tüzel kişilik, yaş küçüklüğü, kısıtlılık hâli ile iflas gibi hâllerde iş görme ediminin alacaklısı olma sıfatıyla işçiye en üst düzeyde talimat verme yetkisinin farklı kimselerde toplandığı belirtilmektedir.⁴⁸⁷ Bu durumlarda iş görme ediminin alacaklısı ve iş sözleşmesinin bir tarafını oluşturan kimse *soyut işveren*, işçilere en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kimseler ise *somut işveren* olarak adlandırılmaktadır.⁴⁸⁸ İdari para cezası sorumluluğu ise, kural olarak soyut işverenlerin üzerindedir. Bu durum soyut işverenin tüzel kişi olması hâlinde de değişmemektedir.⁴⁸⁹

İşveren vekilleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesinin 2. fıkrasında, İş Kanununda olduğu gibi işveren adına işin ve işyerinin yönetiminde görevli kimseler olarak tanımlanmış ve İSGK yönünden işveren sayılmışlardır.⁴⁹⁰ O hâlde İSGK'nun işverene idari para cezası uygulanabileceğini belirttiği her hâlde işyerinde işveren vekili varsa onun sorumlu olup olmadığının araştırılması gerekmektedir. Öğretide, İSGK 3/2'deki işveren vekili tanımının, işveren vekilinin çalışanlarla ilişkisini belirlemeyi amaçladığı, bu nedenle işveren vekillerine idari para

kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları dışındaki adi ortaklık gibi işveren sıfatına haiz olabilecek hukuki oluşumları da kapsadığından bu konuda herhangi bir düzenleme yapılmasına gerek yoktur.

⁴⁸⁷ *Süzek*, 147. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 29-30.

⁴⁸⁸ *Süzek*, 147. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 30. *Güven/Aydın*, 37. *Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan*, 31.

⁴⁸⁹ *Sarıbay Öztürk*, 328.

⁴⁹⁰ *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 53. Kamu tüzel kişilerinde ya da tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarında, bakan, genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı, şube müdürü, şef, üniversitelerde rektör, yardımcısı ile illerde vali ve ilçelerde kaymakamların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından işveren vekili olduğu konusunda bkz. *İnciroğlu*, 43.

cezası uygulanamayacağı belirtilmektedir.⁴⁹¹ İSGK'nun 3. maddesi, tanımlar başlıklı maddedir. İşveren vekilinin tanımı yapılırken, işveren vekillerinin *kanunun tamamının uygulanması yönünden işveren sayılacağı* açıkça belirtilmiştir. Bu açık iradeye rağmen işveren vekilini kanunun bazı hükümleri yönünden işverenle eş tutup bazı hükümleri yönünden farklılaştırmak bizce anlaşılabilir görünmemektedir.

İşveren vekilinin idari para cezası sorumluluğunun doğması için sorumluluğa esas konuyla ilgili işveren tarafından yetkilendirilmiş olması ve bu konuyla ilgili gereken ehliyet, yetki ve bilgiye sahip olması gerektiği belirtilmektedir.⁴⁹² Somut olayda işveren, işveren vekilini iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı ihlâl konu alanda yetkilendirmiş ve yetkilendirdiği kimse bu konuda gereken ehliyet, yetki ve bilgiye sahipse işveren vekiline de idari para cezası uygulanabilecektir. Bu şartlar söz konusu değilse ya da ihlâl edilen yükümlülük konusunda işveren vekili kendi üzerine düşeni yapmasına karşın işverenin kusuru söz konusu ise işveren idari para cezasının muhatabı olacaktır.⁴⁹³ Bununla noktada belirtmek gerekir ki işveren vekilinin usulüne uygun olarak görevlendirilmiş olması, işverenin idari para cezası sorumluluğundan tamamen kurtulduğu anlamına gelmez. Usulüne uygun yetki devri ileride değinileceği gibi ancak cezai açıdan işvereni sorumluluktan kurtarır. Zira 6331 sayılı kanun, idari para cezası öngördüğü ihlâllere dair hükümlerinde *işveren* ifadesini kullanmış olup kanunun amacının da işvereni sorumluluktan kurtarmak değil işveren vekilini de idari para cezası tehdidi altında yükümlülüklerine uygun davranmaya zorlamak olduğunun kabulü daha doğru olur.

İşveren, kamu tüzel kişisi ya da tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşu ise kimin işveren vekili olduğu çoğu kez bu kurum ve kuruluşların kuruluş

⁴⁹¹ Aydın/Ezer, 21. Demircioğlu/Kaplan, 282. Aydın, 435-436. Güven/Aydın, 39. Aydemir, 206-207.

⁴⁹² Sözek, 190. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 44. Yılmaz, 324-325.

⁴⁹³ Benzer yönde, Sarıbay Öztürk, 329.

kanunu ya da kararnamesiyle önceden belirlenmektedir. Kamu kesimindeki işveren, gerçek kişi olamayacağına göre işveren vekilinin tespiti zorunluluk arz etmektedir. Bu nedenle kamu kesimindeki işveren vekilinin tespiti için ilgili kamu kuruluşunun kuruluş mevzuatına da başvurulması gerekecektir.⁴⁹⁴

Kabahatler Kanununun 8. maddesi uyarınca “*Organ veya temsilcilik görevi yapan ya da organ veya temsilci olmamakla birlikte, tüzel kişinin faaliyeti çerçevesinde görev üstlenen kişinin bu görevi kapsamında işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı tüzel kişi hakkında da idarî yaptırım uygulanabilir. Temsilci sıfatıyla hareket eden kişinin bu sıfatla bağlantılı olarak işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı temsil edilen gerçek kişi hakkında da idarî yaptırım uygulanabilir. Gerçek kişiye ait bir işte çalışan kişinin bu faaliyeti çerçevesinde işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı, iş sahibi kişi hakkında da idarî yaptırım uygulanabilir. Kanunun, organ veya temsilcide ya da temsil edilen kişide özel nitelikler aradığı hallerde de yukarıdaki fıkralar hükümleri uygulanır. Birinci ve ikinci fıkra hükümleri, organ veya temsilcilik ya da hizmet ilişkisinin dayanağını oluşturan işlemin hukuken geçerli olmaması halinde de uygulanır*”. Bu düzenleme Kabahatler Kanununun genel nitelikteki hükümleri arasında yer aldığından iş sağlığı ve güvenliğine dair idari para cezalarına da tatbiki gerekmektedir. Buna karşın söz konusu düzenlemenin kaleme alınış şekli işverenin sorumluluğunu işveren vekiline devretmesi için gerekli şartları yerine getirdiğinde dahi işverene ayrıca idari para cezası uygulanmasının idarenin takdirinde olduğu izlenimini vermektedir. İşverenin ihlâlê konu yükümlülükle ilgili gereken ehliyet ve bilgiye sahip, ayrıca yönetim yetkisini taşıyan işveren vekilini görevlendirmiş olması hâlinde bize göre işveren hakkında ayrıca idari para cezası uygulanması hakkaniyete aykırı olacaktır.

Birden fazla işveren ve işveren vekilinin bulunduğu durumlarda idari para cezasının kime verileceğinin de açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Birden fazla

⁴⁹⁴ Aynı yönde, *İnciroğlu*, Kamu İşvereni, 47.

işverenin bulunduğu hâllerde tüm işverenler hakkında idari para cezası uygulanması gerekir. Birden fazla işveren vekilinin bulunduğu hâllerde ise, ihlâlê konu yükümlülüğün hangi işveren vekilinin görev alanında olduğı tespit edildikten sonra söz konusu kişinin idari para cezası ile cezalandırılması gerekecektir. Aynı ihlâlê konu yükümlülük birden fazla işveren vekilinin görev alanında ise, Kabahatler Kanununun genel hükümleri arasındaki 14/1’de “*Kabahatin işlenişine birden fazla kişinin iştirak etmesi halinde bu kişilerin her biri hakkında, fail olarak idarî para cezası verilir*” düzenlemesi yer aldığından her bir işveren vekilinin ayrı ayrı idari para cezasına muhatap olacağı düşünülebilir.⁴⁹⁵ Ancak unutulmamalıdır ki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kabahatler Kanununa göre daha yeni tarihlidir ve daha özel düzenlemeler içermektedir. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında idari para cezalarının uygulanmasının amacı, olabildiğince çok kişiye yaptırım uygulamak değil idari yaptırımların önleyicilik fonksiyonundan yararlanarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlamak olarak görülmelidir. Bu nedenle birden fazla işveren vekilinin bulunduğu hâllerde bizce tüm işveren vekillerine idari para cezası uygulamak yerine doğrudan işverene tek idari para cezası uygulamak daha hakkaniyetli olacaktır.⁴⁹⁶ Kuşkusuz işveren, işveren vekillerine kusurları ölçüsünde ödediğı bu miktarı rücu edebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 24. maddesinin 1. fıkrasında atıf yaptığı İş Kanunu düzenlemelerinden 107/2’deki iş müfettişlerinin görevini yapmasına engel olma eylemi yönünden işveren, işveren vekili, çalışan ya da üçüncü bir kişinin idari para cezasının muhatabı olması mümkündür. İSGK 26/1-j hükmünde yönetimlere getirilen

⁴⁹⁵ Bu noktada unutulmaması gereken husus, birden fazla işveren vekilinin varlığı hâlinde, ihlâlê konu yükümlülük ile ilgili kendisine yetki ve göre verilmeyen işveren vekilinin değil, görevli ve yetkili olan işveren vekillerinin sorumlu olacağıdır. Aynı yönde, *İnciroğlu*, Cezai Sorumluluk, 123-124.

⁴⁹⁶ Kaldı ki İş Kanununun 98. ve sonrasındaki maddelerinde düzenlenen idari para cezalarında da her ihlâl için “*işveren veya işveren vekiline*” ifadesi kullanılarak idareye bu konuda bir seçim imkânı getirilmiştir.

bildirim yükümlülüğünün ihlâli hâlinde ise, yönetimi oluşturan her bir gerçek kişinin ayrı ayrı idari para cezasından sorumlu olduğunu kabul etmek doğru olur.

Karşılaştırmalı hukukta da işveren dışındaki yetkililerin idari para cezası sorumluluğuna rastlandığı görülmektedir. Avusturya’da konuyu düzenleyen İş Teftişi Kanununun § 23 ve İdari Ceza Kanunu’nun 9/2 hükümleri uyarınca tüzel kişi olan işverenler ya da gerçek kişi işverenler, çalışanları arasından yönetici yetkisi verdikleri kişileri *sorumlu yetkili temsilci* sıfatıyla atayabilmektedirler. Bu atama yasal olarak geçerli olduğu takdirde, artık yetkili temsilciler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından sorumlu olacak, işveren ise ihlâli önlemediği ya da teşvik ettiği hâllerle sınırlı olarak sorumlu olmaya devam edecektir.⁴⁹⁷

Avusturya İş Teftişi Kanunu § 23 uyarınca, işçilerin sorumlu yetkili temsilci olarak atanabilmeleri için kendilerine yönetim yetkisi de verilmesi gerekmektedir. Bunun dışında görevlendirmenin işçi tarafından kabul edilmesi, yetkili iş müfettişliğinin bu görevlendirmeden ve görevlendirilenin rızasından haberdar edilmesi ve görevlendirilenin mutad meskeninin Avusturya’da olması gibi şartlar da aranmaktadır. Belçika’da ise konuyu düzenleyen Sosyal Ceza Kanununun 128. maddesi ve Anayasa Mahkemesinin içtihatları uyarınca işverenin yetkilendirdiği temsilcilerinin idari para cezasından sorumlu olabilmeleri için ihlâle konu hususlarda otorite ve yetki sahibi olmaları gerekmektedir.⁴⁹⁸

2. Geçici (Ödünç Alan) İşveren, Ödünç Veren İşveren ve Özel İstihdam Bürosu

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki idari para cezalarının muhatabının belirlenmesi bakımından diğer bir önemli durum ise, geçici iş ilişkisinin varlığıdır. Geçici iş ilişkisi

⁴⁹⁷ Ales (ed.), Health and Safety at Work, 44.

⁴⁹⁸ Ales (ed.), Health and Safety at Work, 89.

kendi içerisinde mesleki amaçlı olan ve mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi şeklinde ikiye ayrılmaktadır.⁴⁹⁹

Geçici ya da diğer bir deyişle ödünç iş ilişkisi İş Kanununun 7. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Maddeye göre geçici iş ilişkisi ya özel istihdam bürosu vasıtasıyla mesleki amaçlı, ya da holding veya şirketler topluluğu çatısı altında başka bir işyerinde görevlendirme yapmak suretiyle, yani mesleki amaçlı olmayan biçimde kurulabilir. Bu iki durum dışında ödünç iş ilişkisi kurulamaz.⁵⁰⁰ Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde İş Kanununun 7/son hükmünde belirtildiği üzere *“İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi”* söz konusudur. İşçisini aynı holding veya şirketler topluluğu bünyesindeki bir başka işverene devreden işverenin işçisi ile arasındaki iş sözleşmesi ve işveren sıfatı sürmektedir.⁵⁰¹ İş Kanununun 7/son hükmünde, 7/9’a atıf yapılarak bu hükmün mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde de uygulanacağı belirtilmiştir. İş Kanununun atıf yapılan 7/9 hükmünde ise, aralarında iş sağlığı ve güvenliğinin de olduğu bazı konularda düzenlemeler yer almaktadır. Söz konusu düzenlemelere göre geçici işçiyi çalıştıran işveren geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığını SGK’ya bildirmekle yükümlüdür. Ayrıca İSGK 17/6’da düzenlenen eğitimleri vermek ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Geçici işçilerin, işyerine bir başka işyerinden geldikleri ve geldikleri işyerindeki sağlık ve güvenlik riskleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezalarının muhatabının işçiyi devreden işverene mi yoksa devralan işverene mi yöneltileceğinin tespitinde ihlâl

⁴⁹⁹ Süzek, 292. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 126.

⁵⁰⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 171.

⁵⁰¹ Süzek, 309. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 171. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 127. Güven/Aydın, 88.

edilen yükümlülüğün hangi işverenin sorumluluğunda olduğu önem kazanmaktadır.⁵⁰²

Bu husus dikkate alınmadığı takdirde ödünç alan işveren ödünç verenin fiilinden dolayı, ödünç veren işveren de ödünç alanın fiilinden dolayı idari para cezasına muhatap kalabilir. Bu durum yukarıda açıklanan ve idari yaptırımlara egemen olan ceza hukuku ilkelerinden *şahsilik ilkesine* aykırılık oluşturur.⁵⁰³

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26. maddesinde yaptırıma bağlanan yükümlülüklerin her birine göre ayrı bir değerlendirme yapılmalı ve konuya kategorik yaklaşılmamalıdır. Örneğin, İş Kanunu, açıkça geçici işçinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden onu ödünç alan işvereni sorumlu tuttuğundan bu yükümlülüğün ihlali ödünç alan işverene idari para cezası uygulanmasını gerektirmektedir. Aynı husus geçici işçinin ödünç alan işverenin işyerinde geçirdiği iş kazası ya da meslek hastalığının SGK'ya bildirilmesi yükümlülüğü için de geçerlidir. Zira bu konuda da İş Kanunu açıkça ödünç alan işverene yükümlülük getirmiştir.⁵⁰⁴ Bunun dışında kalan konularda da yine yükümlülüğün özelliklerine bakılmalıdır. Örneğin, İSGK 26/1-a hükmünde yaptırıma bağlanan işverenin her türlü önlemi alma yükümlülüğünden, işçinin ödünç alan işverenin işyerinde çalışacağı dönemle sınırlı olarak ödünç alan işverenin sorumlu olduğu söylenebilir.

Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi ise, İş Kanununun 7. maddesinde yapılan düzenlemeyle yasal dayanağa kavuşmuştur. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi İş Kanunu 7/2'de "*Özel istihdam bürosu aracılığıyla Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel*

⁵⁰² Geçici işçilere özgü iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk faktörleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.

Civan, Özel Politika Gerektiren Gruplar, 264 vd.

⁵⁰³ Benzer yönde, **Sarıbay Öztürk**, 331. İş Kanununun 7/son hükmündeki müteselsil sorumluluk esasının idari para cezaları yönünden de geçerli olması gerektiği şeklindeki isabetli bulmadığımız görüş için bkz. **Akpınar**, Ödünç İş İlişkisi, 619.

⁵⁰⁴ Bkz. **Yiğit**, Geçici İş İlişkisi, 165.

*istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri” şeklinde tanımlanmıştır.*⁵⁰⁵ İş Kanunu 7/11 ve “*Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği*”nin⁵⁰⁶ 6/1 hükmü uyarınca bu ilişkide işveren özel istihdam bürosudur. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun 19/2 ise “*Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20.6.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7. maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir*” hükmünü içermektedir. Bu düzenlemelerden hareketle iş sağlığı ve güvenliği konularında esas yükümlülüğün özel istihdam bürolarında olduğu söylenebilirse de İş Kanunu 7/9 uyarınca geçici işveren, işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla ve iş kazası ile meslek hastalıklarını SGK’ya bildirmekle, İSGK 17/6 uyarınca işçinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamakla yükümlü tutulmuştur.⁵⁰⁷ Tüm bu düzenlemelerden hareketle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde de tıpkı mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde olduğu gibi idari para cezasını gerektirir ihlâlê konu yükümlülüğün hangi işverenin sorumluluğunda olduğu olaya özgü şekilde tespit edilmelidir. Buna göre geçici işçinin geçici işverenin yanında çalıştığı dönem boyunca iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini onu ödünç alan işverenin alması gerektiğinin kabulü doğru olur. Zira bu dönemde özel istihdam bürosunun kendisine ait olmayan bir işyerinde gerekli önlemleri

⁵⁰⁵ Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 131 vd., 172 vd. *Süzek*, 294 vd. *Civan*, Yeni Düzenlemeler, 311 vd. *Çelebi Demir*, 30 vd., 139 vd. *Yiğit*, Geçici İş İlişkisi, 67 vd., 137 vd.

⁵⁰⁶ RG, 11.10.2016, S. 29854.

⁵⁰⁷ *Çelebi Demir*, 324. Mevzuatta her ne kadar bir açıklık bulunmasa da, iş kazası ve meslek hastalıklarının yalnızca geçici işverence SGK’ya bildirilmesinin yeterli olacağı yönünde görüşü için bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 181-182.

alma imkânı bulunmamaktadır.⁵⁰⁸ Bunun yanında gerek İş Kanununun gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun açıkça ödünç alan işverene yükümlülük getirdiği iş kazası ve meslek hastalığı bildirimi ya da eğitim gibi konularda yine idari para cezası sorumluluğu olacaktır. Bununla birlikte özel istihdam bürosunun geçici işçiye dair yükümlülüklerinin bu ilişkinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde devam ettiğinin, örneğin işçinin bilgilendirilmesi ve periyodik sağlık muayenelerinin yapılmasının özel istihdam bürosunun sorumluluğunda olduğunun kabulü gerekmektedir.⁵⁰⁹

3. Asıl İşveren ve Alt İşveren

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezalarından asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde kimin sorumlu olacağı hususu da üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Zira öğretide, alt işverenlik uygulamasının asıl işverenlerin iş sağlığı da dâhil olmak üzere mevzuattan kaynaklı yükümlülüklerinden kaçma aracı olarak kullanıldığı belirtilmektedir.⁵¹⁰

İş Kanunu 2/6’da “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur” hükmüne yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre, asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin kurulduğu hâllerde farklı iki

⁵⁰⁸ Civan, Yeni Düzenlemeler, 380.

⁵⁰⁹ Civan, Yeni Düzenlemeler, 381. Benzer yönde bir değerlendirme için bkz. Akın, Özel İstihdam Büroları, 58. Güven/Aydın, 91.

⁵¹⁰ Süzek, 164. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 33.

işveren bulunduğundan, kural olarak her bir işveren kendi işçileri için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla mükellef olacaktır.⁵¹¹ Bununla beraber İş Kanunu 2/6'da yer verilen asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı olan sorumluluğunun *hukuki nitelikte* olduğu, idari nitelik taşımadığı kabul edilmektedir.⁵¹² Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğine dair alt işverenlere uygulanan idari para cezalarından asıl işverenlerin sorumlu tutulmaması gerekir. Zira ne İş Kanununda ne de bir başka kanunda asıl işverenlerin alt işverenlere uygulanan idari para cezalarından sorumlu olacağına dair bir düzenleme bulunmamaktadır.⁵¹³ Bu nedenle alt işveren, kendi çalıştırdığı işçiler yönünden ayrı ve bağımsız bir işveren olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun davranmalı, mükellefiyetlerine uymadığı takdirde idari para cezalarının muhatabı olmalı, bu para cezaları için asıl işverenin sorumluluğuna gidilmemelidir.⁵¹⁴ Yukarıda incelenen ve idari yaptırımlar konusunda uygulama alanı bulan ceza hukuku ilkelerinden *şahsilik ilkesi* de bunu gerektirir.⁵¹⁵

⁵¹¹ İş Kanunundaki alt işveren tanımının oldukça uzun ve anlaşılması güç olduğu eleştirisi için bkz. **Demir**, İş Hukuku Uygulaması, 54.

⁵¹² **Esener**, 103. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 68. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 39. **Demircioğlu**, İş Yasası, 28. **Sarıbay Öztürk**, 332.

⁵¹³ Benzer yönde, **Gerek**, 183. İş Kanunu 98/1'de işyerini muvazaalı şekilde bildiren asıl işverenle alt işverene ayrı ayrı idari para cezası verileceği öngörülmüş ise de bu konu iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı değildir. Bunun yanında bahse konu hüküm, asıl işverenin alt işverenin idari para cezasından sorumlu olacağını belirtmemekte, her iki işverene ayrı ayrı yaptırım öngörüldüğü anlamına gelmektedir.

⁵¹⁴ **Akyiğit**, 41. Yazara göre, İş Kanunu 2/6'da asıl işverenlere sorumluluk getiren hüküm, sorumluluğun açıkça alt işverenlerin işçilerine karşı olduğunu belirtmekte olup idari para cezalarındaki sorumluluk işçilere değil Devlete karşı olduğundan asıl işverenler alt işverenlerin ödemediği idari para cezalarından sorumlu tutulamaz.

⁵¹⁵ Benzer yönde, **Demir**, İş Hukuku Uygulaması, 65. **Akyiğit**, Alt İşverenlik, 85.

İş Kanunu 2/7'ye göre “Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez”. Alt işverenliğin muvazaalı tesis edildiği hâllerde kanun açıkça alt işveren işçilerinin asıl işveren işçisi olarak sayılacağını belirttiğinden bu durumda bize göre alt işveren işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında da asıl işveren sorumlu hâle gelecek ve idari para cezalarının muhatabı olacaktır.

Alt işverenin asıl işverenden aldığı işle ilgili olarak kendi işçilerini çalıştırdığı yer, asıl işverenden ayrı bir işyeri olarak kabul edilmektedir.⁵¹⁶ Bununla birlikte uygulamada alt işveren işçilerinin büyük kısmının asıl işverene ait çalışma ortamında çalıştıkları belirtilmektedir.⁵¹⁷ Alt işverenlik ilişkisinin varlığı hâlinde esas olan her işverenin kendi işçilerine yönelik mükellefiyetlerine uyması olsa da alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerinden kaynaklı risklere maruz kaldıkları hâllerde asıl işverenlerin bu işçilerin emniyetinin sağlanabilmesi için onlara talimat verebileceği öğretide dile getirilmektedir.⁵¹⁸ O hâlde ister asıl işveren işçisi ister alt işveren işçisi olsun iş sağlığı ve güvenliği konusunda herhangi bir ihlâl iddiasının varlığı hâlinde yükümlülüğün kimde olduğu tespit edilip olaya göre idari para cezasının sorumlusu tespit edilmelidir. Örneğin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 16/2-b hükmü işverenlerin,

⁵¹⁶ **Süzek**, 159. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 34.

⁵¹⁷ **Akın**, Alt İşverenlik, 169.

⁵¹⁸ **Akın**, Alt İşverenlik, 172. Talimat yetkisinin hukuki kaynağı konusunda farklı görüşler için bkz. *Son anılan yazar*, 173 vd.

başka işyerlerinden çalışmak amacıyla kendi işyerine gelenlerin işyeri ile ilgili güvenlik ve sağlık risklerinden haberdar olabilmeleri için onların işverenlerine bilgi vermelerini öngörmüştür. Asıl işverenler, alt işverenlere bu konuda gerekli bilgileri vermediği takdirde İSGK 26/1-g uyarınca asıl işveren, alt işverene gerekli bilgileri vermesine karşın alt işveren kendi işçilerine bu bilgileri iletmezse alt işveren idari para cezasına çarptırılacaktır.

D. İdari Para Cezalarının Uygulanması

Gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda gerek İş Kanununda öngörülen idari para cezaları önceden belirlenmiş bazı kanuni usullere göre uygulanmakta ve ilgisine tebliğ edilmektedir. Ancak bunun için öncelikle İş Teftişi Tüzüğü 22/3 uyarınca, işverene iş sağlığı ve güvenliğine dair yükümlülüklerini yerine getirmesi için zaman verilmemiş, verilse de tanınan sürede eksikliklerin tamamlanmamış olması gerekir. Tüzüğün 22/3 hükmü derhal tamamlanması işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden *yakın* bir tehlike oluşturmayan hususlarda işverene müfettişçe işin niteliğine uygun bir süre verilebileceğini belirtmiştir. Ancak çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından yakın bir tehlike söz konusu ise, iş müfettişi idari para cezası uygulanması sürecini başlatmak zorunda olup takdir yetkisi yoktur.

İş Teftişi Tüzüğü 22/5'e göre iş müfettişlerinin Rehberlik ve Teftiş Kurulu Grup Başkanlıklarına gönderecekleri teftiş raporları, söz konusu Başkanlıklarca Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne idari para cezası verilmesi amacıyla gönderilecektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/2'ye göre söz konusu kanunda yer alan idari para cezaları, 14. maddede belirtilen iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin bildirimden kaynaklananlar hariç olmak üzere gerekçesi gösterilerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce

verilecektir.⁵¹⁹ İSGK'nun aynı maddesinin devamındaki düzenlemeye göre, idari para cezasının tebliğinden itibaren otuz gün içerisinde ödenmesi öngörülmüş ve ödenen idari para cezalarının genel bütçeye gelir olarak kaydedileceği belirtilmiştir. İSGK 26/6'daki düzenlemeye göre ise, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilecek idari para cezaları iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eğitim ve araştırma-geliştirme projelerine dair harcamalarda kullanılacaktır.

İdari para cezalarının kim tarafından verileceği konusunda bir hususu daha açıklığa kavuşturmakta fayda vardır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/2 hükmü, söz konusu kanunda düzenlenen idari para cezalarının kural olarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü tarafından verileceğini düzenlemiştir. Ancak İş Kanunu 107/1-2'de düzenlenen idari para cezalarını kimin vereceği konusunda İş Kanunu 108/1'in uygulanması gerekmektedir. Söz konusu düzenleme, kanunun 107. maddesindeki para cezalarının o dönemki adıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verileceğini öngörmüştür. Ancak daha sonra 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4. maddesiyle 3146 sayılı kanunun 28. maddesine eklenen fıkrada Bakanlığın taşradaki görevlerini kendisine bağlı ya da ilgili kuruluşlarının taşra teşkilatı aracılığıyla yürüteceği belirtilmiştir. Yine aynı Kanun Hükmünde Kararnamenin 16. maddesiyle 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununa 3/1-g hükmü eklenmiş ve Türkiye İş Kurumunun görevleri arasına Bakanlığın mevzuattan kaynaklanan taşradaki görevlerini yapmak da eklenmiştir. Bununla birlikte devam eden süreçte 4904 sayılı kanunun 3. maddesi ve 3146 sayılı kanunun 28. maddesi 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılmıştır. Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçilmesiyle birlikte hazırlanan 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 617/1-f

⁵¹⁹ İSGK 26/2 hükmü, 14. maddenin ihlâlinden kaynaklanan idari para cezalarının ise SGK tarafından verileceği, bu cezanın tebliği, itiraza konu edilmesi ve tahsili hakkında SSGSSK 102'nin uygulanacağını belirtmiştir.

hükümünde Türkiye İş Kurumunun Bakanlığın taşradaki görevlerini yürütmekle görevli olacağı hususu tekrarlanmıştır.⁵²⁰ Aynı kararnamenin 624/1 hükmünde Türkiye İş Kurumunun taşra teşkilatının Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ve bunların altındaki hizmet merkezlerinden oluşacağı belirtildiğinden İş Kanununa dayanan idari para cezalarının da Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun öngördüğü idari para cezalarının kural olarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce bizzat verilmesi gerekmektedir. Kabahatler Kanununun genel hükümlerinden 25/1’de ise idari para cezası verilmesine dair karar tutanağında, hakkında bu yaptırımın uygulandığı kişinin kimlik ve adres bilgilerinin, ihlâl oluşturan fiilin, bu fiilin işlendiğini gösteren delillerin, karar tarihi ve kararı veren yetkilinin kimliğinin açıkça yazılması, ilaveten ihlâl oluşturan fiilin işlendiği zaman ve yerin de belirtilmesi gerektiği öngörülmüştür.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünün idari para cezası kararını vermesi esas olsa da Kabahatler Kanunu 23/2 uyarınca *“Bir suç dolayısıyla başlatılan soruşturma kapsamında bir kabahatin işlendiğini öğrenmesi hâlinde Cumhuriyet savcısı durumu ilgili kamu kurum ve kuruluşuna bildirebileceği gibi, kendisi de idari yaptırım kararı verebilir”*. Aynı yasanın 23/3 hükmündeki düzenlemeye göreyse, *“Soruşturma konusu fiilin kabahat oluşturduğunun anlaşılması hâlinde Cumhuriyet savcısı bu nedenle idari yaptırım kararı verir. Ancak, bunun için ilgili kamu kurum ve kuruluşu tarafından idari yaptırım kararı verilmemiş olması gerekir”*. Kabahatler Kanunu 24/1’deki düzenleme bu kez kovuşturulan fiilin kabahat olduğunun anlaşılması durumunda mahkemece idari yaptırım kararı verileceğini belirtmektedir.

⁵²⁰ Tam adı *“Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi”* olan bu kararname için bkz. RG, 15.07.2018, S. 30479.

Yukarıdaki düzenlemeler her ne kadar idari yaptırım kararlarının daha hızlı ve daha kolay alınabilmesi amacıyla öngörülmüş olsa da iş sağlığı ve güvenliğine dair idari para cezasını gerektiren eylemler yönünden ortaya çıkma ihtimali oldukça düşüktür. Çünkü aşağıda ceza yaptırımları konusunda inceleneceği üzere bu alanla ilgili işlenebilecek suçların sayısı sınırlı olup bahse konusu suçlar “*Suçta ve cezada yasallık*” ilkesi uyarınca kanunda açık bir şekilde tanımlanmıştır. Buna karşın biz Kabahatler Kanunu ile Cumhuriyet savcısı ve mahkemeye verilen yetkinin 6331 sayılı kanundaki idari para cezasını gerektirir fiillerle ilgili uygulanmaması gerektiği kanaatindeyiz. Bunun nedeni söz konusu alanın oldukça detaylı düzenlemeler içeren ve teknik yönü ağır basan bir yapıda olmasıdır. Bunun yanında yukarıda incelenen idari para cezaları Kabahatler Kanununun özel hükümlerinde öngörülen 50 ya da 100 Türk Lirası gibi miktarların aksine bazen 500.000 Türk Lirasını dahi aşabilmektedir. Bu denli yüksek miktarlara ulaşabilecek idari para cezalarının da konuyla ilgili teknik ve detaylı düzenlemelere daha hâkim makamlar tarafından verilmesi doğru olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/4 uyarınca, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği için işyerinde işin durdurulması yaptırımının uygulandığı hâllerde durdurmaya neden olan fiil sebebiyle ayrıca idari para cezası uygulanmayacaktır.⁵²¹

E. İdari Para Cezalarında Başvurulacak Kabahatler Kanunu Hükümleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, idari para cezalarının uygulanması konusunda yukarıdaki özel düzenlemeleri yapsa da Kabahatler Kanunu 3/1-b uyarınca, son anılan kanunun genel nitelikteki hükümleri idari para cezası içeren tüm fiiller hakkında uygulanacağından bu genel düzenlemelere de kısaca değinmek gerekmektedir.

Kabahatler Kanunu 7/1’deki düzenlemeye göre “*İdari yaptırım gerektirir fiil icraî veya ihmali davranışla işlenebilir. İhmali davranışla işlenmiş kabahatin varlığı*

⁵²¹ İşin durdurulması yaptırımı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. B. 4, C.

için kişi açısından belli bir icrai davranışta bulunma hususunda hukukî yükümlülüğün varlığı gereklidir". İdari para cezasını gerektirir iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü ihlali icrai bir hareketle gerçekleşebileceği gibi işverenin ya da işveren vekilinin alması gereken bir önlemi almaması şeklinde ihmali bir hareketle de gerçekleşebilir.⁵²² Çalışanlara işyerinde yapılan işin niteliği gereği kişisel koruyucu donanım temin edilmesi gereken hâllerde bu konuda herhangi bir şey yapılmaması buna örnektir.

Kabahatler Kanunu 9/1'deki düzenlemeye göre idari para cezasını gerektirir fiilin kanunda açıkça düzenlenmeyen hâllerde kasten veya taksirle işlenebilmesi mümkündür.⁵²³ Taksir kısaca dikkatsizlik ve tedbirsizlik olarak ifade edilebilir ve aşağıda ceza yaptırımları başlığında ayrıntılı olarak açıklanacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenlere iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusunda sıkı yükümlülükler getirdiğinden bu alandaki ihlallerin taksirle işlenmesi yüksek bir olasılıktır.

Kabahatler Kanunu 11/1 uyarınca *"Fiili işlediği sırada on beş yaşını doldurmamış çocuk hakkında idarî para cezası uygulanamaz"*. Buradan hareketle, fiili işlediği sırada on beş yaşını doldurmamış olan çocuk için, şartları varsa diğer idari yaptırımların uygulanmasının mümkün olduğu söylenebilir.⁵²⁴ İdari para cezasına geri dönersek, daha önce idari para cezasının muhatabı konusunda açıklandığı üzere işverenin on beş yaşını doldurmamış olduğu hâllerde bu kimse soyut işveren, kanuni temsilcisi ise somut işveren sıfatını haiz olacaktır. Somut ve soyut işveren ayrımının olduğu bu gibi hâllerde idari para cezasından soyut işverenin sorumlu olması karşısında ortaya çözümü gereken bir sorun çıkmaktadır. Bize göre iş hukukunda somut işverene

⁵²² Kabahatler Kanununda düzenlenen kabahatler bakımından aynı yönde, **Kangal**, Kabahatler, 88.

⁵²³ Taksir ceza hukuku ile özdeşleşmiş bir kavram olup TCK 22/2'de *"Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir"* biçiminde tanımlanmıştır.

⁵²⁴ **Kangal**, Kabahatler, 137.

idari para cezası uygulanamayacağı şeklindeki genel bir kabul bulunmamaktadır. Kabahatler Kanunu 11/1'in genel nitelikli bir hüküm olması ve aynı kanunun 3/1-b hükmü uyarınca idari para cezasını gerektirir diğer kanunlardaki fiiller için de uygulanacak olması karşısında bizce her olaya özgü değerlendirme yapılmalı ve somut olayda işveren vekilinin de bulunduğu hâller varsa idari para cezası sorumluluğu öncelikle işveren vekili yönünden değerlendirilmeli, işveren vekilinin bulunmadığı hâllerde ise Kabahatler Kanununun açık hükmü gereği soyut işveren olan on beş yaşını tamamlamamış çocuğa idari para cezası uygulanmamalı, ihlâl edilen yükümlülükle ilgili kusuru bulunan somut işverenin sorumluluğuna gidilmelidir.⁵²⁵

Kabahatler Kanununun 14. maddesindeki düzenlemelere göre “*Kabahatin işlenişine birden fazla kişinin iştirak etmesi halinde bu kişilerin her biri hakkında, fail olarak idarî para cezası verilir. Özel faillik niteliğinin arandığı durumlarda, kabahate iştirak eden ve bu niteliği taşımayan kişi hakkında da fail olarak idarî para cezası verilir. Kabahate iştirak için kasten ve hukuka aykırı işlenmiş bir fiilin varlığı yeterlidir. Kabahatin işlenişine iştirak eden kişi hakkında, diğerlerinin sorumlu olup olmadığı göz önünde bulundurulmaksızın idarî para cezası verilir. Kanunda özel faillik niteliğini taşıyan kişi açısından suç, diğer kişiler açısından kabahat olarak tanımlanan fiilin, bu niteliği taşıyan ve taşımayan kişiler tarafından ortaklaşa işlenmesi halinde suça iştirake ilişkin hükümler uygulanır*”. İşverenin çalışanlarına yönelik iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlâline çalışanlarından birinin iştirak etmesini düşünmek pek mümkün olmamakla beraber işverenin işlediği fiilin işveren vekili ya da üçüncü bir

⁵²⁵ Öğretide Kangal, Kabahatler Kanununda düzenlenen kabahatler bakımından benzer bir sonuca varmakta ve 15 yaşını doldurmamış bir çocuğun idari para cezasını gerektirir kabahat işlemesi hâlinde ebeveynlerinin sorumluluğunun Kabahatler Kanununun iştirake ilişkin 14. maddesi uyarınca belirlenebileceğini belirtmektedir. Bizce burada ebeveyn kavramı hukuki açıdan isabetsiz olup iş hukukundaki somut işveren-soyut işveren ayrımı bakımından yasal temsilci kavramı kullanılmalıdır. Söz konusu görüş için bkz. *Anılan yazar*, Kabahatler, 137.

kişinin katkısı ile gerçekleşmesi olasıdır. İş hukukunda işveren vekilinin çoğu zaman işvereni karşısında işçi sıfatını da taşıdığı düşünülürse işverenin fiiline işçinin iştiraki daha çok bu şekilde gerçekleşebilir. Kabahatler Kanunu 14/1 hükmü bu gibi hâllerde eyleme iştirak eden herkese ayrı ayrı idari para cezası verileceğini öngörmüştür. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri karşısında daha eski tarihli ve genel nitelikte olan bu hükmün de olduğu gibi uygulanması bizce hakkaniyete aykırı olacaktır. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki idari para cezalarının amacı olabildiğince çok kişiye yaptırım uygulamak değil işveren ve işveren vekillerinin gerekli tedbirleri almasını sağlamak ve zararlı neticelerin ortaya çıkmasını önlemektir. Bu nedenle bizce idari para cezaları bu gibi durumlarda öncelikle işverene uygulanmalı, işveren kusurları ölçüsünde diğer kişilerden ödediği miktarı isteyebilmelidir.

İdari para cezasının tespiti ve tebliği konusunda da Kabahatler Kanununun genel nitelikli düzenlemeleri uygulama alanı bulacaktır. Kabahatler Kanunu 17/2 uyarınca *“İdarî para cezası, kanunda alt ve üst sınırı gösterilmek suretiyle de belirlenebilir. Bu durumda, idarî para cezasının miktarı belirlenirken işlenen kabahatin haksızlık içeriği ile failin kusuru ve ekonomik durumu birlikte göz önünde bulundurulur”*. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen idari para cezaları ne yazık ki alt ve üst sınırlar arasında uygulayıcıya takdir yetkisi tanıyan nitelikte değildir. Bununla birlikte Kabahatler Kanunu 17/3 hükmü *“Kişinin ekonomik durumunun müsait olmaması halinde, idarî para cezasının, ilk taksitinin peşin ödenmesi koşuluyla, bir yıl içinde ve dört eşit taksit halinde ödenmesine karar verilebilir. Taksitlerin zamanında ve tam olarak ödenmemesi halinde, idarî para cezasının kalan kısmının tamamı tahsil edilir”* düzenlemesini içerdiğinden özellikle yüksek miktartlı idari para cezalarında bu mekanizma somut olay adaletine uygun çözümler üretilmesinde bir araç olabilecektir. Bunun yanı sıra, Kabahatler Kanunu 17/6’ya göre idari para cezasını yasa yoluna gitmeden evvel ödeyen kişiden bunun dörtte üçü alınacak ve söz konusu durum yasa

yoluna başvuru hakkını etkilemeyecektir. Bu son hükümdeki “*Kanun yoluna başvurmadan önce ödeme*” ifadesinden idari para cezasının tebliğinden sonra aşağıda incelenecek 15 günlük itiraz süresi içinde ödemenin anlaşılması gerektiği belirtilmektedir.⁵²⁶ İdari para cezası önce ödenmiş, sonrasında kanuni süre içinde yargısal yola başvurulmuş ve başvuran haklı bulunmuş ise yapılan ödeme idare tarafından kendisine geri ödenecektir.⁵²⁷

İdari para cezasının nasıl tebliğ edileceği konusunda da Kabahatler Kanununun konuyu düzenleyen 26. maddesi uygulanacaktır. Söz konusu maddeye göre idari para cezası 7201 sayılı Tebligat Kanunu uyarınca ilgisine tebliğ edilecek, tebliğ evrakında yaptırıma karşı gidilebilecek kanun yolu, süresi ve mercii açık bir biçimde belirtilecektir. Aynı maddenin üçüncü fıkrası idari para cezasının tüzel kişiye verildiği her hâlde kararın tüzel kişiye tebliğ edileceğini öngörmüştür. Bu durumda elektronik tebligat uygulaması da söz konusu olabilecektir.⁵²⁸

Kabahatler Kanunu 17/4’deki düzenlemeye göre genel bütçeye gelir olarak kaydedilecek idari para cezaları 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre tahsil edilmekteyse de Yargıtay, önceki yıllarda verdiği bir kararında idari para cezasını tahsil edecek Türkiye İş Kurumunun taşra teşkilatındaki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün 6183 sayılı yasanın kapsamında olmadığını ve

⁵²⁶ *Sarıbay Öztürk*, 342.

⁵²⁷ *Aydın/Ezer*, 28.

⁵²⁸ 7020 sayılı kanunun 15. maddesi ile Kabahatler Kanununun 26. maddesine eklenen son fıkraya göre, “İdari yaptırım kararları Maliye Bakanlığı ile idari yaptırım kararı verenler arasında yapılacak protokoller çerçevesinde, kararı verenler adına 213 sayılı Vergi Usul Kanunu’nun 107/A maddesi hükümlerine göre kurulan teknik altyapı kullanılmak suretiyle Maliye Bakanlığı tarafından elektronik ortamda tebliğ edilebilir. Elektronik ortamda yapılan tebligat, muhatabın elektronik adresine ulaştığı tarihi izleyen beşinci günün sonunda yapılmış sayılır. Bu şekilde yapılan tebligatlar, birinci fıkra kapsamındaki tebliğ yerine geçer”.

bu nedenle idari para cezasının genel hükümlere göre takip ve tahsili gerekeceğini belirtmiştir.⁵²⁹ Bununla birlikte Kabahatler Kanununun 17/6 hükmü, kabahat dolayısıyla verilen idari para cezasının tahsilâtını, ilgilinin rıza göstermesi hâlinde bizzat cezayı veren kamu görevlisinin gerçekleştireceğini belirtse de bu durum iş müfettişlerine idari para cezasını tahsil yetkisi vermemektedir. Çünkü İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/2 hükmü söz konusu idari para cezalarının bizzat Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verileceğini düzenlemiştir. İdari para cezası kararını vermeye yetkisi olmayan iş müfettişlerinin tahsil yetkisinin olmadığı da açıktır.⁵³⁰

İdari para cezası yaptırımının uygulanması konusunda son olarak *zamanaşımı* kavramından bahsetmek uygun olur. 6331 sayılı kanunda ayrı bir düzenleme bulunmadığından uygulanacak olan Kabahatler Kanunu, soruşturma zamanaşımı ve yerine getirme zamanaşımı şeklinde ikili bir ayırım öngörmüştür. Bunlardan, Kabahatler Kanununun 20. maddesinde düzenlenen soruşturma zamanaşımı, ihlâl fiilinin işlenmesinden sonra kanunda öngörülen süreler geçirildikten sonra idari para cezası verilememesi anlamına gelmektedir. Düzenlemeye göre soruşturma zamanaşımı süresi ihlâl olarak tanımlanan fiilin işlenmesi ya da neticenin gerçekleşmesi ile işlemeye başlayacak olup söz konusu eylem aynı zamanda suç teşkil ediyor ise ilgili kanundaki suça dair dava zamanaşımı süresi geçerli olacaktır. Soruşturma zamanaşımı süresi nispi nitelikteki idari para cezalarında 8 yıl olarak öngörülmüş, maktu nitelikte olanlarda ise

⁵²⁹ Y8HD, 10.05.2016, E. 2016/5269, K. 2016/8600. Karar için bkz. *Sümer*, 252.

⁵³⁰ Kabahatler Kanunu 26/2'ye göre, idari para cezası kararının ilgili gerçek kişinin huzurunda verilmesi halinde tutanakta bunun açıkça belirtileceği, bu karara karşı başvurabileceği yasa yolu, mercii ve süresine ilişkin olarak bilgilendirildikten sonra kişinin karar tutanağını imzalamasının isteneceği, ilgilinin imzadan kaçınması hâlinde ise bu durumun tutanakta açıkça belirtileceği öngörülmüş ise de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun öngördüğü idari para cezaları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü tarafından verileceği için bu hükmün de uygulanabilir olmadığı kanısındayız.

idari para cezasının miktarına göre üç yıl ila yedi yıl arasında değişen süreler öngörülmüştür.

Yerine getirme zamanaşımı ise idari para cezası kararı verildikten sonra kanunla öngörülen süreler geçtikten sonra bunun tahsil edilememesi olup Kabahatler Kanununun 21. maddesinde düzenlenmiştir. Hükümde idari para cezasının miktarına göre üç ila yedi yıl arasında değişen zamanaşımı süreleri öngörülmüş olup söz konusu süreler idari para cezası kararının kesinleştiği takvim yılını izleyen takvim yılı başından itibaren işlemeye başlayacaktır.⁵³¹

F. İdari Para Cezalarına Karşı Yargı Yolları

Anayasa 125/1'in ilk cümlesi idarenin tüm eylem ve işlemleri için yargı yolunun açık olduğunu öngördüğünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen idari para cezalarına karşı da yargı yolları açıktır. Bununla birlikte bu yaptırımlara karşı başvurulacak yargı yolunun neresi olduğu, konunun gerek İş Kanunu tarafından gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tarafından düzenlendiği dönemde tartışmalara neden olmuştur. İdari para cezalarına karşı idare nezdinde ayrı bir itiraz yolu öngörülmemesi nedeniyle bunlara karşı doğrudan yargı yoluna başvurulacak olması ise konunun önemini bir kat daha artırmaktadır.⁵³²

1475 sayılı İş Kanununun yürürlüğü döneminde 108/1 hükmü söz konusu kanunun düzenlediği idari para cezalarına karşı o dönemki adıyla sulh ceza mahkemelerini görevli kılmıştı. 4857 sayılı İş Kanunu ise 108/2 hükmündeki düzenlemeyle idari para cezalarının tebliğinden itibaren yetkili *idare mahkemesine* itiraz konusu yapılabileceğini ve itiraz üzerine verilecek kararın kesin olduğunu

⁵³¹ Kabahatler Kanunu 27/2'nin son cümlesi uyarınca idari yaptırım kararının, süresi içinde kanun yoluna konu edilmediği takdirde kesinleşeceği belirtildiğinden yerine getirme kararına esas kesinleşmeyi de *yargısal kesinleşme* olarak anlamak gerekir. Aynı yönde, **Kangal**, Kabahatler, 236.

⁵³² Bkz. **Esen**, İtiraz ve Dava Yolları, 90.

düzenlemişti.⁵³³ Bu düzenleme o dönem iş hukuku öğretisinde eleştirilmiş, idari para cezasını denetleyecek makamın bu yaptırımın uygulanmasına esas iş hukuku düzenlemeleri konusunda ihtisas sahibi olması gerektiği, bu nedenle kanun koyucunun görevli yargı yeri olarak idare mahkemelerini değil iş mahkemelerini belirlemesi gerektiği bizce de haklı olarak ifade edilmiştir.⁵³⁴

Devam eden süreçte 5326 sayılı Kabahatler Kanunu yürürlüğe girmiş, anılan kanun 27/1 ve 29/1 hükümlerinde idari para cezası kararına karşı tebliğinden itibaren 15 gün içinde sulh ceza mahkemesine başvurulabileceğini, anılan mahkemenin kararına yönelik olarak ise tebliğinden itibaren 7 gün içinde Ceza Muhakemesi Kanununun itiraz kanun yolu hükümlerine göre itiraz başvurusunda bulunulabileceğini öngörmüştür. Kabahatler Kanununun 3. maddesi, yargı yoluna ilişkin hükümlerin diğer kanunlardaki kabahatler hakkında da uygulanacağını belirttiğinden kanunun yürürlüğe girdiği 01.06.2005 tarihinden itibaren idari para cezalarında o dönemki adıyla sulh ceza mahkemesi görevli hâle gelmiştir. Bununla birlikte önceki başlıklarda bahsedildiği üzere AYM, Kabahatler Kanununun 3. maddesini iptal etmiş, bunun ardından 5560 sayılı kanunla Kabahatler Kanununun 3. maddesi yeniden düzenlenmiştir.⁵³⁵ 5560 sayılı kanun ile Kabahatler Kanununun 3. maddesi, yargı yolu da dâhil genel nitelikli

⁵³³ 4857 sayılı İş Kanununda yapılan düzenleme esasen, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 140/4'te öngörülen ve son olarak anılan kanuna göre verilecek idari para cezalarının sulh ceza mahkemesine itiraz konusu yapılabileceğini öngören düzenlemenin AYM tarafından 08.10.2002 tarihli, E. 2001/225, K. 2002/88 sayılı karar ile *idari yargının görevli olduğu gerekçesi ortaya konularak* iptal edilmesine uygundur. Bu konuda idare mahkemesinin vereceği kararın kesin olmasının hak arama özgürlüğünü zorlaştıracığı görüşü için bkz. **Bostancı**, 81.

⁵³⁴ **Caniklioğlu/Canbolat**, 54. **Seratlı**, 211. Öğretide **Caniklioğlu** ve **Canbolat**, idari hâkim olabilmek için hukuk fakültesinden mezun olma şartının her hâlde aranmaması ve idare mahkemelerinin Türkiye'nin her ilinde ve ilçesinde bulunmaması hususlarını da eleştiri gerekçelerinde belirtmektedirler.

⁵³⁵ Bu konudaki ayrıntılar için çalışmanın daha önceki kısımlarında yer alan "*Kabahat Kavramı*" başlığına bakılmalıdır.

düzenlemelerin özel kanunlarda aksine hüküm olmaması durumunda uygulanacağı şeklinde değiştirilmiştir. O dönem İş Kanunu 108/2’de idare mahkemelerinin görevli olduğu açıkça belirtildiğinden, 5560 sayılı kanundaki değişikliğin yürürlüğe girdiği 19.12.2006 tarihinden sonra idare mahkemeleri yeniden görevli hâle gelmiştir. Ancak daha sonra 5728 sayılı kanunun 578. maddesi ile İş Kanununun idare mahkemelerini görevli kılan 108/2 hükmü yürürlükten kaldırılmıştır.⁵³⁶ Bu son değişikliğin yürürlüğe girdiği 08.02.2008 tarihinden itibaren görev konusunda özel ve aksi yönde bir düzenleme kalmadığından idari para cezalarına yönelik yargısal başvuru yeri yeniden sulh ceza mahkemeleri hâline gelmiştir.⁵³⁷

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da idari para cezalarına karşı yargısal başvuru konusunda ayrı bir hüküm öngörmemiştir. Bu nedenle Kabahatler Kanunu 27/1 uyarınca idari para cezası kararına karşı tebliğinden itibaren 15 gün içinde sulh ceza hâkimliğine başvurulabilecek, başvurulmadığı takdirde karar kesinleşecektir.⁵³⁸ Diğer deyişle, öngörülen 15 günlük itiraz süresi hak düşürücü niteliktedir.⁵³⁹ Bu düzenlemelerden sonra idari para cezalarına karşı yargısal başvuru konusunda yürürlükteki hukuk açısından herhangi bir tereddüt yaşanmayacağı açıktır. Öğretide

⁵³⁶ Tam adı “*Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*” olan kanun için bkz. RG, 08.02.2008, S. 26781.

⁵³⁷ Bu dönemdeki yasal süreç hakkında ayrıntılı için bkz. **Ekin**, 116 vd.

⁵³⁸ Kabahatler Kanunu 27/1’de sulh ceza mahkemesine başvurulabileceği düzenlenmişse de 6545 sayılı “*Türk Ceza Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*”un 83. maddesiyle getirilen düzenlemeyle 5320 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanuna Ek 1. madde eklenerek, diğer kanunlarda sulh ceza mahkemesine yapılan atıflardan idari yaptırım kararlarına yönelik başvuruya ilişkin olanların *sulh ceza hâkimliklerine* yapılmış sayılacağı belirtilmiştir. 6545 sayılı kanun için bkz. RG, 28.06.2014, S. 29044. **Anlatım kolaylığı açısından çalışmanın bu kısmından sonra “sulh ceza hâkimliği” kısaca “hâkimlik” olarak anılacaktır.**

⁵³⁹ Bkz. **Esen**, İtiraz ve Dava Yolları, 93.

idare mahkemesi tercihinden vazgeçilmesinin isabetli olduğu belirtilse de idari para cezalarına karşı görevli mahkemelerin iş mahkemeleri olması gerektiği, iş mahkemelerinde bu alandaki detaylı, teknik ve hukuki bilgiye en vakıf hâkimlerin görev yaptığı, öngörülen yükümlülüklerin ihlâl edilip edilmediğini de bu alandaki ihtisas mahkemelerinin denetlemesi gerektiği bizce de haklı olarak ifade edilmektedir.⁵⁴⁰

Alman hukukunda, iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklı para cezası uygulamasında Ordnungswidrigkeitgesetz (Kabahatler Kanunu) geçerli olmakta ve söz konusu kanunun 46. maddesi uyarınca ceza muhakemesine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanmaktadır.⁵⁴¹ Burada dikkat edilmesi gereken husus ceza muhakemesine ilişkin kuralların, yaptırımların yargısal denetimi konusunda değil verilmesi aşamasında uygulandığıdır. Alman hukukunda, idari işlem niteliğindeki bu para cezası ile birlikte *ikame* ve *zorlama* şeklindeki idari yaptırımların da bulunduğu belirtilmektedir.⁵⁴²

Sulh ceza hâkimliğine yapılacak başvurunun esasları Kabahatler Kanununun 27. ve 28. maddelerinde düzenlenmiştir.⁵⁴³ Bu düzenlemelerde başvurunun bizzat, yasal temsilci ya da avukat tarafından hâkimliğe sunulacak iki suret dilekçeyle yapılacağı, dilekçede idari para cezası kararına dair bilgilerin ve başvuruyu destekleyecek delillerin bulunması gerektiği yer almaktadır. Kabahatler Kanunu 27/2 uyarınca, mücbir bir sebebin varlığı nedeniyle başvuru süresi geçirilmiş ise, bu sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren 7 gün içinde, mücbir sebebin dayanaklarının da gösterilmesi şartıyla

⁵⁴⁰ Bu yöndeki görüşler için bkz. **Süzek**, 887-888. **Caniklioglu/Canbolat**, 54-56. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 150. **Aydın/Ezer**, 26. **Akın**, Çimento Sektörü, 121. **Seratlı**, 211-212. **Oğuz**, 110-111. Bu başvuruların kurulacak iş sağlığı ve güvenliği mahkemelerine yapılabileceği yönündeki öneri için bkz. **Akın**, Alt İşverenlik, 255.

⁵⁴¹ **Demircioğlu**, Kamusal Yaptırımlar 488.

⁵⁴² **Demircioğlu**, Kamusal Yaptırımlar, 487.

⁵⁴³ Kabahatler Kanununun 27. maddesi, “Başvuru” ifadesini kullansa ve inceleme sulh ceza hâkimliğince yapılsa da yapılan bu başvurunun *idari işlemin iptali* istemi olduğu konusunda bkz. **Aydın/Ezer**, 27.

karara karşı başvuruda bulunulması mümkündür. Mücbir sebebe dayanarak yapılacak geç başvuru, idari para cezasının kesinleşmesini engellemese de mahkemeye kararın yerine getirilmesini durdurma yetkisi tanınmıştır. Bununla birlikte itirazın her hâlde idari para cezasının yerine getirilmesini durdurması gerektiği öğretide ifade edilmektedir.⁵⁴⁴ Bizce süresi geçirilmiş bir itirazın, sırf mücbir sebep iddiası yüzünden her hâlde yaptırımın yerine getirilmesini durdurması yaptırımın etkinliğine zarar verebilir. İdari para cezasının muhatabı, mücbir sebebin varlığı iddiasını yaptırımı geciktirmek için kötüye kullanabilir. Zira bu iddianın geçerliliği hâkimlik tarafından yapılacak incelemenin sonunda ortaya çıkacaktır.

Kabahatler Kanunu 28/1 uyarınca, hâkimlik başvuru üzerine yapacağı ön inceleme sonucunda, yetkili olmadığına karar verirse başvuruyu yetkili sulh ceza hâkimliğine gönderecek, başvurunun süresinde yapılmadığının, aleyhine başvurulmuş kararın sulh ceza hâkimliğinde incelenebilecek kararlardan olmadığına veya başvuranın buna hakkı olmadığına tespiti durumunda, bu sebeplerle başvurunun reddine karar verecektir.⁵⁴⁵ Başvurunun bu nedenlerle reddi ya da yetkisizlik kararı verilmediği hâllerde ise, başvurunun usulden kabulüne karar verilecek ve başvuru dilekçesinin bir sureti Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne tebliğ edilecektir.

Kabahatler Kanunu 28/3'e göre, hâkimliğin kendisine başvuru dilekçesini gönderdiği Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, başvuru dilekçesinin tebliği tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde hâkimliğe yanıt vermekle yükümlü olup başvuru konusu idari yaptırıma dair işlem dosyasının bir örneğini yanıt dilekçesine ekleyecektir. Bununla birlikte hâkimlik, işlem dosyasının aslını da isteme yetkisine sahiptir.

⁵⁴⁴ *Sarıbay Öztürk*, 338.

⁵⁴⁵ Kabahatler Kanunu 22/4 uyarınca 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun yer yönünden yetkiye dair kuralları kabahatler bakımından da uygulanmaktadır.

Kabahatler Kanunu 28/4'teki düzenlemeler uyarınca hâkimlik, başvuruda bulunan kişilere cevap dilekçesinin bir örneğini tebliğ edecek, talep üzerine veya re'sen tarafları çağırarak belli bir gün ve saatte dinleyebilecektir. Bu son hâlde dinleme için belirlenen günle tebligatın yapılacağı gün arasında en az bir haftalık süre bırakılacaktır. Buna karşın hâkimlik, taraflara gönderdiği çağrı kâğıdında açıkça belirtmek şartıyla mazeretsiz olarak hazır bulunmayanların yokluğunda karar verebilecektir. Kabahatler Kanunu 28/5-6-7'deki düzenleme uyarınca, Ceza Muhakemesi Kanununun tanıklığa, bilirkişi incelemesine ve keşfe ilişkin hükümleri, bu başvuru için de uygulanmaktadır. Dinlemede sırasıyla, hazır bulunan başvuru sahibi ve avukatı, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünün temsilcisi ve varsa tanıklar dinlenecek, bilirkişi raporu ve diğer deliller ortaya konacaktır. Kabahatler Kanununun bilirkişi incelemesi konusunda atıf yaptığı Ceza Muhakemesi Kanunu 63/1'te genel bilgi veya deneyimle ya da hâkimlik mesleğinin gerektirdiği hukuki bilgiyle çözülmesi olanaklı konularda bilirkişi incelemesine gidilemeyeceği ifade edilmektedir. Bununla birlikte uygulamada sulh ceza hâkimliklerinin bu kurala uymadığı ve teknik konuların yanı sıra hukuka uygunluk konusunda da bilirkişi incelemesine gittiği bilinmektedir.⁵⁴⁶

Kabahatler Kanunu 28/7 uyarınca hâkimlik, ilgilileri dinledikten ve tüm kanıtları ortaya koyduktan sonra aleyhinde idari yaptırım kararı verilen ve hazır olan tarafa son sözünü sorar. Son söz hakkı, aleyhinde idari yaptırım kararı verilen tarafın yasal temsilcisi ya da avukatı tarafından da kullanılabilir. Mahkeme son kararını hazır bulunan tarafların huzurunda açıklar.

Kabahatler Kanunu 28/8-9-10'daki hükümler ise, başvuru üzerine yapılacak inceleme sonucunda hangi kararların verilebileceğini düzenlemektedir. Buna göre hâkimlik nihai karar olarak, idari para cezası hukuka uygun ise *başvurunun reddine*, hukuka aykırı ise *idari para cezası kararının kaldırılmasına* hükmedecektir. 3.000 Türk

⁵⁴⁶ Aydın/Ezer, 29.

Lirası dâhil idari para cezalarına yönelik başvuru sonucunda verilen kararlar ise kesindir.⁵⁴⁷ Bununla birlikte Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 07.12.2010 tarihli ve E. 2010/7-235, K. 2010/247 sayılı kararı ile Kabahatler Kanunu uyarınca uygulanan idari para cezalarının yargısal başvuru konusu yapılması üzerine mahkemelerce verilen kararların Ceza Muhakemesi Kanununun 309. maddesinde yer alan kanun yararına bozma konusu yapılabileceği kabul edilmiştir.⁵⁴⁸ Kabahatler Kanunu her ne kadar *idari para cezasının kaldırılması* ifadesini kullansa da, özünde idari bir işlem olan idari para cezası kararının idare tarafından geleceğe etkili olarak sonlandırılması kaldırma olarak adlandırılabilir.⁵⁴⁹ Bu nedenle idari para cezasının kaldırılması kararının, idari herhangi bir işlemin mahkemece iptal edilmesinde olduğu gibi geriye yürüyerek o kararın hiç alınmamış gibi sonuç doğurmasını sağlayacağını kabul etmek uygun olur.⁵⁵⁰

Miktar itibarıyla kesin nitelikte olmayan hâkimlik kararlarına karşı ise, Kabahatler Kanununun 29. maddesi uyarınca itiraz kanun yolu açıktır. Söz konusu maddedeki düzenlemelere göre itiraz Ceza Muhakemesi Kanununun itiraz kanun yolunu düzenleyen 267. ve devamındaki maddeleri uyarınca hâkimlik kararının tebliğinden itibaren 7 gün içinde yapılacak, itiraz üzerine dosya üzerinden incelemeyle iş sonuçlandırılacak ve her bir itiraz hakkında “*İtirazın kabulüne*” ya da “*İtirazın*

⁵⁴⁷ Kabahatler Kanunu 28/9’a göre idari para cezasının alt ve üst haddinin kanunda gösterildiği kabahatler dolayısıyla verilmiş idari para cezasına karşı başvuruda bulunulması halinde, hâkimlik idari para cezasının miktarında değişiklik yaparak da başvurunun kabulüne karar verebilir. Bununla birlikte yukarıda incelenen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun öngördüğü idari para cezalarında alt ve üst sınır ayrımı yapılmamış olup Kabahatler Kanununun düzenlemesi uygulanabilir nitelikte değildir. Kabahatler Kanunu uyarınca, hâkimliğin idari yaptırıma bizzat karar verebildiği hâllerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Kangal**, Kabahatler, 259 vd.

⁵⁴⁸ Bkz. UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 23.05.2020).

⁵⁴⁹ **Gözübüyük**, 321. Kavramı ‘*ilga*’ olarak adlandıran görüş için bkz. **Gözler/Kaplan**, 402 vd.

⁵⁵⁰ İdari işlemin mahkemece iptal edilmesinin sonuçları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Gözübüyük/Tan**, C. 2, 564 vd. **Gözler/Kaplan**, 836.

reddine” karar verecektir. İtirazı inceleyen mahkeme, kararını taraflara tebliğ edecek, tarafların kendini avukatla temsil ettirmesi hâlinde ise, taraflara değil yalnızca avukatlara tebliğ yapılacaktır.

İdari para cezalarına karşı kanun yoluna başvurulduğu hâllerde başvurana başvurusundan vazgeçme, karşı tarafa ise başvuruyu kabul imkânı tanınmıştır. Konuyu düzenleyen Kabahatler Kanunu 30/1 uyarınca, kanun yoluna başvuran kişi başvuru konusunda bir karar verilinceye dek başvurusundan vazgeçebilir ancak bu hâlde aynı konu hakkında yeniden başvuruda bulunamaz. Aynı maddenin devamındaki düzenlemeye göre idari para cezası kararını veren Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü de bu konuda yargı organınca bir karar verilene dek kanun yolu başvurusunu kabul edip idari yaptırım kararını geri alabilir. Geri alma, idari işlem niteliğindeki yaptırımın yapıldığı tarihten itibaren ortaya çıkardığı tüm hukuki sonuçların ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir.⁵⁵¹ Kabahatler Kanununda bu konuda açık bir düzenleme olmasa da vazgeçme ve kabulün gerek hâkimliğe yöneltilecek başvuru sırasında gerek itiraz üzerine inceleme sırasında yapılabilmesi gerekir. Bununla birlikte olaya idare hukuku penceresinden yaklaşan görüş, idarenin hukuka uygun bir idari işlemini geri almasının mümkün olmaması gerektiğini ifade etmektedir.⁵⁵² Gerçekten de işverenin veya bir başka kimsenin kanunla kendisine yüklenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda uygulanan idari para cezasının idarece neden geri alınması gerektiği tartışmalıdır. Bununla birlikte getirilen imkânın idari para cezası kararının açık şekilde hukuka aykırı olduğu hâllerle sınırlı olarak uygulanması doğru olacaktır.

⁵⁵¹ *Gözübüyük*, 320. *Gözler/Kaplan*, 406.

⁵⁵² *Gözübüyük/Tan*, C. 1, 536. Buna karşın hukuka uygun işlemleri hak yaratıcı ve hak yaratıcı olmayan şeklinde ikiye ayıran ve hak yaratıcı olmayanların geri alınabileceğini savunan görüş için bkz. *Gözler/Kaplan*, 409.

III. İŞİN DURDURULMASI

A. Genel Olarak

3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun 6/1 uyarınca, işyeri açma ve çalışma ruhsatı alan işyerleri, ruhsatı veren makamlarca ruhsatın verilmesini izleyen bir ay içinde ilgili kuruluşlara kontrol ettirilir. Aynı kanunun 6/2 hükmü uyarınca ruhsat verilmesini takiben yapılacak kontrollerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yürürlükte olan düzenlemelere aykırı bir beyan ya da durumun tespiti hâlinde verilmiş olan ruhsat, ilgili mevzuattaki hükümler doğrultusunda yetkili makam veya mülki idare amirince iptal edilerek işyeri kapatılır ve ilgililer hakkında ayrıca işlem yapılır.⁵⁵³

Mevzuatta tüm işyerleri için geçerli olan yukarıdaki düzenlemenin yanında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25. maddesi ve “*İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik*” uyarınca uygulanan işin durdurulması yaptırımı da iş sağlığı ve güvenliği konusunda kamusal nitelikli önleyici mekanizmalardan biridir.⁵⁵⁴

İşin durdurulması, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun öncesinde İş Kanununun 79. maddesinde düzenlenmişti. Söz konusu maddede İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda olduğu gibi işyerindeki işin tamamen ve kısmen durdurulmasının yanında *işyerinin kapatılması* yaptırımı da öngörülmüştü.⁵⁵⁵ İşyerinin kapatılması sonucunda işyerine giriş ve çıkış tamamen engelleneceğinden ve o dönemki kanuni düzenlemede

⁵⁵³ Söz konusu düzenlemenin kırtasiyeciliği önlemek isterken iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye attığı eleştirisi için bkz. **Süzek**, Çözüm Önerileri, 321.

⁵⁵⁴ Söz konusu yönetmelik için bkz. RG, 30.03.2013, S. 28603. *Söz konusu düzenleme anlatım kolaylığı sağlanması için işin durdurulması başlığı altında kısaca “İşin Durdurulması Yönetmeliği” olarak adlandırılacaktır.*

⁵⁵⁵ **Süzek**, İş Güvenliği, 285. **Bostancı**, 77.

hangi hâllerde işyerinin kapatılacağı, hangi hâllerde ise işin durdurulacağı açıkça belirtilmediğinden bu durum eleştiri konusu yapılmıştı.⁵⁵⁶

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/1 uyarınca “*İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur*”. Kanunun bu düzenlemesinde işyerinin kapatılması yaptırımına yer verilmemiş, yalnızca işin durdurulması yaptırımı öngörülmüştür. İşyerinin tamamında ve bir bölümünde işin durdurulması konusundaki ölçüt ise somutlaştırılmıştır.

İşin durdurulması da idari makamlar tarafından uygulanan, şartları kanunla belirlenmiş ve yargı yolunun açık olduğu tipik bir idari işlem, özelde idari bir yaptırımdır.⁵⁵⁷ İşin durdurulması yaptırımına idare hukuku penceresinden bakıldığında ise idari para cezası gibi esas olarak muhatabı tedip ve terbiye etmeye değil işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ortamının bozulmasını önlemeye odaklandığı söylenebilir.⁵⁵⁸ Buradan hareketle idari yaptırımlar içerisinde “*İhlâli engelleme, durdurma, önleme*” amaçlarına hizmet eden idari bir tedbir olduğu söylenebilir.⁵⁵⁹ İşin durdurulmasının idari bir tedbir olmasının belki de en önemli sonucu daha önce idari yaptırımlara egemen olan ceza hukuku ilkeleri açıklanırken belirtildiği üzere, bu tür tedbirlerde kural

⁵⁵⁶ **Sarıbay Öztürk**, 265. Öğretide o dönem, işyerindeki tehlike belli bir makinede ya da işyerinin belli bir kısmında görülmüş ise, işin durdurulması yaptırımının, tehlike işyerinin tümünü tehdit ediyorsa işyerinin kapatılması yaptırımının uygulanması gerektiği, bu kabulün idari bir işlem olan bu yaptırımın orantılı olması gereğiyle uyumlu olduğu belirtilmiştir. Söz konusu görüş için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 286 vd. **Seratlı**, 206.

⁵⁵⁷ Bkz. **Urhanoglu Cengiz**, 1969.

⁵⁵⁸ Bkz. **Esen**, 70.

⁵⁵⁹ **Ulusoy**, 175.

olarak yalnızca idare hukukuna egemen ilkelerin uygulanması, ceza hukukunda geçerli olan temel ilkelere başvurulmamasıdır.⁵⁶⁰ Örneğin, suçsuzluk ya da masumiyet karinesi, cezaların kişiselliği, geçmişe yürümeme, aynı eylemden dolayı iki kez yargılama yapmama (non bis in idem) gibi ilkeler idari tedbir gerektiren hâllerde ceza hukukunda olduğu gibi uygulanmamaktadır.

İşin durdurulması şeklinde ortaya çıkan yaptırım, özelde bir idari tedbir olmakla birlikte idari tedbirler içinde “*Geçici engelleme*” kategorisi içerisinde değerlendirilmektedir.⁵⁶¹ Geçici engellemede, kamu düzeninin, özelde işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği koşullarının bozulmasına bağlı olarak gerçekleşen bir engelleme söz konusu olup bozulan koşullar yeniden sağlandığında idari tedbir de son bulmaktadır. Esasen bu husus İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/1’de yer alan, tedbirin “*tehlike giderilinceye dek*” uygulanacağı şeklindeki düzenlemesiyle açıkça ifade bulunmaktadır.

İşin durdurulması hakkındaki genel açıklamalara son vermeden önce bir hususu daha açıklığa kavuşturmakta fayda vardır. Öğretide bir görüş İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 8/2 hükmü ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’te yer alan ve işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının işverene yazılı olarak bildirdiği iş sağlığı ve güvenliği eksikliklerinin acil durdurmayı gerektirmesi hâlinde işverene işin durdurulması konusunda başvurabileceği şeklindeki düzenlemeden hareketle iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin de işin durdurulmasını sağlama imkânına sahip olduğunu

⁵⁶⁰ Bu konudaki açıklamalar çalışmanın “*Ceza Yaptırımlarına Egemen Olan Bazı Temel İlkelerin İdari Yaptırımlara Uygulanabilirliği*” başlığı altında yapılmıştır.

⁵⁶¹ *Ulusoy*, 176.

belirtmektedir.⁵⁶² Bu hâlde işin durdurulması kamusal bir yaptırımla değil işveren veya yetkili işveren vekilinin kararı ile olacağından, çalışma konumuzun dışında kalmaktadır. Zira çalışmamız kamusal bir yaptırım olarak işin durdurulması ile sınırlıdır.

B. İşin Durdurulmasının Sebepleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/1 uyarınca, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için *hayati* tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye dek hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur.⁵⁶³

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, yukarıda belirttiği tehlikenin hayati olmasını aramakla yakın ya da ciddi tehlike ölçütüne yer vermemiş, bu konuda İş Kanununun 79. maddesi döneminde geçerli olan kıstastan ayrılmamıştır.⁵⁶⁴ Hayati tehlike kavramının ne olduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda tanımlanmamıştır. Bununla birlikte İSGK 3/1-p hükmünde tehlike kavramı “*İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli*” şeklinde ifade edilmiştir. Öğretide İSGK 26’daki hayati tehlikenin, gerçekleştiğinde çalışanın ölümü ya da yaralanmasına neden olacak tehlike şeklinde tanımlandığı görülmektedir.⁵⁶⁵

⁵⁶² *Sarıbay Öztürk*, 273 vd.

⁵⁶³ Yaptırımın 4857 sayılı İş Kanununun 79. maddesiyle düzenlendiği dönemde konu, “*İşyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında*” işçilerin hayatı bakımından tehlikeli olan bir hususun varlığı şeklinde ifade edilmişti. Biz her iki ifade arasında sonuca etkili bir farklılık olmadığı kanaatindeyiz.

⁵⁶⁴ İSGK 13’te ise, çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmelerinin *ciddi ve yakın* bir tehlikenin varlığına bağlandığı görülmektedir. Bu durum yalnızca hayati tehlikenin varlığı hâlinde çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılamayacağını göstermekte olup eleştiri konusu yapılmaktadır. Söz konusu eleştiri için bkz. *Baycık*, 126.

⁵⁶⁵ *Aydınlı*, 419.

Öğretide bir görüşe göre, hayati tehlike kavramı geniş yorumlanmalı ve çalışanın ölümüne sebep olabilecek yoğunlukta bir tehlikeden ziyade ciddi bir tehlike de işin durdurulması için yeterli sayılmalıdır.⁵⁶⁶ Bunun gibi, hükmün kapsamına yalnızca yakın dönemde değil uzun dönemde çalışanların hayatı için tehlike yaratacak pnömokonyoz, silikoz ya da kurşuna maruz kalma gibi risklerin de gireceği öğretide belirtmektedir.⁵⁶⁷

İsviçre hukukunda ise İsviçre İş Kanununun 52. maddesi uyarınca, işyerinde ciddi bir hayati tehlike ya da ciddi bir sağlık riskinin varlığı hâlinde iş müfettişi işyerindeki ilgili mülk ve tesislere girişi yasaklayabildiği gibi belli bir süre boyunca işyerini kapatabilmektedir.⁵⁶⁸ Hollanda'da da iş müfettişlerine işin durdurulmasını sağlama yetkisi tanınmış olup işverenlerin bu hâlde ücret ödeme yükümlülüğünün devam ettiği kabul edilmiştir.⁵⁶⁹

Türk hukuku bakımından işin durdurulmasına esas ikinci sebep İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/1 hükmünün son cümlesinde yer almaktadır. Hükme göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların yaşanabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması hâlinde başkaca bir koşul aranmadan, diğer deyişle çalışanlar için hayati bir tehlikenin varlığı aranmadan iş durdurulur. Bu sebep İş Kanununun 79. maddesinin yürürlüğü döneminde söz konusu olmayıp İSGK ile birlikte hayata geçirilmiştir.

⁵⁶⁶ *Sarıbay Öztürk*, 266. Konunun 4857 sayılı İş Kanununun 79. maddesinde düzenlendiği dönemde aynı görüşte, *Demircioğlu*, Kamusal Yaptırımlar, 494.

⁵⁶⁷ *Süzek*, İş Güvenliği, 267. *Süzek*, 960. *Urhanoglu Cengiz*, 1971.

⁵⁶⁸ *Berenstein/Mahon/Dunand*, Labour Law in Switzerland, 116. İsviçre'de Federal Kaza Sigortası Kanununun 86. maddesi de iş müfettişlerine, işyerindeki ciddi ve hayati tehlikenin varlığı hâlinde tehlike giderilinceye dek işyerini kapatma yetkisi vermektedir.

⁵⁶⁹ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 356.

Risk değerlendirmesi yapılmamasının işin durdurulması yaptırımına bağlandığı işyerleri, İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 4. maddesinde tanımlanmıştır. İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 4/1-b hükmüne göre büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerleri “*Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik*” kapsamına giren işyerlerini ifade etmektedir.⁵⁷⁰ Maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin görüldüğü işyerlerinden ne anlaşılaacağı da yine İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 4. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre, işyerinin anılan kapsamda yer alması için tehlike sınıfları tebliğinde çok tehlikeli sınıfta bulunması ve İşkolları Yönetmeliğinde maden, metal, yapı, petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkollarından birinde olması şartlarının arandığı anlaşılmaktadır.⁵⁷¹

Risk değerlendirmesinin ne olduğu ve nasıl yapılacağı daha önce değinilen “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” ile düzenlenmiştir. Yukarıda değinilen işyerleri bakımından yalnızca risk değerlendirmesi eksikliğinin işin durdurulmasına neden olmasının isabetli olduğu, çünkü bu işyerlerinin iş kazası ya da meslek hastalığı yaşanma ihtimalinin yüksek işyerleri olduğu bizce de haklı olarak belirtilmektedir.⁵⁷²

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25. maddesine 6645 sayılı kanunun⁵⁷³ 2. maddesiyle eklenen 7. fıkraya göre, “*Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, işgücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına*

⁵⁷⁰ İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 4/1-b hükmünde esasen “*Büyük Endüstriyel Kazaların Kontrolü Hakkında Yönetmelik*” ifadesi geçse de söz konusu yönetmelik “*Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmeliğin*” 20. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Son anılan yönetmelik için bkz. RG, 02.03.2019, S. 30702.

⁵⁷¹ İşkolları Yönetmeliği için bkz. RG, 19.12.2012, S. 28502.

⁵⁷² *Aydın*, 420. *Sarıbay Öztürk*, 268.

⁵⁷³ RG, 23.04.2015, S. 29335.

aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri” işin durdurulması nedeni olarak kabul edilmiştir. İSGK 25’te yer alan çok tehlikeli sınıfta yer alan işler konusunda yine İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine başvurulacaktır. İhaleyle alınan işler ile neyin kastedildiği konusunda ise 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanununun dikkate alınması gerekecektir.

C. İşin Durdurulması Kararının Alınması

İşin durdurulması için yalnızca buna esas sebeplerin ortaya çıkması yeterli değildir. Söz konusu yaptırımın idari bir işlem olarak ortaya çıkması da gerekir. İşin durdurulması yaptırımının işyerindeki üretimin devamlılığını sekteye uğratıp işverenler yönünden ağır bir ekonomik kayıp doğurabilecek olması karşısında, dikkatli ve titiz bir şekilde uygulanması gerektiği açıktır.⁵⁷⁴

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/2’ye göre işin durdurulması kararının alınabilmesi için, öncelikle işin durdurulacağı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda denetime yetkili iş müfettişinin işin durdurulmasını gerektirir sebeplerden birinin varlığını tespit etmesi gerekmektedir. İş müfettişinin bu tespitinin ardından iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetime yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyetin gerekli incelemeleri yaparak işin durdurulması kararını alması gereklidir.⁵⁷⁵ Bu karar iş müfettişinin durumu tespit ettiği tarihten itibaren iki gün içerisinde alınmalıdır. Fransız hukukunda İş Kanununun L 4731 hükmü uyarınca, işin durdurulması yalnızca inşaat işlerinde ve belli kimyasal maddelerin kullanıldığı hâllerde iş müfettişince

⁵⁷⁴ *Urhanoglu Cengiz*, 1969.

⁵⁷⁵ Fransız hukukunda, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle işin durdurulabilmesi için, mahkeme kararına ihtiyaç duyulduğunu belirten ve Türk hukukundaki düzenlemeyi isabetsiz bulan görüş için bkz. *Demir*, İş Hukuku Uygulaması, 235. *Aynı yazar*, İşverenin Sorumluluğu, 701.

sağlanabilmekte olup diğer hâllerde hâkim kararı gerekmektedir. Bununla birlikte hâkimlerin uygulamada özellikle küçük işletmeleri koruma eğilimiyle yaptırım uygulamaktan kaçındıkları da aktarılmaktadır.⁵⁷⁶

İşyerinin tamamı ya da bir kısmında işin durdurulmasını gerektirir bir sebebin varlığını tespit eden teftişe yetkili iş müfettişi, İşin Durdurulması Yönetmeliği 7/4 uyarınca bu durumu tespit eden bir rapor düzenler ve söz konusu raporu en geç tespiti yaptığı günün ertesi günü kararı alacak heyete iletmek üzere Kurul başkanlığına gönderir. İşin Durdurulması Yönetmeliği 5/1 uyarınca söz konusu heyet üç iş müfettişinden oluşmakta ve Kurul başkanlığı heyete başkanlık edecek iş müfettişini belirlemektedir. Yönetmelikte açık bir düzenleme olmasa da heyeti oluşturan iş müfettişlerinin de iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili olmaları düzenlemenin amacına uygun olur.

İşin Durdurulması Yönetmeliği 6/1 uyarınca heyet kendisine intikal eden rapor üzerinden inceleme yapsa da gerekli görürse 6/3 hükmüne göre işyerinde inceleme de yapabilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/2 ve İşin Durdurulması Yönetmeliği 6/1 uyarınca heyet, müfettişin tespitinden başlayarak iki gün içinde kararını oyçokluğu ile alır ve üyeler kararı imzalar. Yönetmeliğin 6/2 hükmüne göre heyet, müfettişin raporundaki tespit ve değerlendirmelere katılmadığı takdirde buna esas gerekçeleri kararında belirtmek zorundadır. Yönetmelik 7/4 uyarınca müfettiş, tespitini en geç ertesi gün Kurul başkanlığına iletilebildiğine göre heyetin bu konuda bir günlük bir karar verme süresinin kalacağı anlaşılmaktadır.

İşin Durdurulması Yönetmeliği 7/6'ya göre, heyet işin durdurulmaması yönünde bir karar alırsa iş müfettişinin raporu işleme konmayacaktır. Öğretide, heyetin işin durdurulmaması yönünde karar aldığı hâllerde raporu hazırlayan iş müfettişine bu konuda oluşturulacak bir üst kurul bünyesinde itiraz hakkı tanınması gerektiği ileri

⁵⁷⁶ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 119.

sürülmektedir.⁵⁷⁷ Oysa işyerinde teftişte bulunan iş müfettişi de, kararı veren heyetteki iş müfettişleri de aynı Kurul bünyesindeki idari teşkilatta görev yapan kamu görevlileridir. İdarenin tarafsızlığı ilkesi gereği işyerinde inceleme yapan iş müfettişinin işin durdurulması konusunda kişisel bir menfaati yoktur. Şu hâlde bir itiraz hakkı tanınacaksa bu hakkın işyerindeki çalışan temsilcisi ya da işyeri sendika temsilcisine tanınması amaca daha uygun olur.

İşin durdurulması kararını verme yetkisi Kurul başkanlığınca oluşturulacak heyette olsa da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/2'nin son cümlesi uyarınca işyerini teftiş eden müfettişçe tespit edilen husus *acil bir müdahaleyi gerektiriyorsa*, söz konusu müfettiş de heyet tarafından karar alınıncaya dek işin durdurulması kararını vermeye yetkilidir. Bu yetkinin ayrıntıları İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 11. maddesinde açıklanmış olup söz konusu düzenlemeye göre, çalışanların hayatı açısından tehlike arz eden husus, işin durdurulması kararının alınmasına kadar geçecek süre beklenmeden önlem alınmasını gerektiriyor ya da anılan yönetmeliğin ekinde listelenen maden işyerlerinde işin acil olarak durdurulmasını gerektirir hallerden birinin varlığı söz konusu ise, bu durumu tespit eden iş müfettişi durumu Kurul başkanlığına *derhal* bildirerek heyetçe bu konuda karar alınıncaya dek geçerli olmak koşuluyla işin durdurulmasını ilgili mülki amirden talep eder.⁵⁷⁸ Bu hâlde müfettiş tarafından

⁵⁷⁷ *Sarıbay Öztürk*, 278.

⁵⁷⁸ *Yönetmeliğin ekinde yer alan ve maden işyerlerinde acil olarak işin durdurulmasını gerektirir hâller şunlardır:* 1-Yeraltı kömür madenlerinde birinin durması halinde diğerinin derhal-otomatik olarak çalışacak durumda iki havalandırma grubunun bulunmaması. 2-Yeraltı maden işyerlerinin hazırlık çalışmaları dışında en az iki yoldan yer üstü bağlantısı bulunmaması. 3-Yeraltı kömür madenlerinde havalandırma, su tahliyesi ve insan nakli için kullanılan sistemlerin çalıştırılabilmesi için birbirinden bağımsız iki ayrı enerji kaynağının bulunmaması, birinin durması halinde diğer kaynağın otomatik olarak devreye girmemesi. Maden işyerlerinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile ilgili detaylı bilgi için bkz. *Baycık*, Maden İşçileri, 102 vd.

durdurmaya neden olan konularla alınması gereken önlemlerin niteliğini, işyerinin fiziki ve teknik özellikleri ile yapılan işin niteliği doğrultusunda mühürlemenin usul ve esaslarını gösteren rapor hazırlanır. Raporun birer örneği en geç denetimi izleyen gün içerisinde ilgili mülki idare amirine sunulur ve Kurul Başkanlığına gönderilir. Heyet kendisine gönderilen rapor üzerine İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 6. maddesi çerçevesinde gerekli incelemeyi yapıp kararını verecek ve karar, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu İl Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilecektir.

İşin durdurulmasının İş Kanununun 79. maddesinde düzenlendiği dönemde bu kararı, işyerini iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili iki iş müfettişi, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdüründen teşekkül eden beş kişilik bir komisyon, kıdemli iş müfettişinin başkanlığında toplanarak almaktaydı. Söz konusu kararın alınması o dönem yürürlükte olan *“İşyerlerinde İşin Durdurulmasına ve İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik”* ile hüküm altına alınmıştır. Anılan yönetmelikteki düzenlemelere göre komisyondaki iki müfettişten biri işyerini iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş eden iş müfettişiydi.⁵⁷⁹ Öğretide, İş Kanununun 79. maddesiyle öngörülen katılımcı modele yeni düzenlemede yer verilmemesi eleştiri konusu yapılmıştır.⁵⁸⁰ Bunun yanında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/2 uyarınca oluşturulacak heyette yer alan iş müfettişlerinden birinin işyerini teftiş eden iş müfettişi olması şartının aranmaması da bir eksiklik olarak belirtilmektedir.⁵⁸¹ Bize göre bu konudaki yeni düzenlemeye getirilen eleştiriler birkaç hususu gözden kaçırmaktadır. İlk olarak önceki düzenleme uyarınca heyette yer alan

⁵⁷⁹ Söz konusu yönetmelik için bkz. RG, 05.03.2004, S. 25393.

⁵⁸⁰ **Baycık**, 125-126. İşin durdurulması yaptırımının İş Kanununun 79. maddesinde düzenlendiği dönemde işin durdurulması kararının alınabilmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Demircioğlu**, Kamusal Yaptırımlar, 495-496. İşin durdurulmasının 1475 sayılı İş Kanununun 75. maddesinde düzenlendiği dönemde varlığı aranan şartlar için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 265 vd., 273 vd.

⁵⁸¹ **Sarıbay Öztürk**, 272.

işçi ve işveren temsilcilerinin de objektif bir değerlendirme yapmaları her zaman mümkün görünmemektedir. İşveren temsilcisi işverenin ekonomik faaliyetinin durmaması amacıyla tehlike oluşturan olguları görmezden gelip işin durdurulmasına karşı oy verebileceği gibi işçi temsilcisinin de benzer saiklerle farklı bir yaklaşım sergilemesi mümkündür. İşçi ve işveren temsilcisinin işyerindeki teknik niteliği ağır basan tehlikeler konusunda ne derece bilgi sahibi olduğu da tartışılır niteliktedir. Ayrıca komisyonda yer alan ve işyerinde işin durdurulmasına esas tespitleri yapmış olan iş müfettişi ise esasen daha komisyon toplantısından önce görüşünü ve oyunu açıklamış durumdadır. Bu nedenle yeni düzenlemede heyetin oluşumu açısından bizce eskisine göre olumsuz değil olumlu bir değişiklik yapıldığı dahi söylenebilir. Kaldı ki üç kişilik heyet gerek görürse işyerinde inceleme de yapabilecektir.

İşin durdurulması kararı işyerinin tamamında veya bir bölümünde alınabilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/1’de bu konuda hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden kaynaklanabilecek risklerin etkilediği çalışanların dikkate alınacağı ifade edilmiştir. Öğretide bu konuya ilişkin olarak işyerindeki tüm çalışanları etkileyen bir tehlike söz konusu ise tamamen durdurma, işyerinin bir bölümündeki çalışanları etkileyen tehlike söz konusu ise tehlikenin etkileyebileceği alanda iş durdurma kararının verilmesi gerektiği belirtilmektedir.⁵⁸²

D. İşin Durdurulması Kararının Uygulanması

Heyetin ya da acil müdahale gerektirir hâllerde işyerini iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili iş müfettişinin işin durdurulması kararını alması tek başına işin fiilen durmasını sağlamaz. Söz konusu kararın ayrıca icra edilmesi gerekir. İşin

⁵⁸² *Urhanoglu Cengiz*, 1969. İşyerinin tamamında ya da bir kısmında işin durdurulabileceği hâller konusunda örnekler için bkz. *Süzek*, 961.

durdurulması kararının nasıl icra edileceği İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/3'te ve İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 8. ve 11. maddelerinde düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/3'teki düzenlemeye göre işin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilmek zorundadır. Durdurma kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri eliyle yirmi dört saatlik bir süre içerisinde yerine getirilmelidir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri eliyle aynı gün yerine getirilmektedir. İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 4/1-ğ hükmü uyarınca mülki idare amiri, iller için valiyi, büyükşehirler dâhil ilçelerde ise kaymakamı ifade etmektedir.

İşin Durdurulması Yönetmeliği 8/2'de durdurma kararının nasıl icra edileceğinin detayları yer almaktadır. Buna göre, durdurma kararına ilişkin mühürleme işlemi mülki idare amirinin emriyle kolluk kuvvetleri tarafından gerçekleştirilmekte ve bir tutanakla belgelenmektedir. Düzenlenen tutanağın bir nüshası işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili İl Müdürlüğüne gönderilir ve durdurmayla ilgili belgeler İl Müdürlüğünde saklanır. Söz konusu düzenlemelerden hareketle, işyerini teftişe yetkili müfettişin raporundaki tespit tarihinden en geç iki gün içinde işin durdurulması kararının alınması, bunun bir gün içinde mülki idare amirine gönderilmesi ve yirmi dört saat içinde de yerine getirilmesi sonucunda toplamda dört gün gibi kısa bir sürede yaptırımın uygulanması sağlanabilmektedir.⁵⁸³

Acil müdahaleyi gerektirir hâllerde işin durdurulması kararının nasıl uygulanacağı konusundaki detaylar ise İşin Durdurulması Yönetmeliği 11/1'de düzenlenmiştir. Buna göre, iş müfettişi tarafından en geç teftişi izleyen gün Kurul ile beraber mülki idare amirine gönderilen rapor üzerine mülki idare amirince kolluk

⁵⁸³ Baycık, 126.

kuvvetleri eliyle iş aynı gün raporda belirtildiği şekilde, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçici olarak durdurulur. Yönetmeliğin 11/2-3 hükümlerine göre, müfettişçe gönderilen rapor üzerine heyet tarafından gerekli inceleme yapıp karar verilecek, bu karar ilgili mülki idare amirine bir gün içinde gönderilip mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri eliyle aynı gün yerine getirilecektir.

E. İşyerindeki Mühürlerin Geçici Olarak Sökülmesi

İşveren, işyerinde ya da işyerinin işin durdurulan bölümünde durdurmaya esas olguları ortadan kaldırarak heyet kararının kaldırılması için Bakanlığa başvurabilir. Ancak bunun için işyerine ya da işyerinde işin durdurulduğu kısma girilerek birtakım çalışmalar yapılması ve önlemler alınması da gerekebilir. İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 9. maddesinde anılan olasılık gözetilerek işyerine konan mühürlerin gerekli tedbirlerin alınması amacıyla geçici olarak kaldırılması hususu düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme işverenin daha fazla ekonomik zarara uğramamasına ve faaliyetini devam ettirebilmesine, aynı zamanda kısa sürede gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlamasına dönük olması açısından isabetlidir.

İşin Durdurulması Yönetmeliği 9/1'deki düzenlemeye göre, işveren, işin durdurulmasına sebep olan hususların giderilmesi için mühürlerin geçici olarak sökülmesi ile ilgili talebini dilekçeyle ilgili İl Müdürlüğüne iletmelidir. Durdurma kararının sebebi yukarıda incelenen *hayati tehlike* olgusu ise hayati tehlikenin giderilmesi için alınması gereken tedbirler, bu tedbirlerin alınması için yapılacak çalışmanın koordinasyonu, alınması gerekli iş ekipmanları, yapılacak çalışmaların süresi ve çalıştırılacak kişi sayısı ve benzeri bilgilerin yer aldığı, işverenin taahhüdü ile hazırlanan bir dosya dilekçe ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik ortama aktarılmış haliyle beraber İl Müdürlüğüne sunulmak zorundadır. Söz konusu taahhüt ve dilekçe ıslak imzalı olmalıdır. Durdurma kararının nedeni risk değerlendirmesinin yapılmaması ise risk değerlendirmesi hakkında sonradan yapılan iş ve işlemleri belirtir

bilgiler dosyaya eklenecektir. Durdurma kararına sebep olan husus üretim zorlamasına bağlı bir hayati tehlike ise, üretim zorlaması nedeniyle oluşan hayati tehlikenin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalara ilişkin bilgi ve belgeler dosyaya eklenir.

İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 9/2-5 hükümlerindeki düzenlemeye göre ilgili İl Müdürlüğü işverenin talebini *aynı gün* elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle beraber Kurul başkanlığına gönderir. Kurul başkanlığı, işverenin başvurusunun ekindeki belgelerde eksiklik yok ise talebi heyete intikal ettirir.⁵⁸⁴ Heyet kararını *iki gün içerisinde* verir. Mühürlerin geçici olarak sökülmesi kararı verilmesi halinde karar, mülki idare amirine ve İl Müdürlüğüne bir yazı ekinde gönderilir. Mülki idare amiri, *kararın kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde*, belirtilen şartlarda ve süreyle çalışma yapılabilmesi için kolluk kuvvetleri marifetiyle mühürlerin geçici olarak sökülmesini ve durumu belirtir bir tutanak düzenlenmesini sağlar ve düzenlenen tutanağın bir nüshasını işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili İl Müdürlüğüne iletir. Mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebinin uygun görülmemesi halinde karar, işverene tebliğ edilmek üzere gerekçesi ile birlikte ilgili İl Müdürlüğüne bildirilir. Görüldüğü gibi toplam üç günlük kısa bir sürede işyerindeki eksikliklerin tamamlanması amacıyla mühürlerin geçici olarak sökülmesi sağlanabilmektedir. İşverenin talebinin heyetçe reddi hâlinde ise bu karara karşı başvurulabilecek herhangi bir idari ya da yargısal yol öngörülmemiştir. Bununla birlikte aşağıda inceleneceği üzere işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebinin reddi kararı yerine işin durdurulması kararının kaldırılması için mahkemeye itiraz hakkı bulunmaktadır.

⁵⁸⁴ İşin Durdurulması Yönetmeliği, işyerindeki mühürlerin geçici olarak kaldırılması talebini inceleyen heyetin, işin durdurulması kararını veren heyetle aynı iş müfettişlerinden oluşup oluşmayacağını açıkça düzenlememiş ise de iki heyetin müfettişlerinin, herhangi bir nedenle görev yapamayacak durumda olmaları hariç aynı kişilerden oluşması gerektiği kanaatindeyiz. Zira söz konusu kişiler işyerinin durumu hakkında önceden bilgi sahibi olduklarından daha isabetli bir sonuca varabileceklerdir.

Heyetin mühürlerin kaldırılmasını öngördüğü sürenin dolmasından sonra işyerinin tekrar mühürlenmesi ise İşin Durdurulması Yönetmeliği 9/6-7’de düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre mülki idare amiri, mühürlerin geçici olarak söküldüğü süre sonunda işyerinin tekrar mühürlenmesini ve durdurma kararının uygulanmasına devam edilmesini kolluk kuvvetleri eliyle sağlamakla yetkilidir.

F. İşverenin Bakanlığa Başvurusu ve İşin Durdurulması Kararının Kaldırılması

İşveren, heyetçe verilen işin durdurulması kararının hukuka aykırı olduğu düşüncesindeyse ya da durdurmaya neden olan aykırılıkları işyerindeki mühürlerin geçici olarak söküldüğü dönemde gidermişse, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/5 ve İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 10. maddesi uyarınca Bakanlığa başvurarak işin durdurulması kararının kaldırılmasını isteyebilir. Bu talebin kabulü hâlinde işin durdurulması kararının icrası geçici bir süreyle durdurulmayacak, söz konusu karar tamamen kaldırılacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/5’e göre, işverenin işin durdurulmasını gerektiren hususları giderdiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, *en geç yedi gün içinde* işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır. Talebin nasıl yapılacağı ve sürecin nasıl işleyeceği ise İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 10. maddesinde yer almaktadır. Yönetmelikteki düzenlemeye göre, işin durdurulmasına sebep olan hususları yerine getiren işveren, durdurma kararının kaldırılması için ilgili İl Müdürlüğüne yazılı talepte bulunacaktır. Durdurmaya sebep hususları gidermeye yönelik yapılan çalışmalar, alınan veya revize edilen iş ekipmanlarına ait bilgi, belge ve yeterlilik sertifikaları, tedbirlerin alındığı bölgelerin fotoğraflarını ve işyeri risk değerlendirmesini içeren bir dosya talebin ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik

ve benzeri ortama aktarılmış hali ile birlikte İl Müdürlüğüne sunulur. İl müdürlüğü talebi *aynı gün* ekleriyle birlikte ve aynı yöntemle Kurul başkanlığına iletir.⁵⁸⁵

İşin Durdurulması Yönetmeliği 10/4'e göre, işverenin bildirim üzerine müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucu düzenlenen raporda, durdurma kararına neden olan hususların giderildiğinin belirtilmesi halinde, heyet tarafından gerekli inceleme yapılır ve bildirim yapıldığı tarihten itibaren *en geç 7 gün içerisinde* karar verilir.⁵⁸⁶ Öğretide söz konusu 7 günlük sürenin gereğinden uzun olduğu, üzerine düşen yükümlülükleri yerine getiren işveren açısından önemli bir mâli kayıp yaratabileceği ve daha kısa bir süre belirlenmesi gerektiği ifade edilmektedir.⁵⁸⁷ Buna ek olarak kaldırma kararının kaç gün içinde mülki idare amirine bildirilmesi gerektiğinin düzenlenmemiş olması da eleştiri konusu yapılmaktadır.⁵⁸⁸

Heyetin kararı üzerine hangi işlemlerin yapılacağı ise İşin Durdurulması Yönetmeliği 10/5-6'da düzenlenmiştir. Söz konusu hükümler uyarınca, heyetin durdurmanın kaldırılmasına karar vermesi halinde karar, mülki idare amirine ve ilgili İl Müdürlüğüne bildirilmekte, mülki idare amiri söz konusu kararın gereği kendisine *intikalinden itibaren 24 saat içerisinde* kolluk kuvvetleri aracılığıyla kararı uygulamaktadır. Müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucunda durdurma kararına

⁵⁸⁵ İşin Durdurulması Yönetmeliği 10/3'e göre, bir işyeri için mühürlerin geçici olarak sökülmesi ve durdurma kararının kaldırılması taleplerinin aynı anda yapılması durumunda durdurma kararının kaldırılması talebi işleme konulmamaktadır.

⁵⁸⁶ İşin Durdurulması Yönetmeliği, işin durdurulması kararının kaldırılması talebini inceleyen heyetin, işin durdurulması kararını veren heyetle aynı iş müfettişlerinden oluşup oluşmayacağını açıkça düzenlememiş ise de iki heyetin müfettişlerinin, herhangi bir nedenle görev yapamayacak durumda olmaları hariç aynı kişilerden oluşması gerektiği kanaatindeyiz. Zira söz konusu kişiler işyerinin durumu hakkında önceden bilgi sahibi oldukları için daha isabetli bir sonuca varabileceklerdir.

⁵⁸⁷ *Sarıbay Öztürk*, 290.

⁵⁸⁸ *Baycık*, 127.

sebepler olan hususların giderilmediğinin tespit edilmesi halinde ise durdurma kararının devamı yönünde alınan karar, ilgili raporla beraber işverene tebliğ edilmek ve işyeri dosyasında saklanmak üzere ilgili İl Müdürlüğüne iletilmektedir.

G. İşverenin Mahkeme Nezdinde İtiraz Hakkı

Anayasa 125/1'in ilk cümlesine göre idarenin tüm eylem ve işlemlerine karşı Anayasal istisnalar hariç yargı yolu açık olduğundan, özünde idari bir işlem olan işin durdurulması kararı da yargı denetimi kapsamındadır. Bu başvurunun hangi usullere göre yapılacağı ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/4'te ve İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 12. maddesinde düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/4 uyarınca *“İşveren yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir.”*⁵⁸⁹ İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkemenin kararı *kesindir*”. İşin Durdurulması Yönetmeliği 12/3'e göre *“İş mahkemelerinin işin durdurulması kararlarının kaldırılmasına dair kararları, uygulanmak üzere, il müdürlüğüne mülki idare amirine intikal ettirilir. Mülki idare amirinin emriyle kolluk kuvvetleri marifetiyle işyeri açılır. Duruma ilişkin tutanaklar il müdürlüğüne intikal ettirilerek işyeri dosyasında saklanır”*.

İşverenin itiraz hakkını kullanabileceği altı iş günlük süre hak düşürücü niteliktedir.⁵⁹⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre, işverenin itiraz hakkını işin durdurulması kararının uygulanmaya başladığı tarihten itibaren kullanabilmesi ise eleştiri konusu olmuş, itiraz için kararın icrasının beklenmesinin süreci uzatacağı ve

⁵⁸⁹ Yetkili iş mahkemesi, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 6. maddesine göre belirlenir.

⁵⁹⁰ **Sümer**, 245.

bunun işverene zarar vereceği belirtilerek itiraz hakkının işin durdurulması kararının tebliğinden itibaren kullanılabilmesi yönünde bir düzenleme yapılması önerilmiştir.⁵⁹¹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin yaptığı itirazın işin durdurulması kararının yerine getirilmesini durdurmayacağını belirtmiştir. Bununla birlikte 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 9. maddesi uyarınca, bu kanunda hüküm bulunmayan hâllerde Hukuk Muhakemeleri Kanunu uygulanmaktadır. Hukuk Muhakemeleri Kanununun 389. ve devamındaki maddeleri uyarınca işverenin iş mahkemesinden ihtiyati tedbir talep etmesine herhangi bir engel bulunmamaktadır.⁵⁹²

İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 12/3 hükmü, mahkemenin işin durdurulması kararına yapılan itirazı kabul etmesi hâlinde durdurma kararını kaldıracağından bahsetmektedir. Kaldırma kavramı esasen idari işleme idare tarafından geleceğe etkili bir şekilde son verilmesi olarak tanımlanmaktadır.⁵⁹³ İş mahkemesinin işverenin talebini kabul etmesi hâlinde ne tür bir karar vereceği İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda açıkça belirtilmemiştir. Bu durum karşısında bizce mahkemenin vereceği karar, idari işlemi tesisinden itibaren geçersiz kılacak tipik bir iptal kararı olarak değil idari bir tedbir olan işin durdurulması kararını geleceğe etkili biçimde sonlandıran bir karar olarak değerlendirilmelidir. İşverenin, işin durdurulması kararı ya da bu kararın icrasının

⁵⁹¹ *Sarıbay Öztürk*, 281. Mahkemece verilen karara karşı kanun yollarının açık olması gerektiği görüşü için bkz. *Aynı yazar*, 283.

⁵⁹² Aynı yönde, *Sarıbay Öztürk*, 282. Konunun 4857 sayılı İş Kanununun 79. maddesiyle düzenlendiği dönemde aynı yönde, *Demircioğlu*, Kamusal Yaptırımlar, 496. Esasen idari bir işlem olan işin durdurulması kararına karşı idari yargılama usulünde geçerli olan ve 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 27. maddesinde düzenlenen yürütmenin durdurulması talebinde bulunulması gerekse de, kanunda bu kararın iş mahkemesinde itiraza konu edilmesi gerektiği öngörüldüğünden Hukuk Muhakemeleri Kanunundaki ihtiyati tedbir kurumu uygulanmaktadır.

⁵⁹³ *Gözübüyük*, 320. Kavramın 'ilga' olarak adlandırılmasına ilişkin olarak bkz. *Gözler/Kaplan*, 402 vd.

hukuka aykırı olduğunu ileri sürerek uğradığı maddi zararın tazminini Bakanlıktan istemesi de mümkün olmalıdır.⁵⁹⁴

H. İşin Durdurulduğu İşyerlerinde Çalışanların Hakları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25/6 hükmü, işvereni işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlarına ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlü tutmuştur.⁵⁹⁵ Aynı yükümlülük İşin Durdurulması Yönetmeliğinin 13. maddesinde de tekrarlanmıştır. Buna göre, işin durdurulduğu işyerlerinde işverenin seçim yapma imkânı bulunmaktadır. İşveren ya işçilere ücretlerini ödemeye devam edecek ya da onlara meslek veya durumlarına uygun başka bir iş verecektir. İspanyol hukukunda ise işyerindeki ciddi ya da acil tehlikelere bağlı olarak işin durdurulduğu hâllerde işçilerin ücretlerine yine hak kazanmakta oldukları, bunun yanında durdurma esnasında yerine getirilmeyen iş görme borcunun telafisi ile de yükümlü olmadıkları İşçiler Tüzüğü'nün 30. maddesinde düzenlenmektedir.⁵⁹⁶

İşyerinde işin durdurulması işverenin kusuru sonucu ortaya çıktığı takdirde esasen işverenin iş görme edimini kabulde temerrüde düşmesi söz konusu olur.⁵⁹⁷ İşverenin temerrüdünü düzenleyen Türk Borçlar Kanununun 408. maddesi uyarınca *“İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini*

⁵⁹⁴ İdarenin mâli sorumluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Gözübüyük**, 355 vd. **Gözler/Kaplan**, 738 vd.

⁵⁹⁵ Kanun hükmündeki *“işsiz kalmak”* ifadesi iş sözleşmesinin sona ermesini değil fiilen önceki işini yapamayacak durumda olmayı ifade etmektedir. Zira işçi statüsünde çalışanların iş sözleşmesi işin durdurulması hâlinde devam etmektedir. Bkz. **Sümer**, 248. **Laçiner**, 71.

⁵⁹⁶ **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 269.

⁵⁹⁷ **Urhanoglu Cengiz**, 1974.

daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir”. O hâlde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/6’nın Türk Borçlar Kanununun 408. maddesindeki düzenlemeyle uyum içinde olduğu söylenebilir. İşyerinde işin durdurulması esasen İSGK 25’teki olgulara bağlı olarak ortaya çıkmakla, bu olguların ortaya çıkması da çoğu zaman işverenin üzerine düşen yükümlülüklerini ihlâl etmesine bağlı olmakla konunun işveren temerrüdü dışında bir sonuç ortaya çıkarması da oldukça istisnaidir.⁵⁹⁸ İşin durdurulması yaptırımının özünde bir idari tedbir olması ve bunun uygulanabilmesi için işverenin kusurunun aranmamış olması da bunu değiştirmemektedir.⁵⁹⁹

Çalışana önerilen yeni işin ücreti, durdurulan işyerinde yaptığı iş karşılığında aldığı ücretten daha az ise ya da yeni işin koşulları onun meslek veya durumuna uygun değilse çalışanın söz konusu işi kabul etme zorunluluğu yoktur.⁶⁰⁰ Çalışan bu işi kabul etmeyip kendisine eski işinin karşılığı olan ücretin ödenmesini isteyebilir. Buna karşın işverenin önerdiği yeni işin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/6’daki şartlara uygun olması hâlinde başkaca bir koşula gerek olup olmadığı tartışılmalıdır. Zira İş Kanunu kapsamında işçi olarak çalışan kimseler için işverenin önerdiği yeni iş *çalışma*

⁵⁹⁸ Bununla birlikte işyerindeki faaliyetin durdurulmasında işverenin kusurlu olmadığı doğal afet gibi durumlarda da iş sözleşmesinin askıya alınacağı ancak varlığını ve sosyal sigorta ilişkisini devam ettireceği konusunda bilgi için bkz. **BAŞTERZİ, Süleyman**, Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi, Ankara 2007, 198 vd.

⁵⁹⁹ İşin durdurulmasının işçiler yönünden İş Kanununun 24/III hükmü kapsamında *zorlayıcı bir neden* olarak fesih hakkı doğurmadığı, zira bu hâlde işçilerin zorlayıcı nedenin ortaya çıkmasından sonraki bir hafta içinde yarım ücret alacağının öngörüldüğü, ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/6’da işverenin çalışanların ücretini tam olarak ödemekle yükümlü olduğunun düzenlendiğine işaret edilmektedir. Bkz. **Sümer**, 249.

⁶⁰⁰ Bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, 293.

koşullarında esaslı değişiklik anlamına gelmektedir.⁶⁰¹ Bu konuda öğretide bir görüş işverenin teklif ettiği yeni iş konusunda çalışma koşullarında esaslı değişikliği düzenleyen İş Kanununun 22. maddesindeki usuli düzenlemelere uyulmasının şart olmadığını, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25. maddesiyle getirilen düzenlemenin özel ve istisnai olduğunu belirtmektedir.⁶⁰² Bununla birlikte önerilen yeni iş işçinin ücretinde eksilmeye yol açıyor veya meslek ya da durumuna uygun değilse, işçi yeni işi kabul etmek zorunda olmadığı gibi gerek İş Kanununun 24/II-e hükmündeki ücret ödeme yükümlülüğünün ihlâli gerek 24/II-f hükmündeki çalışma şartlarının ihlâlîne bağlı olarak iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı vardır.

İşin durdurulduğu işyerinde asıl işveren ve alt işveren beraber faaliyette bulunuyorsa, asıl işverenin kusuru ile işin durdurulduğu hâllerde, işçilik hak ve alacaklarından İş Kanunu 2/6 uyarınca asıl işverenin müteselsil sorumluluğunun süreceği, alt işverenin kusuru ile işin durdurulmasında da durumun aynı olduğu belirtilmektedir.⁶⁰³ Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde ise geçici işverenin işyerinde işin durdurulması hâlinde işçiye İş Kanunu 7/son uyarınca bir başka işi ödünç alan işveren önerecekse de her iki işverenin ücret konusunda müteselsil sorumluluğunun devam ettiğini kabul etmek uygun olur.⁶⁰⁴ İşçiyi ödünç veren işverenin işyerinde işin durdurulması ise ödünç alan işvereni ilgilendirmez. Zira bu hâlde ne olursa olsun İş Kanunu 7/son hükmündeki ücret ödeme yükümlülüğü ödünç veren işveren için devam eder. Ödünç alan işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ise ödünç iş ilişkisinin devamı sırasında işçinin hak ettiği ücret ile sınırlıdır. Geçici iş ilişkisi sona erdikten sonra işçi

⁶⁰¹ Çalışma koşullarında esaslı değişiklik konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, 678 vd.

⁶⁰² **Sarıbay Öztürk**, 285.

⁶⁰³ **Aydın**, 427. **Sarıbay Öztürk**, 288.

⁶⁰⁴ **Aydın**, 428. **Urhanoglu Cengiz**, 1977. **Sarıbay Öztürk**, 288.

ödünç veren işverenin işyerine döneceğinden, bu tarihten itibaren ödünç veren işveren işçinin ücretinden tek başına sorumludur.

Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde ise durum biraz daha farklıdır. Zira mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde İş Kanunu 7/11'e göre işveren *özel istihdam bürosu* olup işçinin ücretini geçici işveren değil özel istihdam bürosu öder.⁶⁰⁵ İş Kanunu 7/son hükmünde mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisindeki müteselsil sorumluluk esasına burada yer verilmemiştir. O hâlde mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde işin durdurulması yaptırımını uygulandığında işçiye ücretini ödeme yükümlülüğü de yine yalnızca özel istihdam bürosundadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-l hükmüne göre, 25/6'daki yükümlülüklerini yerine getirmeyen, yani işin durdurulduğu kısımda çalışanlara ücretlerini ödemeyen ya da ücretlerinde düşüklük olmadan meslek ve durumlarına uygun başka bir iş vermeyen işverene ihlâlê konu her bir çalışan için 2021 itibarıyla 2.071 Türk Lirası ve aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktarda idari para cezası uygulanır. İSGK 25/8 hükmü, durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekiline üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verileceğini de öngörmüştür. Bu husus çalışmanın ceza yaptırımları başlığında ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

IV. İŞÇİLERİN ÇALIŞMAKTAN ALIKONULMASI

İş Kanunu 79/6, *“Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur”* düzenlemesini içermektedir. Bu düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 37/1-ç hükmüyle yürürlükten kaldırılmıştır. Buna karşın İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 11/1-g hükmünde *“İşyerlerinde işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi hâlinde, ilgili mülki amire*

⁶⁰⁵ **Süzek**, 300-301.

gönderilecek bir yazı ile bu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etmek” de iş müfettişlerinin görev ve yetkileri arasında sayılmıştır. Söz konusu yönetmelik İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Resmi Gazetede yayımlandığı tarihten daha sonraki bir tarihte hazırlanarak yürürlüğe konulmuş olmasına rağmen işçilerin çalışmaktan alıkonulmasına dair düzenlemenin İSGK’nda yer almamış olması bizce de haklı olarak eleştirilmektedir.⁶⁰⁶ Zira işçilerin çalışmaktan alıkonulması da özünde kamusal nitelikli idari bir yaptırımdır ve kanunla düzenlenmesi gerekir.⁶⁰⁷ Öğretide konunun İş Kanunu ile düzenlendiği dönemde, çalışmaktan alıkonulan işçilerin iş sözleşmelerinin tamamının değil yalnızca çalışmaktan alıkonulmasına neden olan aykırılıkla ilgili kısmının geçersiz sayılması gerektiği, işverenin işçiyi gözetme borcu gereği bu kimseleri durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlü olduğu, bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi hâlinde ise işverenin iş görme edimini kabulde temerrüde düşeceği belirtilmiştir.⁶⁰⁸ Ayrıca, işçilerin çalışmaktan alıkonulması hâlinde alıkonulmaya dek geçen sürede işçilerin iş sözleşmesi geçerli bir hizmet akdinin bütün hüküm sonuçlarını doğurur. Kişisel ve sürekli borç ilişkisi kuran iş sözleşmelerinin geçersizliği kural olarak ileri etkili olduğundan, çalışmaktan alıkonulma yaptırımını geçmişte etkilemez.⁶⁰⁹

Çalışma mevzuatında esas olarak İş Kanunu ve buna bağlı olarak çıkarılan yönetmelikler hangi işlerde hangi yaş grubundaki işçilerin çalışabileceğini, hangi yaş grubundaki işçilerin günde ve haftada kaç saat çalışıp kaç saat dinlenmesi gerektiğini ve gece çalışıp çalışamayacakları gibi hususları düzenlemektedir. Aynı nitelikteki

⁶⁰⁶ *Sarıbay Öztürk*, 294.

⁶⁰⁷ 1475 sayılı İş Kanunu döneminde hazırlanan ve hâlen yürürlükte olan İş Teftişi Tüzüğü’nün konuyu düzenleyen 15/F hükmünde, iş müfettişlerinin yetkileri arasında “*Görevlerini yaptıkları sırada İş Kanununa göre suç sayılan eylemlere rastladıklarında; bu eylemler işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin ise bu durumdaki işçileri çalışmaktan alıkoymak*” hususunu da sayılmıştır.

⁶⁰⁸ *Süzek*, İş Güvenliği, 295. *Akın*, Çimento Sektörü, 119-120. *Bostancı*, 79-80.

⁶⁰⁹ *Süzek*, İş Güvenliği, 295.

düzenlemeler kadın işçiler, gebe ve yeni doğum yapmış işçiler yönünden de mevcuttur. Bunun yanı sıra sağlık durumu sebebiyle özel olarak korunması gereken işçilere de söz konusu düzenlemelerde yer verilmektedir. Kanunlarda ve yönetmeliklerdeki düzenlemeler ise Anayasanın 50. maddesinde yer alan “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.*” hükmünden dayanağını almaktadır. İşçilerin çalışmaktan alıkonulmasına esas tüm bu düzenlemeler aslında işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gereği gibi alınmamasından değil işyerinde çalışan kişinin yaş, sağlık durumu ve cinsiyet gibi kişisel özelliklerinden kaynaklanmaktadır.⁶¹⁰ Burada da çalışmanın hacmini aşmamak adına çocuk, kadın ve diğer işçilerin korunmasına dair düzenlemeler hakkında ilgili eserlere yollama yapmakla yetinilmektedir.⁶¹¹

V. KAMU İHALELERİNE GİRMEKTEN YASAKLAMA

A. Genel Olarak

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda 6645 sayılı kanunun⁶¹² 3. maddesiyle ihdas edilen 25/A maddesine göre, “*Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5.1.2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26. maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın*

⁶¹⁰ Seratlı, 208.

⁶¹¹ Çocuk ve kadın işçilerin korunması konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **BAKIRCI, Kadriye**, Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması, İstanbul 2004, 2 vd. **TUĞ, Adnan/BAYSAL, Ulaş**, “İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. 2, İstanbul 2011, 1869 vd. **GÜRSEL, İlke**, “Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C. 1, İstanbul 2016, 415-464. **Güven/Aydın**, 299 vd.

⁶¹² RG, 23.04.2015, S. 29335.

bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir”.

6645 sayılı kanunun gerekçesinde söz konusu hükmün getiriliş nedeni “*Madde ile ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde işverenin kusurunun mahkeme kararı ile tespiti halinde, işverenin iki yıl süre ile kamu ihalelerinden yasaklanması öngörülmüş ve bu sayede kamudan iş alan işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakta titiz davranmalarının sağlanması amaçlanmıştır.*” şeklinde ifade edilmiştir.⁶¹³

Ülkemizde maden işyerlerinde yaşanan ölümlü iş kazalarının sıklığı ve boyutu düşünüldüğünde söz konusu yaptırımın öngörülmesinin isabetli olduğu söylenebilir.⁶¹⁴ Zira aşağıda inceleneceği üzere ceza yaptırımlarında tüzel kişilerin sorumluluğu söz konusu olmamakta, idari yaptırımlar da bazen yetersiz kalabilmektedir.

B. Yaptırımın Niteliği

İşverenlerin kamu ihalelerine girmekten yasaklanması yaptırımına egemen olan ilke ve kuralları belirleyebilmek için bu yaptırımın niteliğini doğru tespit etmek gerekmektedir.

Kamu ihalelerine katılmaktan yasaklama, esasen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülmeden önce de kamu ihale hukukunda mevcut olan bir yaptırım olup kısaca “*İhale sürecini bozmaya yönelik fiil veya davranışlarda bulunan gerçek ya da tüzel kişilere uygulanan geçici veya sürekli nitelikte yaptırım*” olarak tanımlanmaktadır.⁶¹⁵ Kamu ihalelerine katılmaktan yasaklama yaptırımı ihale mevzuatı

⁶¹³ Bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss687.pdf>, (Erişim Tarihi: 26.05.2020).

⁶¹⁴ Söz konusu yaptırımın temelde isabetli olmakla birlikte, yalnızca maden işyerleri için değil çok tehlikeli sınıfta yer alan tüm işler için öngörülmesi gerektiği görüşü için bkz. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 424.

⁶¹⁵ *Sırabaşı*, 373.

içerisinde 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununda düzenlenmiştir.

Kamu ihale hukuku alanında, kamu ihalelerine katılmaktan yasaklama kararının mahkemelerce verildiği hâllerde ceza yaptırımı değil bir güvenlik tedbiri niteliği taşıdığı, idarelerce verildiği takdirde ise idari bir yaptırım niteliğinde olduğu ileri sürülmektedir.⁶¹⁶ Bununla birlikte gerek 2886 Devlet İhale Kanunu 85/1’de öngörülen mahkeme kararı ile yasaklama hâlinde, gerek 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 59. maddesi ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 27. maddesinde düzenlenen mahkeme kararı ile yasaklama hâllerinde, kamu ihalelerine katılmaktan yasaklamanın ihale sürecinde birtakım usulsüzlükler yaparak ihalenin usulüne uygun bir biçimde yapılmasını engelleyen kişilere karşı *suç teşkil eden eylemleri nedeniyle açılan ceza davalarının sonunda* hükmolunacak ceza ile birlikte öngörülmüş olduğu görülmektedir. Bu durumda söz konusu düzenlemelerden kaynaklı yasaklamanın özünde bir ceza olmasa da ceza mahkûmiyeti kararına bağlandığı ve uygulandığı kişiyi belirli bir süreyle kamu ihalelerine katılma hakkından alıkoyduğu için TCK 53’e göre bir *güvenlik tedbiri* olduğu da savunulmaktadır.⁶¹⁷ Bir başka görüşe göre ise, kamu ihalelerine katılmaktan yasaklama kararı, ceza mahkemesince verilse dahi bunun idari nitelikteki bir yaptırım olduğunun kabulü gerekir.⁶¹⁸ İş hukuku öğretisinde de söz konusu yaptırımın idari yaptırımlar başlığı altında incelenmektedir.⁶¹⁹ Bu nedenle biz de bu yaptırımı, idari yaptırımlar başlığı altında inceleyeceğiz.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25/A maddesinde öngörülen kamu ihalelerine katılmaktan yasaklama yaptırımının uygulanmasının ise kamu ihale

⁶¹⁶ *Sırabaşı*, 373-374.

⁶¹⁷ *İsbir*, 73.

⁶¹⁸ *Altıparmak*, 176-177.

⁶¹⁹ *Süzek*, 11. Baskı, 970. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 424-425. *Güven/Aydın*, 141.

mevzuatının öngördüğü yükümlülüklerin ihlâline ya da ihale sürecinde işlenen ve suç teşkil eden eylemlere bağlanmadığı görülmektedir. İşveren aleyhine bu yaptırımın uygulanması için, kendisine ait maden işyerinde kusuru ile sebep olduğu ölümlü bir iş kazasının gerçekleşmesi ve kusurunun yargı kararı ile tespit edilmesi yeterlidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa getirilen düzenleme amacı itibarıyla olumlu olsa da ihale hukukundaki yargısal kararlar yasaklama uygulamasına tamamen yabancı koşullar öngörmektedir. Ölümlü iş kazasının meydana geldiği maden işyerlerinde işverenin kusuru ceza hukuku bağlamında taksir düzeyinde kalabilir. Ancak bu hâlde kamu ihalesinden yasaklama kararının verilmesi mümkündür.⁶²⁰ Oysa TCK 53/1 uyarınca güvenlik tedbirlerine hükmolunabilmesi için kişinin kasten işlediği bir suç söz konusu olmalıdır. Her ne kadar TCK 53/6’da öngörülen güvenlik tedbirleri dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilerek işlenen suçlar için de uygulanabilmekteyse de söz konusu dikkat ve özen yükümlülüğü ihlâlinin sonucunda sürücü belgesinin geri alınması veya bir meslek ya da sanatın yapılması süreli olarak yasaklanmaktadır. İşverenin tüzel kişi olduğu hâllerde de durum farklı değildir. Çünkü TCK’nun tüzel kişiler hakkında öngördüğü güvenlik tedbirleri, izin iptali ve müsadere tedbirleridir. Bunların uygulanması için de tüzel kişi yararına mutlaka *kasıtlı bir suç* işlenmelidir. Kamu ihalelerine katılmaktan yasaklamanın bir ceza yaptırımı olmadığı ise açıktır. Zira TCK’nun genel hükümleri kısmında yer alan 45/1’de suç karşılığında uygulanacak yaptırımlar hapis ve adli para cezaları olarak sınırlı biçimde sayılmıştır.⁶²¹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun getirdiği düzenlemenin diğer bir açık olmayan yönü, yasaklama kararının hangi davada ve hangi mahkemece verilmesi

⁶²⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda her türlü kusur yerine kastın varlığının öngörülmesi gerektiği, mevcut durumun hakkaniyete uygun olmadığı görüşü için bkz. *Aydın*, 428.

⁶²¹ TCK 5/1’deki düzenlemeye göre, TCK’nun genel hükümleri, özel ceza kanunları ve ceza içeren diğer kanunlardaki suçlar hakkında da uygulanmaktadır.

gerektiğidir. Zira İSGK, yalnızca mahkemeden ve maden işyerlerindeki ölümlü iş kazası sonucunda işverenin kusurunun tespit edilmesinden bahsetmektedir. Yasaklama kararı verecek mahkemenin ölümlü iş kazası sonucunda işveren aleyhine açılacak maddi tazminat davasını gören mahkeme mi, işveren ve SGK aleyhine açılan iş kazası tespit davasını gören mahkeme mi yoksa ölüm nedeniyle kendilerine suç isnat edilen sanık ya da sanıklar hakkındaki ceza davasını gören mahkeme mi olacağı düzenlemeden anlaşılamamaktadır. Bize göre söz konusu kararı verecek mahkemenin, ceza davasına bakan mahkeme olması gerekir. Zira ihale mevzuatına aykırılık hâllerinde öngörülen yargısal yasaklama kurumu da bir suç isnadına ve ceza mahkemesinin vereceği ceza mahkûmiyetine bağlanmıştır. Görüşümüz mevcut düzenlemeden neyin anlaşılması gerektiğine yönelik olsa da aslında yapılması gereken bu kanuni düzenlemenin bir an evvel daha açık bir hâle getirilmesidir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle işverenlerin kamu ihalesine katılmaktan yasaklanmasının kamusal yaptırımlar içerisinde idari yaptırımlar ve ceza yaptırımları arasında kendine özgü bir yerde bulunduğu sonucunu çıkarabiliriz. Zira söz konusu yaptırım bir yargı organı tarafından verilse de ceza niteliği taşımamakta, ayrıca kamu ihale mevzuatında güvenlik tedbiri olarak nitelenen yargısal yasaklamanın özelliklerine de uymamaktadır. Bununla birlikte yaptırımın idare tarafından idare hukukundaki usullere göre verilmemesi onu tamamen idari yaptırımlar içerisinde sınıflandırılmayı da güçleştirmektedir. Kendine özgü bu yerine rağmen işverenin kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanmasına dair kararı bağımsız ve tarafsız yargı organının, özelde bir ceza mahkemesinin vermesi karşısında çalışmanın yukarıdaki başlıkları altında incelenen ceza hukuku ilkelerinin bu yaptırıma uygulanması gerektiği düşüncesindeyiz.

C. Yaptırımın Uygulanması

Kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanacak kişi işverendir. İşveren tanımına İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3/1-ğ hükmü uyarınca, çalışan istihdam eden gerçek veya

tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların yanında, İSGK 3/2’de ifade edilen, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri de girmelidir. Zira işveren vekilleri söz konusu hükümde İSGK’nun uygulanması bakımından işveren sayılmıştır.

Kanun, ihaleden yasaklamanın maden işyerlerindeki ölümlü iş kazaları sonucunda uygulanabileceğini belirttiğinden maden işyerleri ile neyin kastedildiğinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Anılan düzenlemenin kanuni bir atıfla yapılması mümkün olsa da bu yapılmadığından İşkolları Yönetmeliğinin ekindeki listelerin esas alınmasının mümkün olduğu düşüncesindeyiz. İş kazasının ne olduğu ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3/1-g hükmünde *“İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay”* şeklinde tanımlandığından bu tanım esas alınmalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25/A maddesi, yargısal yasaklamaya karar verilebilmesi için işverenin ya da İSGK 3/2 uyarınca işveren vekilinin iş kazasında kusurlu olmasını şart koşmakta, kusurun ceza hukuku bağlamında kast ya da taksire dayanmasını önemsememektedir. Mahkemenin vereceği kararın süresi ise iki yıl olarak öngörülmüş olup kusurun derecesine göre bu süre için alt ve üst sınırlar belirtilmemiştir. Kanunda belirlenecek alt ve üst sınırlar içerisinde olmak kaydıyla işverenin kazadaki kusur derecesine göre mahkemenin süreyi takdir edebilmesi somut olay adaletine daha uygun olurdu.⁶²² Zira mevcut durumda kusurun derecesi hiçbir şekilde dikkate alınmamaktadır.

Mahkemenin vereceği yasaklama kararı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda herhangi bir sınırlama olmadığından hangi kanuna göre yapılırsa yapılsın tüm kamu ihalelerini kapsamalıdır. Hükmün lâfzî yorumu bunu gerektirdiği gibi işverenler üzerinde etkili bir yaptırım olabilmesini de ancak bu sağlayacaktır. İşverenin iş kazası

⁶²² Aynı doğrultuda, *Demircioğlu/Kaplan*, 285-286.

yaşanan işyeri maden işyeri olsa dahi verilecek yasaklama kararının yalnızca madencilik ile ilgili işleri değil tüm işleri kapsayacağı hususu gözden kaçırılmamalıdır.

Mahkemenin vereceği yasaklama kararının kesinleşmesinin beklenip beklenmeyeceği de ayrı bir sorundur. İhale mevzuatında 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu 59/1’de ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu 27/1’de öngörülen yargısal yasaklama hâllerinde söz konusu kararın mahkemece verildiği tarihten itibaren değil daha öncesinde idare tarafından verilen yasaklama kararının bitişi izleyen tarihten itibaren uygulanması öngörülmüştür. O hâlde bu konuda da kanuni bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu açıktır. Çünkü İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25/A maddesi, yasaklama kararının nasıl uygulanacağı konusunda değil kimler hakkında verileceği ile ilgili olarak ihale mevzuatına atıfta bulunmuştur. Söz konusu düzenlemeye göre mahkeme, ölümlü iş kazasının yaşandığı işyerindeki işverenin yanında 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu 26/2’de sayılanlar hakkında da yasaklama kararı verecektir. Söz konusu hükme göre *“Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması halinde şirket ortaklarının tamamı hakkında, sermaye şirketi olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında birinci fıkra hükmüne göre yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları halinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir”*.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25/A maddesindeki düzenlemeye göre mahkeme tarafından verilen yasaklama kararının bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilecek ve Kurumun internet sitesinde söz konusu karar ilan edilecektir. Bu uygulama iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini hiç ya da

gereği gibi yerine getirmeyen işverenlerin kamuya teşhir edilmesini sağlaması açısından öğretideki öneriyi hayata geçirmiştir.⁶²³

Kamu ihalelerine katılmaktan yasaklama yaptırımının, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren geçen 5 yıl içerisinde henüz uygulanmadığı görülmektedir. Yaptırımla ilgili sicili tutan Kamu İhale Kurumunun, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25/A maddesi uyarınca hükmolunan yaptırımlarla ilgili herhangi bir aleni veri yayımlamamış olması karşısında, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çerçevesinde kuruma şahsen, 04.06.2020 tarihli ve 2002656949 sayılı başvurumuz elektronik ortamda iletilmiş, yine elektronik ortamda alınan 12.06.2020 tarihli yanıtta ise Kamu İhale Kurumunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25/A maddesine dayanan herhangi bir bilgi ve belge bulunmadığı bildirilmiştir. Söz konusu kanun hükmünün 5 yılı aşkın bir sürede, Türkiye çapında herhangi bir iş kazasıyla ilgili olarak uygulanmamış olması bizce düşündürücüdür.

VI. İDARİ YAPTIRIMLARA YÖNELİK BAZI TESPİT VE ÖNERİLER

İdari yaptırımların iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici fonksiyonunu daha etkin bir şekilde sağlayabilmesi için kanun koyucuya ve idareye de önemli görevler düşmektedir. Bu görevlerin başında gerek yaptırımların kendisinin gerek uygulama biçimlerinin daha iyi işler hâle getirilmesi gelmektedir. Bu nedenle çalışmanın idari yaptırımlar kısmının sonunda bu konudaki bazı tespit ve önerilere yer verilmesi faydalı olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ve İş Kanununda öngörülen idari yaptırımlardan en çok uygulama alanı bulanı kuşkusuz idari para cezalarıdır. Bakanlığın internet sitesinde yayımlanan 2018 yılına ait iş teftişi faaliyet raporlarına göre yalnızca programlı teftişler kapsamında 25 milyon Türk Lirasına yakın idari para cezası

⁶²³ *Süzek*, 964.

uygulanmıştır.⁶²⁴ İdari para cezalarının özellikle işverenler üzerinde önemli bir ekonomik baskı aracı olması, bu yaptırımların ihlâl edilen yükümlülüğe ve bu ihlâldeki kusura bağlı olarak kademelendirilmesini bizce mecburi kılmaktadır. Oysa İş Kanununda ve İSGK’nda öngörülmüş idari para cezalarına bakıldığında alt ve üst sınırların belirlenmesi suretiyle idareye takdir yetkisi tanınmadığı, tek bir tutar üzerinden idari para cezası belirlendiği görülmektedir. Bu durum bizce idari yaptırımın muhatabı üzerindeki caydırıcılık işlevini zayıflatmaktadır. Zira yükümlülük ihlâlinde bulunan kimsenin kusurunun ağırlığı ve ihlâlin ortaya çıkardığı tehlikenin boyutu dikkate alınmadığı takdirde bu konuda iyi niyetli davranan işveren ve işveren vekilleri bile kurallara riayetsizlik ve kayıtsızlıkla hareket etmeye başlayabilir. İdare hukuku öğretisinde de özel kanunlarla getirilen idari para cezalarının maktu biçimde, alt sınır – üst sınır ayrımı yapılmadan belirlenmesinin yaptırımın ölçülü ve adil olmasını engellediği, Kabahatler Kanununun öngördüğü gibi miktarı 100, 200 Türk Lirası tutarlarında olmayan, ciddi tutarlara ulaşabilen bu yaptırımların ya maktu değil nispi bir şekilde belirli bir kıstasa bağlı olarak belirlenmesi ya da maktu olan miktara makul bir makas içerisinde alt ve üst sınırlar konması gerektiği bizce de haklı olarak ifade edilmektedir.⁶²⁵ O hâlde kanun koyucunun iş sağlığı ve güvenliği konusundaki idari para cezalarında alt ve üst sınır belirleyecek bir değişiklik yapması ya da yaptırımları işyerinin cirosu veya kârı gibi özelliklere bağlaması isabetli olacaktır.⁶²⁶

İdari para cezaları ile ilgili dikkati çeken bir başka husus ise çalışan sayısı ve tehlikelilik sınıfına göre yapılan kademeli artıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/5’deki düzenleme uyarınca her ne kadar çalışan sayısı ile çarpılarak verilen idari para

⁶²⁴Bkz. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/11616/2018-y%C4%B1%C4%B1-genel-faaliyetle.pdf>, (Erişim Tarihi: 27.05.2020).

⁶²⁵ *Ulusoy*, 126-127.

⁶²⁶ İdari para cezalarının alt ve üst sınırı arasında on kattan daha fazla fark olmaması yönündeki öneri için bkz. *Ulusoy*, 126-127.

cezalarında kademeli artış uygulanmıyorsa da bu durum uygulamanın önemini azaltmamaktadır. Kademeli artış uygulaması özünde isabetli olsa da işyerlerine getirilen çalışan sayısı kriterleri, ondan az çalışanı olması, on ila kırk dokuz çalışanı olması ve elli ila üzerinde çalışanı olması şeklindedir. Çalışan sayısı elli olan bir işyeri ile binlerce kişinin çalıştığı bir işyerinin tehlikelilik sınıfları da aynı ise aynı yaptırıma tâbi olması bize makul ve ölçülü görünmemektedir. Bu nedenle söz konusu kademeli artış uygulamasında da çalışan sayısı yönünden kıstaslar artırılmalı ve ölçülülük sağlanmalıdır.

İdari para cezaları ile ilgili göze çarpan bir başka sorun uygulama ile ilgilidir. Yukarıda idari para cezaları uygulanma nedenleri ile birlikte açıklanırken değinildiği gibi bazı idari para cezaları nispi nitelikte olmasına ve Kabahatler Kanunu 17/7'deki açık düzenleme gereği bu nitelikte olanlar için *yeniden değerlendirme oranının* uygulanmamasının gerekmesine karşın Bakanlık tarafından ilan edilen 2021 yılı idari para cezaları tablosunda tüm idari para cezalarının söz konusu uygulamaya tâbi tutulduğu görülmektedir. Bu durum idari yaptırımların kanuniliği ilkesine açıkça aykırı olduğundan bir an evvel sonlandırılmalıdır.

İdari para cezaları ile ilgili bazı sorunlar ise doğrudan miktarın ölçüsüz olmasından kaynaklanmaktadır. Miktarın ölçüsüz olması yalnızca ihlâl karşılığında adil olmayan ağırlıkta yaptırımın öngörülmesini değil aynı zamanda caydırıcı olmayacak denli hafiflikte olmasını da içermektedir. Örneğin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-e hükmünde yer alan ve iş kazası ya da meslek hastalıklarının SGK'ya bildirim yükümlülüğünün ihlâlini düzenleyen idari para cezasında, miktarın tespitinde kazanın kaç kişiyi etkilediği ve ölüme ya da yaralanmaya neden olup olmadığının bir kıstas olarak belirlenebileceği bizce de haklı olarak ifade edilmektedir.⁶²⁷

⁶²⁷ *Aktaş*, 116 vd.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/1-l hükmünde, işverenin işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemek ya da durumlarına uygun başka bir iş vermek yükümlülüğünün ihlâli karşılığında öngörülen idari para cezası ise 2021 yılı itibarıyla daha önce belirtildiği gibi 2.071 Türk Lirasıdır. Sigortalı bir işçinin işverene toplam maliyetinin aylık 2.071 Türk Lirasının çok üzerinde olduğu dikkate alındığında, işverenlerin çalışanların ücretlerini ödemek yerine idari para cezasını ödemeyi tercih etmesi son derece olasıdır. Oysa idari para cezası işverene yükümlülük ihlâlini değil mevzuata uymayı özendirmelidir. Bu nedenle yapılacak bir kanun değişikliği ile söz konusu idari para cezasının her yıl için belirlenen brüt asgari ücret tutarının belirli bir katına endekslenmesi caydırıcı ve ölçülü olmasını sağlayacaktır.⁶²⁸

İşin durdurulması hâlinde buna neden olan husus için ayrıca idari para cezası uygulanamayacağı yönündeki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/4 hükmü de bizce isabetli değildir. Zira yukarıda idari yaptırımlara egemen olan ilkeler bahsinde incelendiği gibi, idari tedbirler özünde cezalandırma amacını taşımadığından bir ihlâl karşılığında idari para cezası ve idari tedbirin birlikte uygulanması idari yaptırım pratiğine ve Kabahatler Kanununa aykırı değildir. Bu yüzden, aynı ihlâl için idari para cezası ve işin durdurulmasının birlikte uygulanmasını kabul etmemek anlaşılabilir değildir. Öğretide de bu hükmün uygulanmasının özellikle yılın belirli mevsimlerinde çalışılmayan inşaat işyerleri gibi işyerlerinde caydırıcılığı zedelediği belirtilmektedir.⁶²⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-n hükmü de eleştiri konusu yapılabilecek bir düzenlemeyi içermektedir. Söz konusu hükme göre İSGK'nun 30. maddesine dayanılarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yayımlanan yönetmeliklere

⁶²⁸ Aynı sorun İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/1-ö hükmünde yaptırıma bağlanan yer altı maden işletmelerindeki takip sistemi kurma yükümlülüğünün ihlâli için de geçerlidir. Söz konusu ihlâl çalışan başına yalnızca 500 Türk Lirası idari para cezası öngörülmüştür. 2021 yılı itibarıyla idari para cezasının yeniden değerlendirilmiş tutarı ise 1.034 Türk Lirasıdır.

⁶²⁹ *Aktaş*, 122.

aykırılık hâlinde uyulmayan her hüküm için sabit miktarlı idari para cezası uygulanmaktadır. Bu hüküm bizce her şeyden önce yönetmeliklerin sayısının fazlalığı ve içerdiği hükümlerin hayli detaylı olması nedeniyle makul değildir. İdari yaptırım içeren normların yalnızca yaptırım kısmının kanunla belirlenmesi zorunlu ise de normun kural kısmının tamamen yönetmeliklere atıfla düzenlenmesi bizce belirliliği zedelemektedir. Zira söz konusu yönetmelikler sıkça değişikliğe uğramakta ve takibi hukuk profesyonelleri için dahi güçlük teşkil etmektedir. Bunun yanında her bir ihlâlin aynı miktar idari para cezası ile yaptırıma bağlanmış olması da ölçülülüğe zarar verecek niteliktedir. Öğretide İSGK 26/1-n hükmünün yaptırıma bağladığı ihlâller yönünden, ihlâlin niteliğine göre “*Kaç çalışanı etkilediği ya da etkileme ihtimalinin olduğu veya işyerindeki ekipmanlara ilişkin ise kaç adet ekipmanla ilgili olarak ortaya çıktığı*” gibi kıstasların dikkate alınabileceği, bu sayede orantılılık ilkesinin hayata geçirilebileceği belirtilmektedir.⁶³⁰

İdari para cezalarının işverenin ekonomik gücü ile orantılı olarak uygulanıp uygulanmayacağı ise bir başka önemli konudur. Öğretide bir görüşe göre idari para cezalarının işverenlerin ekonomik gücü ile orantılı olması gerekir. Bu sayede yaptırım caydırıcılığı ve önleyiciliği sağlanır.⁶³¹ Bizce bu görüşe katılmak mümkün değildir, çünkü çalışanların hayat ve vücut bütünlüklerinin korunması ile işverenin işletmesel menfaati karşı karşıya geldiğinde işverenlerin ekonomik gücüne bakılarak yaptırım belirlenirse tercih insan hayatı değil paradan yana kullanılmış olur.⁶³² Gerek Anayasanın gerek çalışma mevzuatının ise insan hayatını öne koyduğu tartışma dışıdır.⁶³³ Bu nedenle idari para cezalarında kıstas işverenin ekonomik gücü değil kusurunun derecesi,

⁶³⁰ *Aktaş*, 124 vd.

⁶³¹ *Güner*, 251.

⁶³² İdari para cezalarının ölçütü olarak, işverenin ihlâl ettiği yükümlülüğünü yerine getirmesi hâlinde katlanacağı maliyetin esas alınması görüşü için bkz. *Süzek*, Çözüm Önerileri, 320.

⁶³³ Benzer yönde, *Sarıbay Öztürk*, 345.

ihlâlin kaç kişiyi etkilediği ya da ne gibi tehlikeler ortaya çıkardığı olmalıdır.⁶³⁴ Bunun yanında kanunla işverenin teftiş geçmişi ya da iyi niyeti gibi ölçütlerin de getirilebileceği ifade edilmektedir.⁶³⁵

İdari para cezaları ile ilgili değinilmesi gereken son husus ise kanun yoludur. İdari para cezaları, geçmişte sırasıyla sulh ceza mahkemeleri ve sonrasında idare mahkemeleri tarafından denetlenmiştir. Bugün gelinen noktada ise sulh ceza hâkimlikleri idari para cezalarının yargısal denetimini yapmaktadır. Ne idare mahkemelerinin ne de sulh ceza hâkimliklerinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı konusunda ihtisas mahkemesi olmadığı, iş mahkemelerinin bu alanda ihtisas mahkemesi olduğu açıktır. İşin durdurulması da idari bir yaptırım olmakla birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun düzenlemesi gereği idare mahkemeleri değil iş mahkemeleri tarafından denetlenebilmektedir. Söz konusu yaptırımlar ceza yaptırımı niteliği de taşımadıklarından bizce ceza hâkimi tarafından denetlenmelerinin getirdiği bir fayda yoktur. O hâlde yapılacak bir kanun değişikliği ile bu idari para cezalarına karşı yapılacak başvurularda iş mahkemelerinin görevli kılınması gerekmektedir.

İşin durdurulması yaptırımıyla ilgili İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/1’de öngörülen hayati tehlike şartının dar anlamda yorumlanmaması, diğer bir deyişle işin durdurulmasının yalnızca çalışanların ölüm tehlikesine bağlanmaması gerektiği düşüncesindeyiz. Bunun yerine çalışanların ağır ya da ciddi şekilde yaralanması tehlikesinin söz konusu olduğu hâllerde de bu yaptırım uygulanabilmelidir. Bunun yanında, işin durdurulması kararının acil müdahale gerektirsin veya gerektirmesin mülki idare amiri tarafından aynı gün içinde yerine getirilmesi gerektiği yönünde bir düzenleme yapılması da isabetli olacaktır.

⁶³⁴ Ayrıca işyeri büyüklüğünün de dikkate alınması gerektiği görüşü için bkz. **Süzek**, Çözüm Önerileri, 320. **Akın**, Çimento Sektörü, 121.

⁶³⁵ **Sarıbay Öztürk**, 344.

İşin durdurulması kararına işverenin itiraz etmesi hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/5’de öngörülen yedi günlük inceleme süresi de bizce olması gerekenden daha uzundur. Her ne kadar talebi inceleyen heyet yedi gün dolmadan karar verebilecekse de İSGK 25/2’de işin durdurulması kararının iş müfettişinin tespiti tarihinden itibaren iki gün içerisinde verileceği öngörüldüğünden kaldırma talebi konusunda da buna yakın bir sürenin öngörülmesi uygun olacaktır.

6645 sayılı kanun ile birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa eklenen kamu ihalelerinden yasaklama yaptırımı ise esasen kamu ihale mevzuatında eskiden beri uygulanan bir yaptırımdır. Bununla birlikte ihale mevzuatında öngörülen ihaleden yasaklama kararları daha çok idarece verilmekte, mahkemenin bu kararı verdiği hâllerde ise ihalenin usulüne uygun bir biçimde yapılmasını engelleyen ve suç teşkil eden bir fiilden dolayı ceza mahkûmiyeti kararı verilmesi de gerekmektedir. Oysa İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen kamu ihalesinden yasaklama kararı, maden işyerlerinde meydana gelen ölümlü iş kazasında işverenin kusurunun olması şartına bağlanmış ve kararın yine mahkemece verileceği öngörülmüştür. Bu durumda ihaleden yasaklama kararının hangi davada ve hangi mahkemede verileceğinin yeterli açıklıkta ifade edilmediği görülmektedir. Buna ek olarak kararın verilebilmesi için işveren ya da işveren vekili hakkında ceza mahkûmiyeti kararı verilmesinin aranıp aranmadığı da anlaşılamamaktadır, çünkü ilgili hüküm işverenin kusurunun yargı kararı ile tespit edilmesi dışında başkaca bir husustan bahsetmemektedir. Ayrıca yasaklama kararının ne zamandan itibaren geçerli olacağı, diğer bir deyişle mahkeme kararının verilmesinden itibaren mi yoksa kesinleşmesinden itibaren mi uygulanacağı da açık değildir. O hâlde İSGK’nun 25/A maddesinin tüm bu tereddütleri giderecek şekilde yeniden düzenlenmesi zorunluluk arz etmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE CEZA YAPTIRIMLARI

I. GENEL OLARAK CEZA YAPTIRIMLARI

İdari yaptırımlar, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir işlevi yerine getirirse de tek başına istenen korumayı sağlayamaz. Bunun nedeni söz konusu yaptırımların çoklukla *malî* olması, kısacası uyulmadığı takdirde temel olarak belirli bir paranın Devlet hazinesine ödenmesiyle sınırlı bir zorlamayı gerektirmesidir.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki diğer bir kamusal yaptırım türü *ceza yaptırımları* olarak karşımıza çıkmaktadır.⁶³⁶ Ceza yaptırımları temelde Türk Ceza Kanununda düzenlenmiş suçlar için öngörülen cezalardır.⁶³⁷ Ceza yaptırımları TCK'nun 45 ila 49. maddeleri arasında ve 52. maddesinde düzenlenmiştir. TCK 45/1'e göre, "*Suç karşılığında uygulanan yaptırım olarak cezalar, hapis ve adlî para cezalarıdır*".⁶³⁸ TCK'nda ceza yaptırımları hapis ve adlî para cezasından ibaret olacak şekilde

⁶³⁶ "...Gerek soruşturma ve gerekse kovuşturma aşamasında iş güvenliği uzmanı bilirkişilerden alınan raporlarda, sanık K.U.'nun işveren olarak işyerinde çalışan işçilere yapılan işle ilgili eğitim vermemesi, makinenin operasyon bölgesinde gerekli koruyucu yapmaması, işyerinde üretim sorumlusu olarak çalışan sanık E.U.'nun ise makinelerin günlük ve haftalık kontrollerinde arıza ve eksikliklerini işverene bildirmemesi, gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamaması ve ekip çalışmalarında gerekli talimatları vermemesi sebebiyle kusurlu olduklarının belirtilmesi karşısında, atılı suçtan mahkûmiyetleri yerine, "kusurluluk durumlarının ancak tazminat hukuku yönünden sonuç doğuracağı şeklindeki hatalı gerekçeyle beraatlerine hükmedilmesi...", Y12CD, 03.09.2013, E. 2013/1629, K. 2013/19158 sayılı kararı, **Yiğit**, Taksirli Suçlar, 222-223.

⁶³⁷ **Artuk/Gökcen/Yenidünya**, 738. **Centel/Zafer/Çakmut**, 567. **Demirbaş**, 557. **Akın**, Cezai Sorumluluk, 213.

⁶³⁸ Adlî para cezası özünde belirli bir miktardaki paranın Devlet hazinesine ödenmesini içermekle beraber aşağıda inceleneceği üzere ödenmediği takdirde kişinin hürriyetinden yoksun kalmasına yol açıp hapis cezası olarak infaz edilme özelliğine sahiptir.

düzenlendiğinden bu sayımın sınırlayıcı olduğu ve Türk ceza hukuku sisteminde ceza yaptırımını olarak başka bir yaptırımdan bahsedilemeyeceği açıktır.⁶³⁹

Ceza, sözlük anlamı itibarıyla uygunsuz davranışlarda bulunanlara uygulanan üzüntü, sıkıntı, acı verici işlem veya yaptırım olarak ifade edilmektedir.⁶⁴⁰ Öğretide ceza *“Bir emri ihlâl eden kimseye çektirilen acı”*⁶⁴¹, *“Suç teşkil eden eylemi nedeniyle suçlu hakkında yargı organlarınca hükmedilen bir mahkûmiyetin infazı çerçevesinde tatbik olunan ve esasen ıslahı sağlamaya yönelik ızdırıp verici, korkutucu ve caydırıcı bir müeyyide”*⁶⁴² şeklinde tanımlanmaktadır. Öğretide, cezaların amaçlarının ne olduğunu açıklamak için pek çok teori ortaya atılmıştır. Bu teoriler içerisinde cezalara, adaletin sağlanması, suç işlenmesinin önlenmesi, suç işleyen kişinin ıslah edilerek tekrar suç işlemekten caydırılması ve henüz suç işlememiş kişilerin suçtan uzaklaşmalarının sağlanması gibi amaçlar yüklendiği görülmektedir.⁶⁴³ Sonuç olarak ceza, özünde suç fiiline tepki olarak ortaya çıkan ve onu bastırma amacı güden bir kötülüktür.⁶⁴⁴

Türk Ceza Kanununun 46/1 hükmüne göre hapis cezaları, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası, müebbet hapis cezası ve süreli hapis cezası olarak sıralanmıştır. Ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası TCK 47/1’de düzenlenmiştir. Hükümlünün hayatı boyunca devam etmekte ve kanun ile Cumhurbaşkanının çıkardığı yönetmelikte

⁶³⁹ TCK’nun 45. maddesinin gerekçesinde, ceza yaptırımlarının hapis ve adli para cezası olarak sınırlandırılması suretiyle sade, basit ve uygulanması kolay bir sistem oluşturulduğu görülmektedir.

⁶⁴⁰ TDK Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 31.07.2020).

⁶⁴¹ Yaşar/Gökcan/Artuç, 1454.

⁶⁴² Artuk/Gökcen/Yenidünya, 726. Öğretiden farklı ceza tanımları konusunda bkz. Erem/Danışman/Artuk, 682 vd. Toroslu, 374 vd.

⁶⁴³ Söz konusu teoriler ve bu teorilerin cezalara yüklediği amaçlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Dönmezer/Erman, II, 1334-1337. Erem/Danışman/Artuk, 684. Hafizoğulları, 193 vd. Artuk/Gökcen/Yenidünya, 727 vd. Demirbaş, 556. Koca/Üzülmez, Genel Hükümler, 470 vd. Toroslu, Ceza Müeyyidesi, 7 vd.

⁶⁴⁴ Hafizoğulları, 188-189.

belirtilen sıkı güvenlik rejimine göre ektirilmektedir. Müebbet hapis cezası TCK 48/1’de düzenlenmekle hükümlünün hayatı boyunca devam etmektedir. Hapis cezasının son alt türü ise süreli hapis cezasıdır. Bu yaptırım da TCK’nun 49. maddesinde düzenlenmiştir. TCK 49/1’e göre süreli hapis cezası, kanunda aksi belirtilmeyen hâllerde bir aydan az, yirmi yıldan fazla olamaz. Aynı maddenin bir sonraki fıkrasında ise, hükmedilen bir yıl ve daha az süreli hapis cezasının kısa süreli hapis cezası olacağı belirtilmiştir.

Adli para cezası ise Türk Ceza Kanununun 52. maddesinde düzenlenmiş ve söz konusu maddenin 1. fıkrasında “Beş günden az ve kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde yedi yüz otuz günden fazla olmamak üzere belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çarpılması suretiyle hesaplanan meblağın hükümlü tarafından Devlet Hazinesine ödenmesinden ibarettir” şeklinde tanımlanmıştır.

Yukarıda kısaca özetlenen ceza yaptırımları hakkındaki teknik açıklamaların detaylandırılması mümkün olmakla birlikte çalışma konusunun ceza yaptırımlarının iş sağığı ve güvenliğı bağlamında incelenmesini zorunlu kılması bu tür bir çalışmayı çalışmamızın kapsamı dışına itmektedir. Bu itibarla, aşağıda iş sağığı ve güvenliğı alanında ceza yaptırımlarının rolü ve işlevi ile sosyal ceza hukuku kurallarına değinilecek ve sonrasında bu yaptırımların görünüm şekillerinden bahsedilecektir.⁶⁴⁵

II. SOSYAL CEZA HUKUKU KAVRAMI

Anayasanın 48. maddesinde güvence altına alınmış olan çalışma hürriyeti, çalışanlar için sağıklı ve güvenli bir ortamın sağlanmasıyla hayata geçebilir.⁶⁴⁶ Bunun

⁶⁴⁵ Genel olarak ceza yaptırımları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **zgen**, 578 vd. **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 1456-1666. Hapis cezaları hakkında ayrıntı için bkz. **Demirbaş**, 575-614. **Koca/zlmez**, Genel Hükümler, 474-483. Adli para cezaları hakkında ayrıntı için bkz. **Artuk/Gökcen/Yenidünya**, 859-880. **Centel/Zafer/akmut**, 572-576.

⁶⁴⁶ Bkz. **Süzek**, İş Güvenliğı, 18-19.

sağlanabilmesi için getirilen hukuki ve idari yaptırımlar ise, bir miktar paranın Devlet hazinesine veya çalışana ödenmesi yahut işverenin işyerindeki ekonomik faaliyetin belirli bir süre durdurulması ile sınırlı olduğundan yalnızca ekonomik etkilere sahiptir. İş hukukunda işverenin ekonomik açıdan daha güçlü bir konumda olması ise hukuki ve idari yaptırımların etkisini azaltabilmekte, bu durum ceza yaptırımlarının önem ve etkisini ön plana çıkarmaktadır.⁶⁴⁷

Tarihsel perspektiften bakıldığında, 19. ve 20. yüzyıllardaki sosyal hareketler, ceza hukukunu da etkilemiş ve ceza hukukunu teknik bir alan olmaktan öteye götürerek toplumdaki dezavantajlı kesimlerin hukuki himayesini sağlayacak bir görünüme kavuşturmaya başlamıştır.⁶⁴⁸ Buna bağlı olarak *sosyal hukuk* kavramı ortaya atılmıştır. Bu kavram, işçiyi korumak amacıyla işçi ve işveren ilişkilerini ve bu ilişkilere bağlı sorunları düzenleyen hukuk kuralları bütünü olarak adlandırılmıştır.⁶⁴⁹ Sosyal hukukun amacının ise, işçinin işverene karşı bağımlı olmasından kaynaklanan sakıncaları bertaraf edip işverenin işçiye karşı ekonomik üstünlüğünü kötüye kullanmasını önlemek olduğu ifade edilmektedir.⁶⁵⁰ Buna karşın sosyal hukuku daha geniş bir yaklaşımla ele alan bir başka görüş ise kavramı, bir ülke halkının yoksulluğuna karşı alınan yasal tedbirler bütünü olarak açıklamaktadır.⁶⁵¹

Çalışma hayatında hukuki ve idari yaptırımların işverenler üzerindeki sınırlı ve caydırıcı olmaktan uzak etkisi daha önce vurgulandığı gibi ceza yaptırımlarının varlığını gerektirmiştir. Sosyal hukuk kavramını ortaya atan görüş, sosyal ceza hukukunu da “*Sosyal hukukun amacının gerçekleştirilebilmesi için, işçileri korumaya dönük kurallara aykırı davranan kişilere uygulanacak ceza yaptırımlarını saptayan hukuk*

⁶⁴⁷ Aydın, 460.

⁶⁴⁸ Bıyıklı, 15.

⁶⁴⁹ Bıyıklı, 22. Başbuğ, İş Hukuku, 28-29.

⁶⁵⁰ Bıyıklı, 25.

⁶⁵¹ Sözer, 1-2.

dalı” şeklinde tanımlamaktadır.⁶⁵² Bu tanımdan hareketle sosyal ceza hukuku kavramı altında yer alan kuralların işçiyi korumayı amaçlayan kurallar olduğu, işçi dışındaki kimseleri korumaya dönük kuralların sosyal ceza hukuku içerisinde mütalaa edilemeyeceği savunulmaktadır.⁶⁵³

Sosyal ceza hukuku kavramı her ne kadar işçi ve işveren ilişkilerinde işçiyi korumak üzerinden tanımlansa da aşağıdaki başlıklar altında konuyu, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bağlamında ele alacak ve bu bağlamda ortaya çıkabilecek suç türlerini ceza yaptırımları ile birlikte incelemeye çalışacağız.

III. CEZA YAPTIRIMI GEREKTİREN SUÇLAR

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlâline bağlı olarak işlenebilecek suçlar Türk Ceza Kanununda düzenlenmektedir. Bu suçların en önemlileri kuşkusuz TCK’nun 85. maddesinde düzenlenen “*Taksirle öldürme*” ve TCK’nun 89. maddesinde düzenlenen “*Taksirle yaralama*” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu suçların yanında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/7’de düzenlenen işin durdurulduğu işyerlerinde izinsiz çalışma yaptırılması gibi suçlardan da konuyla ilgili olduğu ölçüde bahsedilecektir.

A. Taksirle Öldürme

1. Genel Olarak

Taksirle öldürme suçu Türk Ceza Kanununun 85. maddesinde düzenlenmiştir. TCK 85/1 uyarınca, “*Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*”. Aynı maddenin ikinci fıkrasındaki hükme göre, “*Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte*

⁶⁵² *Bıyıklı*, 34.

⁶⁵³ *Bıyıklı*, 36. Sosyal ceza hukukunu, çalışma hayatını düzenleyen kurallara aykırılık hâlinde uygulanacak ceza yaptırımlarını inceleyen hukuk dalı olarak tanımlayan görüş için bkz. *Süzek*, 129.

bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”.

Taksirle öldürme suçu, Türk Ceza Kanununun 81. maddesinde düzenlenen kasten öldürme suçundan manevi unsuru, diğer deyişle kusurun türü yönünden ayrılmaktadır. Suçun koruduğu hukuki menfaat ise her iki suçta da *yaşam hakkı* olarak karşımıza çıkmaktadır.⁶⁵⁴

Taksirle öldürme suçunun mağduru canlı bir insan olmak kaydıyla herkes olabilir.⁶⁵⁵ Bu itibarla, sağ ve tam doğan, beyin ölümü gerçekleşmemiş herhangi bir insan bu suçun mağduru olabilecektir. Bununla birlikte sağ ve tam doğum gerçekleşmeden anne karnından ölü doğan bir bebeğin bu suçun mağduru olamayacağı kabul edilmektedir.⁶⁵⁶ O hâlde işyerinde meydana gelen bir iş kazasında kadın çalışanın karnındaki bebeğin ölü doğması hâlinde bebek yönünden taksirle öldürme suçundan bahsedilemeyecek, koşulları varsa aşağıda incelenecek olan Türk Ceza Kanununun 89/3-e hükmündeki gebe bir kadının çocuğunun düşmesine neden olan taksirle yaralama suçu işlenmiş olacaktır.

Taksirle öldürme suçunu işleyen kimse, kanunun yasakladığı ölüm neticesini gerçekleştirmeyi amaçlamasa da kendisine yüklenen dikkat ve özen yükümlülüğünü ihlâl ettiği için ceza yaptırımı ile karşılaşmaktadır.⁶⁵⁷ İş sağlığı ve güvenliği alanında yukarıda idari yaptırımlar bahsinde de değinilen pek çok yükümlülüğün varlığı, bu alanda taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarının sıkça görülmesine yol açmaktadır.

⁶⁵⁴ *Koca/Üzülmez*, Özel Hükümler, 130. *Centel/Zafer/Çakmut*, Kişilere Karşı, 107. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 2840.

⁶⁵⁵ *Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe*, 175-176. *Centel/Zafer/Çakmut*, Kişilere Karşı Suçlar, 107-108.

⁶⁵⁶ *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 2842-2843.

⁶⁵⁷ *Koca/Üzülmez*, Özel Hükümler, 131.

2. Hareket, Netice ve Nedensellik Bağı

Türk ceza hukuku öğretisindeki suçun unsurları tasnifine bağlı kalındığında, taksirle öldürme suçunun da *tipiklik (yasallık)*, *maddi unsur*, *manevi unsur* ve *hukuka aykırılık unsuru* üzerinden incelenmesi gerekecektir.⁶⁵⁸ Maddi unsur içerisinde ise temel olarak *hareket*, *netice* ve *nedensellik bağı* önem taşımaktadır. Bir görüşe göre, fail de bu unsur içerisinde yer almakla beraber iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ceza yaptırımlarının muhatabının belirlenmesinin taşıdığı önem nedeniyle fail kavramının ayrı bir başlık altında incelenmesi daha uygun olacaktır.⁶⁵⁹

Taksirle öldürme suçu serbest hareketli bir suçtur.⁶⁶⁰ Ceza hukuku anlamında bu tabir, suçun icrai ya da ihmali herhangi bir hareketle işlenebileceğini, bu hareket ile ölüm neticesi arasında uygun nedensellik bağı olması hâlinde suçun oluştuğunu ifade etmektedir.⁶⁶¹ İş sağlığı ve güvenliği bağlamında ise, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından sorumlu kimsenin bu önlemleri ya hiç ya da gereği gibi almamasının genellikle hareket unsurunu oluşturduğu söylenebilir.⁶⁶² Bu bakımdan suçun hareket unsurunun daha çok ihmali nitelikte olduğu görülmektedir. İhmali hareketten kastedilen ise, kanunda belli bir durumda belli bir hareketin yapılmasının emredildiği hâllerde bu beklenen hareketi yapmamaktır.⁶⁶³

⁶⁵⁸ *Demirbaş*, 200. *Öztürk/Erdem*, 142. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 75 vd. *Centel/Zafer/Çakmut*, 235 vd.

⁶⁵⁹ Fail kavramını da suçun maddi unsuru içerisinde değerlendiren eden görüş için bkz. *Artuk/Gökcen/Yenidünya*, 272.

⁶⁶⁰ *Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe*, 176.

⁶⁶¹ *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 111-112.

⁶⁶² *Erdoğan*, 74.

⁶⁶³ *Centel/Zafer/Çakmut*, 255.

Nedensellik bağı en kısa hâliyle hareket ile netice arasındaki neden-sonuç ilişkisini anlatmaktadır.⁶⁶⁴ Ceza yaptırımını gerektiren eylemler yani suçlar yönünden Türk Ceza Kanununda nedensellik bağına dair bir düzenleme yer almamakta, Yargıtay kararları ile nedensellik bağının nasıl yorumlanması gerektiği belirlenmeye çalışılmaktadır.⁶⁶⁵ Bu nedenle çalışmada nedensellik bağı hakkında teorik açıklamalarda bulunmak yerine suçun kusurluluk unsuru açıklanırken nedensellik bağının hangi hâllerde kesilebileceğine örnekler üzerinden değinilecektir.⁶⁶⁶

Suçun maddi unsurunun ögesi olarak netice, insanın hareketiyle dış dünyada meydana gelen algılanabilir değişiklik olarak ifade edilmektedir.⁶⁶⁷ Türk Ceza Kanununda düzenlenen suçlar içerisinde neticeli ve neticesiz suçlar bulunmakla beraber taksirle öldürme suçu neticeli bir suç olup ölüm neticesinin gerçekleşmesiyle suç işlenmiş olmaktadır.⁶⁶⁸

3. Hukuka Uygunluk Nedenleri

Suç temelde bir haksızlık olduğuna göre suçun unsurlarından birinin hukuka aykırılık olması doğaldır. Hukuka aykırılık kısaca fiil ile hukuk düzeni arasındaki çelişki ya da uyumsuzluk olarak ifade edilebilir.⁶⁶⁹

Hukuka uygunluk nedenleri ise fiili ceza hukuku bağlamında hukuka uygun hâle getirip suç olmaktan çıkarmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlâline

⁶⁶⁴ *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 253.

⁶⁶⁵ *Centel/Zafer/Çakmut*, Kişilere Karşı Suçlar, 109.

⁶⁶⁶ Ceza hukukunda nedensellik bağı konusunda öğretilde ileri sürülen farklı teoriler için bkz.

Centel/Zafer/Çakmut, 273. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 118 vd. *Demirbaş*, 240 vd.

⁶⁶⁷ *Demirbaş*, 233.

⁶⁶⁸ *Koca/Üzülmez*, 134.

⁶⁶⁹ *İçel*, Genel Hükümler, 298. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 374. *Centel/Zafer/Çakmut*, 290.

bağlı olarak ortaya çıkabilecek taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarında hangi hukuka uygunluk nedeninin uygulanabilir olduğuna değinmek faydalı olacaktır.

Hukuka uygunluk nedenleri Türk Ceza Kanunu 24/1'deki *kanunun hükmü*, 24/2'deki *amirin emri*, 25/1'deki *meşru savunma*, 25/2'deki *zorunluluk hâli*, 26/1'deki *hakkın kullanılması* ve 26/2'deki *ilgilinin rızası* olarak sıralanmaktadır.⁶⁷⁰ Bununla birlikte öğretilerdeki bir görüş amirin emrini ve zorunluluk hâlini kusurluluğu etkileyen nedenler arasında göstermektedir.⁶⁷¹

Türk Ceza Kanunu 24/1'e göre "*Kanunun hükmünü yerine getiren kimseye ceza verilmez*". İş sağlığı ve güvenliği açısından bakıldığında, taksirle öldürme veya yaralama eylemine neden olabilecek bir davranışın kanun hükmüyle düzenlenmiş olması olanaklı görünmemektedir. Bunun nedeni mevcut kanun hükümlerinin tam aksine çalışanların sağlık ve güvenliklerini temin etmek amacıyla yürürlüğe konmasıdır.⁶⁷²

Türk Ceza Kanununun 24/2-3 hükümlerine göre, "*Yetkili bir merciden verilip, yerine getirilmesi görev gereği zorunlu olan bir emri uygulayan sorumlu olmaz. Konusu suç teşkil eden emir hiçbir surette yerine getirilemez. Aksi takdirde yerine getiren ile emri veren sorumlu olur. Emrin, hukuka uygunluğunun denetlenmesinin kanun tarafından engellendiği hallerde, yerine getirilmesinden emri veren sorumlu olur*". Anayasanın "Kanunsuz emir" başlıklı 137. maddesine göre ise, "*Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, emir yerine getirilir; bu halde, emri yerine getiren*

⁶⁷⁰ **Toroslu**, 137 vd. **Demirbaş**, 269-270. **Centel/Zafer/Çakmut**, 304. **Hafızoğulları/Özen**, 213 vd.

⁶⁷¹ **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 481-495. **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 277-285.

⁶⁷² **Erdoğan**, 78.

sorumlu olmaz. Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz. Askeri hizmetlerin görülmesi ve acele hallerde kamu düzeni ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır.”

Öğretide özellikle Anayasanın 137. maddesinden hareketle amirin emri şeklinde ifade edilen hukuka uygunluk nedeninin yalnızca kamu hukuku ilişkisinden kaynaklı ilişkilerde uygulanabileceği, iş sözleşmesinden kaynaklı işçi-işveren ilişkilerinde bu hukuka uygunluk nedeninin ortaya çıkamayacağı belirtilmektedir.⁶⁷³ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun işçi değil çalışan kavramını esas alarak bu alandaki yükümlülükleri düzenlediği hatırlanıldığında, kamu işyerindeki yetkili amirin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç ya da gereği gibi alınmaması yönünde bir emir vermesi, memurun bu emrin mevzuata aykırılığını amirine bildirmesi ancak emrin yazılı olarak yinelenmesi hâlinde bu emre bağlı olarak ileride gerçekleşebilecek ölüm ya da yaralama neticelerinden emri yerine getiren memur değil emri veren amirin sorumlu olması söz konusu olacaktır. O hâlde *amirin emri* hukuka uygunluk nedeninin iş sağlığı ve güvenliği bağlamında ortaya çıkabileceği söylenebilir.⁶⁷⁴

Türk Ceza Kanunu 25/1’de meşru savunma, 25/2’de ise zorunluluk hâli düzenlenmiştir. Anılan hükümler sırasıyla “*Gerek kendisine ve gerek başkasına ait bir hakka yönelmiş, gerçekleşen, gerçekleşmesi veya tekrarı muhakkak olan haksız bir saldırıyı o anda hal ve koşullara göre saldırı ile orantılı biçimde defetmek zorunluluğu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez. Gerek kendisine gerek başkasına ait bir hakka yönelik olup, bilerek neden olmadığı ve başka suretle korunmak olanağı bulunmayan ağır ve muhakkak bir tehlikeden kurtulmak veya başkasını kurtarmak zorunluluğu ile ve tehlikenin ağırlığı ile konu ve kullanılan vasıta arasında orantı*

⁶⁷³ Demirbaş, 271. Yaşar/Gökcan/Artuç, 628.

⁶⁷⁴ Erdoğan, 79.

bulunmak koşulu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez” düzenlemelerini içermektedir. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında söz konusu iki hâlin uygulanabilir olduğunu söylemek güçtür. Benzer bir değerlendirme TCK’nun 26/1-2 hükümlerinde düzenlenen *hakkın kullanılması ve ilgilinin rızası* hukuka uygunluk nedenleri için de geçerlidir. TCK’nun 26. maddesine göre; “*Hakkını kullanan kimseye ceza verilmez. Kişinin üzerinde mutlak surette tasarruf edebileceği bir hakkına ilişkin olmak üzere, açıkladığı rızası çerçevesinde işlenen fiilden dolayı kimseye ceza verilmez*”. Bunlardan özellikle ilgilinin rızası bakımından belirtilmesi gereken husus, taksirle öldürme suçunun hukuki konusu olan yaşam hakkı ve taksirle yaralama suçunun hukuki konusu olan vücut dokunulmazlığı ve beden bütünlüğünün, Türk hukukunda ilgilinin rızasına cevaz verecek nitelikte olmadığıdır.⁶⁷⁵ Bu nedenlerle iş sağlığı ve güvenliği bağlamında ilgilinin rızasının hukuka uygunluk nedeni oluşturması olanaklı görünmemektedir.⁶⁷⁶

4. Fail Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle ortaya çıkabilecek ölüm ve yaralanma olaylarında cezai sorumluluk ölen ya da yaralanan kimseyle aynı

⁶⁷⁵ **Demirbaş**, 323. **Koca/Üzülmüş**, Genel Hükümler, 259. Yazarlar, kişinin bedeni üzerinde tasarruf yetkisinin bulunduğunu belirtmekle beraber, beden bütünlüğüne *ağır* zarar verecek nitelikteki fiillere ilişkin rızasının geçerli olmayacağını ileri sürmektedirler. Bununla birlikte “*İyileşmeyecek bir hastalığın bulunduğu kesin olarak belirlenen kişinin çektiği acılardan kurtarılma amacıyla öldürülmesi*” olarak da tanımlanan ötenazinin Hollanda, Lüksemburg ve Belçika gibi ülkelerde hukuka uygun kabul edildiği dile getirilmektedir. Söz konusu tanım ve ötenazi hakkında tartışmalar için bkz. **İçel**, Genel Hükümler, 391-393. **Centel/Zafer/Çakmut**, 334-337.

⁶⁷⁶ İngiltere’de 1981 yılındaki *Page v Freight Hire* davasında; 23 yaşında bir kadın kimyasal maddelerin nakliyesiyle ilgili işinin olası hamilelikte çocuğuna zarar verebileceğini öğrenmiş ve riski alıp çalışmaya devam etmek istediğini belirtmiştir. Buna karşın mahkeme, işverenin çalışan kadının sağlığını korumak için onu bu işten çıkarabileceğini kabul etmiştir. Davanın ayrıntıları için bkz. **Pitt**, Employment Law, 481.

Çalışma ortamında bulunan bir başka çalışana ya da üçüncü bir kişiye de ait olabilir. Bununla birlikte yargı kararlarına yansıyan örneklerde sorumluluğun büyük ölçüde işveren ve işveren vekilinde olduğu görölmektedir.⁶⁷⁷

Fail, ceza hukukunda suçu işleyen kimseyi gösteren bir kavram olup ceza yaptırımını öngören normlarda fail yerine *her kim, kişi, bir kimse* gibi ifadelerin kullanıldığı görölmektedir.⁶⁷⁸

Ceza yaptırımlarının muhatabı olan fail bakımından Anayasa 38/7’de yer alan ceza sorumluluğunun şahsi olduğu kuralı Türk Ceza Kanunu 20/1’de “*Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz*” şeklinde tekrarlanmıştır. Ceza sorumluluğu, hukuki sorumluluk ya da diğer bir deyişle tazminat sorumluluğundan farklı esaslara dayanmaktadır. Tazminat sorumluluğunda birden fazla işverenin varlığı hâlinde kural olarak bütün işverenler birlikte sorumlu olmaktadır.⁶⁷⁹ Ceza sorumluluğu ise şahsi olduğundan, suç sayılan fiili kimin işlediğinin ve ceza yaptırımına kimin muhatap olacağının tespiti büyük önem taşır. Bu itibarla aşağıda sırasıyla ceza yaptırımının muhatabı olabilecek kimseler açıklanacak ve son olarak Türk hukukunda dönem dönem tartışmalara ve farklı görüşlere sahne olmuş tüzel kişilerin ceza sorumluluğu hususunda açıklamalarda bulunulacaktır.

5. İşverenin Sorumluluğu

İşveren, hem İş Kanununda hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda tanımlanmıştır. İş Kanunu 2/1’de “*İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” olarak tanımlanan bu kavram, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3/1-ğ hükmünde ise “*Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” şeklinde tanımlanmıştır. İki tanım

⁶⁷⁷ Sarıbay Öztürk, 349.

⁶⁷⁸ Demirbaş, 474-475. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 273.

⁶⁷⁹ Sözek, 156.

arasında işverenin gerçek kişi, tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olabilmesi noktasında bir fark yok ise de farklılık İş Kanununun işçi çalıştırma, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ise çalışan istihdam etme kavramını kullanmasından kaynaklanmaktadır. Buna karşın işçi ya da çalışan, çalıştırılma şeklinde bakılmaksızın gerçek kişi bir işveren tarafından çalıştırılıyorsa işverenin ceza sorumluluğunun muhatabı olması son derece olasıdır. Türk hukukundaki ceza yargılaması pratiğinde de, işveren sıfatını kimin taşıdığı hususunun olaya dair tüm deliller bir bütün hâlinde değerlendirilerek açıklığa kavuşturulduğu görülmektedir.⁶⁸⁰

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükler, esas itibarıyla işverendedir. Bunun nedeni işverenin iş sözleşmesinin tarafı olması ve işçiyi gözetme borcunun borçlusu olmasıdır. İşverenin gerçek kişi olduğu hâllerde cezai sorumluluğun tespiti nispeten kolay olacaktır. Bununla birlikte somut ve soyut işveren ayrımının mevcut olduğu hâllerde öncelikle somut işverenin kim olduğu tespit edilmelidir. İş hukuku öğretisinde işveren, iş görme ediminin alacaklısı ve işçiye en üst düzeyde emir ve

⁶⁸⁰ “...Her ne kadar olay tarihinden önce sanık A.S.’nin yurt dışına çıktığı ve olay günü döndüğü savunulmuş ise de, işi alan M.Ç.’nin anlatımlarında su getirme işi ile ilgili olarak çiftlik sahibi ile anlaşıp parasını da çiftlik sahibinden aldığını, işle ilgili talimatları da ölenin verdiğini beyan etmesi ve tanıklar muhtar İ.S., M.A.Ö., M.Ç.’nin beyanlarına göre de ölenin sanığın sahibi bulunduğu çiftlikte 1 aydan beri çalıştığı, olay günü çiftliğe su götürmek üzere kazılan kuyuya naylon döşemek isterken toprak kayması neticesi ölümüyle sonuçlanan olayda, 200-300 metre öteden kanal kazılarak su getirilmesinin çiftlik sahibinin bilgisi dışında yapılacak işlerden olmadığı gibi 01.12.2011 tarihli oluşa ve dosya kapsamına uygun olan raporda iş sahibi olarak işi ehil kimselere yaptırmadığı, çalışanların iş güvenliğine uygun şartlarda çalışmalarını sağlamadığı ve denetimde ihmali bulunduğu nedeniyle kusurlu olduğu belirlenmesine rağmen sanığın mahkumiyeti yerine yazılı şekilde beraatine karar verilmesi...”, Y12CD, 15.07.2013, E. 2013/14718, K. 2013/18917, **Yığıt**, Taksirli Suçlar, 211-212.

talimat verme yetkisini haiz kimse olarak tanımlanmakta ve birçok durumda bu iki yetkinin aynı kişide toplandığı belirtilmektedir.⁶⁸¹

Bazı hâllerde ise yukarıda sözü edilen iki yetkinin farklı kimselerde toplandığı, işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisini haiz kişi ile iş görme ediminin alacaklısının farklı kimseler olduğu görülmektedir. Bu durumlarda işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisini haiz kimse *somut işveren*, iş görme ediminin alacaklısı ise *soyut işveren* olarak adlandırılmaktadır.⁶⁸² Bu duruma örnek olarak, yaş küçüklüğü nedeniyle hukuki işlem ehliyeti bulunmayan küçüğün soyut işveren, yasal temsilcisinin somut işveren olması; iflas durumunda müflisin soyut işveren, iflas masasının somut işveren olması ve işverenin ölümü hâlinde mirasçıların soyut işveren, vasiyeti yerine getirme görevlisinin somut işveren olması gösterilmektedir.⁶⁸³

Soyut işveren ve somut işveren ayrımının bulunduğu hâllerde ceza sorumluluğunun somut işverende olduğu kabul edilmelidir.⁶⁸⁴ Bunun nedeni yönetim ve talimat verme hakkının somut işveren tarafından kullanılması, ayrıca Anayasanın 38. ve Türk Ceza Kanununun 20. maddesi uyarınca ceza sorumluluğunun şahsi olması şeklinde ifade edilebilir.⁶⁸⁵

İşverenin tüzel kişi olması durumunda iş görme ediminin alacaklısı olarak soyut işveren sıfatına tüzel kişinin haiz olacağı, buna karşılık Türk Medeni Kanunu 50/1 uyarınca tüzel kişinin iradesi *organları* aracılığıyla açıklandığından, organların somut işveren olacağı kabul edilmektedir.⁶⁸⁶ Tüzel kişinin organları, tüzel kişiden ayrı ve

⁶⁸¹ *Süzek*, 147.

⁶⁸² *Süzek*, 147-148. *Tunçomağ/Centel*, 57. *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 196.

⁶⁸³ *Esener*, 96. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 51.

⁶⁸⁴ *Araslı*, 33.

⁶⁸⁵ *Özdemir*, 617. *Araslı*, 33.

⁶⁸⁶ *Süzek*, 148.

bağımsız bir yapı oluşturmayıp tüzel kişinin bizzat kendisidir.⁶⁸⁷ İşverenin tüzel kişi olduğu durumlarda somut işveren olan yönetim hakkının sahibi organların üyesi konumundaki gerçek kişilerin ceza sorumluluğunun muhatabı olacağı kabul edilmektedir.⁶⁸⁸ Tüzel kişi işverenin yönetim organındaki gerçek kişiler, davranışları ile tüzel kişiyi bağlayıcı işlemler yapabilmektedirler.

Tüzel kişi işverenin yönetim organı bir gerçek kişiden oluşabileceği gibi birden fazla kişiden de oluşabilir. Tüzel kişi yönetim organının tek bir gerçek kişiden oluştuğu hâllerde bu kimseye *kişi-organ* adı verildiği de görülmektedir.⁶⁸⁹ Bu durumda ceza sorumluluğunun muhatabı bakımından herhangi bir sorunla karşılaşılmayacaktır. Buna karşın organ üyesi birden fazla kişinin bulunduğu hâllerde sorumluluğun kimde olduğunun tespiti önem taşır.

Tüzel kişinin yönetim organında birden fazla kişinin varlığı hâlinde kural olarak tüm gerçek kişi üyeler sorumluluğun muhatabıdır.⁶⁹⁰ Bununla birlikte uygulamada iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin alınmasının yalnızca bir ya da birkaç gerçek kişi üyeye bırakıldığı da görülmektedir. Bu hâlde organ üyesi tüm gerçek kişilerin değil yalnızca görevi kapsamındaki kusuru sonucunda suç işlenmesine neden olan kişi ya da kişilerin cezalandırılması gerekecektir.⁶⁹¹

Türk hukuku bakımından tüzel kişinin şirket olup olmadığı, şirketse de türünün ne olduğu somut işverenin kim olduğunu belirlemek bakımından önemlidir. Kollektif

⁶⁸⁷ **Narter**, 241. Tüzel kişilerde organ kavramının daha bağımsız ve doğrudan irade oluşturmaya ehil bir yapı olduğu görüşü için bkz. *Aynı yazar*, 242.

⁶⁸⁸ **Memişoğlu/Çınar**, 51. **Erdoğan**, 105.

⁶⁸⁹ **Süzek**, 148.

⁶⁹⁰ **Narter**, 257.

⁶⁹¹ **Özdemir**, 618. “...Katılanın çalıştığı şirketin ortağı ve müdürü olan sanık S.T.’ye yüklenebilecek herhangi bir kusur olmadığı gözetilmeksizin beraat yerine mahkûmiyet kararı verilmesi...”, Y12CD, 11.10.2013, E. 2013/2022, K. 2013/23475, **Yiğit**, Taksirli Suçlar, 229-230.

şirketler bakımından Türk Ticaret Kanunu 218/1, *“Ortaklardan her biri, ayrı ayrı şirketi yönetme hakkını ve görevini haizdir. Ancak, şirket sözleşmesiyle veya ortakların çoğunluğunun kararıyla yönetim işleri ortaklardan birine, birkaçına veya tümüne verilebilir”* düzenlemesini içermektedir. Komandit şirketler bakımından da TTK 308/1’deki *“Komandit şirkette ortakların birbirleriyle olan ilişkileri şirket sözleşmesi ile düzenlenir. Şirket sözleşmesinde hüküm bulunmayan durumlarda, bu Bölümde yazılı hükümler saklı kalmak şartıyla, kollektif şirketlere ilişkin 217 ilâ 231 inci maddeler uygulanır”* düzenlemesi ve 309/2’deki *“Şirket, komanditeler tarafından yönetilir”* düzenlemesi dikkate alınacaktır. Limited şirketler bakımından ise TTK 632/1’deki *“Şirketin yönetimi ve temsili şirket sözleşmesi ile düzenlenir. Şirketin sözleşmesi ile yönetimi ve temsili, müdür sıfatını taşıyan bir veya birden fazla ortağa veya tüm ortaklara ya da üçüncü kişilere verilebilir. En azından bir ortağın, şirketi yönetim hakkının ve temsil yetkisinin bulunması gerekir”* düzenlemesi uyarınca müdür sıfatını taşıyan bir ya da birden fazla ortağa, tüm ortaklara ya da üçüncü bir kişiye somut işveren sıfatının tevdi edilmesi mümkündür.

Uygulamada önemli bir yer tutan anonim şirketler bakımından ise Türk Ticaret Kanunu 365/1’deki *“Anonim şirket, yönetim kurulu tarafından yönetilir ve temsil olunur”* düzenlemesi uyarınca yönetim kurulunun yapısı ve işleyişine bakılması gerekmektedir. TTK’nun 367/1 hükmü uyarınca, anonim şirketin esas sözleşmesine konacak bir hüküm sayesinde, yönetim kurulunun kendi hazırlayacağı bir iç yönergeye binaen şirketin yönetimini bir ya da birkaç üyeye ya da üçüncü bir kişiye devretmekle yetkili kılınabileceği anlaşılmaktadır. O hâlde anonim şirketin yönetim kurulu, yönetimi

bir ya da birkaç kişiye devrederse bu kimseler *kişi-organ* olarak somut işveren sıfatını edinecek ve cezai sorumluluk sahibi olacaktır.⁶⁹²

Tüzel kişiliği bulunmayan ve birden fazla şirketin bir araya gelerek oluşturduğu konsorsiyum gibi yapılar bakımından ise somut olayda meydana gelen zararlı neticeye ilişkin önleme yükümlülüğünün hangi şirkette olduğuna bakılmalı ve söz konusu şirketin *kişi-organının kim olduğu* tespit edilmelidir.⁶⁹³

Dernekler bakımından Türk Medeni Kanununun 85/1-2 hükümleri uyarınca yönetim kurulu yönetim ve temsil organı olmakla söz konusu kurul bu yetkiyi üyelerden birine ya da üçüncü bir kişiye verebilir. Vakıflarda ise TMK 109/1 uyarınca yönetim organı yönetim yetkisine haizdir. Sendikalarda ise yönetim kurulunun yapısı ve işleyişi somut işverenin tespitinde önemlidir.⁶⁹⁴ İşverenin kamu tüzel kişisi olması hâlinde ise tüzel kişinin türüne göre kuruluş mevzuatına bakılarak bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Yargıtayın bir kararına konu olayda, belediyede mevsimlik işçi olarak çalışan müteveffanın, taş imalathanesinde kum ve çimento karışımı yapmak için harç karma makinesinden sorumlu işçi olduğu, olay günü harç makinesinin temizliğini yaptığı esnada, üzerinde bulunan tulumun kol kısmının uçlarını betoniye içerisindeki karıştırıcı kollara kaptırması nedeniyle harç karma makinesinin içine düştüğü, başının

⁶⁹² **Araslı**, 29. Kooperatifler bakımından 1163 sayılı Kooperatifler Kanununun 55 ila 64. maddeleri ve boşluk hâlinde TTK'nun anonim şirketlere dair hükümlerinin uygulanması gerektiği görüşü için bkz. **Erdoğan**, 107.

⁶⁹³ Y12CD'nin 10.10.2011 tarihli ve E. 2011/1896, K. 2011/2623 sayılı kararına konu olayda, konsorsiyumun üstlendiği doğalgaz boru hattı çalışmasında kullandığı kamyonla kaza yaparak vefat eden işçi karşısında, konsorsiyumu kuran sözleşmenin incelenmesi ve iş güvenliği önlemlerinden hangi şirketin sorumlu olduğunun tespiti gerektiği sonucuna varılmıştır. Bkz. UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 14.08.2020).

⁶⁹⁴ Sendikalarda yönetim kurulunun yapısı, işleyişi ve görevleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 700 vd. **Narmanlioğlu**, 141 vd. **Tuncay/Savaş Kutsal**, 74 vd. **Demir**, İş Hukuku Uygulaması, 479-481. **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 370-371.

karıştırıcı kollar arasında ezilmesi sonucu solunum ve dolaşım yetmezliğinden vefat ettiği tespitinde bulunulmuş, belediye başkanının ise işveren sıfatıyla işyerindeki risk ve tehlikeleri önceden belirlemediği, makine ve tezgâh sistemlerinin güvenli çalışmasını sağlayacak önlemleri almadığı, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile nezaret ve gözetim gibi görevlerini yerine getirmedeği belirtilerek alt sınırdan uzaklaşıp cezalandırılması gerektiğine işaret edilmiştir.⁶⁹⁵

Tüzel kişilerde somut işverenin tespiti sonrasında, ihlâl konu yükümlülüğün kimin yetki alanında olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Yukarıda bahsedildiği gibi tüzel kişi işverenin yönetim yetkisini *kişi-organ* olarak elinde bulunduran bir gerçek kişinin varlığı hâlinde bu konuda bir sorun yaşanması pek olası görünmemekle birlikte birden fazla gerçek kişinin yönetim yetkisini haiz olduğu durumlarda ihlâl olunan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü konusunda kimin görevli ve yetkili olduğunun tespiti önem arz etmekte, tüm organ üyelerinin ya da üçüncü kişi konumunda olan somut işverenlerin tamamının sorumluluğuna gidilmesi söz konusu olmamaktadır.⁶⁹⁶

Birden fazla somut işverenin varlığı hâlinde işverenlerin hangisinin ceza sorumluluğunu taşıdığı tespit edilirken tüzel kişinin yapılanması ve çalışma organizasyonu dikkatle incelenmeli ve ihlâl olunan normun gereklerini yerine getirmekle kimin görevli olduğu belirlenmelidir. Bu husus tespit edilirken tüzel kişi soyut işverenin kuruluş belgeleri, iç organizasyonu ve yönetim organı tarafından alınan kararlar göz önünde bulundurulmalıdır.⁶⁹⁷ Bununla birlikte somut işverenlerin hangisinin ceza sorumluluğu taşıdığının tespitinde yalnızca ilgilinin sıfatına ya da kâğıt üzerindeki duruma bakılması somut olay adaletine uygun olmayan ve gerçek duruma

⁶⁹⁵ Y12CD, 25.12.2014, E. 2013/30208, K. 2014/26728. Bkz. <http://kazanci.com.tr/gunluk/12cd-2013-30208.htm>, (Erişim Tarihi: 02.08.2020).

⁶⁹⁶ **Süzek**, 157. Benzer yönde, **Özdemir**, 618.

⁶⁹⁷ **Bıyıklı**, 232. **Araslı**, 35. **Narter**, 258.

aykırı sonuçlar doğurabilir.⁶⁹⁸ Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç ya da gereği gibi alınmamasına bağlı olarak gerçekleşen ölüm ve yaralanma olaylarında olayın meydana geldiği işyerindeki fiili durum da dikkate alınmalıdır.⁶⁹⁹ Yargıtay, konuya dair vermiş olduğu bir kararında yaralanma olayının meydana geldiği işyerinde fiiliyatta işin başında duran kimse ile imza sirkülerine göre şirket yetkilisi olan kimsenin farklı olduğunu belirtip fiiliyatta işyerini yöneten kimsenin sorumluluğuna gidilmesi gerektiğine işaret etmiştir.⁷⁰⁰

Sonuç olarak, gerek birden fazla gerçek kişi işverenin varlığı hâlinde gerek tüzel kişi işverenlerde yönetim yetkisinin birden fazla gerçek kişiye bırakıldığı hâllerde suç oluşturan eylemin gerçekleşmesine neden olan gerçek kişinin tespiti, ölüm olayına neden olan yükümlülük ihlâlinin kimin uhdesinde bulunduğu ve bunu kimin kusurlu davranışıyla yerine getirmediği araştırılarak cezai sorumluluğun muhatabı belirlenmelidir.⁷⁰¹

6. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinde Durum

Asıl işveren kavramı İş Kanunu 2/6'da *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş*

⁶⁹⁸ *Erdoğan*, 109.

⁶⁹⁹ Aynı doğrultuda, *Memişoğlu/Çınar*, 52. *Narter*, 259-260.

⁷⁰⁰ Y12CD, 21.01.2015, E. 2014/8005, K. 2015/888, *Erdoğan*, 109. Benzer yönde, *Bıyıklı*, 233.

⁷⁰¹ *Bıyıklı*, 232. *Tuncay*, 376-377. Cezai sorumluluğun muhatabının belirlenmesinde iş hukuku kavramlarından yararlanılsa da bunların içinin ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibiyle doldurulması gerektiği görüşü için bkz. *Yiğit*, Maden Kazaları, 373.

aldığı işveren arasında kurulan ilişki” şeklinde tanımlanmıştır.⁷⁰² İş Kanunu 2/6’da “Asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu” şeklinde ifade edilen birlikte sorumluluk düzenlemesi yalnızca hukuki sorumluluğa ilişkindir.⁷⁰³ Ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi uyarınca, asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde, cezai bakımdan herkes kendi kusurlu ve hukuka aykırı davranışından sorumlu olacaktır.

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinde her işverenin kendi çalıştırdığı işçilere yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olduğu kuşkusuzdur. Bununla birlikte aynı çalışma ortamının paylaşılması, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda asıl işverene alt işverenin yürüttüğü faaliyeti de kapsayacak şekilde bazı yükümlülükler getirilmesine neden olmuştur. Bu yükümlülüklerin ihlâline bağlı olarak alt işveren işçilerinin ölümü ya da yaralanması hâlinde alt işverenin yanında asıl işverenin de cezai sorumluluğunun bulunup bulunmadığı çözülmesi gereken önemli bir sorundur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 22/2 uyarınca altı aydan fazla süren asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının koordinasyonu görevi asıl işverene verilmiştir. Her iki işverenin kendi çalışan sayıları kurul oluşturulmasını mecbur kılmıyor ancak toplam çalışan sayıları bunu gerektiriyor ise birlikte oluşturulacak kurulun koordinasyonunu sağlama görevi de asıl işverene yüklenmiştir.

⁷⁰² Asıl işveren ve alt işveren ilişkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 54 vd.

Süzek, 148 vd.

⁷⁰³ *Narmanlioğlu*, Alt İşveren, 68. *Kılıçoğlu/Şenocak*, 45. *Özdemir*, 359.

Kaynağını İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 10. maddesinden alan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 15. maddesi, alt işverenlerin yükümlü oldukları risk değerlendirmesinde, asıl işverenden ihtiyaç duyacakları bilgi ve belgelerin asıl işverence onlara sağlanacağını, ayrıca asıl işverenlerin alt işverenlerin yürüttüğü risk değerlendirmesi çalışmalarını denetleyip koordine edeceğini düzenlemiştir. Aynı yönetmeliğin 16. maddesi ise *“İşyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilir”* düzenlemesini içermektedir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5/3 hükmü ise *“İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Bu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren alt işverence bilgilendirilir. Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür. Ayrıca asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir”* düzenlemesini içermektedir. Söz konusu hüküm 24.05.2018 tarihli ve 30430 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan değişiklik öncesinde *“Alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumlu olduğu”* düzenlemesini içermekteydi. Değişiklik sonrasında asıl işverenin yükümlülüğü yalnızca alt işverenin çalışanlarının eğitimini kontrol ile sınırlandırılmıştır.⁷⁰⁴

İngiliz hukukunda ise, özellikle *Health and Safety at Work Act* sonrası dönemde, *common law* dönemine göre asıl işverenlerin sorumluluğunun genişlediği söylenebilir.

⁷⁰⁴ Değişiklik öncesinde asıl işverenin eğitim konusundaki yükümlülüğünün kapsamı konusundaki tartışmalar için bkz. **Özdemir**, 370-371. **Sarıbay Öztürk**, 29 vd.

HSWA uyarınca çıkarılan 12 sayılı Yönetmelik ile işverenlere, işyerlerinde bulunan ve kendi çalışanı olmayan kimselere işyerinden doğan riskler hakkında ayrıntılı bilgi sağlama yükümlülüğü getirilmiştir.⁷⁰⁵ Common law sonrası dönemin somut örneklerinden biri 1997 yılındaki *R v Associated Octel* davasında görülmüştür.⁷⁰⁶ Davaya konu olayda, davalı şirket bir kimyasal tesis işletmektedir ve uzmanlık gerektiren bir onarım işini alt işverene vermiştir. Alt işverenin işçisi çalıştığı tankın içerisinde çıkan yangında ağır şekilde yaralanmıştır. Yangının sebebiyse işçinin çalıştığı elektrik ampulünün yine tank içindeki aseton dolu kovayla temas etmesidir. Mahkeme, olayda asıl işvereni kusurlu bulmuş, asıl işveren ise alınması gereken önlemlerin tamamen alt işverende olduğu iddiasıyla kararı temyiz etmiştir. Temyiz üzerine kararı inceleyen Lordlar Kamarası ise, tankın asıl işverenin faaliyeti çerçevesinde kaldığını belirterek bu faaliyetin işin yapılmasını olduğu kadar bu işle ilgili temizlik ve bakım gibi hususları da ilgilendirdiğine ve asıl işverenin mahkûmiyetine dair kararın isabetli olduğuna hükmetmiştir.⁷⁰⁷

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde yukarıdaki düzenlemelere ek olarak taraflar arasındaki alt işverenlik sözleşmesine de birtakım hükümler konabilir. Bu düzenleme ve hükümlerin amacı aynı çalışma ortamını kullanan ve kendi çalışanları ile faaliyette bulunan bu işverenler arasındaki koordinasyonu sağlamak olarak ifade edilebilir.⁷⁰⁸

⁷⁰⁵ Düzenlemenin ayrıntıları için bkz. **Lewis/Sargeant**, Employment Law, 183.

⁷⁰⁶ **Pitt**, Employment Law, 495.

⁷⁰⁷ Bununla birlikte her olayda asıl işverenin alt işveren üzerinde kontrol yetkisi olmayabileceği ve taraflar arasındaki sözleşmede, yüklenilen işin nasıl yapılacağına sağlık ve güvenlik açısından da açık bir şekilde ele alınması gerektiği görüşü için bkz. **Lewis/Sargeant**, Employment Law, 183.

⁷⁰⁸ **Erdoğan**, 115. Öğretide, alt işverenin faaliyette bulunduğu yerin asıl işvereninkinden bağımsız bir işyeri ya da asıl işverenin işyerinin bir kısmı olmadığı, alt işverenin işyerinin asıl işverenin işyerine bağlı ve *fer'i nitelikte* bir işyeri olduğu da ileri sürülmüştür. Bu yöndeki görüş için bkz. **Başbuğ**, Fer'i İşyeri, 125-145.

Bununla birlikte asıl işveren ve alt işverenin çalışma ortamının ortak olması, yürütülen faaliyetlerden doğan risklerin de ortak olması sonucunu doğurmaktadır.⁷⁰⁹ Öğretide, her ne kadar asıl işveren ile alt işveren çalışanları arasında doğrudan bir hukuki ilişki bulunmasa da, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ortak risklerden kaynaklanan hassas durumun, asıl işverenin alt işveren çalışanlarına bu alanda talimat verme yetkisini doğurduğu ileri sürülmektedir.⁷¹⁰ Buradan hareketle asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde kanun ve yönetmelik hükümleri ile düzenlenen koordinasyon yükümlülüğünün yanında asıl işverenin denetim ve kontrol gibi yükümlülüklerinin de ihlâl edilip edilmediği önemli hâle gelmektedir.⁷¹¹ Nitekim Yargıtayın bir kararında, asıl işveren, alt işverene verdiği boya işi sırasında düşerek ölen alt işveren çalışanı karşısında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince denetlemediği gerekçesiyle asli kusurlu bulunmuş ve mahkûmiyetine hükmedilmiştir.⁷¹²

⁷⁰⁹ *Akın*, Alt İşverenlik, 169.

⁷¹⁰ *Akın*, Alt İşverenlik, 171. Söz konusu yetkinin hukuki dayanakları konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Akın*, Alt İşverenlik, 173 vd. *Özdemir*, 375. Talimat yetkisi konusundaki farklı görüşler için bkz. *Aykaç*, 228 vd.

⁷¹¹ Yargıtayın bir kararına konu olayda, asıl işveren tarafından yaptırılan hastane inşaatının alçı karton plak ve duvar yapımı işini üstlenen alt işverenin işçisi olarak çalışan kişi, inşaatın dokuzuncu katına, çaraskal denen araçla dört metre uzunluğunda demir profil taşıırken, çaraskalın sepetine asılarak dokuzuncu kattan aşağı düşüp ölmüştür. Yargıtay, olayda asıl işverenin işi verdiği alt işverenin dosya kapsamına göre işi yapmaya ehil olduğu kanaatiyle asıl işverenin sorumlusu gerçek kişiyi kurssuz bulmuştur. Karar bize göre tartışma yaratacak niteliktedir. Asıl işverenin yetkilisi, yalnızca işi ehil olan alt işverene verdiği için başkaca bir husus araştırılmaksızın kusursuz addedilemez. Asıl işverenin her hâlde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklı yukarıda yer verilen yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği ve bunun olaya katkısı olup olmadığı araştırılmalıdır. Karar için bkz. Y12CD, 11.09.2013, E. 2013/91, K. 2013/19718, *Yiğit*, Taksirli Suçlar, 223-224.

⁷¹² Y12CD, 30.11.2016, E. 2015/14620, K. 2016/13165, *Koca/Üzülmez*, Değerlendirmeler, 260.

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin aynı çalışma ortamında iki farklı işverenin faaliyetlerini içermesi, somut olayda ölüm ya da yaralanma neticesinin hangi işverenin faaliyeti sonucunda meydana geldiğinin dikkate alınmasını da gerektirir. Bu durum, asıl işverenin faaliyeti neticesinde alt işverenin çalışanın ölmesi ya da yaralanması şeklinde gerçekleşebileceği gibi tam tersi şekilde, yani alt işverenin faaliyeti sırasında asıl işveren çalışanın ölmesi ya da yaralanması şeklinde de ortaya çıkabilir.⁷¹³ Öğretide bir görüşe göre asıl işveren ve alt işverenin çalışma alanlarının iç içe geçmiş olduğu durumlarda ortak alandaki iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden asıl işverenin sorumlu olduğu kabul edilmelidir.⁷¹⁴ Buna karşın bir başka görüş, asıl işveren ve alt işverenin kullandığı alanların ayrıştırılmasının gerektiğini, bu noktada kullanılan araçların kime ait olduğunun önemli bir gösterge olduğunu, özellikle kanuna uygun olarak kurulan ve muvazaa içermeyen ilişkilerde asıl işverenin cezai sorumluluğuna genel bir ön kabul ile yaklaşılmaması gerektiğini savunmaktadır.⁷¹⁵ Başka bir görüş ise,

⁷¹³ *Akın*, Alt İşverenlik, 224.

⁷¹⁴ *Akın*, Alt İşverenlik, 213. Buna karşın, asıl işverenin, alt işveren işçilerinin korunması konusunda alt işverenle birlikte sorumlu olması gerektiği görüşü için bkz. *Başturk*, Mevzuat, 129. Yargıtayın bir kararına konu olayda, konut yapı kooperatifinin inşaat işini anahtar teslimli olarak alan yüklenici limited şirketin yetkilisi, inşaatın kalıp işini alt işverene vermiş, alt işveren işçisi, inşaatın 7. katında sökülen kalıpları takip ederken yüksekten düşerek ölmüştür. Yargıtay bu olayda, inşaat işyerinde yüksekten düşmeye karşı gereken önlemlerin alınmasından asıl işverenin de sorumlu olduğunu belirterek asıl işveren yetkilisini, gerçek kişi alt işverenlerle birlikte kusurlu bulmuştur. Karar için bkz. Y12CD, 29.01.2014, E. 2013/7893, K. 2014/2019, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 14.08.2020).

⁷¹⁵ *Özdemir*, 386. Y12CD, 11.04.2012, E. 2011/10801, K. 2012/9861 sayılı kararı ile iş kazası sonucunda vefat eden alt işveren işçisinin, kaza esnasında bulunduğu yerin alt işverenin sorumluluğunda olması ve kazaya neden olan araç-gerecin alt işveren tarafından temin edilmesi nedeniyle asıl işverenin yetkilileri hakkında taksirle öldürme suçundan verilen beraat kararı onanmıştır. Karar için bkz. *Kaya*, 350.

alt işverenin işçisinin uğradığı iş kazası sonucu artık asıl işverenin cezai sorumluluğundan bahsedilemeyeceğini, cezai sorumluluğun alt işverende olduğunu ileri sürmektedir.⁷¹⁶ Bize göre ise asıl işverenlik ve alt işverenlik ilişkisindeki birlikte sorumluluğun hukuki sorumluluk bakımından geçerli olduğu unutulmamalı, cezai sorumluluk bakımından öncelikle ihlâl edilen yükümlülük bağlamında eğitim, denetim ya da koordinasyon gibi alanlarda asıl işverene izafe edilebilecek bir kusur olup olmadığı araştırılmalı, bunun yanında ölüm ya da yaralanma olayının hangi işverenin faaliyeti sırasında ve kime ait araçlar kullanılırken ortaya çıktığı gibi somut olaya göre değişebilecek noktalar araştırılmalı, kategorik bir yaklaşımdan kaçınılmalıdır.⁷¹⁷ Anayasa ve Türk Ceza Kanununda ceza sorumluluğu yönünden benimsenen *şahsilik prensibi* de böyle bir yaklaşımı gerektirmektedir.⁷¹⁸

⁷¹⁶ **Demir**, İş Hukuku Uygulaması, 236. **Demircioğlu/Centel**, 154.

⁷¹⁷ Öğretide **Akın** ise, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen koordinasyon gibi yükümlülüklerin cezai sorumluluğun tespitinde kaynaklık görevi göremeyeceğini, söz konusu kanunun cezai sorumluluğun tespiti amacıyla hazırlanmadığını, önleyicilik vasfı olduğunu savunmaktadır. Söz konusu görüş için bkz. **Akın**, İş Kazaları, 58. Yazarın, iş kazasının asıl işveren-alt işveren arasındaki koordinasyon eksikliğinden kaynaklandığı hâllerde hukuki bakımından her iki işverenin de sorumluluk altında olması gerektiği görüşü için bkz. **Anılan yazar**, Hukuki Sorumluluk, 672.

⁷¹⁸ Bkz. **Keser**, 173. Asıl işverenin, alt işveren işçileri yönünden cezai sorumsuzluğunun önceden kabul edilmesinin uygun olmayacağı görüşü için bkz. **Sarıbay Öztürk**, 352-353. Asıl işverenin, alt işverene iş verirken, alt işverenin o iş için gerekli özelliklere sahip olup olmadığını araştırmakla yükümlü olduğu görüşü için bkz. **Özen/Tozman**, 225. “...Olay günü sanığın müteahhitliğini yaptığı hastane inşaatında, inşaatın elektrik işlerini üstlenen H.K.’nın işe aldığı katılanın asansör boşluğundan düşerek yaralandığı olayda; asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı bina inşaatında iş güvenliğinin sağlanmasından alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu göz önüne alınarak, inşaatta gerekli iş güvenliği önlemlerinin alınması ile denetim ve gözetim görevlerini yerine getirmede sanığın, mağdurun ve alt işverenin kusurunun bulunup bulunmadığının, kusurlu iseler derecelerinin tam olarak belirlenmesi açısından iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak bilirkişi heyetinden rapor

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin İş Kanunu 2/6'daki koşullara uygun olmadığı ya da ilişkinin muvazaalı olduğu hâllerde ise farklı bir değerlendirme yapılması gerekir. İş Kanunu 2/7 hükmü “*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez*” düzenlemesini içermektedir. Muvazaalı alt işverenlik ilişkisinde taraflar, üçüncü kişileri aldatmak maksadıyla gerçek iradelerine uymayan, görünüşten ibaret bir alt işverenlik ilişkisi tesis etmektedirler. İş Kanununun açık düzenlemesi gereğince muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin varlığı hâlinde alt işveren işçileri ilişkinin tesisinden itibaren asıl işverenin işçisi sayıldığından bu işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması da asıl işverenin sorumluluğunda olacaktır.⁷¹⁹ Bununla birlikte, hukuki sorumluluk bakımından asıl işverenin tek sorumlu hâline gelmesi, cezai sorumluluk bakımından görünüşteki alt işvereni sorumluluktan tamamen kurtarmayabilir. Zira ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibinden hareketle somut olayda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle yaşanan ölüm olayında alt işverenin de birtakım kusurlu davranışları bulunabilir ve bu hâlde asıl

alınarak sonucuna göre sanıkların hukuki durumunun takdir ve tayini gerekirken, yetersiz tek kişilik bilirkişi raporuna dayalı olarak yazılı şekilde karar verilmesi...”, Y12CD, 16.01.2014, E. 2013/5500, K. 2014/675, **Yiğit**, Taksirli Suçlar, 234.

⁷¹⁹ **Özdemir**, 366-367. **Erdoğan**, 116. Muvazaalı alt işverenliğin aksine, kanuni şartları taşımayan alt işverenlik ilişkisinin farklı bir kavram olduğu, kanuni şartların bulunmaması hâlinde Yargıtayın görüşünün aksine her hâlde muvazaaya bağlanan sonuçların uygulanmaması gerektiği, eksik olan unsura göre alt işverenlik ilişkisinin sonucunun belirlenmesi gerektiği görüşü için bkz. **Süzek**, 170.

işveren yanında cezai sorumluluk taşımaya devam edebilir.⁷²⁰ O hâlde yapılması gereken her somut olayı kendi özellik ve şartları içerisinde değerlendirmek, asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olup olmadığını araştırmak, alt işverenlik ilişkisi kuran sözleşme hükümlerini de dikkate almak, ancak bu sözleşmelere konacak hükümlerle İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun öngördüğü yükümlülüklerin bertaraf edilemeyeceğini akılda bulundurmak olmalıdır.

Yargıtay da bir kararında, “...*Taraflar arasında yapılan sözleşmeyle iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yükümlülükler alt yükleniciye devredilmiş ise de; asıl işverenin işi ehil ve yeterli donanımına sahip yükleniciye devir etme yükümlülüğünün bulunduğu, aksi hâlde alt yüklenici emrinde çalışanların da asıl işverenin işçisi gibi değerlendirilmesinin gerektiği*” ifadelerini kullanarak asıl işverenin alt işvereni seçmede gerekli özeni göstermediği hâllerde alt işveren işçileri yönünden cezai sorumluluğunun bulunduğuna işaret etmiştir.⁷²¹

7. Geçici (Ödünç) İş İlişkisinde Durum

Geçici ya da diğer bir deyişle ödünç iş ilişkisi üst bir kavramdır. Bu kavram içerisinde hem mesleki amaçlı, hem de mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi mevcuttur.⁷²² Her iki kavram da İş Kanunu 7/1’de “*Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir*” şeklinde düzenlenmiştir. Ödünç iş ilişkisinde, işçisini ödünç veren işveren işin görülmesini isteme hakkını geçici bir süreyle başka bir işverene devretmektedir. Ödünç alan işveren

⁷²⁰ **Erdoğan**, 117.

⁷²¹ Y12CD, 11.11.2014, E. 2013/26452, K. 2014/22392, **Narter**, 261. Ayrıca bkz. Y12CD, 10.03.2020, E. 2019/6144, K. 2020/2555.

⁷²² **Odaman**, 44. Yazar, mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisini “*yalın geçici iş ilişkisi*” olarak ifade etmektedir.

de, ödünç aldığı işçi ile arasında bir iş sözleşmesi bulunmamasına karşın geçici bir süreyle söz konusu işçiden işin görülmesini isteme hakkını elde etmektedir.⁷²³ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ödünç iş ilişkisi iki ayrı türe ayrılarak düzenlendiğinden, işverenlerin cezai sorumluluğunu tespit ederken de mesleki amaçlı ve mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisini ayrı ayrı değerlendirmek yerinde olur.

Özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulan geçici iş ilişkisinde, bir işveren işyerini kazanç elde etmek amacıyla ödünç işçi vermeye tahsis etmektedir.⁷²⁴ İşveren, işe aldığı işçileri kendi işyerinde çalıştırmamakta, onları başka işverenlere ödünç olarak vermek üzere işe almaktadır. Mesleki amaçlı iş ilişkisine dair İş Kanunu 7/9-c uyarınca, geçici işveren, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. ve 14. maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür. Buna ilaveten İş Kanunu 7/9-f hükmüne göre, geçici işveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 17/6'da öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür. Son olarak 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun 19/2 hükmü, özel istihdam bürosu işçisine dair İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan kaynaklanan yükümlülüklerin *İş Kanununun 7. maddesindeki düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla* özel istihdam bürosu tarafından yerine getirileceğini öngörmüştür.⁷²⁵

O hâlde mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde, ilişkinin devamı süresince iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kural olarak geçici, diğer bir deyişle ödünç alan

⁷²³ Odaman/Çavuş, 251.

⁷²⁴ Odaman/Çavuş, 252.

⁷²⁵ İş Kanunu 7/11 uyarınca, “Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur”.

işverendedir.⁷²⁶ Geçici işveren ödünç aldığı işçi yönünden, kendi işçileri için olduğu gibi mevzuatın öngördüğü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür.⁷²⁷ Buradan hareketle geçici iş ilişkisinin devamı süresince işçinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında hem özel istihdam bürosunun hem de ödünç alan işverenin birlikte sorumluluğuna gidilmesini mümkün kılan bir kanuni düzenleme olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte 4904 sayılı kanun 19/2'deki düzenleme uyarınca, İş Kanununun 7. maddesinde açıkça geçici işverene yüklenmemiş yükümlülükler yönünden özel istihdam bürosunun gözetim yükümlülüğü söz konusudur. Örneğin, geçici işçinin sağlık gözetiminin sağlanması ve bilgilendirilmesi gibi hususlar bakımından özel istihdam bürosunun yükümlülükleri devam etmektedir.⁷²⁸ Bu itibarla, somut olayda geçici işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç ya da gereği gibi alınmamasına bağlı olarak ölümü veya yaralanması hâlinde olaya hangi yükümlülüğün ihlâlinin neden olduğu ve bu yükümlülüğün kimin uhdesinde olduğu penceresinden yaklaşılmalı ve koşulları varsa her iki işverenin cezai sorumluluğuna da gidilebilmelidir.⁷²⁹ Belirtmek gerekir ki her iki işverenin cezai sorumluluğu özel hukuktaki birlikte sorumluluk prensibine dayanmaz, şahsılık prensibi çerçevesinde her işveren varsa kendi kusurundan sorumlu olur.

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi ise İş Kanunu 7/son hükmünde düzenlenmiştir. Hükme göre geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede işçiyi gözetme borcundan devreden işverenle birlikte sorumludur. Buna ilaveten İş Kanunu 7/9-f hükmündeki, geçici işverenin işçiye İş Sağlığı ve Güvenliği

⁷²⁶ **Civan**, Yeni Düzenlemeler, 380. **Akpınar**, Ödünç İş İlişkisi, 611, 615-616. **Çelebi Demir**, 165, 329.

Geçici işverenin, geçici işçiye karşı koruma ve gözetim yükümlülüğünün hukuki niteliği konusundaki görüşler için bkz. **Çelebi Demir**, 325 vd.

⁷²⁷ **Yiğit**, Geçici İş İlişkisi, 157. **Öztürk**, 231.

⁷²⁸ **Civan**, Yeni Düzenlemeler, 381. **Akpınar**, Ödünç İş İlişkisi, 617.

⁷²⁹ Bkz. **Erdoğan**, 121-122.

Kanunu 17/6'daki eğitimleri vermesi ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gereken tedbirleri alması yükümlülüğü bu ilişkide de geçerli olacaktır.

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde ödünç alan ve ödünç veren işverenin işçiyi gözetme borcundan birlikte sorumluluğu tazminat sorumluluğuna ilişkindir.⁷³⁰ Bununla birlikte mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi İş Kanununun 7. maddesinde düzenlenmeden önce de yürürlükte olan “*Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik*”⁷³¹ hükümleri, konu hakkında daha detaylı düzenlemeler öngörmektedir.

Ödünç veren işveren, kendi işyeri olmayan bir yerde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini bizzat alamayacağı için ödünç alan işveren kendi işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır.⁷³² Ödünç alan işveren söz konusu önlemleri alırken yukarıda belirtilen Yönetmeliğin 5. maddesi uyarınca, kendi işyerindeki daimi işçileri ile ödünç aldığı işçiler arasında ayırım yapamayacaktır. Bu hükme riayetsizlik ise, olası bir ölüm ya da yaralanma hâlinde ödünç alan işveren bakımından kusur olarak değerlendirilebilecektir.⁷³³ Bununla birlikte Yönetmeliğin 11/1-2 hükümleri uyarınca, ödünç veren işverenin ödünç iş ilişkisi süresince iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyenine ilişkin konularda ödünç alan işverenle birlikte sorumlu olduğunu düzenlenmiştir. Bu hüküm esasen mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde öngörülen İş Kanunu 7/son

⁷³⁰ **Civan**, Yeni Düzenlemeler, 381.

⁷³¹ RG, 23.08.2013, S. 28744. Öğretide bir görüş, geçici iş ilişkisinin belirli süreli iş sözleşmelerinden farkları nedeniyle her iki kurumun bir arada düzenlenmesinin isabetsiz olduğunu, yönetmelik hazırlanırken dikkate alınan 91/383 sayılı AB direktifinin ise, yürürlüğünün üzerinden geçen zaman nedeniyle konuyla ilgili ihtiyaçlara cevap vermekten uzak kaldığını belirtip geçici iş ilişkisindeki iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin kanuni temelde düzenlenmesi gerektiğini savunmaktadır. Söz konusu görüş için bkz. **Özdemir**, 394 vd.

⁷³² **Erdoğan**, 119.

⁷³³ **Özdemir**, 398-399.

hükmündeki düzenlemenin yinelenmesi niteliğindedir. Yönetmeliğin birlikte sorumluluk yönündeki düzenlemesi ise, İş Kanununda mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi bakımından birlikte sorumluluğu öngören bir düzenleme olmadığından bu tür ilişkilere uygulanabilir nitelikte değildir.

Yönetmelik geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından bazı hususları ayrıntılı olarak düzenleme gereği duymuştur. Bunlardan eğitime dair 7. maddede, geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılacakların bilgi ve tecrübelerinin dikkate alınarak yapacakları işin niteliğine uygun ve yeterli eğitim almaları yükümlülüğü ödünç alan işverene yüklenmiştir. Yönetmeliğin 7. maddesinin kaleme alınış şeklinden hareketle ödünç alan işveren bizzat eğitim vermek zorunda olmadığı, eğitimin verilmesini sağlamakla yükümlü olduğu söylenebilirse de İş Kanununun 7/9-f hükmünde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 17/6'da belirtilen iş sağlığı ve güvenliği risklerinden kaynaklı eğitimin geçici işverence verileceğini düzenlemektedir. Oysa İş Kanununun atıf yaptığı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 17/6'da ise geçici işverenin söz konusu eğitimlerin verilmesini *sağlayacağı* düzenlenmiştir. İş Kanunu 7/9-f, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 17/6'ya göre yeni tarihli olsa da bizce bu konudaki uyumsuzluğun düzeltilmesi gerekmektedir. İş Kanununun 7. maddesinin 6715 sayılı kanunun 1. maddesi ile değiştirilmesinden önce konuya dair öğretideki hâkim görüş, geçici işverenin söz konusu eğitimleri bizzat vermekle yükümlü olmadığı, dilerse bunu bizzat verebileceği, neticeten önemli olanın bu eğitimi almamış kimseleri işe başlatmamakla yükümlü olduğu şeklindeydi.⁷³⁴ İş Kanununun 7. maddesinin bugünkü hâlini almasından sonra ise, her iki kanun arasında oluşan çelişkinin ve bu nedenle yaşanabilecek tereddüdün giderilmesi yerinde olacaktır.⁷³⁵

⁷³⁴ *Caniklioglu*, 72. *Özdemir*, 403.

⁷³⁵ İş Kanununun 7. maddesiyle getirilen düzenlemenin daha özel nitelikte olması nedeniyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesindeki düzenlemeye göre öncelikle uygulanacağı görüşü için bkz.

Yönetmeliğin 10. maddesi de, ödünç alan işverenin ödünç veren işvereni yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve işin özellikleri hakkında bilgilendireceğini, ödünç veren işverenin de bu bilgileri geçici iş ilişkisi kapsamında istihdam edileceklerle iletceğini düzenlemektedir.⁷³⁶

İngiliz hukukunda, ödünç veren işverenlerin sorumluluğunun Türk hukukuna göre daha katı yorumlandığı görülmektedir. Bunun güzel bir örneği olan 1987 yılındaki *McDermid v Nash Dredging* davasına konu olayda, davacı, davalı şirket tarafından gemici olarak işe alınmıştır. İşveren şirket, işçisini bağlantılı başka bir şirkette çalışması için ödünç olarak vermiştir. İşçi, Stevin isimli bu bağlantılı şirkette deniz dibi tarama faaliyetinde çalıştığı esnada, başka bir işçinin yüksek hızda çalıştırdığı römorka bağlı olarak bacağına dolanan ip yüzünden bacağını kaybetmiştir. Olayda Lordlar Kamarası, Stevin isimli şirketin yanı sıra, ödünç veren işverenin de güvenli bir çalışma sistemini sağlama yükümlülüğünün devam ettiği ve bunu yerine getirmediği için sorumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır.⁷³⁷

Çelebi Demir, 337-338. Ödünç iş ilişkisinde ödünç alan işverenin işçinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasından yalnızca *denetim* noktasında sorumlu olması gerektiği görüşü için bkz.

Özdemir, 402. Eğitim yükümlülüğünün geçici işverenin üzerinde bırakılmasının lehinde ve aleyhindeki görüşler için bkz. **Yiğit**, Geçici İş İlişkisi, 164-165.

⁷³⁶ Bu hükmün amacının yapılacak işin özelliklerine uygun kişinin istihdamını sağlamak olduğu belirtilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **İren**, 290. Buna karşılık söz konusu yükümlülüğün ödünç alan işveren tarafından doğrudan geçici işçiye yönelik olarak yerine getirilmesi gerektiği, aksi hâlde kâğıt üzerinde kalacağı görüşü için bkz. **Özdemir**, 400-401.

⁷³⁷ **Pitt**, Employment Law, 481-482. Bununla birlikte, daha eski tarihli 1949 yılına ait *Mersey Docks and Harbour Board v Coggins & Griffith* davasında Lordlar Kamarası, işçinin iş görme edimini izlemek ve yönetmekten geçici işveren sorumlu ise sorumluluğun geçici işverende olduğunu belirtmiştir. Ayrıntı için bkz. **Son anılan eser**, 488. İngiltere’de 1 Ekim 2009 tarihine dek, pek çok mahkemenin verdiği karara karşı son kanun yolu makamı Lordlar Kamarasıydı. Bu durum 1 Ekim 2009 tarihinden sonra söz konusu yetkinin Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesine geçmesiyle sona ermiştir. Bkz.

Sonuç olarak mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde, iş sağlığı ve güvenliği yönünden ödünç alan işverenin gerekli önlemleri alma yükümlülüğü bulunmakta ve ilişkinin süresinin kısıtlılığı da bu önlemlerin alınmaması için bir bahane olmamaktadır.⁷³⁸ Cezai sorumluluk bakımından ise, İş Kanununun 7/son hükmündeki birlikte sorumluluk, hukuki sorumluluğa ilişkin olduğundan uygulanmayacaktır. Ödünç alan ve ödünç veren işveren arasındaki ilişkinin mesleki amaçlı olup olmadığı tespit edildikten sonra her ilişki tipi için yukarıda yer verilen yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediği tespit edilecek ve her işveren varsa kendi kusurundan sorumlu olacaktır.⁷³⁹

8. İşveren Vekilinin Sorumluluğu

21. yüzyılda işyerlerinin kapasite, mekân ve çalışan sayısı bakımından ulaştıkları büyüklükler, üretim süreçlerinde uzmanlaşma gerekliliğini de beraberinde getirmektedir. Buna ilaveten, işverenin sürekli olarak işin başında bulunamayacak olması veya tüzel kişi olması hâlleri de işyerinde yönetim yetkisini fiilen kullanacak birine gereksinim duyulmasına neden olmaktadır.⁷⁴⁰ İş hukukunda bu amaçla görevlendirilen kimseler işveren vekili olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenler, uygulamada yetkilerinin birçoğunu işveren vekillerine devrettiğinden, daha çok bu kimselerin sorumluluğu gündeme gelmektedir.⁷⁴¹

İşveren vekili mevzuatta farklı kanunlarda tanımlanmıştır. İş Kanunu 2/4'te “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan

<https://www.parliament.uk/business/lords/lords-history/history-of-the-lords/>, (Erişim Tarihi: 07.10.2020).

⁷³⁸ İren, 289.

⁷³⁹ Bkz. Demircioğlu/Kaplan, 47. Somut olayın özelliğine göre değişkenlik gösterebilmekle beraber cezai sorumluluğun çoklukla ödünç alan işverende olacağı görüşü için bkz. İren, 302. Sarıbay Öztürk, 352.

⁷⁴⁰ Narter, 246.

⁷⁴¹ Bayram, 257. Yılmaz, 327.

kimse” işveren vekili olarak tanımlanmışken, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3/2 hükmü “İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır” düzenlemesini içermektedir. Sosyal güvenlik hukuku yönünden ise 5510 sayılı kanunun 12/2 hükmü “İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. Bu Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar” düzenlemesiyle işveren vekilini işin ya da hizmetin bütünü üzerinde yönetim yetkisine sahip olan kimseler şeklinde tayin etmiştir.

İş Kanunu 2/4’te yer alan “İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur” düzenlemesi yalnızca hukuki sorumluluğa ilişkindir.⁷⁴² İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği bağlamında idari para cezalarından sorumluluğu ise çalışmanın dördüncü bölümü içerisinde ayrıntılı olarak açıklanmıştır.⁷⁴³ Cezai bakımından da aşağıda ayrıntısıyla açıklanacak prensipler çerçevesinde işveren vekilinin sorumluluğu doğabilir.

İşverenin gerçek kişi olduğu hâllerde kural olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından cezai sorumluluğun muhatabı olduğu kuşkusuzdur. Bununla birlikte tüzel kişi işverenler bakımından, yukarıda işveren başlığı altında bahsedildiği gibi organların üyesi olan gerçek kişiler somut işveren sıfatını taşımakta ve cezai sorumluluğun muhatabı olmaktadır. Bununla birlikte tüzel kişi işverenin yönetim ve temsil yetkisi kendisine verilen *kişi-organ* niteliğindeki ortaklar da somut işveren sıfatı ile cezai sorumluluğu taşımaktadır. Uygulamada ise somut işverenler, yetki devri yoluyla işveren vekillerini görevlendirmektedir. Bu durumda işveren vekillerinin

⁷⁴² **Süzek**, 189. **Demir**, İşverenin Sorumluluğu, 702.

⁷⁴³ İşveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği bağlamında idari para cezalarından sorumluluğu için çalışmanın dördüncü bölümü altındaki “İdari Para Cezalarının Muhatabı” başlığına bakılmalıdır.

görevlendirilmesinde öğreti ve uygulamada aranan şartların var olması hâlinde yalnızca işveren vekillerinin cezai sorumluluğu söz konusu olabilmektedir.⁷⁴⁴

İşveren vekilinin cezai sorumluluğunun doğabilmesi için işveren tarafından bizzat görevlendirilmesi, kendisine verilen görev ile bunun sonuçları konusunda bilgilendirilmesi ve bu görevi kabul etmesi gerekir.⁷⁴⁵ Öğretide Fransa ve Belçika hukukundaki yargısal uygulamalardan yararlanarak birtakım kıstasların var olmasının gerektiği de ileri sürülmektedir. Bunlardan ilki, işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğine dair mevzuatın öngördüğü önlemleri alabilecek “*yetkinlik, otorite ve araçlarla*” donatılmış olmasıdır.⁷⁴⁶ Yetkinlikten, işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alabilecek ehliyet ve bilgiye sahip olması anlaşılmalıdır.⁷⁴⁷ Otoriteden ise işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alabilecek yönetim yetkisine sahip olması anlaşılmalıdır.⁷⁴⁸ Gerçekten de söz konusu şartın aranmaması hâlinde işverenler, sırf ceza sorumluluklarından kurtulmak için görünüşte işveren vekilleri görevlendirerek bu kimseleri sorumluluktan kurtulma aracı hâline getirebilecektir.⁷⁴⁹ İşverenin görevlendirdiği işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alabilecek otorite, yetkinlik ve araçlardan yoksun olması hâlinde işverenin cezai sorumluluğu ortadan kalkmayacaktır.⁷⁵⁰ Bu hâlde işverenin yukarıda öngörülen şartları taşımayan bir işveren vekili görevlendirmesi başlı başına bir kusur teşkil

⁷⁴⁴ *Özdemir*, 622.

⁷⁴⁵ *Bıyıklı*, 237. *Erdoğan*, 128.

⁷⁴⁶ *Özdemir*, 622-623. *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 89.

⁷⁴⁷ *Süzek*, 190. Alman hukukunda da benzer kıstasların esas alınmasına ilişkin olarak bkz. *Kabakcı*, 304.

Fransız hukuku için aynı yönde, *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 109.

⁷⁴⁸ *Şakar*, İş Hukuku, 40.

⁷⁴⁹ *Bıyıklı*, 239.

⁷⁵⁰ *Narter*, 249. *Sarıbay Öztürk*, 351.

etmektedir.⁷⁵¹ İşveren vekilinin işin yönetiminde gereken otorite ile donatıldığı ve işi organize edebildiği hâllerde ise cezai sorumluluğu doğabilecektir.⁷⁵² Yargıtayın bir kararına konu olayda, bir fabrikada gece vardiyasında çalışan işçi, vinçle kaldırdığı beton kalıbın vincin çelik halatının kopması sonucunda üzerine düştüğü için ölmüştür. Bu olayda Yargıtay, tanığın beyanlarından hareketle, vardiya amiri olan sanığın olay

⁷⁵¹ **Bıyıklı**, 238-239. “...Sanık N.Ş. 'nin söz konusu kot yıkama fabrikasında imalat müdürü, diğer sanık V.A. 'nın yıkama müdürü olarak görevlendirildikleri, her iki sanığın ilkokul mezunu ve işçi statüsü ile 1000 TL ücretle fabrikada çalıştıkları, işçi sağlığı ve iş güvenliği hususunda herhangi bir eğitime tabi tutulmadıkları, makinedeki kilitleme kolunun mevcut olmamasından sorumlu tutulamayacakları, küçük bir işletme olan ve tekstil yıkama işi yapan bir fabrikada, işletme müdürü ve işletmenin sahibi olan sanık N.A. 'nın makinelerdeki teknik arıza, bakım ve onarım işlerinden sorumlu olduğu; somut olay itibarıyla yıkama müdürlüğü ve imalat müdürlüğü sıfatları verilen sanıklara kusur izafe edilmesinin mümkün olamayacağı gözetilmeksizin, makine kilitleme kolundaki eksiklik yüzünden meydana gelen kazada sanıklara kusur yükleyen bilirkişi raporuna dayanılarak hatalı değerlendirme sonucu sanıkların beraati yerine yazılı şekilde mahkûmiyetine karar verilmesi...”, Y12CD, 27.02.2014, E. 2013/10562, K. 2014/5032, **Yiğit**, Taksirli Suçlar, 236-237.

⁷⁵² “...D.K. Bant Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketine ait fabrikanın çapak bölümünde çalışan müştekinin, olaydan bir gün önce iş güvenliğinden sorumlu müdür tarafından, kalender bölümünde görevlendirildiği, müştekinin kalender makinesinde çalışırken, kalender makinesinden düşen hamurları tekrar makinenin silindirlerine vermek istediği sırada, elini makineye kaptırıp yaralandığı olayda; sanığın adı geçen şirketin yönetim kurulu başkanı olduğu, savunmasında, şirket merkezinin İstanbul'da olduğunu, genellikle merkezde bulunduğunu, şirkette yaklaşık 200 kişinin çalıştığını ve şirkette hiyerarşik görev yapılanması olduğunu, her birimin sorumlusu olduğunu beyan ettiği, dosya içeriğine göre, şirkette iş güvenliğinden sorumlu işletme müdürü ve ustabaşının bulunduğu dikkate alındığında; iş güvenliğinden sorumlu müdür T.B. isimli şahsın mesleğinin ve işinde ehil mühendis olup olmadığının araştırılması, adı geçen işinde ehil olduğunun tespiti halinde, sanığa yüklenebilecek kusur bulunmayacağı da göz önünde bulundurularak, sonucuna göre sanığın hukuki durumunun tayin ve takdir edilmesi gerektiği gözetilmeksizin, eksik araştırma ile yazılı şekilde mahkûmiyet kararı verilmesi...”, Y12CD, 13.11.2013, E. 2013/4337, K. 2013/25497, **Yiğit**, Taksirli Suçlar, 236-237.

anında işyerinde bulunduğu ve işin başında durduğu zaman gerekli önlemlerle ilgili talimatları verdiğini ve işi işçiler arasında taksim ettiğini tespit ederek denetleme görevini ihmalinden dolayı mahkûmiyetine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.⁷⁵³

İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği bağlamında cezai sorumluluğunun doğabilmesi için Fransız hukukunda aranan diğer bir şart ise, kendisine yapılan yetki devrinin zaman ve yer ile konu bakımından somut olması gerektiği şeklinde ifade edilmektedir.⁷⁵⁴ Diğer koşullar olsa bile işverenin işyerinde tüm yönetimi kapsar genel bir yetki devri yaparak cezai sorumluluktan tamamen kurtulamayacağı da ayrıca belirtilmektedir.⁷⁵⁵ İşveren vekilinin kendi görev ve yetki alanına girmeyen iş sağlığı ve güvenliği konularında ceza sorumluluğu taşıması kabul edilemez. Benzer şekilde yetki devrinin işveren vekilinin işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alabileceği bir süreyi kapsamaması ve çok kısa bir süre için geçerli olmaması gerektiği

⁷⁵³ Y12CD, 11.10.2017, E. 2016/2570, K. 2017/7364, **Koca/Üzülmez**, Değerlendirmeler, 261.

⁷⁵⁴ **Özdemir**, 624-625. Belçika hukuku için benzer yönde, **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 90. Yargıtayın bir kararına konu olayda, maden ocağı olan işyerinde işveren vekili, ocak sorumlusu ve fenni nezaretçi sıfatlarıyla görev yapan sanık, ocağın bekçisi olarak görevlendirdiği işçiden görev tanımının dışında bir iş olan ocak içinde bulunan su kuyusundaki dalgıç pompasını kontrol etmesini istemiş, bu amaçla ocağa giren bekçi karbonmonoksit zehirlenmesi sonucu ölmüştür. Bu olayda Yargıtay, sanığın taksirle öldürme suçundan cezalandırılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Bkz. Y12CD, 18.01.2013, E. 2012/11534, K. 2013/1517, **Yiğit**, Maden Kazaları, 401-403. Yargıtayın şantiye şefi olan sanığın izinde olduğu dönemde meydana gelen iş kazasından, yerine yetkili ve ehil bir başka kişinin görev yapmasından dolayı sorumlu tutulamayacağı yönündeki bir başka kararı için bkz. Y12CD, 06.06.2017, E. 2015/16012, K. 2017/4789, www.legalbank.net, (Erişim Tarihi: 11.10.2020).

⁷⁵⁵ **Bıyıklı**, 240. İtalyan hukukunda 81/2008 sayılı Yasama Kararnamesi uyarınca işverenin, risk değerlendirmesi yapma ve koruyucu-önleyici hizmetlerden sorumlu kişiyi atama yetkisini devredemeyeceği yönünde, **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 207.

söylenir.⁷⁵⁶ Aksi hâlde işveren vekilinin yetkileri kâğıt üzerinde kalacak ve pratikte alma imkânına sahip olmadığı önlemlerden sorumlu tutulması gibi kabulü olanaklı olmayan bir durumla karşılaşılacaktır.

İşveren vekiline yapılacak yetki devri konusunda ise herhangi bir şekil şartı söz konusu değildir.⁷⁵⁷ Bu durum esasen İş Kanunu 2/4'te herhangi bir şartın aranmamasından da çıkarılabilir. Hukukumuzda da Yargıtayın bir kararında “*Şantiye şefi*” sıfatını taşıyan işveren vekilinin, konumu dolayısıyla alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden sorumlu olduğu belirtilmiştir.⁷⁵⁸ Bununla birlikte yönetim anlamında aşağı doğru inildikçe, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hangi işveren vekiline alınacağı konusunda karışıklıklar yaşandığı ve bu karışıklıkların toplu iş sözleşmelerine konacak görev ve yetki hükümleri ile daha belirli hâle getirilebileceği önerilmektedir.⁷⁵⁹

İş hukuku öğretisinde son dönemlerde dile getirilen bir görüş, işyerlerindeki görev dağılımının yalnız hukuki sorumluluk değil cezai sorumluluk yönünden de önemli bir kaynak görevi göreceğini belirtmektedir.⁷⁶⁰ Bu görüşe göre uygulamada işyerlerinde yapılan yetki devirleri, işyerindeki üretim kapasitesini optimize etme amacını taşımakta ve iş sağlığı ve güvenliği düşünülerek gerçekleştirilmemektedir. Bunun sonucunda da işveren vekillerinin kimi zaman gereğinden fazla kimi zaman da gereğinden az yetki ile donatılması sorunu ortaya çıkmaktadır.⁷⁶¹ Cezai sorumluluk,

⁷⁵⁶ *Bıyıklı*, 240.

⁷⁵⁷ *Yılmaz*, 241.

⁷⁵⁸ Bkz. Y12CD, 09.01.2013, E. 2012/8012 ve K. 2013/562, *Özdemir*, 625.

⁷⁵⁹ *Akın*, Sendikaların Katkısı, 113. Buna karşın söz konusu önerinin toplu iş sözleşmelerinin statik yapısı sebebiyle güncel gelişmelere ayak uydurulması bakımından sorun yaratacağı yönündeki farklı bir görüş için bkz. *Özdemir*, 627.

⁷⁶⁰ *Akın*, Hiyerarşi, 15.

⁷⁶¹ *Akın*, Hiyerarşi, 19.

beraberinde hürriyeti bağlayıcı hapis cezası uygulanmasını gerektirebildiğinden işyerinde hangi iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünden kimin sorumlu olacağını belirleyen ve bu alandaki *hiyerarşiyi* oluşturan bir yapı kurulmasının ceza davalarında yaşanan sorumluluk karmaşasının önüne geçilmesini sağlayacağı belirtilmektedir.⁷⁶² Buna karşılık bir başka görüş ise, ölen ya da yaralanan çalışana en yakın amirinden başlayarak işyerinde görevli tüm işveren vekilleri ve işverenin görev ve yetkilerinin incelenmesi gerektiğini, kimin ölüm ya da yaralanma neticesini önleyecek tedbirleri alma yetkisi varsa bu kimsenin sorumluluğuna gidilmesi gerektiğini savunmaktadır.⁷⁶³ Hiyerarşik yapılanma Belçika'da 27 Mart 1998 tarihli Kraliyet Kararnamesi ile mevzu hukuka taşınmış olup bu yapının içerisinde talimat verme yetkisi olan kişilerin bulunduğu, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği politikasında her bir üyenin kendisine verilen görevden dolayı sorumlu tutulduğu ifade edilmektedir.⁷⁶⁴

İşverenin yukarıdaki şartlara uygun olarak işveren vekili görevlendirmesi onu her zaman cezai sorumluluktan kurtarmayacaktır.⁷⁶⁵ Çünkü işverenin işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak dışında, bu önlemleri almakla görevlendirdiği işveren vekillerinin mevzuata aykırı davranışlarına göz yumması ya da işveren vekilinin taleplerini göz ardı etmesi de bir kusur oluşturur.⁷⁶⁶ Bu nedenle işverenlerin ve işveren vekillerinin ceza sorumlulukları birbirinden bağımsız düşünülmemeli, olayın özelliğine bakılarak işverenin kendi uhdesinde bulunan bir yükümlülüğü ihlâl edip etmediği de ayrıca araştırılmalıdır.⁷⁶⁷ Somut olayda, ölüm ya da yaralanma neticesinin hangi iş

⁷⁶² *Akın*, Hiyerarşi, 26. İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisinin oluşturulması ve işlevselliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Anılan eser*, 27 vd.

⁷⁶³ *Bayram*, 257.

⁷⁶⁴ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 78-79.

⁷⁶⁵ *Süzek*, 191.

⁷⁶⁶ *Bıyıklı*, 245-246. *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 247-248.

⁷⁶⁷ *Sarıbay Öztürk*, 351. *Erdoğan*, 126.

sağlığı ve güvenliği önleminin hiç ya da gereği gibi alınmaması sonucunda meydana geldiği tespit edildikten sonra bu yükümlülüğünün sahibi bulunmalı, yükümlülük işveren vekiline devredilmişse devrin yukarıdaki koşulları taşıyıp taşımadığına bakılmalıdır.⁷⁶⁸

9. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekiminin Durumu⁷⁶⁹

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden istenen koşulların oluşturulması işyerinde yürütülen faaliyetten ayrı bir uzmanlık gerektirmektedir.⁷⁷⁰ Bu nedenle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenlere iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü getirmiştir.⁷⁷¹ İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç ya da gereği gibi alınmamasına bağlı olarak gerçekleşebilecek ölüm ya da yaralanma olaylarında bu kimselerin de cezai sorumluluğunun bulunup bulunmadığının araştırılması gerekir. Bu nedenle ilk olarak iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin

⁷⁶⁸ İşveren vekilinin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir davranışta bulunması için işverence zorlanmasının işveren vekilini cezai sorumluluktan kurtarmadığı görüşü için bkz. **Süzek**, 191. Tüzel kişi işverenler ile işveren vekilleri arasında gerekli organizasyonun kurulduğu ve tüzel kişi organı olan gerçek kişilerin işyerinde bizzat denetlemede bulunmadıkları durumlarda yalnızca işveren vekillerinin sorumluluğundan söz edileceği görüşü için bkz. **Araslı**, 36.

⁷⁶⁹ Çalışmanın konusu ve konu başlığının getirdiği sınırlama nedeniyle burada gerek iş güvenliği uzmanının gerek işyeri hekiminin görevlendirilme esasları, sınıflandırılmaları, eğitimleri ve çalışma süreleri gibi hususlar üzerinde durulmayacak, yalnızca işverene karşı olan hukuki konumu ve mevzuatta kendisine verilen görevlerden hareketle cezai sorumluluğunun doğup doğmayacağı incelenecektir. Türk hukukunda iş güvenliği uzmanı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Sümer**, 120 vd. **Demircioğlu**, İş Güvenliği Uzmanlığı, 37 vd. **Kılış**, 116 vd. **Özdemir**, 168 vd. **Sarıbay Öztürk**, 38 vd. **Yamakoğlu**, 145 vd. **Şahin Emir**, 122 vd. İşyeri hekimliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, 925 vd. **Sümer**, 128 vd. **Aydınlı**, 170 vd. **Özdemir**, 182 vd. **Yamakoğlu**, 87 vd. **Şahin Emir**, 108 vd.

⁷⁷⁰ **Süzek**, 925.

⁷⁷¹ Bu kimselere kısaca “İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri” de denilmektedir. Söz konusu kullanım için bkz. **Süzek**, 925. **Kılış**, 115.

hukuki statüleri açıklığa kavuşturulmalı ve sonrasında cezai sorumluluk taşıyıp taşıyamayacakları belirlenmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3/1-f hükmünde iş güvenliği uzmanı, “*Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman*” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı kanunun 3/1-s hükmüne göre teknik eleman, teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını ifade etmektedir. İşyeri hekimi ise aynı kanunun 3/1-ı hükmünde “*İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekim*” olarak tanımlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yanında bu kanuna göre çıkarılan yönetmelikler de iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları konusunda önemli bir kaynaklık görevi görmektedir. Bunlar, “*İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*”⁷⁷² ve “*İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*”⁷⁷³ olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6/1-a hükmüne göre istihdam edilmektedirler. Anılan hükme göre, işveren çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine

⁷⁷² RG, 29.12.2012, S. 28512.

⁷⁷³ RG, 20.07.2013, S. 28713.

getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.⁷⁷⁴ İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin hukuki statüsünün belirlenmesinde işyerindeki çalışma şekli dikkate alınmalıdır.⁷⁷⁵ Buna göre kamu görevlisi olmayan bir işveren, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimini işyerindeki çalışanları arasından belirlediği takdirde, bu görevliler *işçi* statüsünde olacaklardır.⁷⁷⁶

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerine kanun ve yönetmelikle birtakım görevler ve yetkiler verilmiştir. Bunlardan başlıcaları, iş güvenliği uzmanı için işverene rehberlik etmek, risk değerlendirmesi sürecinde görev almak, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinde görev almaktır. İşyeri hekiminin başlıca görevleri ise, işverene rehberlik etmek, çalışanların sağlık gözetimini gerçekleştirmek, işyerindeki risk değerlendirmesi ve eğitim süreçlerinde görev almak olarak sıralanabilir.

İş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimlerinin yukarıda sıralanan görev ve yetkileri bu kimselerin işveren vekili sayılıp sayılmayacağı konusunda da farklı görüşler ortaya atılmasına neden olmuştur. Bu tartışmanın pratik önemi ise yukarıda işveren vekili

⁷⁷⁴ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 38/1-a, 1. alt bendinde 7252 sayılı kanunun 10. maddesinde yapılan değişiklik sonrasında, İş Kanununun mülga 81. maddesi kapsamında çalışanlar hariç, kamu kurumları ile elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü 31.12.2023 tarihine ötelenmiştir.

⁷⁷⁵ *Yamakoğlu*, 91.

⁷⁷⁶ İş güvenliği uzmanı yönünden aynı görüşte, *Demircioğlu*, 126. *Başkan*, 25. İşyeri hekimi yönünden aynı görüşte, *Ekmekçi*, 91 vd.

başlığı altında bahsedildiği gibi işveren vekillerinin cezai sorumluluk taşıyabilmesinden gelmektedir.⁷⁷⁷

Öğretide bir görüşe göre, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri işveren vekili sıfatını haizdir. Bu görüşe göre söz konusu kimseler işyerinin yönetiminde görev almakta ve işverenin adına hareket etmektedirler.⁷⁷⁸ Gerçekten de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 8/3 hükmü, çalışanların iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin mevzuata uygun talimatlarına uyması gerektiğini belirtmektedir. Bu itibarla iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin sıradan bir danışman olarak kabulünün olanaklı olmadığı belirtilmektedir.⁷⁷⁹

Buna karşın öğretideki diğer görüş iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin salt bu sıfatı nedeniyle işveren vekili olarak kabul edilemeyeceğini savunmaktadır.⁷⁸⁰ Bu görüşe göre işveren vekilliği İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki tanımlardan hareketle işveren adına hareket etme ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alma unsurlarını gerektirmekte olup bir kimse hiyerarşik olarak işyerinde çalışanlara emir ve talimat verme, gerektiğinde disiplin yaptırımını uygulama gibi yetkilere haiz değilse işveren vekili olarak değerlendirilemez.⁷⁸¹ İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin rolünün işyerindeki hiyerarşik yapılanmanın dışında olması gerektiğini savunan bu görüşe göre, bu kimselerin görevleri işveren ve yetkili işveren vekillerine danışmanlık ve rehberlikte bulunmak, işyerindeki tehlikeleri tespit etmek ve alınması gereken önlemleri onlara iletmektir.⁷⁸²

⁷⁷⁷ Özdemir, 217.

⁷⁷⁸ Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 128. Akın, İşyerinin Örgütlenmesi, 24. Başkan, 26.

⁷⁷⁹ Aydın, 188.

⁷⁸⁰ Süzek, 930-931. Özdemir, 217. Yamakoğlu, 158.

⁷⁸¹ Özdemir, 217.

⁷⁸² Süzek, 931. Kabakcı, 221.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin salt bu sıfatıyla işveren vekili sayılamayacağını savunan görüş, bu kimselerin görevleri içerisinde işyerinde alınması gerekli önlemlerin bizzat alınması olmadığını ve bu kimselerin işçilerin ne şekilde davranacağına dair genel bir talimat yetkisinin bulunmadığını belirtmektedir.⁷⁸³ Nitekim Alman hukukunda da Alman İş Güvenliği Kanununun 8. maddesinden hareketle, iş güvenliği uzmanının gerekli önlemlerin alınmasında bizzat sorumluluk üstlenmediği, sorumluluğunun gerekli özeni göstermek ve uzmanlık içeren önerilerini işveren ya da vekiline bildirmek olduğu kabul edilmektedir.⁷⁸⁴

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin işveren vekili sayılması konusunda yukarıda belirtilen İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 8/3 hükmü dayanak yapılabilirse de, normlar hiyerarşisi içerisinde yakın zamanda yapılan bir kanun değişikliğine dikkat çekmek gerekir. 6645 sayılı kanunun 1. maddesi ile değiştirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8/2 hükmü “İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği

⁷⁸³ Özdemir, 221.

⁷⁸⁴ Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 57.

uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır” düzenlemesini içermektedir.⁷⁸⁵ Söz konusu düzenlemenin içeriğine bakıldığında kanun koyucunun iradesinin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimini salt bu sıfatına dayanarak işveren vekili saymak yönünde olmadığı, bu kimselerin görevlerini, öğretideki ikinci görüşe uygun olarak danışmanlık ve rehberlik bağlamında değerlendirdiği ve bu görevlerin yerine getirilmemesine birtakım sonuçlar bağlamak eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu son düzenleme de dikkate alındığında, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin kategorik olarak işveren vekili sayılmasının olanaklı olmadığı görülmektedir. İsabetli bulduğumuz öğretideki ikinci görüş de işyerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yönünde operasyonel denetim yükümlülüğünün iş güvenliği profesyonellerinde olmadığını, bu kimselerin genel olarak çalışma ortamını gözetlediğini ancak çalışanlara tek tek talimat vererek önlemlere uymalarını sağlamak gibi bir görevlerinin olmadığını belirtmektedir.⁷⁸⁶

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, işyerindeki yapılanma içerisinde, işveren tarafından işveren vekili sıfatını kazanmasını sağlayacak yetkiler ile donatılmış olabilir.⁷⁸⁷ Bu ihtimalde söz konusu kimselere yapılan yetki devri yukarıda işveren vekili bahsinde aranan şartları taşıyorsa, görevleri kapsamında kalan kusurlarından

⁷⁸⁵ **Erdoğan**, 38.

⁷⁸⁶ **Özdemir**, 629.

⁷⁸⁷ “...Sanık S.M., asıl işveren G. Grup firmasının işveren vekili ve proje müdürü olup, olayın meydana geldiği inşaatın kalıp işlerinin, taşeron firma olan B. Yapı Proje İnşaat Ticaret Limited Şirketine verildiği, taşeron şirket yetkilisinin inşaat mühendisi olan sanık A.Ö.B. olduğu, asıl işveren firmanın iş güvenliği sorumlusu ve şantiye şefi olarak sanık T.Y.’nin atandığı, bu sanığın beyanında; görevinin kendi şirketi ile taşeron firma arasında imzalanan sözleşmedeki iş güvenliği yükümlülüklerine uyulup uyulmadığının kontrolü olduğunu açıkça söylemesi karşısında, asıl firmanın işveren vekili olan sanık S.M.’ye yüklenebilecek kusur bulunmadığından, beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi...”, Y12CD, 24.12.2013, E. 2013/6517, K. 2013/30653, **Yiğit**, Taksirli Suçlar, 240.

dolayı cezai sorumluluk taşıyacaklardır.⁷⁸⁸ Ayrıca, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin kendi görevleri kapsamındaki yükümlülüklerini mevzuata uygun olarak yerine getirmemeleri dolayısıyla yaşanabilecek ölüm ya da yaralanma olaylarında da cezai sorumluluğu doğurabilecektir. Örneğin, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 4/1-e hükmünde tanımlanan ve iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminin işyerine ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile gerekli gördüğü diğer hususları yazdığı onaylı defter bu anlamda önemli bir delil teşkil edebilir. İş güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminin ölüm ya da yaralanma neticesi meydana gelmeden evvel bu deftere alınması gerekli önlemleri yazmamış olması kendi görevi bağlamında bir kusur ve cezai sorumluluk doğurabilecektir.⁷⁸⁹

Yakın zamanda meydana gelen ve basına da yansıyan bir olayda, bir havai fişek fabrikasında yaşanan patlama 7 kişinin ölümü ve 126 kişinin de yaralanmasına neden olmuş, olaya ilişkin başlatılan ceza soruşturmasında ise fabrika sahiplerinden biri, fabrikanın sorumlu müdürü, iş güvenliği uzmanı ve iki ustabaşı tutuklanmıştır.⁷⁹⁰ İş güvenliği uzmanının basına yansıyan ifadesinde ise, fabrikada iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gereken önlemlerin alınmasının ihmal edildiği, iş güvenliği uzmanının fabrika müdürüne yaptığı uyarıların dikkate alınmadığı ve iş güvenliği uzmanının bu konuda herhangi bir yaptırım gücünün olmadığından bahisle kendisini savunduğu

⁷⁸⁸ **Süzek**, 931. **Erdoğan**, 40. Bununla birlikte öğretide bir görüş, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimine işyerinde verilecek yöneticilik görevinin iyi irdelenmesi gerektiğini, her bir görevin kendi içerisinde ayrıştırılarak sorumluluk analizinin yapılmasını, bu bağlamda iş güvenliği ile ilgili hizmetlerin yönetimi kendisine verilen kimsenin sorumluluğunun iş güvenliği ekibi içinde değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Söz konusu görüş için bkz. **Özdemir**, 224.

⁷⁸⁹ **Yamakoğlu**, 189-190. Benzer yönde başka bir değerlendirme için bkz. **Demircioğlu/Kaplan**, 272. Risk değerlendirmesi sürecinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin görevlerini yerine getirmemesinin cezai sorumluluk doğurabileceği konusunda bkz. **Özdemir**, 629.

⁷⁹⁰ Bkz. <https://www.aa.com.tr/tr>, (Erişim Tarihi: 03.08.2020).

görülmektedir.⁷⁹¹ Mevcut ifade ekseninden bakılırsa bu olayda iş güvenliği uzmanının işveren vekili olmaması ve işyerinde bulunan diğer kişilere emir ve talimat verme yetkisinin olmamasının tipik bir sonucunun görüldüğü söylenebilir. İş güvenliği uzmanı yönünden ise neden tutuklama kararı verildiğinin detayları tam olarak anlaşılamamaktadır. Bununla birlikte iş güvenliği uzmanının işverene ve işveren vekillerine gerekli uyarıları hiç ya da gereği gibi yapmamış olması veya soruşturma sürecinde bu uyarıları belgelendirememiş olmasının ihtimal dâhilinde olduğu söylenebilir. Sonuç olarak ceza soruşturması ve kovuşturmasında dikkate alınması gereken, iş güvenliği uzmanının görevlerinin rehberlik ve danışmanlık temelinde olduğu, basına yansıyan savunmada olduğu gibi gereken önlemleri mevzuata uygun olarak bildirilmiş olması ancak işveren ve işveren vekili tarafından bunların alınmamış olması hâlinde cezai sorumluluğunun doğmayacağıdır. Ceza sorumluluğunun tayininde sorumluluk karmaşasına yol açılarak adaletsiz sonuçların doğmasının önü ancak bu şekilde alınabilir.

10. Üçüncü Kişilerin Durumu

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yukarıda incelendiği gibi esas olarak işveren ve işveren vekilinin sorumluluğunda olduğu için ceza sorumluluğunun tespiti de işveren ve işveren vekili üzerinden yapılmaktadır. Bununla birlikte işyerindeki ölüm ya da yaralanma olayı üçüncü bir kişinin kusurlu hareketi nedeniyle de gerçekleşebilir. Ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibinden olaya yaklaşıldığında, işyerinde çalışan bir başkasının veya o esnada işyerinde bulunan ve çalışan da olmayan birinin, kusurlu davranışları ile çalışanın ölümü ya da yaralanmasına neden olması ya da bu neticeye katkı sağlaması mümkündür. Bu durumda olaya göre işveren ve işveren vekili ile birlikte söz konusu üçüncü kişinin de ceza yaptırımı ile

⁷⁹¹ Bkz. <https://tr.sputniknews.com/>, (Erişim Tarihi: 03.08.2020).

karşılaşması söz konusu olacaktır. Üçüncü kişinin kusuru, ölüm neticesine katkı yapmış ise Türk Ceza Kanunu 22/5'e göre, her fail kendi kusurundan sorumlu olacak, ancak üçüncü kişi ölüm neticesine tek başına neden olmuşsa artık yalnızca onun cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır.⁷⁹²

İngiliz hukukunda günümüzde, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerinin içerisinde, çalışana güvenli ve ehil çalışma arkadaşları sağlamak da bulunmaktadır. İlaveten, işverenin dikkatsizliği ve tedbirsizliği ile çalışma arkadaşlarının güvenliğini tehlikeye düşüren çalışanın iş sözleşmesini bu nedenle haklı olarak feshedebileceği de kabul edilmektedir.⁷⁹³ Bununla birlikte İngiltere'de tarihsel perspektiften bakıldığında bu noktaya gelmesi kolay olmamıştır. İngiltere'de 20. yüzyıla dek geçerli olan ve mahkemeler tarafından geliştirilen “*Common employment*” öğretisi uyarınca, bir işverenin işyerinde çalışmayı kabul eden kimse, o işverenin diğer çalışanlarının kendisine verebileceği zararlara da razı olmuş kabul edilmekteydi.⁷⁹⁴ Adil olmayan bu yaklaşım, 1948 yılındaki kanuni düzenlemeyle terk edilmiş ve 1969 yılında kabul edilen “*İşverenlerin Sorumluluğu Yasası*” uyarınca, işverenlerin çalışanlarını ihmal suretiyle başka çalışanlarına verebilecekleri potansiyel zararlara karşı sigortalatma yükümlülüğü de öngörülmüştür.⁷⁹⁵

Üçüncü kişiler, işyerinde meydana gelen bir kaza sonucu ölen ya da yaralanan konumunda da bulunabilir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması amacıyla hazırlanıp yürürlüğe konmuştur. Ancak

⁷⁹² **Özen/Tozman**, 222. Üçüncü kişinin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği teftişini yapan müfettiş dahi olabileceği, müfettişin teftiş esnasındaki kusuru ile iş kazasının neticesi arasında nedensellik bağının bulunması hâlinde bu kişilerin de fail olabileceği görüşü için bkz. **Özkan**, 523.

⁷⁹³ **Smith/Baker/Warnock**, Smith & Wood's Employment Law, 168.

⁷⁹⁴ **Pitt**, Employment Law, 475.

⁷⁹⁵ İşverenlerin çalışanlarını sigortalatma yükümlülüğüne uymaması cezai yaptırıma da bağlanmıştır. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Pitt**, Employment Law, 476.

bu mevzuatın işveren-çalışan ilişkisinin dışında kalan ve işyerine yabancı konumda olan 3. kişilere aynen uygulanmasının mümkün olmadığı, aksi hâlde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin iş ilişkisinin dışına çıkacağı ifade edilmektedir.⁷⁹⁶ Bununla birlikte, işyerinde meydana gelen ve üçüncü bir kişinin ölümü ya da yaralanmasına neden olan olayda işverenin hiçbir şekilde cezai sorumluluk taşımayacağı söylenemez. Bu noktada işverenin cezai sorumluluğu olup olmadığı yine araştırılacak, fakat yükümlülüklerinin kapsam ve içeriği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği çalışanlarına karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu ödevlerle değil genel olarak dikkatli ve özenli davranıp davranmadığına bakılarak tespit edilecektir.⁷⁹⁷ Diğer deyişle işveren, üçüncü kişi karşısında işveren olarak değil sıradan bir insan olarak ölüm ya da yaralama olayını

⁷⁹⁶ **Akın**, Üçüncü Kişi, 62.

⁷⁹⁷ “...Sanığın yenileme projesini alt taşıeron olarak üstlendiği otel binasının (B) blok kısmı çatı kesiminde işçi olarak çalışan ve burada bulunan eski izolasyonu sökmeye çalışan işçi A.A.’nın elindeki kazmanın fırlayıp binanın çatı katının üzerinden düşerek caddenin otel tarafındaki kaldırımında yürümekte olan katılana çarpması şeklinde gelişen olayda, keşif sonrası iş güvenliği emekli müfettişi ve öğretim görevlisi yüksek mühendis tarafından düzenlenen ve yapının dışına kazma, kürek, çekiç ve sair ilgili kullanılan araçların düşmesini önleyici tedbir olarak diğer katlar için ağ file koruma perdesinin yapının kaldırım cephesinde alınmış, fakat bu koruma ağ file perdesinin olayın vuku bulduğu çatı katı kesimini de kapsayacak şekilde alınmamış olması nedeniyle sanığa kusur izafe edilen rapor, oluşa uygun ve kusur tespiti yönünden yeterli görüldüğünden...”, Y12CD, 01.07.2013, E. 2013/11269, K. 2013/17937, **Yiğit**, Taksirli Suçlar, 210-211. Otel işyerinin helikopter pistine eğlence amaçlı konan köpük makinesinin devrilmesi sonucu üç kişinin ölümü ve iki kişinin yaralanmasından, otel müdürü, köpük makinesiyle eğlence işini alan şirket yetkilisi, bu yetkilinin yanında çalışan operatör ve köpük makinesini imal eden işyeri sahibinin kusurlu bulundukları bir Yargıtay kararı için bkz. Y12CD, 11.03.2014, E. 2013/8101, K. 2014/5990, **Yiğit**, Taksirli Suçlar, 248-250.

önlemek için üzerine düşen dikkat ve özeni göstermemişse ceza yaptırımının muhatabı olacaktır.⁷⁹⁸

11. Tüzel Kişilerin Sorumluluğu

İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca tüzel kişilerin, hatta tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların işveren olabilmesi, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihlaller sebebiyle ölen ya da yaralanan çalışanlar karşısında tüzel kişilerin cezai sorumluluk taşıyıp taşımadığı sorusunu da beraberinde getirmektedir. İşverenin tüzel kişi olması hâlinde hukuki yaptırımlar ve idari yaptırımlardan sorumluluğu konusunda herhangi bir tartışma ve tereddüt yoktur.⁷⁹⁹ Bununla birlikte tüzel kişi işverenlerin cezai sorumluluğu olup olmadığı konusu, geçmişten günümüze gerek öğretide gerek uygulamada farklı görüşlere sahne olmuştur. Tarihsel perspektiften bakıldığında Roma hukukunda bu sorumluluğun kabul edilmediği, sonraları German hukukunda kabul edildiği, bir ara Fransız Devriminin bireysellik anlayışı nedeniyle terk edilse de son dönemlerde tüzel kişilerin ceza sorumluluğu lehindeki görüşlerin ivme kazandığı belirtilmektedir.⁸⁰⁰

Tüzel kişilerin cezai sorumluluğu konusunda bugün farklı ülke hukuklarında farklı düzenlemelere rastlanmaktadır. Bunlardan Fransa, Belçika, Hollanda, İngiltere ve ABD’de tüzel kişilerin cezai sorumluluğunun benimsendiği, İtalya ve Almanya’da ise benimsenmediği görülmektedir.⁸⁰¹ Fransız hukukunda yakın sayılabilecek bir dönemde

⁷⁹⁸ *Akın*, Üçüncü Kişi, 63.

⁷⁹⁹ *Süzek*, 156-157.

⁸⁰⁰ *Bıyıklı*, 191. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 274-276. *Demirbaş*, 230. *Özen*, Tasarı, 64. *Aydın*, 98.

⁸⁰¹ *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 280. *Centel/Zafer/Çakmut*, 251. *Centel*, Tüzel Kişi, 3316. *Özen*, Tasarı, 66. *Aslan*, Tüzel Kişi, 239. Belçika’da 4 Mayıs 1999 tarihli kanunun 5/1 hükmü uyarınca, tüzel kişilerin ceza sorumluluğu için tüzel kişinin çıkarlarının gözetilmesi ya da amacının gerçekleştirilmesi

Yargıtayın verdiği bir kararda, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması suretiyle bir işçinin ölümü ile sonuçlanan bir olayda, hem tüzel kişi işveren şirket hem de gerekli önlemlerin alınmasıyla görevli yönetici cezai açıdan sorumlu tutulmuştur.⁸⁰²

Tüzel kişilerin cezai sorumluluğunun bulunması gerektiğini savunan görüşler temel olarak birkaç gerekçeye dayanmaktadırlar. Bunlardan ilki tüzel kişilerin kendilerini ihdas eden gerçek kişilerinkinden ayrı bir varlığa ve iradeye sahip olduğu ve bu suretle suçların faili olabilecekleri fikridir.⁸⁰³ Bir başka gerekçe, tüzel kişilerin özel hukukta her türlü hak ve borca sahip olabilirken ceza sorumluluklarının kabul edilmemesinin çelişkili olduğu görüşündedir. Bu bağlamda tüzel kişilerin ceza yaptırımının kapsamı dışında bırakılmasının kontrolsüz bir alan yaratarak tüzel kişiler vasıtasıyla işlenen suçlara kapı aralayacağı öne sürülmektedir.⁸⁰⁴ Ayrıca, tüzel kişinin bir suçun faili olabilmesi ile ceza sorumluluğunun bulunup bulunmamasının birbirinden farklı kavramlar olduğu, ceza hukukunda yaş küçüklüğü sebebiyle çocukların da cezai sorumluluğu bulunmazken suç faili olabildiklerine değinilmekte ve aynı şeylerin tüzel kişi açısından da söylenebileceği, tüzel kişilerin suç faili olarak kabul edilmelerinde herhangi bir engel bulunmadığı ifade edilmektedir.⁸⁰⁵

Tüzel kişilerin cezai sorumluluk taşıyamayacakları görüşünün temelinde ise, tüzel kişilerin maddi bir varlığının ve kendi iradesinin olmadığı fikri yatmaktadır.⁸⁰⁶ Bunun yanında tüzel kişilerin ceza yaptırımı ile karşılaşmasının *cezaların şahsiliği*

ile içsel bağlantısı bulunan bir suçun söz konusu olması gerektiğini belirten, **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 90.

⁸⁰² Fransız Yargıtayının 15.01.2008 tarihli kararı. Bkz. **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 118.

⁸⁰³ **Demirbaş**, 230. **Aydın**, 101. **Aslan**, Tüzel Kişi, 240.

⁸⁰⁴ **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 282-283. **Kangal**, 148. Tüzel kişilerin cezai sorumluluğu konusundaki tartışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. 280 vd. **Centel/Zafer/Çakmut**, 249 vd.

⁸⁰⁵ **Bıyıklı**, 194.

⁸⁰⁶ **Kangal**, 146. **Özen**, Tasarı, 65, 68-69. **Aydın**, 100. **Aslan**, Tüzel Kişi, 242.

prensibine aykırı olduğu, tüzel kişilere uygulanacak ceza yaptırımları sonucunda işlenen suç fiili ile herhangi bir irtibatı bulunmayan üye veya ortak gibi kimselerin de mağdur olacağı, nihayet hapis cezası gibi uygulamada en geniş yeri kaplayan ceza yaptırımının tüzel kişilerin bünyesine uygulanabilir nitelikte olmadığı hususları bu düşüncenin önemli gerekçeleri arasında sıralanabilir.⁸⁰⁷

Konuya karşılaştırmalı hukuk açısından yaklaşıldığında tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu kabul eden ülkelerin başında İngiltere'nin geldiği görülmektedir. İngiltere'de 1974 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının (Health and Safety at Work Act) 38. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği ihlalleri hâlinde gerçek kişilerin yanında tüzel kişilerin de cezai sorumluluğu olduğu düzenlenmiştir.⁸⁰⁸ İngiltere'de esasen common law uyarınca bir şirketin adam öldürme suçundan mahkûm edilmesi oldukça zor olup kamuoyundan gelen yoğun talep sonrasında 2007 yılında kabul edilen *The Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act* ile birlikte bu mümkün hâle gelmiştir.⁸⁰⁹ Fransız Ceza Kanununun 121/2 hükmünde de tüzel kişilerin cezai sorumluluğu birtakım şartlara bağlı olarak kabul edilmiştir.⁸¹⁰

⁸⁰⁷ *Bıyıklı*, 196-197. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 281-282. Bununla birlikte tüzel kişilerin cezai sorumluluğunu savunan görüş, yukarıdaki eleştirilere yanıt olarak, tüzel kişilerin bünyesine uygun yaptırımların da ihdas edilebileceğini, tüzel kişiye yaptırım uygulanması hâlinde bundan başkalarının zarar göreceği olgusunun gerçek kişiler açısından da geçerli olduğunu ifade etmekte, tüzel kişilerin cezai sorumluluğunun kabul edilmesinin modern çağın suç ve ceza politikası uyarınca bir zorunluluk olduğunu belirtmektedir. Söz konusu tartışmalar için bkz. *Bıyıklı*, 204 vd.

⁸⁰⁸ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/section/37>, (Erişim Tarihi: 04.08.2020).

⁸⁰⁹ 2007 tarihli bu kanunun 1/1 hükmüne göre, kanun kapsamındaki bir kuruluş, yönetilen ya da düzenlenen faaliyetleri nedeniyle bir kişi ölürse ya da ölen kişiye karşı yükümlü olduğu özen borcunu bu faaliyetler nedeniyle ciddi biçimde ihlâl etmişse cezai sorumluluk altındadır. Bununla birlikte, 2007 tarihli kanun düzenlemelerinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki HSE-polis ortak soruşturmalarını engellemeyeceği değerlendirmesi için bkz. *Lewis/Sargeant*, 192.

⁸¹⁰ *Kangal*, 90. *Erdoğan*, 98.

Türk hukukunda ise, tüzel kişilerin cezai sorumluluğunun bulunup bulunmadığı Anayasa Mahkemesi kararları ve yürürlükteki ceza kanunları uyarınca farklı görüşlere sahne olmuştur. Türk Ceza Kanunu 20/2, “*Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır*” hükmünü içermektedir. Görüldüğü gibi yasa tüzel kişilerin ceza yaptırımının muhatabı olamayacağını ancak haklarında yaptırım niteliğinde olmayan güvenlik tedbirlerinin uygulanabileceğini düzenlemektedir.⁸¹¹ Bununla birlikte 765 sayılı eski Türk Ceza Kanununun yürürlükte olduğu dönemde Anayasa Mahkemesinin verdiği iki kararda, o dönem yürürlükte olan düzenlemelere göre tüzel kişilerin ceza yaptırımına muhatap olmasına engel bir durum olmadığı değerlendirilmiştir.⁸¹² Gerçekten de her iki kararın verildiği tarihte sırasıyla yürürlükte olan 1961 ve 1982 Anayasaları, tüzel kişilerin ceza sorumluluğu olmadığı hükmünü içermemekte, yalnızca ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibini benimsemektedir. Anayasa Mahkemesi de her iki kararında bu olgudan hareketle, kanun koyucunun tüzel kişilerin ceza sorumluluğu prensibini kabul etmesinin mümkün olduğunu ve bunun Anayasada engellenmediğini belirtmiştir. Anayasa Mahkemesinin yorumuna uygun olarak bir önceki ceza kanunumuz olan 765 sayılı eski TCK’nda tüzel kişilerin cezai sorumluluğunun bulunmadığı ve suç faili olamayacakları yönünde bir hüküm de yer almamıştır.⁸¹³

Yürürlükteki Türk Ceza Kanunu 20/2 hükmü ise, tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanamayacağını, ancak kanunda öngörülen hâllerde güvenlik tedbirleri

⁸¹¹ 1997 yılında hazırlanan Türk Ceza Kanunu tasarısının ilk hâlinde tüzel kişilerin kanunun ayrıca belirttiği hâllerde organ ve temsilcilerinin işlediği fiiller nedeniyle ceza sorumluluğunun olduğu hükmü yer almış, ancak tasarıdaki düzenleme kanunlaşmamıştır. Söz konusu tasarıdaki düzenleme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Özen**, Tasarı, 74 vd.

⁸¹² AYM, 16.06.1964, E. 1963/101, K. 1964/49, RG, 26.09.1964, S. 11817. AYM, 14.02.1989, E. 1988/15, K. 1989/9, RG, 04.02.1991, S. 20776.

⁸¹³ **Centel**, Tüzel Kişi, 3315.

uygulanabileceğini belirtmektedir. Tüzel kişilerin cezai sorumluluğunun olmadığını savunan görüş, bu düzenlemenin yerinde olduğunu, tüzel kişilerin kusurlu davranamayacağını, çünkü bunların kendilerine ait bir iradesi olmadığını belirtmektedir.⁸¹⁴ Tüzel kişiler hakkında uygulanabilecek güvenlik tedbirlerinin neler olduğu ise, TCK'nun 60. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemede güvenlik tedbirlerinin yalnızca *özel hukuk tüzel kişileri* yönünden ve *kanunun açıkça belirttiği hâllerde* uygulanabileceği öngörülmüştür. Hükümde, tüzel kişiler hakkında uygulanabilecek güvenlik tedbirleri *iznin iptali* ve *müsadere* olarak sayılmıştır.⁸¹⁵ İzinin iptali, bir kamu kurumunun verdiği izne dayalı olarak faaliyette bulunan özel hukuk tüzel kişisinin organ veya temsilcilerinin iştirakiyle ve bu iznin verdiği yetkinin kötüye kullanılması suretiyle tüzel kişi yararına işlenen kasıtlı suçlardan mahkûmiyet halinde uygulanmaktadır. İkinci güvenlik tedbiri olan müsadere ise, özel hukuk tüzel kişisinin yararına işlenen suçlarda söz konusu olmaktadır.⁸¹⁶ TCK'nun 60/3 hükmünde ise hâkime takdir yetkisi verilmiştir. Buna göre, tüzel kişi hakkında uygulanması öngörülen güvenlik tedbirlerinin işlenen suç fiiline göre daha ağır sonuçlar ortaya çıkarabileceği durumlarda, gerekçesi belirtilmek suretiyle bu tedbirlere hükmedilmeyebilecektir.

⁸¹⁴ **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 284.

⁸¹⁵ Türk Ceza Kanununda yalnızca özel hukuk tüzel kişilerine güvenlik tedbiri uygulanabileceğinin öngörülmesi eleştiri konusu yapılmakta ve bu durumun Anayasal kanun önünde eşitlik ilkesine aykırı olduğu belirtilmektedir. Söz konusu eleştiri için bkz. **Centel**, Tüzel Kişi, 3315. **Tuncay**, 373. Bununla birlikte kamu tüzel kişileri aleyhine ceza yaptırımlarının “Devlet, suç işlemez” ilkesinden hareketle uygulanamayacağı görüşü için bkz. **Özen**, Tasarı, 78. Tüzel kişiler hakkında uygulanabileceği TCK’nda öngörülen güvenlik tedbirlerinin aslında birer ceza yaptırımı olduğu görüşü için bkz. **Demirbaş**, 233.

⁸¹⁶ Bununla birlikte genel olarak müsadereyi düzenleyen Türk Ceza Kanununun 54. maddesi uyarınca, müsadere kasıtlı bir suçun varlığı hâlinde uygulanabileceğinden tüzel kişiler hakkında da müsadere uygulanabilmesi için kasıtlı bir suç işlenmiş olmalıdır.

Tüzel kişiler hakkında uygulanabilecek güvenlik tedbirlerine iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek suçlar açısından bakıldığında Türk Ceza Kanununun 85. maddesinde düzenlenen kasten öldürme, TCK'nun 89. maddesindeki taksirle yaralama, TCK'nun 81. maddesindeki kasten öldürme ve TCK'nun 86. maddesindeki kasten yaralama suçları açısından güvenlik tedbirlerinin uygulanması öngörülmemiştir. O hâlde mevcut düzende Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenecek bir suça istinaden tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbirine hükmedilmesi mümkün görünmemektedir. Bununla birlikte öğretide, tüzel kişiler hakkında da bu yapıların bünyesine ve özelliklerine uygun olan geçici süre ile faaliyet durdurma, suça konu olayla ilgili faaliyetin yasaklanması ya da hakkında verilen mahkeme kararının iptali gibi yaptırımların uygulanabileceği, tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbiri uygulanabilecek suçların kapsamına taksirle öldürme ve yaralama gibi suçların da alınması gerektiği, bu sayede tüzel kişi işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma noktasında daha duyarlı davranacağı savunulmaktadır.⁸¹⁷

Bize göre, tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamayacağını belirten Türk Ceza Kanunu 20/2, Anayasa hükmü olmadığından kanun koyucunun bir başka kanuni düzenleme yapması her zaman mümkündür. Kaldı ki söz konusu hüküm tüzel kişiler hakkında suçtan kaynaklanan güvenlik tedbirlerinin uygulanabileceğini belirtmektedir. Güvenlik tedbirlerinin de suç karşılığı öngörüldüğü düşünüldüğünde tüzel kişilerin suç faili olabileceği söylenebilir.⁸¹⁸ Türk Medeni Kanununun 49. maddesi, tüzel kişilerin kanuna ve kuruluş belgelerine göre gerekli organlara sahip

⁸¹⁷ **Erdoğan**, 103. Tüzel kişiler hakkında uygulanabilirliği olan diğer ceza yaptırımı önerileri için bkz. **Aydın**, 104.

⁸¹⁸ **Katoğlu**, 667. **Aydın**, 107. Benzer yönde, **Centel/Zafer/Çakmut**, 255. Bununla birlikte tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı öngörülmesinin Anayasadaki cezaların şahsiliği prensibini ihlâl edeceği, tüzel kişinin gerçek bir iradesinin olmadığını savunan aksi görüş için bkz. **Özen**, Tasarı, 85-86. **Aslan**, Tüzel Kişi, 242.

olmakla kendiliğinden fiil ehliyeti kazanacağını düzenlemektedir. Bunun yanında Medeni Hukuk öğretisinde tüzel kişilerin organlarının iradesinin tüzel kişinin iradesinden ayrı ve bağımsız bir irade olmadığı, bizzat tüzel kişinin iradesi olduğu kabul edilmekte, organların tüzel kişiyi yalnız hukuki işlemleriyle değil fiilleriyle de sorumlu kıldığı belirtilmektedir.⁸¹⁹ Organların tüzel kişiyi fiilleriyle de borç altına sokabildiği hususu TMK 50/2’de düzenlenmişken, hukukumuzda mevcut düzenin tüzel kişilerin cezai sorumsuzluğu değil cezai yaptırıma muhatap olamayacağı şeklinde olduğunun kabul edilmesi daha doğru olur. Yasama organının ileride yapacağı kanuni düzenlemelerle tüzel kişilerin ceza yaptırımına muhatap olabileceğini kabul etmesi de her hâlde olanaklıdır.⁸²⁰

Tüzel kişilerin ceza yaptırımlarının muhatabı olması her ne kadar Anayasal değil yasal bir tercih gerektirse de Türk Ceza Kanununun 5. maddesi uyarınca, söz konusu kanunun ceza yaptırımlarının neler olduğunu içeren 45. maddesinin ceza içeren diğer kanunlar ve özel ceza kanunları hakkında da uygulanacağını unutmamak gerekir. Bu nedenle tüzel kişiler hakkında bunların bünyelerine uygun ceza yaptırımlarının uygulanması öngörülecekse, bunun hem TCK 20/2’de yer alan tüzel kişilerin ceza yaptırımına muhatap alınamayacağı kuralının hem de ceza yaptırımının türlerini sınırlı şekilde düzenleyen 45. maddenin değiştirilmesi suretiyle yapılması kanun yapma tekniğine daha uygun olacaktır. TCK’nun genel hükümlerinin bütünlüğü gözetilmeden

⁸¹⁹ **Serozan**, Tüzel Kişiler, 41. **Aynı yazar**, Kişiler Hukuku, 488. **Dural/Öğüz**, 250-251.

⁸²⁰ Bkz. **Katoğlu**, 671. Kaldı ki, anılan yazarın da belirttiği üzere, Türk Ceza Kanununun genel hükümlerinin özel kanunlar ile ilişkisini düzenleyen 5. maddesinin yürürlüğe girdiği 31.12. 2008 tarihine kadar yürürlükte kalan 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, 4389 sayılı mülga Bankalar Kanunu, 1567 sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Kanunu, 1918 sayılı mülga Kaçakçılığın Men ve Takibi Hakkında Kanunda tüzel kişilerin ceza yaptırımına muhatap olabileceğini öngören düzenlemeler mevcuttu. 765 sayılı eski TCK döneminde tüzel kişilere ceza yaptırımı öngörülen haller için bkz. **Centel**, Tüzel Kişi, 3315.

yapılacak bir değişiklikle konu İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu içerisinde düzenlenirse TCK'nun 5. maddesi etkisizleştirilmiş olur.⁸²¹

12. Ceza Sorumluluğu Bağlamında Kusur Kavramı

Çağdaş ceza hukuku ve ceza sorumluluğu kusur esasına dayanır. Bu husus Türk Ceza Kanununun 23. maddesinin gerekçesinde de belirtilmiştir. Kusursuz bir cezai sorumluluk anlayışı “*Kusursuz suç ve ceza olmaz*” şeklinde ifade edilen ceza hukukunun evrensel prensibi ile de çelişmektedir.⁸²² Çalışmamızda da iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek suçlardan taksirle öldürme ve yaralama ile kasten öldürme ve yaralama üzerinde duracağımız için, bu suçlardaki taksir ve kast kavramının bir üst başlığı olan kusurluluk kavramını kısaca açıklamak uygun olur.

Bir fiilin suç olarak nitelendirilebilmesi için, hukuka aykırı olması ve kanunda yazılı suç tanımına uyması yetmez. Bunun yanı sıra fiilin iradî bir insan ürünü olması gerekir.⁸²³ Kusurluluk da fiil ile fiili işleyen fail arasındaki psikolojik veya diğer deyişle manevi bağı ifade eder.⁸²⁴ Bu manevi bağ ile kastedilen ise, failin hukuka uygun hareket edebilecek olmasına rağmen, bunu seçmeyip hukuka aykırı bir fiili işlemiş olması, bu suretle *kınanabilir* olmasıdır.⁸²⁵ O hâlde bir kimsenin suç ve ceza öngören ceza normu tarafından kusurlu kabul edilebilmesi için hukuki yönden kınanabilir olup olmadığının saptanması gerekecektir.

⁸²¹ Aksi görüşte, **Katoğlu**, 671-672. Yazar, Türk Ceza Kanununun 5. maddesi ile daha sonra tüzel kişilere ceza yaptırım uygulanmasını öngören özel bir ceza hükmü arasında öncelik-sonralık ve genellik-özellik ilişkisine göre değerlendirme yapılarak sorunun aşılabileceğini belirtse de bize göre TCK'nun genel nitelikli ceza kanunu olma özelliğinin zedelenmemesi için konunun bütünüyle TCK içerisinde düzenlenmesi daha isabetli olacaktır.

⁸²² **Öztürk/Erdem**, 254. **Demirbaş**, 334. **Özen**, Sorumluluk, 234. **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 270.

⁸²³ **Özgenç**, 245.

⁸²⁴ **Bıyıklı**, 154. **Centel/Zafer/Çakmut**, 361.

⁸²⁵ **Centel/Zafer/Çakmut**, 361. **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 271. **Çiftcioğlu**, 319.

Teorik yönden ise, Türk hukukunda 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra kusurluluk kavramının suçun bir unsuru olup olmadığı konusunda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bu konuda bir görüş, kusurluluğun suçun unsuru olmadığını, kusurun işlenen fiilden dolayı failin kınanabilir olup olmadığı yönündeki yargıdan ibaret olduğunu öne sürmekte ve bir fiilin suç olması için kusurluluğa unsur olarak ihtiyaç duyulmadığını belirtmektedir.⁸²⁶ Buna karşılık bir başka görüş ise, kusurluluğun suçun kurucu unsuru olduğunu, Türk hukuk düzeninde kusursuz suç olamayacağını savunmaktadır.⁸²⁷ Bu tartışma salt ceza hukuku alanında kaldığından ve çalışma konumuz bakımından fazlasıyla teorik olacağından ayrıca incelenmeyecektir. Bizim çalışma konumuz bakımından önemli olan husus iş sağlığı ve güvenliğindeki cezai yaptırımların kusur sorumluluğu esasına dayandığı, gerek kasten gerek taksirle işlenebilecek tüm suçlarda failin cezalandırılabilmesi için kusurunun arandığıdır.⁸²⁸

Kusurluluk ceza hukuku bakımından algılama (anlama) yeteneği ile irade (isteme) yeteneği bileşenlerinden oluşmaktadır.⁸²⁹ Algılama yeteneği, kişinin davranışının toplum içinde nasıl bir değer taşıdığından haberdar olması, irade yeteneği

⁸²⁶ *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 475.

⁸²⁷ *Toroslu*, 130.

⁸²⁸ *Özgenç*, 245 vd. 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra kusurluluğun suçun unsuru olarak değerlendirilemeyeceği, örneğin TCK 32/1 kapsamındaki akıl hastasının suç sayılan fiili nedeniyle kendisine ceza değil güvenlik tedbiri uygulandığı, bu durumda fiilin suç olma özelliğini devam ettirdiği ancak failin isnat/kusur yeteneği olmadığı görüşü için bkz. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 475. Bu görüşü savunanlara göre kast veya taksir de kusurluluk çeşitleri değil suçun manevi unsuru açısından işleniş şekilleridir. Benzer yönde bir değerlendirme için bkz. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 131.

⁸²⁹ *Özgenç*, 60. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 476.

ise kişinin fiili işlediği sırada hareketlerini serbest bir biçimde belirleyebilme imkânına sahip olması şeklinde ifade edilebilir.⁸³⁰

İşveren veya işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği bağlamında cezai sorumluluğunun temeli de kusur esasına dayanmakla beraber kusurluluğun türü çoğu kez taksir biçiminde gerçekleşmekte, kasten işlenen öldürme ya da yaralama suçları nadir görülmektedir.⁸³¹ Bu nedenle aşağıda öncelikle taksir kavramı ve unsurları ile bilinçli taksir kavramı açıklanacak, bu yapılırken özellikle taksirle öldürme suçu bağlamında iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlâlinin ne şekilde gerçekleşebileceğine değinilecektir.

13. Taksir ve Unsurları

Taksir, Arapça kökenli bir sözcük olup sözlük anlamı itibarıyla dikkatsizlik, tedbirsizlik, meslekte acemilik veya düzene, buyruklara ve talimata uymazlıktan doğan kusurlu olma durumu anlamına gelmektedir.⁸³² Ceza hukuku öğretisinde bir tanıma göre taksir, istenen bir davranışın istenmeyen neticesinden sorumlu olma durumudur.⁸³³ Öğretide bir başka tanım ise taksiri, “*Failin suç tanımına uyan hukuka aykırı fiile iradi bir hareketle sebebiyet vermesi, ancak ortaya çıkan sonucu öngörmemiş olması*” şeklinde açıklamaktadır.⁸³⁴ Başka bir tanım ise taksiri kısaca, “*Öngörülebilir neticeyi öngörmeme*” şeklinde tanımlamaktadır.⁸³⁵ Mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanununda taksirin genel bir tanımına yer verilmemiş, taksirle işlenebilen suçların tanımında

⁸³⁰ Artuk/Gökçen/Yenidünya, 476. Benzer tanımlar için bkz. Koca/Üzülmez, 273-275.

⁸³¹ Sarıbay Öztürk, 353.

⁸³² TDK Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 08.08.2020).

⁸³³ Çiftcioğlu, 321.

⁸³⁴ Yalvaç, 155.

⁸³⁵ Demirbaş, 378.

“Tedbirsizlik, dikkatsizlik, meslek ve sanatta acemilik, nizamata, evamir ve talimata riayetsizlik, kayıtsızlık veya tedbirsizlik” gibi kavramlar kullanılmıştır.⁸³⁶

Yürürlükteki Türk Ceza Kanunu 22/2’de ise taksir, *“Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir”* şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu tanım aşağıda unsurları incelenecek olan basit taksiri açıklamaktadır. Taksirin ikinci görünüm şekli olan bilinçli taksir ise TCK 22/3’te, *“Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır”* hükmüyle tanımlanmıştır.

Ceza sorumluluğu, kusur sorumluluğu anlamına gelmekle beraber bu sorumluluğun temeli kasttır. Nitekim TCK 22/1, taksirle işlenen fiillerin kanunun açıkça belirttiği hâllerde cezalandırılabilmesi hükmünü içermektedir. Kanun koyucunun bu kabulünün temelinde, taksirle işlenen fiillerin toplum için arz ettiği tehlikenin, kasten işlenen fiillerinkine göre daha az olduğu düşüncesinin yattığı belirtilmektedir.⁸³⁷

Taksir kavramının hukuki kaynağı konusunda ceza hukukunda çeşitli teoriler ileri sürülmüştür. Bunlar, *“Hukuka aykırı araçlar kullanma teorisi”*, *“Öngörebilme teorisi”*, *“Önleyebilme teorisi”* ve *“Yanılgı teorisi”* olarak sıralanmaktadır. Bu görüşlerin tamamı hakkında detaylı açıklama yapılması çalışmanın kapsamını aşacağından en çok taraftar bulan öngörebilme teorisinden kısaca bahsetmek gerekir.⁸³⁸ Öngörebilme teorisine taksirin hukuki esası, bir kimsenin kendi davranışının

⁸³⁶ Taksirle ilgili öğretide yapılan diğer tanımlar için bkz. **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 325 vd. **Koca/Üzülmüş**, Genel Hükümler, 327 vd. **Centel/Zafer/Çakmut**, 379.

⁸³⁷ **Yaşar/Gökçen/Artuç**, 564.

⁸³⁸ Taksirin hukuki esasını açıklayan teoriler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Toroslu**, 197 vd. **Bıyıklı**, 156 vd. **Demirbaş**, 378-380. **Centel/Zafer/Çakmut**, 380. Buna karşın öğretide genellikle *“Hukuka aykırı araçlar kullanma teorisi”* olarak adlandırılan teoriyi *“Etkin sebep teorisi”* olarak adlandıran görüş için bkz. **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 331-332.

öngörülebilir sonuçlarını açıklamak konusunda iradî bir şekilde özensiz davranmasıdır.⁸³⁹

Taksirli suçlar icrai davranışlarla işlenebileceği gibi ihmali davranışlarla da işlenebilir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği bağlamında taksir, daha çok ihmali davranış şeklinde ortaya çıkar. Diğer deyişle işverenler ve işveren vekillerinin gerekli önlemleri hiç ya da gereği gibi almamalarından kaynaklanmaktadır. İşte taksirli suçların esası da kişilere yüklenen dikkatli ve özenli davranma yükümlülüğünün ihlâlidir. Yargıtayın bir kararında da bu yükümlülük, *“Toplumda belli faaliyetlerde bulunan kimselerin başkalarına zarar vermemek için birtakım önlemler alması ve bazı hareket kurallarına uymaları zorunludur. Bu kurallar toplum olarak yaşama zorunluluğundan doğabileceği gibi, devlet müdahalesiyle de varlık kazanmış olabilir. Taksirli suç, bu kuralların ihlâl edilmesi sonucu belirir, fail tedbirli ve öngörülü davranmadığı için cezalandırılır”* şeklinde ifade edilmiştir.⁸⁴⁰ Tüm bu açıklamalardan hareketle taksirin esasının, toplumu oluşturan bireylerin günlük yaşamlarını idame ettirirken ve mesleklerini ifa ederken üzerlerine düşen özen yükümlülüğünü ihlâl ederek başkalarına zarar vermemesi gerektiği düşüncesinden doğduğu söylenebilir.⁸⁴¹

Gerek öğretide gerek uygulamada taksirin unsurları, fiilin taksirle işlenebileceği konusunda kanunda açık bir hüküm olması, hareketin iradi olması, neticenin öngörülebilir olması, neticenin istenilmemesi, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranılması ve hareketle netice arasında nedensellik bağının bulunması şeklinde sıralanır.⁸⁴² Söz konusu unsurlardan ilki olan eylemin taksirli hâlinin kanunda

⁸³⁹ *Demirbaş*, 379. *Çiftcioğlu*, 323.

⁸⁴⁰ YCGK, 12.11.2002, 235/387, *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 565.

⁸⁴¹ *Byıkkı*, 158. Taksirin esası hakkında benzer değerlendirmeler için bkz. *Artuk/Gökcen/Yenidünya*, 338-339. *Demirbaş*, 380. *Centel/Zafer/Çakmut*, 381-382.

⁸⁴² *Artuk/Gökcen/Yenidünya*, 339. *Centel/Zafer/Çakmut*, 382. *Yalvaç*, 155. Buna karşın Alman ceza hukuku öğretisinden esinlenen ve objektif cezalandırılabilme şartları, şahsi cezasızlık sebepleri ve

düzenlenmiş olması oldukça açıktır. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek öldürme ve yaralama suçları sırasıyla TCK'nun 85. ve 89. maddelerinde taksirli hâliyle düzenlenmiştir.

Taksirin ikinci unsuru hareketin iradi olmasıdır. Bu husus Türk Ceza Kanununun 22. maddesinin gerekçesinde de *“Taksirli suçların belirgin özelliği, icrai veya ihmali şekilde olabilen iradi hareketin varlığı ve kanuni tanımda yer alan unsurlardan birinin öngörülmemiş olmasıdır”* şeklinde ifade edilmiştir. Hareketin iradiliği ile anlatılmak istenen failin hareketi bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesidir.⁸⁴³ Taksir için failin hareketinin iradi olması gerekliliği icrai hareketler bakımından yeterince açık olsa da ihmali bir hareketin iradi sayılıp sayılamayacağını açıklığa kavuşturulması gerekir. İhmali hareketler bakımından da failin belirli bir şekilde davranmak konusunda dikkat ve özen yükümlülüğü bulunduğu hâllerde bunun gereğini yerine getirmeyip ihmalde bulunmasının iradi bir şekilde ihmalde bulunmak olduğu kabul edilmekte ve iradi hareketin ihmali de olabileceği benimsenmektedir.⁸⁴⁴ İş sağlığı ve güvenliği alanında taksirle öldürme ve yaralama suçlarının daha çok ihmali hareketlerle işlenebileceği düşünülmekteyse de icrai hareketlerin de iradi olmak kaydıyla suça vücut vermesi mümkündür. Örneğin, baskı makinesinin daha hızlı çalıştırılıp daha çok üretim yapılmasını sağlamak için güvenlik sistemini devre dışı bırakarak çalışanın yaralanmasına ya da ölmesine neden olan bir işveren açısından suçun icrai bir hareketle işlenmesi söz konusudur.

Taksirin unsurlarından bir diğeri neticenin öngörülebilmesidir. Neticenin öngörülebilir olması, failin neticeyi önleme konusunda dikkat ve özen yükümlülüğünün

cezaı kaldıran şahsi sebepleri de taksirli suçun tipik unsurları içerisinde inceleyen görüş için bkz.

Koca/Üzülmüş, 178.

⁸⁴³ **İçel**, Genel Hükümler, 444. **Centel/Zafer/Çakmut**, 384. **Çiftcioğlu**, 326. **Yalvaç**, 156.

⁸⁴⁴ **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 341. **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 571, 2846.

bulunmasının ön şartıdır ve ceza sorumluluğunu kaza ile tesadüften ayırır.⁸⁴⁵ Netice öngörülebilir değilse failin dikkat ve özen yükümlülüğü altında olduğu söylenemez. Failin iradi hareketinden kaynaklansa bile öngörülebilir olmayan bir meydana gelmişse olayın kaza veya tesadüfün eseri olduğu söylenebilir. Neticenin öngörülebilir olması hususunda, somut olayda meydana gelen neticenin bütün özelliklerinin kastedilmediği, genel olarak iradi hareketin doğurabileceği neticelerin öngörülebilir olmasının yeterli olduğu kabul edilmektedir.⁸⁴⁶ Neticenin öngörülebilir olup olmadığının tespiti ve değerlendirmesinde ise failin kişisel özellikleri, tecrübesi, yaşı, zekâ derecesi, içinde bulunduğu sosyal ortam ve buna benzer sübjektif özellikleri dikkate alınacaktır.⁸⁴⁷ Bize göre, bu değerlendirmelerden hareketle işverenler ve işveren vekilleri bakımından çalıştıkları sektör ve meslek deneyimlerinin de dikkate alınması gerektiği söylenebilir.

Öngörülebilir neticenin hangi durumlarda faile isnat edilebileceğinin de tespit edilmesi gerekir. Bunun tespiti konusunda öğretide *genel taksir* ve *özel taksir* ayrımına gidilmektedir. Genel taksir, yazılı olmayan davranış kurallarından doğan dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık olarak ifade edilmekte ve bu durumda neticenin öngörülebilir olup olmadığının tespitinde failin içinde bulunduğu tüm koşullar dikkate alınarak bir değerlendirme yapılacağı kabul edilmektedir.⁸⁴⁸ Özel taksir ise, yazılı davranış kurallarının ihlâli hâlinde söz konusu olup bu davranış kuralı zararlı sonuçları önlemeye

⁸⁴⁵ *Demirbaş*, 383. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 192. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 566-567.

⁸⁴⁶ *Demirbaş*, 384. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 192.

⁸⁴⁷ *Artuk/Gökcan/Yenidünya*, 350. *Demirbaş*, 383-384.

⁸⁴⁸ *Çiftcioğlu*, 329. Genel taksir söz konusu olduğunda, neticenin faile isnat edilip edilemeyeceği belirlenirken *model-ajan* ölçütünün kullanılması gerektiği, bu ölçüte göre modern iş bölümü, ihtisaslaşma ve bilgi standartları farklılıkları, eğitim derecesi, yaş gibi özelliklerin dikkate alınıp failin içinde olduğu model-ajan grubuna göre taksire ilişkin göreceli bir yargıya ulaşılacağı görüşü için bkz. *Toroslu*, Değerlendirme, 101.

yönelik olması şartıyla ceza hukuku alanı dışında da bulunabilir.⁸⁴⁹ Buradan hareketle trafik kuralları gibi kuralların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında düzenlenen koruyucu normların da özel taksir kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Öğretide, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının ihlâlinden kaynaklanan ölüm ve yaralama neticeleri bakımından özel taksir kapsamında öngörülebilirliğin bir karine olarak kabul edilmesi gerektiği, zira kanun koyucunun bu konuda gerekli araştırmayı yaparak hangi ihlâllerden hangi zararlı sonuçların doğabileceğini önceden duyurduğu savunulmuştur.⁸⁵⁰ Oysa olaya tamamen iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden yaklaşılmalı, taksirin unsurlarının tamamı somut olayda aranmalıdır. Aksi hâlde cezai sorumluluk ile hukuki sorumluluk arasındaki çizgi belirsizleştirilmiş olacaktır. İngiliz hukukunda ise, cezai sorumluluk ve hukuki sorumluluk arasındaki belirsizliği aşmak için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemelerin içerisinde, ihlâl olduğu takdirde uygulanacak ceza yaptırımının da öngörülerek sorunun çözülmeye çalışıldığı görülmektedir.⁸⁵¹

Taksiri kasttan ayıran önemli bir unsur da neticenin istenmemesidir. Neticenin istenmesi hâlinde kast söz konusudur.⁸⁵² Basit ya da diğer bir deyişle bilinçsiz taksirin varlığı hâlinde öngörülebilir netice fiilen öngörülmemiş olup bilinçli taksirin varlığı

⁸⁴⁹ *İçel*, Genel Hükümler, 445. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 352-353. *Özen/Tozman*, 222.

⁸⁵⁰ *Bıyıklı*, 161. *Akın*, Üçüncü Kişi, 62-63.

⁸⁵¹ *Pitt*, Employment Law, 490. İngiltere’de İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının (HSWA) ilk hâlinde işverenlerin genel yükümlülüklerini düzenleyen 2 ila 7. kısımlar arasındaki düzenlemelerin ihlâlinin ayrıca hukuki sorumluluğu gerektirmeyeceği, bunun dışındaki düzenlemeler bakımından düzenleme aksini öngörmediği sürece hukuki sorumluluğun da söz konusu olacağı prensibi benimsenmişti. 1 Ekim 2013 tarihinden itibaren yürürlüğe giren kanun değişikliği ile birlikte artık düzenleme aksini öngörmediği sürece işverenlerin hukuki sorumluluğu söz konusu olmamaktadır. Bu düzenlemenin eleştirisi için bkz. *Son anılan eser*, 491.

⁸⁵² *Demirbaş*, 382.

hâlinde netice öngörölmüş, ancak gerçekleşmeyeceği inancıyla hareket edilmiştir.⁸⁵³ Bununla birlikte neticenin meydana gelmemesi hâlinde istenmeyen bir neticeden bahsedilemeyeceği için taksirli suçtan cezai sorumluluk söz konusu olamaz.⁸⁵⁴ Esasen taksirli suçlara teşebbüsün olanaklı olmadığı sonucuna, teşebbüs için işlenmesi *kastedilen* bir suçun varlığını arayan TCK 35/1 hükmünden de ulaşılabilir.⁸⁵⁵

Taksirin karakteristik unsurlarından bir diğeri dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlâlidir. Dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlâli, taksiri tanımlayan Türk Ceza Kanununun 22. maddesinde de açıkça zikredilmiştir. Dikkat ve özen yükümlülüğünün varlığı, toplumdaki müşterek hayat tecrübelerinden edinilen ve zararlı bir sonucun doğmaması için kişilerin özenli davranmasını öngören yazısız kurallardan oluşabileceği gibi aralarında iş sağlığı ve güvenliği kurallarının da bulunduğu yazılı kurallardan da kaynaklanabilir.⁸⁵⁶ İş sağlığı ve güvenliği konusunda dikkat ve özen yükümlülüğü getiren kuralların en önemli kısmı Devlet tarafından mevzuat hazırlama görevi kapsamında öngörülen kurallardır.⁸⁵⁷ Bununla birlikte özel hukuk kişileri tarafından konan yazılı kuralların da objektif nitelikte ve günün bilim ölçütlerine göre hazırlanmış ise dikkat ve özen yükümlülüğüne esas olacağı kabul edilmektedir.⁸⁵⁸ Buradan hareketle

⁸⁵³ **Koca/Üzülmüş**, Genel Hükümler, 208. Basit taksir ve bilinçli taksir arasındaki ayrıma dair açıklamalar bir sonraki başlık altında ayrıntısıyla yapılacaktır.

⁸⁵⁴ **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 342.

⁸⁵⁵ İşverenin taksirli hareketi herhangi bir zararlı netice meydana getirmese bile bu durum kanunla öngörülen bir idari yaptırımın uygulanmasına engel teşkil etmeyecektir.

⁸⁵⁶ **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 569.

⁸⁵⁷ İş sağlığı ve güvenliği alanındaki kamu hukuku kaynakları hakkında çalışmanın birinci bölümünde bilgi verildiğinden konu burada tekrar ele alınmamıştır.

⁸⁵⁸ **Özen/Tozman**, 219. Öğretide, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işverenlerin kurallara uyulmasını sağlayacak disiplin yaptırımlarını uygulama yetkisinin bulunduğu, işverenin özen borcunun hem ceza normunda taksirli hareketin yaptırıma bağlanmasından hem de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından

iş hukukunun özel hukuk kökenli kaynakları içerisinde yer alan toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmelerinin de dikkat ve özen yükümlülüğünün kaynağı olduğu söylenebilir.⁸⁵⁹ Dikkat ve özen yükümlülüğünün ölçüsü belirlenirken, failin sübjektif durumu yerine onun konumundaki ve sosyal çevresindeki makul, orta zekâlı bir kişi esas alınacaktır.⁸⁶⁰

Meseleye karşılaştırmalı hukuk yönünden bakılacak olursa, İngiliz hukukunda işverenin çalışanlarına karşı özen borcunun kapsamında üç bileşen olduğu görülmektedir. Bunlar, ehil çalışma arkadaşları istihdam etmek, yeterli tesis ve ekipmanları sağlamak ve son olarak güvenli bir çalışma sistemi sağlamaktır.⁸⁶¹ İngiliz hukukunda bu üç bileşenin yorumunda da işverenin *makul özeni* gösterip göstermediği araştırılmaktadır.⁸⁶² Makul özen kavramı İngiliz hukukunda, kazanın önlenmesi için maddi anlamda alınabilir bütün önlemlerin alınması anlamına gelmemekte, risklerin önlenmesi ya da azaltılmasının bunun yaratacağı sonuç ve maliyetlerle karşılaştırılması şeklinde yorumlanmaktadır.⁸⁶³ Ayrıca, işverenin makul özeni gösterip göstermediği

doğduğu, bu itibarla işverenin özen borcunun sıradan bir kimseye göre daha ağır bir özen borcu olduğu ileri sürülmüştür. Bu yöndeki değerlendirme için bkz. *Bıyıklı*, 160.

⁸⁵⁹ *Erdoğan*, 140.

⁸⁶⁰ *Özgenç*, 310. “...Sanığın katılana uygun çelik burunlu (maskaratalı) iş ayakkabısı verilmesini ve böylece güvenli iş yapılmasını temin etmesi icap ederken temin etmediğinden asli kusurlu olduğunun belirtilmesi karşısında, sanığın mahkûmiyeti yerine dosya içeriğiyle bağdaşmayan yerinde olmayan gerekçelerle yazılı şekilde beraatine karar verilmesi...”, Y12CD, 22.04.2013, E. 2013/5553, K. 2013/10747, *Yiğit*, Taksirli Suçlar, 207.

⁸⁶¹ *Pitt*, Employment Law, 477

⁸⁶² *Pitt*, Employment Law, 477.

⁸⁶³ *Lewis/Sargeant*, Employment Law, 182. Esasen İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının (HSWA) 2. kısmında da yer bulan bu *makul* ifadesi, İngiltere’nin AB üyesi olduğu dönemde AB Komisyonu ile arasında hukuki bir uyuşmazlığa da dönüşmüştür. Komisyon, bu ifadenin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergeye uygun olmadığını, işyerindeki tüm iş kazaları için ceza sorumluluğunun söz konusu olması gerektiğini savunmuş ancak konuyu inceleyen AB yargı organı Avrupa Toplulukları Adalet Divanı bu

incelenirken çalışanın kişisel özellikleri de dikkate alınmaktadır. 1951 yılındaki *Paris v Stepney BC* davasında mahkeme, bir gözü görmeyen bakım ve onarım işçisinin gözüne isabet eden metal parçası sebebiyle diğer gözünü de kaybettiği olayda, riskin küçük olmasına ve gözlük sağlanmamasının söz konusu iş için olağan kabul edilmesine karşın, çalışanın hâlihazırda bir gözünün görmemesini dikkate alarak işvereni kusurlu bulmuştur.⁸⁶⁴

Taksirin son unsuru ise hareket ve netice arasında nedensellik bağının bulunmasıdır. Bu unsur kasten işlenen suçlarda da aranmakta olup failin hareketinin ceza normunda öngörülen tipik neticenin sebebi olması şeklinde tanımlanabilir. Failin hareketi ile netice arasında nedensellik bağının bulunabilmesi için, failin hareketi olmasaydı netice meydana gelmeyecektir şeklinde bir yargıya varılabilmesi gerekir.⁸⁶⁵ Bununla birlikte, salt fiziksel bir sebep-sonuç ilişkisinin varlığı bu unsurun gerçekleşmesi için yeterli değildir. Bunun yanında neticenin faile yüklenebilir, diğer deyişle isnat edilebilir olması gerekmektedir.⁸⁶⁶ Neticenin faile isnat edilebilir olması araştırılırken, failin hareketine üçüncü bir kişinin ya da mağdurun hareketinin eklenip eklenmediği önemli hâle gelmektedir. Bu durumda farklı ihtimallere göre farklı sonuçlara varılacaktır.

görüşü benimsememiştir. Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Lewis/Sargeant**, Employment Law, 181.

⁸⁶⁴ **Pitt**, Employment Law, 480.

⁸⁶⁵ **Bıyıklı**, 163.

⁸⁶⁶ **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 193. **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 572. “...Ölen ...'nin kesin ölüm sebebi ve geçirdiği iş kazası ile illiyet bağı gösterir nitelikte S... Adli Tıp Uzmanlarınca düzenlenecek otopsi raporu, bu şekilde sonuç alınamadığı takdirde S... Adli Tıp Uzmanlarınca düzenlenecek otopsi raporu da eklenmek suretiyle Adli Tıp Kurumu 1. İhtisas Kurulundan otopsi raporu alınmadan eksik araştırma ile hüküm kurulması...”, Y12CD, 21.01.2019, E. 2017/5307, K. 2019/899, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 19.08.2020).

Failin hareketine üçüncü bir kişinin hareketi de eklenmiş olabilir. Üçüncü kişinin hareketi kusursuz ise bu durum failin sorumluluğunu etkilemez, failin hareketi ile netice arasındaki nedensellik bağı varlığını sürdürür.⁸⁶⁷ Üçüncü kişinin hareketinin kusurlu olması durumunda ise fail kendi kusurundan, üçüncü kişi de kendi kusurundan sorumlu olur.⁸⁶⁸ Nitekim TCK 22/5'te yer alan “*Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir*” hükmü de bunu doğrulamaktadır.⁸⁶⁹ Üçüncü kişinin hareketinin tek başına zararlı sonuca yol açtığı durumlarda ise iş kazasına neden olan işveren ya da işveren vekili, yalnızca kendi kusuru ile meydana gelen neticeden sorumlu olacaktır. Örneğin, işyerinde gerekli koruyucu donanım verilmediği için elini kesen işçinin kaldırıldığı hastanede ihmal sonucu tetanos aşısı geç vurulursa ve bu nedenle vefat ederse, işveren ya da işveren vekili yalnızca yaralama neticesinden sorumlu olacaktır.⁸⁷⁰

⁸⁶⁷ *Bıyıklı*, 164. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 343. *Özen/Tozman*, 222. *Çiftcioğlu*, 327.

⁸⁶⁸ *Özgenç*, 321. *Demirbaş*, 385. Yargıtayın bir kararına konu olayda, gece vardiyasına kalan işçi, dinlenecek bir yer olmadığından depo girişinde uyumuş ve sabah işyerine araçla mesaiye gelen arkadaşı tarafından ezilerek öldürülmüştür. Yargıtay bu olayda, kaza yapan aracı kullanan işçiyi de, gece vardiyasına kalan müteveffaya dinlenme alanı sağlamayan işvereni de kusurlu bulmuştur. Bkz. YCGK, 18.11.2014, E. 2013/12-38, K. 2014/493, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 14.08.2020).

⁸⁶⁹ Yargıtayın bir kararına konu olayda, maden işyerinde olaydan on gün önce dinamit patlatılmış ve bu esnada patlamayan dinamitlerden biri, olay günü patlayarak o esnada maden ocağında temizlik yapan işçinin ölümüne neden olmuştur. Bu olayda mahkeme, ehil olmayan patlatma görevlisi çalıştıran işvereni, ehil olmadığı hâlde patlatma işini üstlenen bir başka işçiyi ve olay sırasında maden ocağında bulunmayan teknik nezaretçiyi ayrı ayrı TCK 85/1'deki taksirle öldürme suçundan sorumlu tutulmuştur. Bkz. Y12CD, 16.07.2013, E. 2013/8605, K. 2013/19142, *Yiğit*, Maden Kazaları, 395-397.

⁸⁷⁰ Yargıtayın bir kararında, inşaat işyerinde 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanunun 2/f hükmü uyarınca, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli tedbirlerin alınması için yapı denetim

Failin hareketine mağdurun hareketinin eklendiği durumlarda da birden fazla olasılık söz konusudur. Mağdurun hareketi kusursuz ise fail kendi hareketinden dolayı sorumlu olmaya devam edecektir.⁸⁷¹ İkinci olasılıkta mağdurun hareketi normal olmamakla beraber hukuka aykırı da değilse, failin hareketine bakmak gerekir. Failin hareketi taksirin unsurlarını taşıyor ise fail kendi hareketinden sorumlu olur.⁸⁷² Mağdurun hareketinin kusurlu olduğu hâllerde ise failin kusurluluk durumuna bakılacaktır. Mağdurun kusurlu hareketine failin kusuru eklenmiş ise fail kendi kusurundan sorumlu olmaya devam edecektir.⁸⁷³ Mağdurun kusurlu hareketi karşısında failin herhangi bir kusuru bulunmamaktaysa, failin hareketi ile meydana gelen netice arasında nedensellik bağı ortadan kalkacağından failin neticeden sorumlu olması mümkün olmayacaktır.⁸⁷⁴ Bununla birlikte iş kazaları bakımından, mağdurun kusurunun

görevlisinin yapı müteahhidini yazılı olarak uyarıp uyarmadığının araştırılması gerektiği belirtilmiştir. Görüldüğü üzere işyerinde meydana gelen iş kazasında üçüncü kişinin kusuru yerine göre yapı denetim görevlisinin kanuni yükümlülüklerinden de kaynaklanabilmektedir. Bkz. Y12CD, 13.05.2013, E. 2013/7565, K. 2013/13361, **Yiğit**, Taksirli Suçlar, 209-210. Yapı denetim kuruluşları ve yapı denetim görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Akın**, Alt İşverenlik, 184 vd.

⁸⁷¹ **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 345.

⁸⁷² **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 345. **Özen/Tozman**, 222. “...Katılanın dalgınlıkla yanlış elektrik direğine tırmanmasının olayın oluşumuna katkısı bulunmakta ise de, işveren olan sanığın gerekli iş organizasyonunu yapmayarak katılanın elektriği kesilmemiş direğe çıkmasını önlememesi, iş düzeni ve disiplinini oluşturmaması, direklerle çıkılmadan önce gerilim kontrolü yaptırmaması, topraklama ve kısa devre tedbirlerini aldurmaması, iş güvenliği malzemelerinin kullanılmasını ve işin teknik personel gözetiminde yapılmasını sağlamaması ile işçilerini kendi inisiyatiflerine terk etmesi nedenleriyle olayın oluşumuna asli kusurlu davranışları ile sebebiyet verdiği...”, Y12CD, 20.11.2013, E. 2013/3926, K. 2013/26271, **Yiğit**, Taksirli Suçlar, 205-206.

⁸⁷³ **Demirbaş**, 387.

⁸⁷⁴ **Bıyıklı**, 164. “...Ölenin yapılan iş ve işyeri ile ilgisi olmadığı hâlde, inşaatın çatı katında bulunan asansör demirlerini sökmek isterken dengesini kaybederek aşağıya düştüğü, daha sonra kaldırıldığı

daha ihtiyatlı değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunun nedeni, işverenin işin görülmesini, bu konuda eğitilmiş ve bilgi sahibi olmayan bir çalışana vermemesi gerekliliğidir.⁸⁷⁵ İşverenin, çalışana iş güvenliği eğitimini verip ona gerekli çalışma ortamını sağladığı ve denetlediği hâlde çalışanın uyması gereken önlemlere uymaması durumunda ise işverene kusur yüklenmemelidir.⁸⁷⁶ İngiltere’de 1962 yılındaki *McWilliams v Arrol* davasında mahkeme, kazadan birkaç gün önce kendisine güvenlik kemeri sağlanan çalışanın bunu takmayarak yüksekten düşmesi ve ölmesi olayında ölüm neticesi ile işverenin davranışı arasında herhangi bir nedensellik bağı bulunmadığı

*hastanede öldüğü, bu şekilde meydana gelen olayda inşaatın sahibi olan sanığa yüklenen eylem ile ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunmayıp sanığa atfedilebilecek bir kusur bulunmadığı hâlde, sanığın beraati yerine yazılı şekilde mahkûmiyetine karar verilmesi...”, Y12CD, 18.04.2012, E. 2012/2146, K. 2012/10396, **Yiğit**, Bilinçli Taksir, 121-122. Benzer yönde kararlar için bkz. YCGK, 31.03.2015, E. 2013/12-654, K. 2015/75, Y12CD, 04.02.2014, E. 2013/6256, K. 2014/2619, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 15.08.2020).*

⁸⁷⁵ İş kazasında mağdurun da kusurunun bulunması hâlinde, sanığın cezasının alt sınırdan tayin edilmesi gerektiği görüşü için bkz. **Memişoğlu/Çınar**, 56.

⁸⁷⁶ “...İncelenen dosyaya, delillere göre, sanık elektrik şebekesinin yenilenmesi işini üstlenen müteahhit Ali’nin şantiye şefi ve işveren vekilidir. Sanık elektrik hatları ve direklerin yenilenmesi işinde çalışma ekipleri oluşturmuş, olay günü ölen işçi Musa’yı Kazım’ın ekibine vermiş, olaya neden olan arızalı direğe çıkılmamasını tembih ederek diğer ekiplerin yanına gitmiştir. Ustabaşı Kazım’ın halamla çekilmesini, çıkılmamasını tembih ettiği direğe ölen habersiz çıkmış, telleri keserken bunu yapmamasını ve inmesini söyleyen işçi Adem’i de dinlememiş, telleri bir taraftan kestiğinde gerilmeye maruz kalan arızalı direk yere yatmaya başlamış, ölen kendisini kurtaramayıp direk yere çakılmış ve ölmüştür. Ölen sanat okulu mezunudur. Olay zamanında 25 yaşlarındadır ve hareketlerinin sonuçlarını bilecek ve kavrayacak durumdadır. Kendisi görevlendirilmediği gibi, çıkamaması söylendiği hâlde arızalı direğe çıkması ve ikaza rağmen inmemesi ve telleri kesmesiyle olayda tamamen kendisi kusurludur...”, YCGK, 09.01.1987, E. 1987/9-384, K. 1987/534, **Kaymaz/Gökcan**, 353.

sonucuna varmıştır.⁸⁷⁷ İşverenin denetim yükümlülüğü bulunduğu düşüncesinden hareket edildiğinde bu karara katılmak mümkün görünmemektedir.

Nedensellik bağının varlığı özellikle işyerinde meydana gelen ve çalışanların ölümü ya da yaralanmasına neden olan olaylarda önem arz etmektedir. Taksirle öldürme ya da taksirle yaralama suçları bakımından herkesin kendi kusurundan sorumlu olacağını düzenleyen TCK 22/5 hükmü de dikkate alındığında olayda adı geçen her bir kişi bakımından nedensellik bağının ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir.⁸⁷⁸ Bu da daha önce failin belirlenmesi başlığı altında yaptığımız açıklamalarda belirtildiği gibi yükümlülüklerin ve bu yükümlülüklerin kimin üzerinde olduğunun tespiti ile gerçekleşebilir. Yargıtayın bir kararına konu olayda, fabrikada çalışan başka bir işçinin kullandığı saç kıvrırma silindiri üzerindeki 2,5 ton ağırlığındaki plakanın, kontrolsüz bir biçimde sallanarak tezgâhtan düşmesi sonucunda bir işçi hayatını kaybetmiştir. Bu olayda Yargıtay, işyerinin genel müdürüne verilen cezayı, genel müdürün kendi altında bir müdür ve iki mühendisin de sorumlu olarak çalıştığını beyan etmesine dayalı olarak bozmuş, söz konusu kişilerin tanık olarak duruşmaya çağırılması ve her bir kişinin kendi

⁸⁷⁷ **Pitt**, Employment Law, 479.

⁸⁷⁸ “...Neticenin ölenin kendi hareketi sonucu meydana geldiği, çatıya branda sermesi ya da yapılan işi kontrol etmek üzere çatıya çıkması hususunda ölene herhangi bir talimat vermeyen ve çalışanları sürekli gözetlemelerine imkân bulunmayan fabrika sahibi ve işletme müdürünün iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli önlem alınıp alınmadığını denetlemedikleri, uyarı levhalarını gerekli yerlere astırmadıkları veya fabrikada merdiven ya da seyyar bir platform bulundurmadıkları kabul edilse bile, bu hareketleriyle meydana gelen zararlı netice arasında nedensellik bağı bulunmadığı, çatıyla ilgili doğrudan bir faaliyet göstermeyen fabrikada çatı merdiveni ya da platform bulundurulmamasının da sonuca doğrudan etkili olmadığı, meydana gelen zararlı neticeye ölenin kendi hareketiyle sebebiyet verdiği, sanıklara izafe edilebilecek herhangi bir kusur bulunmadığı, sanıklara kusur yükleyen bilirkişi raporlarının da mahkemeyi bağlayıcı nitelikte olmadığı anlaşıldığından, sanıkların atılı suçtan beraatlarına karar verilmesi gerekmektedir.”, YCGK, 31.03.2015, E. 2015/12-654, K. 2015/75, **İçel**, Genel Hükümler, 451-452.

görev ve sorumluluk tanımlarının açıklığa kavuşturulduktan sonra hüküm verilmesi gerektiğini belirtmiştir.⁸⁷⁹ İşyerinde meydana gelen ölüm ya da yaralanma olaylarında, birden fazla kişinin hareketinin neticeye etki ettiği hâllerde de işverenin işyerinde sağlık ve güvenlik açısından elverişli bir ortam sağlama yükümlülüğünün devam ettiği ve bu yükümlülüğün işverenin yönetimi altında çalışanların kusurlu davranışlarını engelleme yükümlülüğünü de içerdiği unutulmamalıdır.⁸⁸⁰ O hâlde işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması konusunda usulüne uygun bir yetki devri yapmadıkça kendi kusuru oranında cezai sorumluluk taşımaya devam edecektir.

14. Basit Taksirin Tespiti ve Değerlendirilmesi

Basit ya diğer deyişle bilinçsiz taksirle işlenen öldürme ve yaralama suçlarında, 765 sayılı eski Türk Ceza Kanununun 455. ve 459. maddelerinde yer verilen kusurun 1/8 oranından 7/8 oranına dek değerlendirilmesi ve cezanın kusur oranında indirilmesi düzenlemesi 5237 sayılı TCK'nda yer almamaktadır.⁸⁸¹ Bununla birlikte TCK 22/4 uyarınca failin cezası yine kusuruna göre belirlenecektir. Bu husus TCK'nun 61/1-f hükmünde, temel cezanın tayininde failin taksire dayalı kusurunun ağırlığının dikkate alınacağına dair hükümde de yinelenmiştir.⁸⁸²

Ceza davasını gören mahkeme, failin olaydaki kusurunun ağırlığını tespit etmek için bilirkişi görüş ve incelemesinden faydalanabilir. Fakat bilirkişinin görevi, somut

⁸⁷⁹ Y12CD, 27.12.2012, E. 2012/5809, K. 2012/28728, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 09.08.2020).

⁸⁸⁰ *Bıyıklı*, 165.

⁸⁸¹ *İçel*, Genel Hükümler, 459. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 208. Trafik kazaları bakımından adli tıp uygulamalarında hâlen asli-tali kusur ayırımına gidildiği ve bunun TCK'nun sistematığına aykırı olduğu görüşü için bkz. *Özen/Tozman*, 223.

⁸⁸² Taksirli suçlarda kusurun matematiksel değerlendirilmesi uygulaması terk edildikten sonra ağır-hafif kusur ayırımının yapılacağı görüşü için bkz. *Akın*, Cezai Sorumluluk, 215.

olayda failin hangi dikkat ve özen yükümlülüğünü ihlâl ettiği ile sınırlı olmalı, kusurun ağırlığını tespit etmek münhasıran hâkimin görevinde olmalıdır.⁸⁸³

Taksirle öldürme suçu yönünden basit taksirin ne şekilde tespit edileceği noktasında Yargıtay kararları yol gösterici olmaktadır. Yargıtayın kararlarından hareketle öğretide, işyerinde çalışanlara mevcut tehlikelere karşı uyarılarda bulunulduğu ancak tehlikenin ortadan kaldırılmadığı hâllerde basit taksirin söz konusu olduğu belirtilmektedir.⁸⁸⁴ Bununla birlikte, Yargıtayın her kararında basit taksir ve bilinçli taksir ayırımına gidilerek olayın neden basit taksir kapsamında kaldığının açıklanmadığı görülmektedir. O hâlde basit taksirin söz konusu olup olmadığı her olay bakımından ayrıca değerlendirilecek bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yargıtay bir kararında, olay günü market işçisi olarak çalışan kişinin, elektrik kesintisi nedeniyle işyerindeki lavabonun önüne konan jeneratörden sızan gazdan zehirlenip ölmesi şeklinde gerçekleşen olayda, müteveffanın olaydan önce lavaboya girmemesi için uyarılması ancak başkaca bir önlem alınmaması karşısında basit taksirin söz konusu olduğuna karar vermiştir.⁸⁸⁵ Yine bir başka Yargıtay kararına konu olan olayda, müteveffa işçi evden eve nakliyat işinde çalıştığı sırada, nakliyat kamyonuna asansör raylarını yüklemek isterken raylardan birinin kafasına çarpması sonucunda yaralanmıştır. Yargıtay, nakliyat şirketinin müdürü ve yetkilisi olan sanık hakkında verilen beraat kararını, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemediği, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmediği ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği

⁸⁸³ *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 581.

⁸⁸⁴ *Erdoğan*, 159-160. “...Müteahhit ve şantiye şefi olan sanıkların inşaatta kullandıkları su temini için açtıkları 1.25 metre derinlikteki su depolama havuzu ile ilgili tedbir almamaktan ibaret eylemlerinde bilinçli taksirin koşulları oluşmadığı gözetilmeden tayin olunan cezanın bu nedenle artırıma tabi tutulması...”, Y12CD, 05.12.2011, E. 2011/4327, K. 2011/7144, *Yalvaç*, 161.

⁸⁸⁵ Y12CD, 20.12.2011, E. 2011/4939, K. 2011/9039, *Yalvaç*, 161.

eğitimlerini vermediğinden bahisle bozmuştur.⁸⁸⁶ Görüldüğü üzere işveren ve işveren vekilinin cezai sorumluluğuna esas kusurunun belirlenmesinde başta İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen yükümlülükler olmak üzere bu alandaki mevzuat Türk yargı pratiğine kaynaklık oluşturmaktadır.⁸⁸⁷ İngiliz hukukunda da HSWA ile getirilen işveren yükümlülükleri işverenin kusuruna kaynaklık etmektedir. Örneğin, HSWA 2/3'te düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yazılı bir politika belgesi hazırlama yükümlülüğü, işverenlerin yükümlülüklerine uyup uymadığı noktasında ceza davalarında delil olarak değerlendirilmektedir.⁸⁸⁸

Türk hukukunda, işverenin ve işveren vekilinin iş kazasından doğan cezai sorumluluğunun tespitinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki hükümlerin kusurluluk ölçüsü olarak esas alınması, bu hükümlerin çalışanların lehine olacak şekilde değiştirilmesi hâlinde ne olacağı sorusunu akla getirmektedir. Öğretide, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki işveren yükümlülüklerinin işçi lehine genişletilebileceği, örneğin, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma şartlarının kolaylaştırılabileceği isabetle belirtilmektedir.⁸⁸⁹ Oysa İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki çalışanı koruyucu normların çalışan lehine değiştirilmesi hâlinde işverenin cezai sorumluluğu değişmemeli, sorumluluk taksir yönünden yukarıda belirtilen ilkeler ve özellikle öngörülebilirlik ekseninde incelenmeli, koruma alanının genişletilmesi yalnızca işverenin hukuki sorumluluğuna etki etmelidir.⁸⁹⁰ Zira daha önce sözünü ettiğimiz Anaysa ve TCK'nda da yer bulan “*Suçta ve cezada kanunilik ilkesi*” de bunu gerektirir.

⁸⁸⁶ Y12CD, 08.05.2013, E. 2013/1382, K. 2013/12760, **Yiğit**, Taksirli Suçlar, 208.

⁸⁸⁷ Trafik düzeni açısından 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunundaki, iş güvenliği açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki yükümlülüklerin taksirin varlığına karine olacağı görüşü için bkz. **Artuk/Gökcen/Yenidünya**, 352-354.

⁸⁸⁸ **Lewis/Sargeant**, Employment Law, 182.

⁸⁸⁹ **Doğan Yenisey**, Emredici Yapı, 110.

⁸⁹⁰ **Doğan Yenisey**, Emredici Yapı, 111.

İşveren ve işveren vekilinin cezai sorumluluğunun tespitinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kaynaklık görevi görmesi öğretide eleştiri konusu olmuştur. Söz konusu eleştiri, adı geçen kanunun sorumluluk yaratma gayesiyle hazırlanmadığını, önleyicilik fonksiyonunu ön plana aldığını ve cezai sorumluluğun bu kanuna bakılarak tespit edilmeye çalışılmasının yanlış olduğunu belirtmektedir.⁸⁹¹ Söz konusu görüş kısmen isabetlidir. Zira sorumluluk cezai ise, bunun tespitinde TCK'nun genel hükümleri ve ceza hukukunun prensiplerinden uzaklaşılması için bir neden yoktur. Bununla birlikte görüşe katılmadığımız nokta, özellikle taksirli sorumluluk bakımından failin objektif özen yükümlülüğünün belirlenmesinde varsa konuyla ilgili yazılı davranış kurallarının da dikkate alınması gerekliliğidir. Bu yazılı davranış kurallarının Devlet otoritesi tarafından konabileceği gibi objektif olmak kaydıyla özel hukuk kişileri tarafından dahi konabileceğini daha önce belirtmiştik. Günlük yaşamda ölüm ya da yaralanma gibi zararlı sonuçları önlemeye yönelik bu tür normlar, taksirin özünde bulunan *dikkat ve özen yükümlülüğünün tespitinde* bizce dikkate alınmalıdır.⁸⁹² Bununla birlikte her somut olayda, neticenin öngörülebilir olup olmadığı ve failin ihmali ile netice arasında nedensellik bağı olup olmadığı başta olmak üzere yukarıda izah edilen taksirin bütün unsurları da araştırılmalıdır.

15. Bilinçli Taksir Kavramı ve Basit Taksirden Farkı

Taksir, bilinçsiz ya da diğer deyişle basit taksir ve bilinçli taksir şeklinde ikiye ayrılabilir. Basit taksirin varlığı hâlinde yukarıda belirtilen unsurların bir araya gelmesi gerekir. Bu unsurlardan en karakteristiği, failin öngörülebilir neticeyi öngörmeden hareket etmesidir. Gerçekten de basit taksirin varlığı hâlinde fail, dikkat ve özen

⁸⁹¹ Akın, İş Kazaları, 55 vd.

⁸⁹² Memişoğlu/Çınar, 48.

yükümlülüğüne aykırı davranmakta ve zararlı neticenin gerçekleşebileceğini aklına hiç getirmemektedir.⁸⁹³

Bilinçli taksir ise, Türk Ceza Kanunu 22/3'te "*Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır*" hükmüyle tanımlanmıştır. Bilinçli taksirde fail, basit taksirde olduğu gibi neticenin meydana gelmesini istememekte ancak bu neticenin meydana gelebileceğini öngörmektedir. Bu yüzden bilinçli taksire öngörülü taksir adı da verilmektedir.⁸⁹⁴ Bilinçli taksirde fail, öngördüğü ancak birtakım sebeplere dayanarak gerçekleşmeyeceği inancıyla hareket ettiği ve zararlı neticeyi meydana getirdiği için cezalandırılmaktadır. Failin öngördüğü neticenin gerçekleşmeyeceğine dair duyduğu inanç, olayın özellikleri, kişisel yetenekleri, bilgisi ve tecrübesi gibi hususlara dayanabilir.⁸⁹⁵ Ancak failin neticeyi öngördüğünün her olayda somut şekilde ortaya konması gerekir, aksi hâlde kusur sorumluluğunun esasına aykırı bir biçimde bilinçli taksir karinesi geliştirilmiş olur.⁸⁹⁶ Tüm bu açıklamalardan hareketle, bilinçli taksirin varlığı için failin neticenin gerçekleşmeyeceğine dair duyduğu güvenin bir dayanağa sahip olması gerektiği, bu dayanak var olsa bile netice fiilen öngörüldüğü için basit taksire göre daha ağır bir cezaya çarptırıldığı söylenebilir.⁸⁹⁷

⁸⁹³ *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 355. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 213.

⁸⁹⁴ *Özen/Tozman*, 226.

⁸⁹⁵ *İçel*, Genel Hükümler, 456. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 355. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 212.

Bilinçli taksirde failin neticeyi öngörmesine karşın, her şeyin yolunda gideceğine dair güven duyduğu ve "*İnşallah bir şey olmaz*" düşüncesiyle hareket ettiği görüşü için bkz. *Sarıbay Öztürk*, 355.

⁸⁹⁶ *Toroslu*, Değerlendirme, 107.

⁸⁹⁷ Failin bilinçli taksirle hareket ettiğinin tespit edildiği Yargıtay kararları için bkz.

Centel/Zafer/Çakmut, 388-389. *Koca/Üzülmez*, Özel Hükümler, 145-147. *Yalvaç*, 158 vd.

Bilinçli taksirin iş kazalarında gündeme gelip gelemeyeceği üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Bu konudaki bir görüşe göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı takdirde işyerinde çalışanların ölümü ya da yaralanmasının söz konusu olması öngörülür bir durumdur. Sorumlu işveren ya da işveren vekili neticenin öngörülmediğini iddia edemez. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerindeki herhangi bir eksiklik bilinçli taksire vücut verir.⁸⁹⁸

Öğretide başka bir görüş ise, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlâli hâlinde bilinçli taksirin karine olarak kabul edilemeyeceği, bununla birlikte daha önceden o işyerinde aynı ya da benzer nitelikteki iş kazalarının yaşanmış olması fakat gerekli önlemlerinin alınmamasının bilinçli taksir kapsamında değerlendirileceği yönündedir.⁸⁹⁹ Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan bazı yükümlülüklerin ihlâli hâlinde de bilinçli taksirin *öngörme* koşulunun gerçekleştiği ifade edilmektedir. Bu görüşe göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 4/1-e hükmü uyarınca tutulan ve işyeri hekimiyle iş güvenliği uzmanının işyeriyle ilgili tespit ve tavsiyelerini yazdığı onaylı defterde yer alan eksiklikler nedeniyle meydana gelen bir iş kazasında işverenin bilinçli taksirinden bahsedilebilir.⁹⁰⁰ Bunun yanı sıra İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22. maddesi uyarınca oluşturulan iş sağlığı ve

⁸⁹⁸ *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 1421. Yazarlar, neticenin öngörülür olduğunu belirtse de neticenin *filen öngörülmüş olması* ile *objektif olarak öngörülebilir olup olmadığı* hususlarını birbirine karıştırmış gibi görünmektedirler. Zira basit taksirli sorumluluğun esasında neticenin öngörülebilir olması zaten vardır. Basit taksir, öngörülebilir neticenin öngörülmemesidir. Neticenin fail tarafından fiilen de öngörülmüş olması ise ayrı bir araştırma konusudur.

⁸⁹⁹ *Akın*, Cezai Sorumluluk, 218. Bununla birlikte yazar, daha önceki bir çalışmada iş kazası ve meslek hastalıklarında olması gereken hukuk bakımından bilinçli taksir hükümlerinin uygulanmaması gerektiğini de belirtmiştir. Bkz. *Akın*, Çimento Sektörü, 129.

⁹⁰⁰ Y12CD'nin bir kararında, iş güvenliği uzmanının onaylı deftere yazdığı aksaklıkların işverence giderilmemesi sonucu gerçekleşen iş kazasında, işverenin bilinçli taksirle hareket ettiği sonucuna varılmıştır. Bkz. Y12CD, 18.01.2016, E. 2015/2717, K. 2016/489, *Kovancı*, 285.

güvenliği kurullarının mevzuata uygun kararlarına işveren tarafından uyulmaması nedeniyle meydana gelen iş kazalarında, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 11/1-ğ hükmü uyarınca tespit edilen risklere ilişkin kontrol tedbirlerinin alınmaması nedeniyle meydana gelen iş kazalarında ya da işveren ve işveren vekiline çalışanlar ya da iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri tarafından yapılan sözlü uyarıların dikkate alınmaması nedeniyle meydana gelen iş kazalarında bilinçli taksirden bahsedilebilir.⁹⁰¹

Konuya ceza hukuku penceresinden yaklaşan bir başka görüş ise, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle meydana gelen yaralanma ve ölüm olaylarında işverenin bu önlemleri almama nedenini ölüm ya da yaralanma neticesinin gerçekleşmeyeceği inancıyla açıklamanın mümkün olmadığını, bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği bağlamında taksirin yalnızca basit hâlinin söz konusu olabileceğini savunmaktadır.⁹⁰²

Kanımızca, iş kazaları bağlamında bilinçli taksir yönünden kategorik bir değerlendirme yapılmamalı, bununla birlikte öğretide belirtilen ve onaylı deftere yazılan

⁹⁰¹ **Erdoğan**, 154-156. Risk değerlendirmesi yaptırılmamasının tek başına bilinçli taksire vücut vermediği görüşü için bkz. **Özkan**, 538-539. Yargıtay 12CD'nin bir kararında, yüksek gerilim hattına olması gereken mesafeden daha yakın bir mesafeye işyeri binası kuran sanık işveren ve işveren vekilinin, enerji şirketinin yazılı uyarısına rağmen binayı yıkmamaları ve bir işçinin gerilime kapılıp ölmesi sonucunda gerçekleşen iş kazasında bilinçli taksirle hareket ettikleri sonucuna varılmıştır. Bkz. Y12CD, 22.04.2013, E. 2013/6747, 2013/10654, **Kovancı**, 288. Ayrıca bkz. Y12CD, 25.02.2015, E. 2014/4462, K. 2015/3456, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 14.08.2020). İngiliz hukukunda, risk değerlendirmesinin yapılmamış olması hâlinde işveren ya da yetkili üst yöneticilerin ceza sorumluluğundan kurtulmasının mümkün görülmediği görüşü için bkz. **Lewis/Sargeant**, Employment Law, 186.

⁹⁰² **Özen/Tozman**, 226. Aynı yönde, **Tuncay**, 387. İş kazalarında bilinçli taksirin yalnızca, işverenin neticeyi hafife alarak ya da gerçekleşmeyeceği inancıyla o iş kolundaki temel iş güvenliği önlemlerini almadığı hâllerde söz konusu olacağı görüşü için bkz. **Memişoğlu/Çınar**, 50.

hususları dikkate almama, süregelen iş kazalarına ya da uyarılara rağmen gerekli tedbirleri almama gibi olguların bilinçli taksirin varlığı konusunda önemli birer delil teşkil ettiği kabul edilmelidir. Hatta bu örneklerin arasına, çalışmanın ikinci bölümünde “İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi” başlığı altında yer verilen iş müfettişlerinin teftişi sırasında işverene ya da yetkili işveren vekiline yaptıkları uyarılara rağmen gerekli önlemlerin alınmaması durumu da eklenebilir. Bilinçli taksirin mevcut olup olmadığı, yani failin neticeyi fiilen öngörüp öngörmediği failin iç dünyasına dair hususlarla ilgili bilgi sahibi olmayı gerektirse de neticeten bu olgunun varlığı onun dış dünyada tezahür eden hareketlerinden çıkarılmaya çalışılacaktır. Bu nedenle, her olayda öngörme unsurunun gerçekleşip gerçekleşmediği mahkemece tüm deliller bir bütün hâlinde değerlendirilerek titiz bir biçimde saptanmalıdır.⁹⁰³

Türk hukukunda ise özellikle Yargıtay kararları, hangi hâllerde failin neticeyi öngördüğünün kabul edileceği konusunda yol gösterici olmaktadır. Yargıtayın bir kararına konu olayda, çalışma ruhsatı ve itfaiye muayene raporu almadan işyeri çalıştıran sanık işveren, işyerinde yeterli sayıda yangın söndürme tüpü bulundurmadığı, mevcut yangın tüpü çalışır durumda bulunmadığı, işyerinin acil çıkış kapısı kilitli olduğu, kapının arkasına çıkışı engelleyecek şekilde malzeme yığıldığı ve yanıcı malzemelerin usulüne uygun depolanmadığı gerekçeleriyle işyerinde meydana gelen ve dört kişinin ölümü ile birden fazla kişinin yaralanmasına yol açan yangında bilinçli taksirli bulunmuştur.⁹⁰⁴ Yüksek mahkeme karara konu olayda, işyerinde yanıcı niteliği bulunan malzemelerin varlığına rağmen işverenin her an bir yangın çıkma olasılığına

⁹⁰³ Benzer yönde değerlendirmeler için bkz. **Özdemir**, 608. **Sarıbay Öztürk**, 357. “...Her ne kadar hükümde sanıkların katılanın yaralanmasına bilinçli taksir ile neden oldukları kabul edilmiş ise de, olay öncesi sanıkların istemedikleri yaralanma neticesini dikkatsizlikleri ve özensizlikleri neticesi öngöremedikleri, dolayısıyla katılanın yaralanmasına bilinçsiz taksirleri ile neden oldukları anlaşılmıştır.”, Y12CD, 13.11.2013, E. 2013/3923, K. 2013/25527, **Yiğit**, Taksirli Suçlar, 232.

⁹⁰⁴ Y12CD, 25.11.2011, E. 2011/12280, K. 2011/6222, **Yalvaç**, 161.

karşı alması gereken önlemlerin neredeyse hiçbirini almadığı ve bu nedenle artık neticenin öngörülemezliğinden bahsedilemeyeceği düşüncesinden hareket etmiştir. Bu nedenle taksirin türü yönünden ulaşılan sonuç bizce isabetlidir.

Yargıtay başka bir kararında, sac metalin kesilip baskı makinesiyle şekillendirilerek parça üretimi yapıldığı işyerindeki sorumlu müdürün, 15 yaşındaki mağdurun baskı makinesinde çalışmasına izin vermesi sonucunda mağdurun makineye elini kaptırması şeklinde gerçekleşen olayda, sorumlu müdürü bilinçli taksir düzeyinde kusurlu bulmuştur.⁹⁰⁵ Sanığın işyerindeki sorumlu müdür olduğu düşünüldüğünde, baskı makinesi gibi kullanımı ustalık ve tecrübe isteyen bir makinede mağduru çalıştırması karşısında bizce de taksirin basit düzeyinde kaldığından bahsedilemeyecek, failin subjektif özellikleri de dikkate alınarak neticeyi öngörmüş ancak gerçekleşmeyeceği inancı ile hareket etmiş olduğunun kabulü gerekecektir.⁹⁰⁶

İş kazalarında bilinçli taksir ve basit taksir arasındaki ayırım konusunda bahsedilmesi gereken bir diğer olay, 17 Mayıs 2010 tarihinde Zonguldak Karadon'da yaşanan maden kazasıdır. Olay günü, Türkiye Taş Kömürü Kurumu ile özel bir şirket olan alt işveren arasında, Karadon mevkiindeki maden ocağının irtibat kısımları ve su havuzlarının yapımını konu edinen sözleşme uyarınca gerçekleştirilen çalışma esnasında meydana gelen grizu patlaması sonucunda alt işveren şirketin 28 işçisi ve 2 mühendis hayatını kaybetmiştir. Olay sonrasında haklarında ceza davası açılan sanıklardan, Türkiye Taşkömürü Kurumu Karadon müessese müdürü, müessesenin şube müdürü ve müessese müdür yardımcısının TCK 85/2 uyarınca mahkûmiyetlerine karar verilmiştir. Ayrıca, alt işveren olan şirketin yöneticisi ve şantiye şefi hakkında da TCK 85/2

⁹⁰⁵ Y12CD, 03.09.2013, E. 2013/17248, K. 2013/19185, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 09.08.2020).

⁹⁰⁶ Benzer bir olayda aynı sonuca ulaşan başka bir Yargıtay kararı için bkz. Y12CD, 14.02.2014, E. 2013/17833, K. 2014/3637, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 09.08.2020).

uyarınca mahkûmiyet kararı verilmiştir. Verilen kararın temyizi üzerine konuyu inceleyen Yargıtay ise, bahsedilen sanıklar hakkında basit taksirle birden fazla kişinin ölümüne neden olma suçundan TCK 85/2 uyarınca verilen mahkûmiyet kararlarını onamıştır.⁹⁰⁷

Yargıtaya göre, Karadon'daki maden kazasına neden olan maden ocağının kat bağlantı galerileri ile su atım tesislerinin yapılması işinin sözleşmeyle verildiği alt işveren şirketin esas uzmanlık alanı, yer üstündeki faaliyetlerdir. Ayrıca, olay tarihinde dinamit kullanımı nedeniyle gelişen göçük sonrasında ortaya çıkan tehlikeli gazların, maden ocağında hatalı konumlandırılan pervanenin etkisiyle yer değiştirdiği ve elektrikli yükleyicinin de etkisiyle grizu patlamasına yol açtığı tespit edilmiştir. Yüksek mahkeme dava dosyasındaki ifadeler ve belgelerden, alt işveren şirketin idare ile arasındaki sözleşmeye göre alması gereken tedbirleri almayarak ve bu işe özel aletleri kullanmayarak işi görmeye devam ettiği sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında, ocakta metan gazı seviyesini ölçen aletin bulundurulmadığı, işçilere yeterli eğitim verilmediği, işçilerin ocağa inerken gaz maskesi alıp almadıkları konusunda denetim yapılmadığı ve kullanılan aletlerin yalnızca bir kısmında alev sızdırmazlık özelliğinin bulunduğu hususları da tespit edilmiştir. Yargıtay kararından anlaşıldığı üzere, olay tarihinden önce iş güvenliği elemanları tarafından bu eksiklikler ilgililerine bildirildiği hâlde çalışmaya devam edilmiştir. Yüksek mahkeme sonuç olarak, Türkiye Taşkömürü Kurumunun Karadon müessese müdürü, müdür yardımcısı ve şube müdürü hakkında verilen mahkûmiyet kararlarını isabetli bularak onamıştır. Onama kararına gerekçe olarak, söz konusu kişilerin maden ocağında hatalı ve eksik uygulamaların varlığından haberdar oldukları hâlde eksikliklerin giderilmesini sağlamamaları, denetim ve gözetim görevlerini ihmal etmeleri ve alt işveren şirketin birçok kez uyarılmasına rağmen şirkete

⁹⁰⁷ Y12CD, 29.04.2016, E. 2015/14953, K. 2016/7517, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 02.11.2020).

yaptırım uygulamamaları gösterilmiştir. Alt işveren şirketin yöneticisi ve şantiye şefi ise maden ocağında yeterli iş güvenliği sisteminin kurulmasını sağlamadıkları gerekçesiyle kusurlu bulunmuş ve haklarındaki mahkûmiyet kararları onanmıştır.

Yargıtayın yukarıda özetlenen kararı, kanımızca bilinçli taksir kurumunun tartışılmasına elverişlidir. Buna karşın yüksek mahkeme, katılanlar vekillerinin olayda bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması yönündeki temyiz itirazlarını reddetmiş ve basit taksir üzerinden verilen kararları isabetli bulmuştur. Dava dosyasındaki tüm bilgi ve belgeleri inceleyen yerel mahkeme ve Yargıtayın konuya maddi açıdan daha vâkıf olması doğaldır. Bununla birlikte Yargıtay kararının sonuç kısmında, mahkûmiyetlerine dair karar onanan sanıklar hakkında, kusurun bilinçli taksir düzeyinde olup olmadığının tartışılmamasının önemli bir eksiklik olduğu düşüncesindeyiz. Zira kararda yer verildiği üzere, söz konusu kişiler maden ocağındaki hatalı ve eksik uygulamaların uzun süredir farkındadırlar. Bu eksiklik ve hataların farkında olmalarına karşın giderilmesini sağlamamışlar ve mevcut şartlarla çalışılmasına engel olmamışlardır. Alt işveren şirketin bu konuda birçok kez uyarıldığı ancak bundan sonuç alınamadığı da yine kararda belirtilmektedir. Bu olgular karşısında madencilik gibi iş sağlığı ve güvenliği risklerinin oldukça yüksek olduğu bir alanda ölüm neticesinin öngörülmemiş olduğu söylenemez. Yukarıda yer verildiği üzere basit taksiri bilinçli taksirden ayıran ölçüt, basit taksirde zararlı neticenin öngörülmemesidir. Bilinçli taksirde ise fail, neticenin meydana gelebileceğini öngörmekte ancak gerçekleşmeyeceği inancıyla hareket etmektedir. Maden ocağındaki yapım işinin bu alanda uzmanlığı olmadığı anlaşılan bir şirkete verilmesi ve bu şirketin madendeki patlatma faaliyetleri sırasında alması gerekli iş güvenliği önlemlerini defalarca uyarılmasına rağmen almaması karşısında, ölüm neticesinin öngörülmediğini düşünmek ne olayın gerçekliğiyle ne de yukarıda yaptığımız taksire dair açıklamalarla bağdaşır niteliktedir. Bu itibarla kusurluluğun niteliği yönünden Yargıtay kararına katılmak mümkün görünmemektedir.

16. İsnat Yeteneğini Etkileyen Hâller

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında taksirle öldürme suçunun faili olabilecek kimseler yönünden ceza hukukuna özgü “İsnat/kusur yeteneğini etkileyen hâller” Türk Ceza Kanununda yer almaktadır. Bu hâllere de cezai sorumluluğu etkilediği için kısaca değinmek yerinde olur.

Ceza hukukunda kişilerin işledikleri fiillerden dolayı kınanabilmeleri, diğer bir deyişle kusurlu bulunabilmeleri için kusur/isnat yeteneğine sahip olmaları gerektiği kabul edilmekte ve bu kavram kişinin işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayıp bununla ilgili davranışlarını yönlendirme yeteneği olarak tanımlanmaktadır.⁹⁰⁸ Kusur ya da diğer deyişle isnat yeteneğini etkileyen hâller ise Türk Ceza Kanununun 31-34. maddeleri arasında düzenlenmiştir.⁹⁰⁹

Türk Ceza Kanununun 31. maddesine göre isnat yeteneğini etkileyen ilk hâl yaş küçüklüğüdür. TCK 31/1 uyarınca on iki yaşını doldurmamış kimselerin cezai sorumlulukları olmayıp bunlara çocuklara özgü güvenlik tedbirleri uygulanabilecektir. TCK 31/2’ye göre ise, fiili işlediği sırada on iki yaşını doldurmuş olup da on beş yaşını doldurmamış olanların işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayamaması veya davranışlarını yönlendirme yeteneğinin yeterince gelişmemiş olması hâlinde ceza sorumluluğu olmayıp bu kişiler hakkında da çocuklara özgü güvenlik tedbirlerine hükmolunacaktır. On iki ila on beş yaş aralığındaki çocuklarda işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılama ve bu fiille ilgili olarak davranışlarını yönlendirme yeteneğinin varlığı hâlinde, bu kişiler hakkında suç, ağırlaştırılmış müebbet hapis

⁹⁰⁸ Centel/Zafer/Çakmut, 399. Yaşar/Gökcan/Artuç, 959. Kusur yeteneği konusunda başka tanımlar için bkz. Artuk/Gökcen/Yenidünya, 476 vd.

⁹⁰⁹ Konuyu “Kusurluluğu Etkileyen Hâller” üst başlığı altında inceleyen ve bunların arasına zorunluluk hâli, meşru savunma sırasında sınırın aşılması, hukuka aykırı ancak bağlayıcı emrin yerine getirilmesi, cebir ve tehdit ile hatayı da katan görüş için bkz. Artuk/Gökcen/Yenidünya, 481. Koca/Üzülmez, Genel Hükümler, 276.

cezasını gerektirdiği takdirde on iki yıldan on beş yıla, müebbet hapis cezasını gerektirdiği takdirde dokuz yıldan on bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunacak, diğer cezalar yönünden ise cezanın yarısı indirilecek ve bu hâlde her fiil için verilecek hapis cezası yedi yıldan fazla olamayacaktır.⁹¹⁰ TCK 31/3 ise, yaş küçüklüğü bakımından on beş ila on sekiz yaş arasındaki çocuklara ait düzenlemeyi içermektedir. Hükme göre, fiili işlediği sırada on beş yaşını doldurmuş olup da on sekiz yaşını doldurmamış olan kişiler hakkında suç, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektirdiği takdirde on sekiz yıldan yirmi dört yıla, müebbet hapis cezasını gerektirdiği takdirde on iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunacak, diğer hâllerde cezaların üçte biri indirilecek ve bu diğer hâllerde her fiil için verilecek hapis cezası on iki yıldan fazla olamayacaktır.

İsnat yeteneğini etkileyen diğer bir durum ise akıl hastalığıdır. Konuyu düzenleyen Türk Ceza Kanunu 32/1'e göre, akıl hastalığı nedeniyle, işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayamayan veya bu fiille ilgili olarak davranışlarını yönlendirme yeteneği önemli derecede azalmış olan kişiye ceza verilmeyecek, ancak bu kişiler hakkında güvenlik tedbirine hükmolunacaktır.⁹¹¹ TCK 32/2 ise, akıl hastalığının kişi üzerindeki etkisinin işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılama yeteneğini tamamen veya önemli ölçüde olmasa bile yine de azaltmış olması hâlinde faile ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi beş yıl, müebbet hapis cezası yerine yirmi yıl hapis cezası verileceğini, diğer hâllerde ise verilecek cezanın altıda birden fazla olmamak üzere indirilebileceğini veya mahkûm olunan cezanın süresi aynı olmak

⁹¹⁰ TCK 6/1-b uyarınca, henüz on sekiz yaşını doldurmamış herkes ceza kanunlarının uygulanması bakımından *çocuk* sayılmaktadır. Çocuklara özgü güvenlik tedbirleri ise 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu 11/1 uyarınca, aynı kanunun 5. ve devamındaki maddelerinde düzenlenen tedbirlerdir.

⁹¹¹ Akıl hastaları hakkında hükmolunacak güvenlik tedbirleri TCK'nun 57. maddesinde yer almaktadır. Kusur yeteneğinin akıl hastalığı bakımından nasıl inceleneceği konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *İçel*, Genel Hükümler, 421. *Koca/Üzülmez*, 310-312. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 964 vd.

koşuluyla, kısmen veya tamamen, akıl hastalarına özgü güvenlik tedbiri olarak da uygulanabileceğini düzenlemektedir.⁹¹²

İsnat yeteneğini etkileyen diğer bir durum Türk Ceza Kanununun 33. maddesinde düzenlenen sağırılık ve dilsizliktir. Söz konusu düzenlemeye göre TCK'nun fiili işlediği sırada on iki yaşını doldurmamış olan çocuklara ilişkin hükümleri, on beş yaşını doldurmamış olan sağır ve dilsizler hakkında, on iki yaşını doldurmuş olup da on beş yaşını doldurmamış olanlara ilişkin hükümleri, on beş yaşını doldurmuş olup da on sekiz yaşını doldurmamış olan sağır ve dilsizler hakkında, on beş yaşını doldurmuş olup da on sekiz yaşını doldurmamış olanlara ilişkin hükümleri, on sekiz yaşını doldurmuş olup da yirmi bir yaşını doldurmamış olan sağır ve dilsizler hakkında da uygulanacaktır. Sağır ve dilsiz olmak her ne kadar ayrı bir hükümde düzenlenmişse de, bu hâlin failin üzerindeki etkisi ayrıca araştırılmalı ve akıl hastalığı bağlamında onun fiil üzerindeki algılama ve davranışlarını yönlendirme yeteneğine etki edip etmediği incelenmelidir. Sağır ve dilsiz olma hâli kişinin akıl hastası olarak değerlendirilmesini gerektirdiği takdirde TCK'nun 32. maddesi uygulanmalıdır.⁹¹³

İsnat yeteneğini etkileyen son hâl ise, TCK'nun 34. maddesinde geçici nedenler başlığı altında düzenlenmiştir. Hükme göre, geçici bir nedenle ya da irade dışı alınan alkol veya uyuşturucu madde etkisiyle, işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayamayan veya bu fiille ilgili olarak davranışlarını yönlendirme yeteneği önemli derecede azalmış olan kişiye ceza verilmeyecek ancak kişi alkol ya da uyuşturucu maddeyi kendi iradesiyle almış ve bunun etkisindeyken suç işlemiş ise cezai

⁹¹² Akıl hastalığı bakımından, konunun tıbbi olduğu ve uzmanlarca yapılacak nitelemenin kişinin isnat yeteneğine olan etkisinin her olayda hâkim tarafından ayrı bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği görüşü için bkz. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 531-532. *Özgenç*, 443-444.

⁹¹³ *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 989.

sorumluluğu yine tam olacaktır.⁹¹⁴ Bu duruma örnek olarak iradi olarak aldığı alkol etkisinde olduğu için işyerindeki denetim görevini yerine getirmeyen işveren vekili verilebilir. Bu durumda işveren vekili alkol etkisine iradi olarak girdiği için cezai sorumluluk taşımaya devam etmektedir.

a. Şahsi Cezasızlık Sebebi ve Cezada İndirim Yapılmasını Gerektiren Şahsi Sebep

Şahsi cezasızlık sebepleri, suçun işlenmesi esnasında mevcut olan ve suçun faili ile mağduru arasındaki akrabalık ilişkisi veya failin içinde bulunduğu özel koşullar nedeniyle ona ceza verilmemesine neden olan sebeplerdir.⁹¹⁵ Fail suçu işlemiş ancak somut olayda şahsi bir cezasızlık sebebi var ise, işlenen fiil suç olma özelliğini devam ettirecek ancak fail hakkında ceza verilmeyecektir. Bu yargının karşısından hareketle failin cezai sorumluluğu dışında hukuki ve idari sorumluluğunun devam ettiği söylenebilir.⁹¹⁶

Şahsi cezasızlık sebebinin varlığı hâlinde işlenen fiilin suç olma özelliğini devam ettireceği ancak faile ceza verilemeyeceği şeklindeki kabul Ceza Muhakemesi Kanununun 223/4-b hükmünde de karşılığını bulmaktadır. Söz konusu hükme göre *“İşlenen fiilin suç olma özelliğini devam ettirmesine rağmen, şahsi cezasızlık sebebinin varlığı dolayısıyla faile ceza verilmemesi hallerinde, ceza verilmesine yer olmadığı kararı verilir”*. Şahsi cezasızlık sebebinin varlığı hâlinde mahkeme sanık hakkında hüküm kurarken önce ceza verip daha sonra ceza verilmesine yer olmadığı şeklinde

⁹¹⁴ Centel/Zafer/Çakmut, 425-426. Demirbaş, 356.

⁹¹⁵ Özgenç, 259.

⁹¹⁶ Bkz. Özgenç, 263.

hüküm kurmayacak, doğrudan “*Ceza Verilmesine Yer Olmadığı*” şeklinde hüküm tayin edecektir.⁹¹⁷

Cezada indirim yapılmasını gerektiren şahsi sebep ise, esasen şahsi cezasızlık sebebi olarak yukarıda tanımlanan durumların somut olayda mevcut olmasına rağmen kanun koyucunun bir tercih yaparak bu hâli cezanın tamamen kaldırılması yerine cezadan indirim sebebi saymasıdır.⁹¹⁸

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç ya da gereği gibi alınmamasına bağlı olarak işlenebilecek suçlar içerisinde yukarıda belirtildiği gibi taksirli suçlar önemli bir yer tutmaktadır. Genel olarak taksirli suçlar açısından geçerli olacak bir şahsi cezasızlık sebebi ve cezada indirim yapılmasını gerektiren şahsi sebebe ise TCK 22/6’da yer verilmiştir. Söz konusu hükme göre, “*Taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez; bilinçli taksir halinde verilecek ceza yarıdan altıda bire kadar indirilebilir*”.

İşyerinde çalışan kimseler, örneğin işveren ve çalışan ya da işveren vekili ve çalışanlar aynı ailenin üyeleri olabilir. Bu gibi durumlarda işyerinde meydana gelen ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç ya da gereği gibi alınmamasına bağlı olarak

⁹¹⁷ **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 583. Şahsi cezasızlık sebebinin yalnızca ceza davasının mahkemede görüldüğü sırada değil soruşturma sırasında da uygulanabileceği, bu hâlde CMK 171/1 uyarınca Cumhuriyet savcısı tarafından “*Kovuşturmaya yer olmadığına*” karar verilmesi gerektiği hakkında bkz. *Aynı yazarlar*, 583. Gerçekten de CMK 171/1 uyarınca “*Cezayı kaldıran şahsî sebep olarak etkin pişmanlık hükümlerinin uygulanmasını gerektiren koşulların ya da şahsî cezasızlık sebebinin varlığı halinde, Cumhuriyet savcısı kovuşturmaya yer olmadığı kararı verebilir*”. Bununla birlikte CMK’nun anılan hükmü “*verebilir*” ifadesini kullandığından Cumhuriyet savcısı isterse mahkemeye hitaben iddianame düzenleyip bu kararı mahkemenin vermesini isteyebilmelidir.

⁹¹⁸ **Özgenç**, 259. Bilinçli taksir hâlinde, cezadan indirim yapılmasını hâkimin takdirine bağlayan düzenlemenin eleştirisi için bkz. **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 217.

yaşanan taksirle öldürme ve yaralama suçlarında TCK 22/6'nın uygulanması söz konusu olabilecektir. Bununla birlikte TCK 22/6'nın fail hakkında uygulanabilmesi için, hükümde de açıkça belirtildiği üzere gerçekleşen neticenin *münhasıran onun kişisel ve ailevi durumu bakımından* mağdur olmasına yol açması gerekir.⁹¹⁹ Bu nedenle taksirli hareket sonucunda failin kişisel ve ailevi durumu ile ilgisiz bir başka kimse de ölmüş ya da yaralanmış ise TCK 22/6 uygulanmayacaktır.⁹²⁰

Yargıtay uygulamasında Türk Ceza Kanununun 22/6 hükmüne başvurulabilmesi için fail ile mağdur arasında altsoy ve üstsoy, eş, kardeş ve üvey evlat gibi bir yakınlığın bulunması gerektiği kabul edilmektedir.⁹²¹ Bununla birlikte, kanunda belirtilen yakınlığın hükmün uygulanması yönünden bir karine olarak değerlendirilmemesi için, olaya ve faille mağdur arasındaki ilişkiye dair tüm delillerin bir bütün hâlinde değerlendirilmesi sonucunda münhasıran kişisel ve ailevi durum bakımından mağduriyet oluşup oluşmadığı araştırılmaktadır.⁹²² Yargıtayın bir kararında,

⁹¹⁹ **Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe**, 184. Mağduriyetin maddi ya da manevi olabileceği, bu durumun cezaya hükmedilmesini gereksiz kılıp kılmadığının somut olaya göre belirleneceği konusunda bkz. *Son anılan yazarlar*, 184-185. **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 359. **Yalvaç**, 163.

⁹²⁰ **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 216. **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 583. TCK'nun 22. maddesinin gerekçesinde de bu husus açıkça ifade edilmektedir. Bununla birlikte anılan durumda ölen ya da yaralananlar arasında sanığın yakınının bulunması hususunun temel ceza belirlenirken dikkate alınması gerektiği Yargıtay tarafından belirtilmektedir. Bkz. Y12CD, 13.11.2018, E. 2016/10070, K. 2018/10708, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 08.08.2020).

⁹²¹ **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 361-362. **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 583. Kanundaki "*kişisel ve ailevi durum*" kavramının yalnızca altsoy, üstsoy ve evlilik ilişkisini kapsayacak şekilde anlaşılması gerektiği görüşü için bkz. **Koca/Üzülmez**, 216.

⁹²² **Yalvaç**, 164. Bize göre ise, olay tarihi itibarıyla faille mağdurun aynı hanede yaşayıp yaşamadıkları, bilinen bir husumetlerinin ya da uzun süreli dargınlıklarının olup olmadığı gibi hususlar TCK 22/6'nın uygulanması yönünden kıstas alınabilir.

karayolunda seyir hâlinde olduğu aracın hâkimiyetini kaybederek aynı araçta yolcu olarak bulunan babaannesinin ölümüne neden olan sanık hakkında, *babaannesi ile birlikte yaşadığı için* TCK 22/6 hükmünün uygulanamayacağı belirtilmiştir.⁹²³

Yargıtay uygulamasında yeğen, amca, hala, dayı ve diğer akrabalar yönünden ise, Türk Ceza Kanunu 22/6'nın uygulanamayacağı kabul edilmektedir.⁹²⁴ O hâlde sanık özellikle işveren ve işveren vekili olarak işyerinde çalışan söz konusu yakınlarının taksirle ölümüne ya da yaralanmasına neden olmuşsa TCK 22/6'dan yararlanamayacaktır. TCK 22/6'daki açık düzenleme gereği, basit taksirin varlığı hâlinde faile ceza verilmeyecek ancak bilinçli taksirin varlığı hâlinde cezada kanunun belirttiği oranda indirim yapılabilecektir. Hâkim, bilinçli taksir hâlinde takdir yetkisine sahip olduğundan cezada indirim yapmak zorunda değildir.⁹²⁵

⁹²³ Y12CD, 24.12.2019, E. 2018/7817, K. 2019/12230, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 08.08.2020).

⁹²⁴ Sanığın taksirle yeğeninin ölümüne neden olması durumunda TCK 22/6'nın uygulanamayacağı yönündeki Yargıtay içtihadı için bkz. Y12CD, 26.06.2019, E. 2017/10858, K. 2019/7800, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 08.08.2020). Sanığın dünürü ve dünürünün oğlunun ölümüne neden olması durumunda TCK 22/6'nın uygulanamayacağı yönündeki Yargıtay içtihadı için bkz. Y12CD, 19.12.2018, E. 2016/12470, K. 2018/12351, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 08.08.2020).

⁹²⁵ **Özen/Tozman**, 227. Failin, TCK'nın 22/6 hükmünden yararlanması gerektiği yönündeki Yargıtay içtihatları için bkz. Y12CD, 18.12.2013, E. 2013/22499, K. 2013/29743, Y12CD, 12.07.2013, E. 2013/13450, K. 2013/19107, Y12CD, 02.12.2013, E. 2013/21775, K. 2013/27471, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 09.08.2020).

B. Taksirle Yaralama

1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlâline bağlı olarak işlenebilecek bir diğer taksirli suç “*Taksirle yaralama*” olarak karşımıza çıkmaktadır. Taksirle yaralama suçu, kusurluluk türünün farklı olması nedeniyle kasten yaralamadan ayrı ve bağımsız bir suçu oluşturmakta ve TCK’nun 89. maddesinde düzenlenmektedir.⁹²⁶

Taksirle yaralamanın temel şeklini düzenleyen Türk Ceza Kanunu 89/1 uyarınca “*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*”. İşyerinde meydana gelen bir iş kazası sebebiyle çalışanların ölümü ya da yaralanması hâlinde TCK’nun 89. maddesi uygulama alanı bulabilecektir.

Çalışmanın bir önceki alt başlığı olan “*Taksirle öldürme*” başlığı altında yapılan açıklamalar, netice unsuru hariç taksirle yaralama suçu için de geçerlidir.⁹²⁷ Zira iki düzenleme de bir suç içermekte ve kusurluluk şekli olarak taksiri esas almaktadır. Bu nedenle bu başlık altında taksirle öldürme suçu başlığı altında detaylıca açıklanan pek çok hususun tekrar edilmesinden kaçınılacak, bu suçun yalnızca ayırt edici yönleri üzerinde durulacaktır.

Kasten yaralama suçundan da kusurluluk türü itibarıyla ayrılan taksirle yaralama suçu, temel hâliyle Türk Ceza Kanunu 89/1’de düzenlenmiş olup, aynı maddenin 2. ve 3. fıkralarında suçun nitelikli hâlleri, 4. fıkrasında ise, taksirle birden fazla kişinin yaralanmasına neden olunması hâli yer almaktadır. Maddenin son fıkrasındaki düzenlemeyle ise taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyetle bağlanmış, ancak maddenin ilk fıkrasındaki temel hâl hariç bilinçli taksirin varlığı

⁹²⁶ Centel/Zafer/Çakmut, Kişilere Karşı Suçlar, 196-197. Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe, 227. Özdemir, 599-600.

⁹²⁷ Bkz. Koca/Üzülmüş, Özel Hükümler, 220. Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe, 227.

durumunda soruşturma ve kovuşturmanın şikâyetle bağlı olmadan yapılacağı düzenlenmiştir.

Taksirle yaralama suçu ile korunan hukuki değer beden bütünlüğü ve dokunulmazlığıdır.⁹²⁸ Buradan hareketle suçun mağdurunun da sağ ve tam doğmuş canlı bir insan olmak kaydıyla herhangi bir kimse olabileceği söylenebilir.⁹²⁹ İş sağlığı ve güvenliği bağlamında ise, işyerinde bulunan herhangi bir kimse bu suçun mağduru olabilir. Bununla birlikte gündelik hayatta en çok karşılaşılan durum işyerinde çalışanların bu suçun mağduru olmasıdır.

Kanunda, taksirle yaralama suçunun maddi unsurunu oluşturan hareketler, başkasının vücuduna acı verme veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına yol açma şeklinde ifade edilmiştir.⁹³⁰ Vücuda acı verme, taksirli hareket sonucunda mağdurun vücudunda hissedilen az ya da çok her türlü *fiziki acıyı* ifade eder.⁹³¹ Mağdurun taksirli hareket sonucunda acı duyup duymadığı, kendi sübjektif duyarlılığına göre değil objektif bir gözlemcinin özelliklerine bakılarak belirlenecektir.⁹³²

Sağlığın bozulması ise, öğretide “*Süresine bakılmaksızın bir rahatsızlığa sebebiyet veren veya var olan rahatsızlığı devam ettiren ya da artıran her türlü patolojik durum*” olarak tanımlanmaktadır.⁹³³ Kanundaki sağlığın bozulması tabirinin hastalanmayı ya da sağlık durumunda sürekli bir bozulmayı gerektirmediği, hatta

⁹²⁸ *Centel/Zafer/Çakmut*, Kişilere Karşı Suçlar, 198. *Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe*, 191.

⁹²⁹ *Apaydın*, 63.

⁹³⁰ Suçun, kanunda birden fazla neticeye yer verildiğinden seçimlik hareketli, bunların herhangi bir hareketle gerçekleştirilebilir olması karşısında da serbest hareketli olduğu görüşü için bkz. *Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe*, 192.

⁹³¹ *Koca/Üzülmez*, Özel Hükümler, 159. *Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe*, 194.

⁹³² *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 2948.

⁹³³ *Koca/Üzülmez*, Özel Hükümler, 160. *Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe*, 195.

kişinin sinir krizi geçirmesi gibi manevi kişiliği etkileyen durumların da sağlığın bozulması kapsamında değerlendirileceği kabul edilmektedir.⁹³⁴ İş sağlığı ve güvenliği bağlamında özellikle maden işyerlerinde kömür tozu solunumuna bağlı olarak yaşanan pnömokonyoz hastalığı, sağlığın bozulması neticesine örnek olarak verilebilir.⁹³⁵

Algılama yeteneği, kişinin etrafındaki olayları gözlemleyip idrak edebilme kudreti olarak tanımlanabilir.⁹³⁶ Bu bağlamda, kişinin algılama, düşünme, muhakeme etme yeteneğini olumsuz yönde etkileyen her türlü hareketin algılama yeteneğini bozacağı söylenebilir.⁹³⁷

İşverenlerin, henüz gerçekleşmemiş ancak gerçekleşme riski bulunan fiziksel bir hastalık ihtimaline bağlı olarak çalışanların psikiyatrik bir rahatsızlığa uğraması hâlinde, bu psikiyatrik rahatsızlıktan da sorumlu olup olmayacağı İngiltere’de oldukça ilginç bir olayda dava konusu olmuştur. 2007 yılındaki *Rothwell v Chemical Insulating Co* davasına konu olayda, işçiler işverenin özen yükümlülüğünün ihlâli sebebiyle asbest tozuna maruz kalmışlardır. Mevcut durumda işçilerin bir yaralanmaları olmasa da ileride asbest kaynaklı hastalıklara maruz kalma tehdidi altında oldukları anlaşılmıştır. İşçiler, bu tehdidin korkusuyla birtakım psikiyatrik rahatsızlıklar yaşamışlar ancak Lordlar Kamarası ise bu olayda henüz gerçekleşmemiş bir fiziksel hastalık tehdidine bağlı olarak yaşanan psikiyatrik rahatsızlığın işçilere dava hakkı vermeyeceği sonucuna

⁹³⁴ *Centel/Zafer/Çakmut*, Kişilere Karşı Suçlar, 141. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 2949. İngiltere’de 1995 yılındaki *Walker v Northumberland* davasına konu olayda mahkeme, sosyal hizmet yöneticisi olan çalışanın iş yüküne bağlı olarak geçirdiği sinir krizine, işverenin gözetim borcunun ihlâlinin neden olduğu sonucuna ulaşarak onu bu sonuçtan sorumlu tutmuştur. Kararın ayrıntıları için bkz. *Pitt*, *Employment Law*, 482-483.

⁹³⁵ *Süzek*, İş Güvenliği, 267.

⁹³⁶ *Koca/Üzülmez*, Özel Hükümler, 162.

⁹³⁷ *Centel/Zafer/Çakmut*, Kişilere Karşı Suçlar, 142. *Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe*, 195. *Apaydın*, 66.

ulaşmıştır.⁹³⁸ Buna karşın HSE, işverenlerin, çalışanlarının sağlığını tehlikeye atan stresli işler yürütmeleri hâlinde cezai sorumluluklarının olması gerektiği düşüncesindedir.⁹³⁹

2. TCK 89/2 Hükmündeki Cezayı Ağırlaştıran Hâller

Türk Ceza Kanunu 89/2’de taksirle yaralama suçundan verilecek cezanın neticesi sebebiyle artırıldığı hâller düzenlenmiştir. Hükme göre “*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*”.

Duyu, görme, işitme, dokunma, tat alma ve koklamadan ibaret olan dış dünyadaki etkileri algılama yeteneği olarak tanımlanabilir.⁹⁴⁰ Organ tanımı ise bilimsel bir uzmanlığı gerektirmekle beraber öğretide “*Vücutta belli bir görev yapan veya hareket sağlayan anatomik ve fizyolojik kısımların bütünü*” şeklinde açıklanmaktadır.⁹⁴¹ Duyu veya organların işlevinin zayıflaması ise bunların işlevlerini gereği gibi yapamayacak bir duruma gelmesidir.⁹⁴² Bununla birlikte TCK 89/2-a hükmünün açık düzenlemesi gereğince işlev kaybının sürekli olması gerekir. Örneğin, işyerinde geçirdiği iş kazası sonucunda birkaç hafta süreyle görme duyusunda zayıflık yaşayan bir işçi söz konusu ise bu nitelikli hâlden bahsedilemeyecektir. Son olarak belirtilmesi gereken husus, vücutta çift olarak bulunan kulak, göz ve böbrek gibi organlardan birinin

⁹³⁸ **Pitt**, Employment Law, 484.

⁹³⁹ **Lewis/Surgeant**, Employment Law, 187.

⁹⁴⁰ **Centel/Zafer/Çakmut**, Kişilere Karşı Suçlar, 206. **Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe**, 202.

⁹⁴¹ **Soyaslan**, Özel Hükümler, 175. **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 3041.

⁹⁴² **Koca/Üzülmez**, Özel Hükümler, 183.

işlevinin sürekli olarak zayıflaması hâlinde de TCK 89/2-a hükmünün uygulanacağıdır. Zira hükümde açık bir şekilde *duyu ya da organlardan biri* ifadesi kullanılmıştır. Bu nedenle geçirdiği iş kazası sonucunda bir gözünde sürekli görme kaybı yaşayan işçi karşısında failin cezası TCK 89/2-a uyarınca artırılacaktır.⁹⁴³

Türk Ceza Kanununun 89/2-b hükmünde ise, taksirle yaralama fiilinin mağdurda kemik kırılmasına yol açması hâli düzenlenmiştir. Kanun koyucu kemik kırığının kişinin yaşam fonksiyonlarına etkisini dikkate alarak cezada bir ağırlaştırma oranı belirlememiş, tüm kemik kırıklarını hüküm kapsamında temel cezanın yarı oranında artırılması nedeni saymıştır.⁹⁴⁴ Ayrıca, kemik çıkığı hâli, kasten yaralamaya ilişkin TCK 87/3 hükmünün aksine taksirle yaralama bakımından bir artırım nedeni olarak kabul edilmemiştir.⁹⁴⁵ Ancak kanımızca, taksirle yaralama sonucunda meydana gelen kemik kırığının kişinin hayat fonksiyonlarını ne derece etkilediği hususu, TCK 61/1-e uyarınca sanık hakkındaki temel cezanın belirlenmesinde dikkate alınmalıdır.⁹⁴⁶

Türk Ceza Kanununun 89/2-c hükmünde ise, taksirle yaralama fiilinin mağdurun konuşmasında sürekli zorluğa neden olması hâli düzenlenmiştir. Konuşmada sürekli zorluk, mağdurun olay öncesi ve sonrası durumunun karşılaştırılmasını gerektirir. Uygulamada konuşmada sürekli zorluk için kekemelik ya da konuşmanın anlaşılamaz

⁹⁴³ Bkz. **Koca/Üzülmez**, Özel Hükümler, 182. **Apaydın**, 82 ve TCK 87'nin gerekçesi.

⁹⁴⁴ **Centel/Zafer/Çakmut**, Kişilere Karşı Suçlar, 208. Taksirle yaralama eylemi sonucunda meydana gelen kemik kırığı derecesinin cezanın artırımında dikkate alınmaması öğretide eleştiri konusu yapılmıştır. Söz konusu eleştiri için bkz. **Akın**, Cezai Sorumluluk, 224.

⁹⁴⁵ Bu konudaki kanuni boşluğun bir an evvel doldurulması gerektiği görüşü için bkz. **Soyaslan**, Özel Hükümler, 179.

⁹⁴⁶ TCK 61/1-e uyarınca, hâkim, somut olayda meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığını göz önünde bulundurarak, işlenen suçun kanuni tanımında öngörülen cezanın alt ve üst sınırı arasında temel cezayı belirler.

hâle gelmesi gibi örnekler verilmektedir.⁹⁴⁷ Bu hâlin söz konusu olabilmesi için konuşmadaki zorluğun sürekli olması gerekmektedir beraber az çok uzun bir süre devam eden zorluk durumunda koşulun gerçekleşmiş sayılacağı kabul edilmektedir.⁹⁴⁸

Türk Ceza Kanununun 89/2-d hükmünde düzenlenen durum ise taksirle yaralama eyleminin mağdurun yüzünde sabit izle neden olmasıdır. Yüz kavramı öğretide “*Alından çenenin bir ucuna ve bir kulaktan diğerine dek uzanan ve kişinin güzellikle vakarını en çok ilgilendiren başın ön kısmı*” şeklinde tanımlanmaktadır.⁹⁴⁹ Yüzde sabit izle kastedilen ise uzaktan bakıldığında bile özel bir dikkat sarf etmeden fark edilebilecek, yüzün doğal görünüşünü etkileyen izlerdir.⁹⁵⁰ Yüzdeki sabit izin estetik ameliyatla giderilebilmesi, bu hâlin uygulanmasını etkilemezken zamanla ya da normal bir tedaviyle kaybolan izler bakımından TCK 89/2-d uygulanmayacaktır.⁹⁵¹

Türk Ceza Kanununun 89/2-e hükmü uyarınca taksirle yaralama fiili, mağdurun yaşamını tehlikeye sokan bir duruma neden olursa TCK 89/1 uyarınca belirlenen ceza yarı oranında artırılır. Yaşamın tehlikeye girmesinden yakın bir ölüm tehlikesi ile karşı karşıya olmak anlaşılmalıdır.⁹⁵² Yakın ölüm tehlikesinin olay sırasındaki yaralanma nedeniyle meydana gelmesi yeterlidir, mağdurun kendi çabalarıyla veya aldığı tedavi ile

⁹⁴⁷ *Centel/Zafer/Çakmut*, Kişilere Karşı Suçlar, 209. *Apaydın*, 84.

⁹⁴⁸ *Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe*, 205. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 3043.

⁹⁴⁹ *Dönmezer*, 127. Bununla birlikte boyun bölgesinin de yüz kavramına dâhil olduğu görüşü için bkz. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 3044.

⁹⁵⁰ *Dönmezer*, 133. *Soyaslan*, Özel Hükümler, 177. Adli tıp uygulamalarında yüzde sabit izin tespiti için olay tarihinden en az 6 ay sonra mağdurun muayene edilmesi gerektiği, ayrıca gün ışığında ya da iyi aydınlatılmış bir ortamda, insanlar arası sözel diyalog mesafesi olan 1-2 metreden ilk bakışta belirgin bir biçimde fark edilebilen izlerin yüzde sabit iz kabul edileceği görüşü için bkz. *Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe*, 206.

⁹⁵¹ *Centel/Zafer/Çakmut*, Kişilere Karşı Suçlar, 210. *Koca/Üzülmez*, Özel Hükümler, 186.

⁹⁵² Mağdurun yaşamını tehlikeye sokan yaralanmalar konusunda örnek bir liste için bkz. *Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe*, 207.

bunu atlatması söz konusu hükmün uygulanmasına engel değildir.⁹⁵³ Bu tehlikenin yakın olup olmadığı ise mağdurun bedeninde meydana gelen yaraların yerleri, nitelikleri ve organlara olan etkilerine bakılarak belirlenecektir.⁹⁵⁴

Türk Ceza Kanununun 89/2-f hükmünde ise taksirle yaralama fiilinin gebe kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına neden olma durumu düzenlenmiştir. Bu hâlin uygulanabilmesi için failin, mağdurun gebe olduğunu bilmesi gerekir, aksi hâlde bu fıkra değil TCK 89/1 uygulanır.⁹⁵⁵ Çocuğun vaktinden önce doğup doğmadığı gebelik süresi tespit edilerek tıp uzmanlarınca belirlenecektir. Bu hükmün uygulanabilmesi için çocuğun vaktinden önce canlı olarak doğmuş olması yeterlidir.⁹⁵⁶

3. TCK 89/3 Hükmündeki Cezayı Ağırлаştıran Hâller

Türk Ceza Kanunu 89/3 uyarınca “*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*”. Görülüyor ki, TCK 89/3 hükmünde düzenlenen hâller, sonuçları itibarıyla daha vahim olarak kabul edilmekte ve failin cezasının aynı maddenin 2. fıkrasına göre daha fazla artırılmasına neden olmaktadır.

⁹⁵³ **Koca/Üzülmez**, Özel Hükümler, 187.

⁹⁵⁴ **Dönmezer**, 134. Tehlikeyi doğuran hâlin ne kadar sürdüğünün hükmün uygulanması yönünden önemi olmadığı görüşü için bkz. **Soyaslan**, Özel Hükümler, 178.

⁹⁵⁵ **Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe**, 208.

⁹⁵⁶ **Koca/Üzülmez**, Özel Hükümler, 188. Bununla birlikte taksirle yaralama eylemi sonucunda vaktinden önce doğan çocuğun bir süre sonra ölmesi hâlinde, ölümün yaralama fiili nedeniyle gerçekleşip gerçekleşmediğinin araştırılması ve çocuğun ölümü yaralama fiilinden kaynaklanıyorsa failin ölüm neticesinden de sorumlu olması gerektiği görüşü için bkz. **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 3050.

Türk Ceza Kanununun 89/3-a hükmüne göre, taksirle yaralama fiilinin mağdurun iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa yakalanmasına veya bitkisel hayata girmesine yol açması hâlinde temel ceza bir kat artırılacaktır. Taksirle yaralama sonucunda mağdurun yakalandığı hastalık, fiziki ya da psikolojik olabilir.⁹⁵⁷ Bu hastalığın iyileşme olanağı olup olmadığı hususunda da tıp biliminin verileri esas alınacaktır.⁹⁵⁸ Bitkisel hayat ise, beyin ölümünden farklıdır. Bitkisel hayatta mağdurun iyileşme ihtimali olup solunumunu yapabilir, beyin ölümünde ise hasta solunum cihazıyla desteklenir ve artık iyileşme imkânı yoktur.⁹⁵⁹ Bu nedenle işyerinde meydana gelen iş kazası sonucunda kazalanan işçinin beyin ölümü gerçekleşirse, beyin ölümüne neden olan kimsenin taksirle öldürme suçundan sorumluluğuna gidilmelidir.

Türk Ceza Kanununun 89/3-b hükmü, taksirle yaralama fiilinin mağdurun duyu veya organlarından birinin işlevini yitirmesine yol açmasını düzenlemektedir. Bu konuda bir önceki başlık altında duyu ve organ zayıflaması ile ilgili yapılan açıklamalar geçerli olmakla birlikte farklılığın duyu veya organın işlevini sürekli yitirmesi noktasında olduğu görülmektedir. Duyu veya organın işlevini yitirmesinden anlaşılabilecek husus ise artık görevini yapamaz hâle gelmesidir.⁹⁶⁰ Vücutta çift olarak bulunan organlardan yalnızca birindeki işlev kaybı hâlinde de yine TCK 89/3-b uygulanacaktır. Zira kanun metni duyu veya organlardan *birindeki* kayıp hâlini yeterli görmüştür.⁹⁶¹

⁹⁵⁷ **Soyaslan**, Özel Hükümler, 177. **Centel/Zafer/Çakmut**, Kişilere Karşı Suçlar, 212.

⁹⁵⁸ 765 sayılı eski TCK döneminde iyileşme olanağının bulunmaması hususunun muhtemel olmasının da yeterli olduğu görüşü için bkz. **Dönmezer**, 134. 5237 sayılı TCK döneminde aynı görüş için bkz. **Apaydın**, 87. Buna karşın, iyileşme imkânının yaralama olayı tarihindeki tıbbi metotlara göre kesinlikle ya da büyük olasılıkla mümkün olmadığının tespit edilmesi gerektiği görüşü için bkz. **Koca/Üzülmüş**, Özel Hükümler, 187.

⁹⁵⁹ **Koca/Üzülmüş**, Özel Hükümler, 187-188. **Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe**, 209.

⁹⁶⁰ **Soyaslan**, Özel Hükümler, 176.

⁹⁶¹ **Koca/Üzülmüş**, Özel Hükümler, 183. **Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe**, 210.

Türk Ceza Kanununun 89/3-c hükmüne göre, taksirle yaralama fiili mağdurun konuşma ya da çocuk yapma yeteneğini kaybetmesine yol açarsa temel ceza bir kat oranında artırılır. Konuşma yeteneğinin kaybı, mağdurun ya hiç ses çıkaramaması ya da çıkardığı seslerin anlaşılmasının olanaklı olmamasıdır.⁹⁶² Konuşma yeteneğinin kaybı ise, sürekli olmalıdır, geçici olarak gerçekleşen kayıp hâlinde bu hâl uygulanmaz.⁹⁶³

Çocuk yapma yeteneğinin kaybı ise mağdurun erkek ya da kadın olmasına ya da yaşına bakılmadan ağırlaştırıcı bir neticedir.⁹⁶⁴ Bu hususta önemli olan, fiil öncesi çocuk yapma yeteneğine sahip olan bir kimsenin taksirli fiil ile uygun illiyet bağı içerisinde bu yeteneğini devamlı olarak kaybetmesidir.⁹⁶⁵

Türk Ceza Kanununun 89/3-d hükmü ise, taksirli fiilin mağdurun yüzünde sürekli değişikliğe yol açmasını düzenlemektedir. Bu konuda da özellikle yüz kavramına dair bir önceki başlık altında yapılan açıklamalar geçerli olmakla beraber yüzün sürekli değişikliğinden ne anlaşılabileceğinin açıklığa kavuşturulması gerekir. Öğretide yüzün sürekli değişikliğinden, mağduru önceden tanıyan kimselerin olay sonrası onu gördüklerinde bir an olsa da tereddüt etmelerinin anlaşılması gerektiği kabul edilmekte ve normal bir tedaviyi aşacak şekilde gerçekleştirilen estetik müdahalelerle bu durumun giderilmesinin hükmün uygulanmasına engel olmayacağı belirtilmektedir.⁹⁶⁶

Türk Ceza Kanununun 89/3-e hükmünde ise taksirli fiil sonucunda gebe bir kadının çocuğunun düşmesi cezayı ağırlaştıran neden olarak sayılmıştır. Çocuğun düşmesi, erken doğmasından farklı bir durumdur. Çocuk erken de olsa doğduğunda

⁹⁶² *Centel/Zafer/Çakmut*, Kişilere Karşı Suçlar, 215.

⁹⁶³ *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 3055.

⁹⁶⁴ *Soyaslan*, Özel Hükümler, 178. *Hafızoğulları/Özen*, 87.

⁹⁶⁵ *Apaydın*, 90-91.

⁹⁶⁶ *Dönmezer*, 138. *Centel/Zafer/Çakmut*, Kişilere Karşı Suçlar, 217. *Koca/Üzülmez*, Özel Hükümler, 186.

yaşamaktadır. Çocuğun düşmesi ise ölü olarak doğması demektir. Öğretide bu hâlin uygulanabilmesi için failin, mağdurun gebe olduğunu bilmesi gerektiği, aksi hâlde taksirle yaralamanın basit hâlinin söz konusu olduğu belirtilmektedir.⁹⁶⁷

4. Taksirli Fiil Sonucu Birden Fazla Kişinin Yaralanması

Türk Ceza Kanunu 89/4'a göre, taksirli fiil sonucunda birden fazla kişi yaralanırsa fail hakkında altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Birden fazla kişiyi yaralayan taksirli fiil, suçun nitelikli hâli yerine ayrı bir suç olarak düzenlenmiştir. Hükmün uygulanabilmesi için en az iki kişinin yaralanmış olması yeterlidir. Yaralanan kişi sayısının çokluğu ise TCK'nun 61. maddesi uyarınca, temel cezanın artırılması için bir neden olabilir.

Taksirli fiil sonucu meydana gelen yaralanmaların niteliği, TCK 89/4 bakımından bir ayrıma tabi tutulmamıştır.⁹⁶⁸ Bu nedenle yaralanmaların niteliği ne olursa olsun temel ceza altı ay ile üç ay arasında değişen sürelerde hapis cezası olacaktır.⁹⁶⁹ Bununla birlikte bize göre yaralanmaların niteliği, TCK'nun 61. maddesi uyarınca temel cezanın belirlenmesinde ölçü alınmalıdır.

Öğretide, Türk Ceza Kanunu 89/4'ün uygulanabilmesi için birden fazla kişinin yaralanmasının yeterli olmayacağı, en az iki kişinin fail hakkında şikâyetçi olması gerektiği belirtilmektedir.⁹⁷⁰ Bu görüş, temelini yaralama suçunun basit taksirle işlenmesi hâlinde her hâlde şikâyete tabi olması, bilinçli taksirle işlenmesi hâlinde ise yalnızca TCK 89/1'de belirtilen yaralama yönünden şikâyete bağlı olması hususundaki

⁹⁶⁷ *Dönmezer*, 138-139. *Özbek/Doğan/Kanbur/Bacaksız/Tepe*, 212. Çocuğun anne karnında ölmesi hâlinde de bu hükmün uygulanacağına ilişkin görüş için bkz. *Koca/Üzülmez*, *Özel Hükümler*, 188-189. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 3058.

⁹⁶⁸ *Soyaslan*, *Özel Hükümler*, 179.

⁹⁶⁹ Bu düzenlemenin somut olay adaletini sağlamayacağı eleştirisi için bkz. *Hafizoğulları/Özen*, 96.

⁹⁷⁰ *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 3093. Aksi görüşte, *Koca/Üzülmez*, *Özel Hükümler*, 225-226.

TCK 89/5 hükmünden almaktadır. Bize göre de, taksirli fiil sonucu birden fazla kişinin yaralandığı hâllerde, yaralanmaların niteliğine ve bilinçli taksirin söz konusu olup olmadığına da bakılmalıdır. Olayda basit taksir varsa her hâlde mağdurun şikâyeti aranacağından en az iki kişinin failden şikâyetçi olması gerekse de bilinçli taksirin varlığı hâlinde yaralanması TCK 89/1 dışındaki fıkralara giren mağdurlar yönünden şikâyet aranmayacağından, bu kimselerin hükmün uygulanmasına esas kişilerin içinde sayılması gerekecektir. Çalışanların yaralanması sonucunu doğuran iş kazalarında da mağdur sayısının çoğu kez birden fazla olduğu görülmektedir. Bu hâllerde TCK 89/4 uygulanabilecektir.

C. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Kasten Öldürme ve Kasten Yaralama Suçları

1. Kast Kavramı ve Uygulaması

Suçun temel kusurluluk şekli olan kast Türk Ceza Kanununun 21. maddesinin 1. fıkrasının ikinci cümlesinde tanımlanmıştır. Söz konusu hükme göre kast, “*Suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir*”. Türk hukukunda gerek TCK gerek özel ceza kanunları yönünden suçlar kural olarak kasten işlenebilir. Bir başka deyişle kast kural, taksir ise istisnaidir. Taksirli fiiller TCK 22/1’de belirtildiği üzere ancak kanunun açıkça belirttiği hâllerde cezalandırılabilir.⁹⁷¹

Türk Ceza Kanunu 21/1’de tanımlanan kast ise *doğrudan kast* olarak ifade edilmektedir.⁹⁷² Doğrudan kastın varlığı için failin suçun yasal tanımındaki tüm

⁹⁷¹ Çalışma konusunun getirdiği sınırlama gereklerinden dolayı kast kavramının tarihi gelişimi ve kastı açıklayan teoriler hakkında burada ayrıca bilgi verilmeyecektir. Söz konusu hususlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Centel/Zafer/Çakmut*, 363 vd. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 296 vd. *Demirbaş*, 360 vd. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 134 vd.

⁹⁷² *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 153.

unsurları bilmesi ve istemesi gerekir. Dolayısıyla öldürme ve yaralama fiilleri yönünden doğrudan kastın varlığından bahsedebilmek için failin ölüm neticesinin gerçekleşmesini de istemesi gerekmektedir. Ayrıca, failin hareketi sonucunda meydana gelmesini istediği netice dışında başka neticelerin meydana geleceği de günlük hayat tecrübelerine göre zorunluluk arz ediyor ise, bu neticeler bakımından da açık bir isteme söz konusu olmasa bile doğrudan kast altında hareket edildiği kabul edilmektedir.⁹⁷³

İşverenler ve işveren vekillerinin iş kazası sonucunda işyerinde çalışan kimselerin ölmesi ya da yaralanmasını istemesi düşünülemez.⁹⁷⁴ Zira işveren ya da işveren vekilinin, çalışanın ölümünü ya da yaralanmasını istemesi hâlinde artık dış kaynaklı ve istenmeyen bir olayın varlığından da iş kazasından da bahsedilemez.⁹⁷⁵ Bu nedenle çalışmamızda doğrudan kast inceleme konumuz dışında bırakılacak, uygulamada örneklerine rastlanan *olası kast* kavramı ise bilinçli taksirle aralarındaki farklılıklara da değinilerek açıklanacaktır.⁹⁷⁶

2. Olası Kast Kavramı

Olası kast, Türk Ceza Kanunu 21/2’de tanımlanmıştır. Söz konusu hükme göre, *“Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kast vardır. Bu halde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda müebbet hapis cezasına, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur; diğer suçlarda ise temel ceza üçte birden yarısına kadar indirilir”*.

⁹⁷³ *İçel*, Genel Hükümler, 429. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 305-306. *Demirbaş*, 364. *Yalvaç*, 152.

⁹⁷⁴ *Sarıbay Öztürk*, 353.

⁹⁷⁵ *Özen*, Sorumluluk, 235. *Erdoğan*, 163.

⁹⁷⁶ TCK sistematğinde öngörülen doğrudan kast hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.

Artuk/Gökçen/Yenidünya, 304 vd. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 153-155. *Özgenç*, 280 vd., 292 vd. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 508 vd.

Dolaylı, gayrimuayyen, ihtimali ya da belirsiz kast gibi isimler de verilen olası kast, failin iradi hareketi ile ulaşmak istediği neticenin dışında, yine hareketine bağlı olarak gerçekleşmesi ihtimal dâhilinde olan bir başka neticeye yönelik kastını ifade etmektedir.⁹⁷⁷ Diğer deyişle olası kast hâlinde fail, hareketinin zorunlu sonucu olan neticenin gerçekleşmesini istemekte ancak, bu hareketin muhtemel sonucu olan bir başka neticeyi de öngördüğü hâlde hareketinden vazgeçmemekte, “*Olursa olsun*” diyerek ihtimali bu neticeyi bir anlamda kabullenmektedir.⁹⁷⁸

Olası kast altında hareket eden fail, neticeyi öngörür. Bu husus olası kastı basit taksirden ayıran özelliktir. Olası kastı doğrudan kasttan ayıran husus ise failin hareketinin, amaçladığı neticeyi gerçekleştireceğini bilmesidir.⁹⁷⁹ Bunun yanı sıra, failin hareketinin amaçladığı netice dışında kalan bir neticeyi gerçekleştireceği muhakkak ya da zorunlu ise amaç dışı bu netice bakımından da olası kast değil doğrudan kastın varlığı söz konusudur.⁹⁸⁰ Örneğin, hasmını öldürmek amacıyla bindiği uçağa bomba yerleştiren failin durumunda, bomba patladığı takdirde hasmı dışındaki kişilerin ölümü bakımından artık doğrudan kasttan bahsedilir. Zira amaç dışı bu neticeler, failin hareketinin muhakkak neticesini oluşturmaktadır.

Olası kast altında hareket eden fail, hareketinin ihtimali neticeleri bakımından olayı seyrine bırakmakta, bu suretle ihtimali neticeleri kabullenmekte ve bunların gerçekleşmemesi için herhangi bir çaba sarf etmemektedir.⁹⁸¹ Olası kastın kusurluluk yönünden doğrudan kasta göre daha az haksızlık içermesi sebebiyle kanun koyucu cezada TCK 21/2’de öngörülen indirimin yapılmasını öngörmüştür. Gerçekten de

⁹⁷⁷ *İçel*, Genel Hükümler, 430. *Özgenç*, 294.

⁹⁷⁸ *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 306. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 526.

⁹⁷⁹ *Yalvaç*, 153.

⁹⁸⁰ *Centel/Zafer/Çakmut*, 370-371.

⁹⁸¹ *Özgenç*, 294. Olası kastın söz konusu olduğu muhtemel neticenin sanık tarafından kabul edilmesinin, aslında neticenin istenmesi anlamına geldiği görüşü için bkz. *Toroslu*, Değerlendirme, 109.

doğrudan kastın aksine olası kastta meydana gelen netice ne failin istediği bir neticedir ne de gerçekleşmesi muhakkaktır.⁹⁸²

Türk Ceza Kanunu 35/1 uyarınca suçlara teşebbüsün ancak kasıtlı suçlar bakımından söz konusu olduğu, bu nedenle taksirle işlenebilen suçlara teşebbüs edilemeyeceğinden taksirle öldürme başlığı altında bahsedilmişti. Doğrudan kastın varlığı hâlinde suça teşebbüsün söz konusu olacağı açık olmakla beraber olası kastın varlığında da teşebbüsün söz konusu olup olmadığının açıklanması gerekir. Bu konuda öğretideki ve yargı uygulamasındaki hâkim görüş, olası kastta neticenin kastı belirlediği ve gerçekleşmeyen netice yönünden olası kast ile teşebbüsten bahsedilemeyeceği şeklindedir.⁹⁸³ Bu durumda, hasmını öldürmek için açtığı ateşle hasmının yanındaki kişiyi yaralayan fail yönünden olası kast ile öldürmeye teşebbüsten değil olası kastla yaralama suçundan bahsedilecektir.

3. Olası Kastın Bilinçli Taksirden Farkı ve İş Kazalarında Uygulanma İhtimali

Olası kast ve bilinçli taksir, failin iradi hareketi sonucunda doğabilecek neticeyi öngörmesi bakımından birbirine benzemektedir. Bunun yanı sıra hem olası kastta hem de bilinçli taksirde failin iradi hareketine bağlı neticenin gerçekleşmesi olasılık dâhilinde olup bu konuda bir kesinlik yoktur. Bu nedenle her iki kavramın birbirinden ayrılması önem arz etmektedir.

⁹⁸² *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 157.

⁹⁸³ *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 310. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 163. *Yalvaç*, 154. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 530. Olası kastın varlığı hâlinde failin amacı dışında kalan ve gerçekleşmeyen netice bakımından teşebbüsten bahsedilemeyeceğini kabul eden örnek bir Yargıtay kararı için bkz. Y1CD, 16.10.2012, E. 2009/4213, K. 2012/7613, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 10.08.2020).

Olası kastla bilinçli taksiri birbirinden ayıran nokta, failin muhtemel neticeye yönelik düşüncesidir. Fail, muhtemel neticeyi kabullenmiş ve bu neticenin gerçekleşmesini engellememiş ise olası kasttan, neticenin gerçekleşmesini istememiş ise bilinçli taksirden söz edilebilir.⁹⁸⁴ Bilinçli taksiri olası kasttan ayıran bu istememe hâli ise failin neticenin gerçekleşmeyeceğine dair duyduğu inançla açıklanabilir. Somut olayda, failin salt şansına dayanmayan ancak yaşı, varsa mesleki tecrübesi, kişisel bilgi ve becerisi ile olaya özgü özelliklerin varlığına dayanarak neticenin gerçekleşmeyeceği inancı ile hareket ettiği durumlarda bilinçli taksirin varlığından söz dilaacaktır.⁹⁸⁵ Kısaca özetlemek gerekirse, somut olayda fail neticenin meydana geleceğini bilse hareketine devam etmezdi denebiliyorsa bilinçli taksir, aksi hâlde ise olası kast söz konusudur.⁹⁸⁶

İş sağlığı ve güvenliği yükümlölüklerinin ihlâlüne bağılı olarak gerçekleşebilecek ölüm ya da yaralanma olaylarında olası kasttan mı yoksa bilinçli taksirden mi bahsedileceğı üzerinde önemle durulması gereken bir başka konudur. Zira bu tip olaylarda genellikle birden fazla çalışan ölmekte ya da yaralanmakta, basit ya da bilinçli taksirin kabul edilmesi hâlinde TCK 85/2 uyarınca iki yıl ila on beş yıl arasında değışen bir temel cezaya hükmedilmesi gerekmektedir. Oysaki somut olayda olası kast düzeyinde dahi olsa kastın varlığı hâlinde konuyu düzenleyen TCK 81/1 ve 21/2 hükümleri uyarınca ölen her kişı yönünden yirmi yıl ila yirmi beş yıl arasında değışen hapis cezaları gündeme gelmektedir. Bu durum, ceza sorumluluğunu bu denli ciddi bir şekilde etkileyen bu iki kusur türü arasındaki ince çizginin keskin bir biçimde çekilmesini gerektirmektedir.

⁹⁸⁴ *Demirbaş*, 366-367. *Özbek/Kanbur/Doğan/Bacaksız/Tepe*, 142. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 576.

⁹⁸⁵ Bkz. *Toroslul*, Değerlendirme, 112.

⁹⁸⁶ *Koca/Üzülmöz*, Genel Hükümler, 131. *Yalvaç*, 153. Bilinçli taksirin varlığından söz edebilmek için failin yalnızca zararlı sonucun meydana gelmeyeceğini ummasının yeterli olmayacağı, iyimser öngörüsünü gerçekleştirmek için elinden geleni yapmasının da gerektiğı görüşü için bkz. *Toroslul*, Değerlendirme, 111.

Öğretideki bir görüş, olası kastın iş kazaları bakımından sınırlı bir şekilde uygulanabileceğini ve kamu vicdanı gibi gerekçelerle bu kavrama başvurulmaması gerektiğini belirtmektedir.⁹⁸⁷ Bu görüşün temeli, işverenin çalıştırdığı kişilerin maruz kaldığı riskleri öngörmesine karşın bunlara kayıtsız kalıp “*Olursa olsun*” düşüncesiyle hareket etmeyeceği varsayımına dayanmaktadır.⁹⁸⁸

Konuya ceza hukuku perspektifinden yaklaşan bir başka görüş ise, çalışanın ölümü ya da yaralanmasına neden olan bir iş kazasının, ceza hukuku bakımından bir bağlantı noktası oluşturabileceğini ancak cezai sorumluluğun tespiti sorununun, çalışma hayatına ilişkin kurallar da dikkate alınarak ceza hukukunun kendi prensipleri içerisinde çözüleceğini belirtmektedir.⁹⁸⁹

Bizce iş kazalarında olası kastın istisnai olarak uygulanabileceğini savunan görüş, ülkemizde yerleşik çalışma şartlarını ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gereksiz bir maliyet unsuru olarak görmelerini göz ardı etmektedir. İşverenler ve işveren vekillerinin, iş kazasına bağlı gerçekleşen ölüm ya da yaralanma olaylarında kategorik olarak olası kastla hareket etmediklerini kabul etmek veya bunu dar bir çerçeve sıkılaştırmak ceza yargılamasının maddi gerçeği arayan amacını ortadan kaldırır niteliktedir. Zira bu yönde bir yorumla kusurluluğun türü hakkında peşin bir hüküm verilmiş olmaktadır. Bize göre yapılması gereken, ceza yargılamasının maddi gerçeğe ulaşma amacından hareketle somut olay bazında tüm delilleri bir bütün hâlinde değerlendirerek “*Olursa olsun*” düşüncesi ile hareket edilip edilmediğini saptamak olmalıdır.⁹⁹⁰

⁹⁸⁷ Özdemir, 615. Sarıbay Öztürk, 358.

⁹⁸⁸ Sarıbay Öztürk, 358. Olası kastın istisnai olması gerekmeyle birlikte işveren ve işveren vekilinin neticenin gerçekleşmeyeceğine dair inancını haklı kılacak hususların var olmadığı durumlarda olası kasttan söz edilebileceği görüşü için bkz. Akın, Cezai Sorumluluk, 169.

⁹⁸⁹ Koca/Üzülmez, Değerlendirmeler, 245.

⁹⁹⁰ Bkz. Özen, Sorumluluk, 239.

Yargıtay da bir kararında, maden işyerinde meydana gelen bir iş kazasında olası kast mı yoksa bilinçli taksir mi bulunduğu konusunda değerlendirmelerde bulunmuştur.⁹⁹¹ Karara konu olayda, özel bir şirketin işlettiği maden ocağında meydana gelen grizu patlaması sonucu oluşan göçükte 19 işçi yeraltında mahsur kalmış ve başta karbonmonoksit zehirlenmesi olmak üzere göçüğe bağlı çeşitli nedenlerden dolayı hayatlarını kaybetmişlerdir. Olayın yaşandığı maden ocağını işleten şirketin yönetim kurulu başkanı, iki yönetim kurulu üyesi, maden ocağını taşeron olarak çalıştıran kişi, ocak şefi ve hem daimi hem de teknik nezaretçi olarak çalışan kişi olmak üzere toplam 6 kişi hakkında taksirle birden fazla kişinin ölümüne neden olmak suçundan dolayı kamu davası açılmıştır. Sanıklar hakkında yerel mahkemece verilen mahkûmiyet hükümlerinin sanıklar müdafileri tarafından temyiz edilmesi üzerine konu Yargıtayın önüne gelmiştir. Yargıtay, ilk olarak olay öncesinde maden ocağında yaşanan hususlara ilişkin bazı tespit ve değerlendirmelerde bulunmuştur. Bunlara göre ocakta, patlamadan önce de metan gazının varlığı tespit edilmiş ancak bu konuda gereken önlemler alınmamıştır. Ocakta metan gazı seviyesini ölçen üç cihazdan biri de olaydan önce kullanılamaz durumdadır ve ocakta çalışan işçilere bakımda olduğu söylenmiştir. Ayrıca, maden ocağında olayın meydana geldiği tarihten önceki tarihlerde iş müfettişlerince yapılan teftişlerde grizu patlamasına karşı alınması istenen önlemlerin alınmadığı ve ocaktaki metan gazı ölçümlerinin gerçek değerleri yansıtmayacak şekilde teknik nezaretçi defterine kaydedildiği, metan gazı seviyesinin sıfır olarak gösterildiği tespit edilmiştir. Kararın sonuç kısmında ise, “...Dosya içeriği ve tüm bilirkişi raporlarındaki belirlemelere göre; bu iş kolunda deneyimli olan sanıkların 2006 yılından beri işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu göz ardı ederek, defterlerde bile bu hususa yer vermeyerek önceki denetimlerde defalarca istenmiş olan

⁹⁹¹ Y12CD, 14.11.2013, E. 2012/21104, K. 2013/25712, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 11.08.2020).

ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmayıp düzenli olarak kullanılmasını sağlamayarak, hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi temin edip kullandırmayarak, işletmede Küldesak (havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkânı bulunmayan) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini göz ardı edip; 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yapılması dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, ocakta grizu olduğunu bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri gibi ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına aldırarak, ocak içinde kullanılan tesisat ve ekipmanları antigrizulu olarak tesis ettirmeyip ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemeyerek, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgelettirmeyerek, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, "olursa olsun" düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği" belirtilerek sanıkların kusurunun olası kast düzeyinde olduğuna hükmedilmiştir.

Yargıtayın sanıklar hakkında olası kast hükümlerinin uygulanması gerektiği görüşünün, kararın sonuç bölümünden anlaşıldığı kadarıyla sanıkların uzun yıllardır maden ocağı işletmesindeki ölüm tehlikesi yaratabilecek eksiklik ve aksaklıkları gidermemiş olmaları ve bu eksiklik ile aksaklıkların teftişe yetkili kurumlardan dahi gizlenmeye çalışılmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ulaşılan sonucun sanıkların cezai sorumluluğunu ciddi ölçüde etkileyeceği açıktır. Bu sonuç öğretide, kamu vicdanını tatmin etme gibi bir amaca dayandığı gerekçesiyle eleştirilmiştir.⁹⁹² Kanımızca ulaşılan sonuç ceza hukukunun kusurluluk prensipleri çerçevesinde olaya uygundur. Çünkü maden işyeri gibi çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin oldukça yüksek olduğu bir işyerinde, yıllara yayılan ve teftişe yetkili makamlarca farklı zamanlarda defalarca ikmali istenen eksikliklerin tamamlanmaması, buna ilaveten maden ocağında hayati tehlike yaratan metan gazı seviyesinin gerçek değerinin altındaymış gibi gösterilmesi, olası bir netice olan madende çalışan işçilerin ölümü bakımından artık bilinçli taksir düzeyinde davranışlar olarak kabul edilemez. Somut olayda, bilinçli taksir düzeyi aşılmış ve gerçek durum dahi gizlenmiştir. Olayda sanıkların, patlama ve ölüm neticesinin gerçekleşmeyeceğine dair inançlarından ziyade, ne pahasına olursa olsun maden ocağını mevcut hâliyle ve gerekli önlemleri almadan işletmeye devam etme iradeleri söz konusudur. Bu irade de olası ölüm neticeleri bakımından artık bir kabullenmenin söz konusu olduğunu göstermektedir.

Yargıtayın yukarıda açıklanan bozma kararı sonrasında, yerel mahkeme bozma kararına uyarak yargılamaya devam etmiştir. Yerel mahkeme bozma kararına uymakla birlikte yeni bir bilirkişi raporu aldirarak sanıkları TCK 85/2 uyarınca basit taksirle öldürme suçundan cezalandırmıştır. Davayı temyizen bir kez daha inceleyen Yargıtay ise, “...Olayımızda öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı,

⁹⁹² Özdemir, 615.

eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı anlaşılmaktadır. Bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, "olursa olsun" düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği ve olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden, sanıkların taksirle öldürme suçundan mahkûmiyetlerine karar verilmesi..." şeklindeki gerekçeyle sanıkların olası kast düzeyinde kusurlu oldukları görüşünü yinelemiştir.⁹⁹³ Yargıtayın, sanıkların olası kast düzeyinde kusurlulukları bulunduğu görüşü yukarıda açıkladığımız gibi olayın oluş şekli karşısında isabetlidir.

Yargıtayın yukarıdaki kararına konu olayda maden işyerinde farklı zamanlarda iş teftişlerinin gerçekleştiği ve idari para cezası yaptırımlarının uygulandığı, buna karşın işyerinin çalıştırılmaya devam ettiği görülmektedir. Bu durum esasen iş sağlığı ve güvenliği bağlamındaki idari yaptırım mekanizmasının yetersizliğini de göz önüne sermektedir. Söz konusu idari yaptırımlar, özellikle işin durdurulması yaptırımı gereği gibi uygulanmış olsaydı, 19 işçinin hayatını kaybettiği patlama yaşanmayabilirdi. Nitekim sorumlular hakkında ceza yaptırımının verilmesi, meydana gelen ölüm olayı bakımından artık bastırıcı nitelikte bir yaptırımın uygulanması sonucunu doğuracaktır. Oysaki iş sağlığı ve güvenliğinde önleyici yaklaşımın ürünü olan idari yaptırım mekanizması gereği gibi işletilseydi çalışanların yaşam hakkı korunabilirdi.

⁹⁹³ Y12CD, 24.01.2019, E. 2017/11896, K. 2019/1208, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 19.10.2020).

4. Soma Maden Kazası ve Yargıtay Kararı

İş kazaları sonucunda, işverenlerin ve üçüncü kişilerin cezai sorumluluğu kusur ekseninde sıkça tartışma konusu olmaktadır. Yukarıdaki başlıklar altında belirtildiği gibi bu konuda yargı kararları yol gösterici olmaktadır. Cezai sorumlulukta kusurun tartışılması bakımından Soma’da 2014 yılında yaşanan maden kazasına dair Yargıtayın vermiş olduğu kararlar ise önemli bir dönüm noktasını teşkil etmektedir. Bu nedenle Soma’da yaşanan maden kazasına ve bu konuda Yargıtayın vermiş olduğu kararlara ayrı bir başlık altında değinmek uygun olur.

13 Mayıs 2014 tarihinde Manisa ilinin Soma ilçesindeki kömür madeninde çıkan yangın nedeniyle 301 madencinin ölümüyle sonuçlanan maden kazası, Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en fazla can kaybına neden olan iş ve maden kazasıdır. Olay günü, S... A.Ş. tarafından işletilen madendeki vardiya değişimi sırasında yer altında çıkan yangın nedeniyle maden ocağı zehirli gazla dolmuş ve 5’i maden mühendisi 301 çalışan hayatını kaybetmiştir.⁹⁹⁴

Olaya ilişkin Akhisar Ağır Ceza Mahkemesinde toplam 51 sanık hakkında açılan kamu davası sonucunda, bir kısım sanıklar hakkında “*Taksirle Öldürme*” suçundan değişen sürelerle hapis cezalarına hükmedilmiş, bazı sanıklar hakkında ise beraat kararı verilmiştir.⁹⁹⁵ Anılan hükmün, mahkûmiyetlerine karar verilen sanıklar, Cumhuriyet savcısı ve katılanlar tarafından istinaf edilmesi üzerine İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 14. Ceza Dairesi tarafından istinaf incelemesi gerçekleştirilmiş, inceleme sonucunda ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu karar hukuka uygun bulunarak, bu karara yönelik

⁹⁹⁴ Soma Faciası Ön Raporu, Maden Mühendisleri Odası, Ankara 2014, 28-30.

⁹⁹⁵ Akhisar ACM, 11.07.2018, E. 2015/81, K. 2018/296, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 07.12.2020).

istinaf istemleri esastan reddedilmiştir.⁹⁹⁶ İstinaf mahkemesi, istinaf başvurularının esastan reddine dair kararını ikiye karşı bir çoğunlukla vermiştir. Karşı oy kullanan daire üyesi, toplam 17 sanık yönünden “*Olası kastla öldürme*” ve “*Olası kastla yaralama*” suçlarından mahkûmiyet hükmü kurulması gerektiği görüşünü savunmuştur.

İstinaf mahkemesinin oy çokluğu ile vermiş olduğu kararın, Bölge Adliye Mahkemesi Cumhuriyet savcısı, katılanlar ve haklarında mahkûmiyet kararı verilen sanıklar tarafından temyiz edilmesi üzerine dava Yargıtayın önüne gelmiştir. Kazanın boyutu, yarattığı etki ve Yargıtay kararının önemi nedeniyle buradan itibaren öncelikle Yargıtay kararında kazaya dair tespit edilen hususlar sıralanacak, sonrasında kararda ulaşılan hukuki sonuçlar açıklanacak ve son olarak karara dair görüşümüze yer verilecektir.⁹⁹⁷

Mevcut tespit ve değerlendirmelere göre, Manisa ili, Soma ilçesi, Eynez köyü, Kavaklıdere mevkiindeki yeraltı kömür ocaklarının işletilmesi işini Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumundan ihale ile alan bir önceki şirket, üretim çalışmaları sırasında çıkan yangınlar ile büyük miktardaki su birikintileri nedeniyle söz konusu işi S... A.Ş.’ye 30.10.2009 tarihi itibarıyla devretmiş ve maden sahasını da teslim etmiştir. Sahayı teslim alan şirketin talebi ve ihale konusu işin teknik şartnamesindeki hükme bağlı olarak 07.01.2010 tarihinde maden sahasının koordinatları değiştirilmiştir. Sahayı ve işi devralan S... A.Ş. tarafından Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumuna sunulan uygulama projesi ve iş programında işin nasıl gerçekleştirileceğine dair ayrıntılı düzenlemeler bulunmaktadır.

⁹⁹⁶ İzmir BAM 14CD, 18.04.2019, E. 2019/313, K. 2019/1610, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 07.12.2020).

⁹⁹⁷ Y12CD, 30.09.2020, E. 2020/200, K. 2020/4732, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilişim Bankası, www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 06.02.2021).

Kazanın yaşandığı gün, ocakta gerçekleştirilen dinamit atımı sonrasında sızan metan gazı parlamaya başlamış ve maden ocağındaki kömür tozlarını tutuşturmuştur. Kazada vefat eden işçilerin büyük kısmı da yangına bağlı olarak ortaya çıkan karbonmonoksit sonucu zehirlenerek hayatını kaybetmiştir. Yargıtay kararına göre, ceza soruşturması aşamasında alınan bilirkişi raporu, iş mahkemesine sunulan bilirkişi raporu ve iş teftiş müfettişleri tarafından hazırlanan raporlarda karbonmonoksitin içten içe yanmakta olan kömürden kaynaklandığı belirtilmişse de, TÜBİTAK Gebze Gaz Metrolojisi Laboratuvarı tarafından yapılan tespitlerde ve Eylül 2014 tarihli bilirkişi raporunda, bu gazın ocaktaki dinamit atımından kaynaklandığı belirtilmiştir. Yargıtaya göre olay, madenin U3 bölgesinde elektrik ya da bant arızasından kaynaklanan elektrik patlamasının, madene eski imalat bölgelerinden gelen gazları ve kaza bölgesindeki maddeleri tutuşturmasıyla çıkan yangın sonucu gerçekleşmiştir.

Kaza günü madenin yer izleme merkezindeki görevli, U3 ve A-H panolarına giden yer altı sensörlerinin enerjisinin kesildiğini görmesi üzerine kaza sırasında oradaki en yetkili kişi olan işletme müdür yardımcısına durumu bildirmiş, işletme müdür yardımcısı, teknik nezaretçi, emniyetten sorumlu üç tane vardiya amiri, iş güvenliği sorumlusu vardiya amiri ve madenin A-H panoları sorumlusundan oluşan ekip yangının nedenini bulamamış olmalarına rağmen galerinin tavanına uzunca bir süre hortumla su tutmuşlardır. Yargıtaya göre olaya bu şekilde müdahale edilmesi neticeyi olumsuz bir şekilde etkilemiştir.

Yargıtaya göre yaşanan kazanın en önemli sebebi üretim zorlamasıdır. Kararda üretim zorlaması, gerekli hazırlıklar yapılmadan ve alt yapı çalışmaları tamamlanmadan üretimin kısa sürede büyük oranda artırılması olarak tanımlanmıştır. Maden sahasını S... A.Ş.'ye devreden önceki şirket 500.000 ton kömür üretmesi için gereken sürede yaklaşık 83.000 ton kömür üretebilmiştir. Soma Kömür İşletmeleri A.Ş. ise üretimi yaklaşık 2-2,5 katına yükselterek 09.03.2017 tarihine dek çıkarması gereken yaklaşık 14

milyon ton kömürü Mayıs 2014 tarihi itibarıyla çıkarmıştır. Yargıtaya göre mevcut üretim artışı, şirketin yönetim kurulu başkanının talebi ve bilgisi dâhilinde gerçekleşmiş, emek yoğun üretimden makine yoğun üretime geçilmiştir. Bu değişikliğin maden kazası ile daha somut bağlantısı ise, olayın yaşandığı yere indirilmek istenen mekanik üretim araçları için yeni bir yol açılması, bu yolun açılması nedeniyle madende havalandırma açısından durgun bir bölge oluşması, bölgenin hava akımının değişmesi ve bunun da yangını tetikleyen önemli nedenlerden biri olmasıdır. Havalandırma açısından durgun olan bölgeye merkezi izleme sensörlerinin yerleştirilmediği ve zehirli gazların galeri içerisine dolmasını engelleyecek çalışmaların yapılmadığı da kararda yer verilen tespitler arasındadır.

Yargıtay kararında dikkat çeken bir başka önemli tespit ise, maden ocağında kaçışa elverişli olmayacak şekilde çok sayıda işçi görevlendirilmesinin ve genel olarak üretim zorlamasının yarattığı sakıncaların, teknik elemanlar tarafından giderilmesinin olanaklı olmadığı, bunların şirketin işleyiş mekanizmasına bağlı maddi sonuçları olan ve en üst düzeydeki yönetim yetkisine sahip kişilerce giderilmesi gerektiğidir. Yargıtaya göre, vardiya başına sekiz yüz işçinin çalıştığı maden ocağında bilimsel tespitler doğrultusunda işçi başına dakikada üç metreküp temiz hava bulunması gerekmele birlikte, bu miktar temiz ve rahat ocaklar için geçerlidir. Madencilik alanındaki bilimsel tespit ve kabullere göre, kazaya konu maden ocağı gibi tozlu, nemli ve sıcak kömür ocakları için bu miktar işçi başına dakikada altı metreküp olmalıdır.

Olay tarihinde yürürlükte olan Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin Ek 3 bölümündeki 10/12 hükmü uyarınca çalışanların çalışma süresince karbonmonoksit maskesi veya ferdi oksijen kurtarıcısı taşımaları gerekmektedir.⁹⁹⁸ Olay

⁹⁹⁸ RG, 19.09.2013, S. 28770. Yönetmeliğin Ek 3 bölümündeki 10/12 hükmü ise, 10.03.2015 tarihli ve

29291 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan hükümlerle değiştirilmiştir. Değişiklikten sonra düzenleme,

“Grizulu veya yangına elverişli kömür damarlarının bulunduğu ocaklarda, tüm çalışanlar çalışma

tarihi itibarıyla işveren şirket tarafından karbonmonoksit maskesinin tercih edilmesi mevzuata uygun ise de mevcut 2953 tane maskenin 2678 tanesinin kullanım ömrünü tamamladığı, ayrıca mevcut maskelerin oksijen oranı %17-18'den az olan ve karbonmonoksit oranı %1,5'tan fazla olan ortamlarda kullanılamayacakları tespit edilmiştir. Maskelerin kullanım ömrünü tamamlamış olması ve maden ocağına uygun olmaması dışında, tanık ve katılan beyanlarından bu maskelerin kullanımı için işçilere yeterli bir eğitim verilmediği de anlaşılmaktadır. İşçilere kullanıma hazır ve yeterli koruyuculuğa sahip maskelerin temin edilmemesi, ayrıca bu maskelerin kullanımı ile ilgili yeterli eğitimin verilmemesi Yargıtay tarafından neticeye doğrudan etki eden ihmaller arasında değerlendirilmiştir. Ayrıca, kazanın yaşandığı maden ocağında yangın, deprem, sel gibi olaylara karşı acil durum eylem planının hazırlandığı, ancak olay günü gerçekleşen kazada olduğu gibi eski imalat sahalarındaki boşluklarda biriken zehirli gazların, ocaktaki çatlaklardan salınım yapması şeklinde gerçekleşen ve bilimsel ölçütlere göre bu işkolundaki en önemli risklerden biri olan bu riskle ilgili risk değerlendirilmesinin yapılmadığı belirtilmiştir.

Yargıtay kararında olayla ilgili yukarıdaki tespit ve değerlendirmelerde bulunulduktan sonra, temyiz incelemesine konu bazı sanıkların işyerindeki görev ve konumlarının değerlendirildiği görülmektedir. Buna göre, teknik nezaretçi, hazırlık başmühendisi ve acil durum yöneticisi olarak görev yapan sanığın maden ocağında yukarıda belirtilen eksikliklerle ilgili herhangi bir tespit ve önerisinin bulunmadığı, ayrıca acil durum yöneticisi sıfatından dolayı kriz yönetiminin başarısızlığı ve kurtarma işlerinin düzensizliğinden sorumlu olduğu kararda belirtilmektedir.

süresince, yanlarında Ek-1 inci maddede yer alan tabloda belirtilen kaçış sürelerini ve TS-EN 13794 sayılı standartta belirtilen kriterleri sağlayacak oksijenli ferdi kurtarıcı bulundurur ve gerektiğinde kullanır.” hâlini almıştır.

Yüklenici şirkette iş sağlığı ve güvenliği başmühendisi olan ve kazada ölen kişinin yardımcısı konumundaki ocak genelinde iş güvenliğinden sorumlu üç vardiya amirinin ise işçiler üzerindeki denetim ve gözetim görevini yerine getirmediği, bu suretle meydana gelen ölüm ve yaralanma neticelerine ilişkin olarak kusurlu davrandıkları yine kararda ulaşılan sonuçlar arasındadır.

Yargıtay, yaşanan kazada yüklenici şirkette maden mühendisi olarak çalışan daimi nezaretçilerin de kusurlu olduğuna hükmetmiştir. Daimi nezaretçinin görevleri kaza tarihinde yürürlükte olan “*Madencilik Faaliyetleri Uygulama Yönetmeliği*”nin 138. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.⁹⁹⁹ Anılan yönetmeliğin 138/2 hükmüne göre, “*Daimi nezaretçi üretim yerindeki günlük faaliyetleri planlar ve yürütülmesini sağlar, can ve mal emniyeti yönünden tehlikeli bir durumun varlığı söz konusu olduğu zaman gerekli tedbirlerin alınmasına nezaret eder, hemen tedbir almanın mümkün olmadığını belirlenmesi halinde üretim faaliyetlerini önlemlerin alınmasına kadar durdurur*”. Yönetmeliğin 138/3-4 hükümleri uyarınca, “*Daimi nezaretçi, görev aldığı işyerindeki faaliyetleri ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları gidermek amacıyla önlemleri belirleyerek ruhsat sahibine/rödövensçiye bildirir. Tedbirlerin alınmasına nezaret eder. Eksiklik ve aksaklıkların giderilmesini doğrudan ilgilendiren malzeme ve teçhizatın temin edilmesinden ruhsat sahibi/rödövensçi sorumludur*”. Yargıtaya göre daimi nezaretçiler, olay tarihinde yürürlükte olan Madencilik Faaliyetleri Uygulama Yönetmeliğinin 138. maddesi uyarınca kendilerine tanınan yetkileri kullanmamış, bu suretle kazada kusurlu davranmışlardır. Yüklenici şirkette iş güvenliği uzmanı ve havalandırma mühendisi olarak çalışan sanık ise yukarıda belirtilen havalandırma

⁹⁹⁹ Soma’daki maden kazasının yaşandığı tarihte yürürlükte olan söz konusu yönetmelik, “*Maden Yönetmeliği*”nin 135. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Daimi nezaretçinin görev, yetki ve sorumlulukları Maden Yönetmeliğinin 125. maddesinde düzenlenmiştir. Maden Yönetmeliği için bkz. RG, 21.09.2017, S. 30187.

sorunlarının yaşandığı ocakta işveren vekillerini harekete geçirerek gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamadığından kusurlu bulunmuştur.

Yargıtay kararının sonuç kısmında ise, yerel mahkemece haklarında beraat ya da mahkûmiyet hükmü kurulan sanıklardan bir kısmı hakkında yüzeysel, bir kısmı hakkındaysa ayrıntılı değerlendirmelerde bulunulmuştur. Çalışma konusunun getirdiği sınırlama gerekleri nedeniyle burada bu değerlendirmelerin tamamına değil öne çıkanlarına yer verilecektir.

Yüklenici şirketin bir önceki yönetim kurulu başkanı olan sanık hakkında da kamu davası açılmış ve yerel mahkemece sanık hakkında beraat kararı verilmiştir. Yargıtay, kazadan önce 24.12.2013 tarihinde yüklenici şirketin yönetim kurulu başkanlığı ve üyeliği görevlerinden ayrılan sanık hakkında verilen beraat kararını, kaza tarihi itibarıyla şirkette resmi bir görevinin bulunmaması ve şirkette görev yaptığı dönemdeki faaliyetleri ile kaza arasındaki illiyet bağının, şirketten ayrıldığı tarihte koptuğu gerekçesiyle hukuka uygun bularak onamıştır. Yine bir başka sanığın şirketteki sıfatının “*Projelerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı*” olmasına karşın, fiilen genel müdür yardımcılığına uyan bir görevinin bulunmadığı belirtilerek, anılan sanık hakkında verilen beraat hükmü de onanmıştır. Projelerden sorumlu genel müdür yardımcısı yönünden verilen beraat kararı bizce de hukuka uygundur. Zira çalışmada daha önce değinildiği üzere işveren vekilinin cezai sorumluluğu, kendisine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda önlem alma yetkisi verilmişse söz konusu olabilir.¹⁰⁰⁰ İş sağlığı ve güvenliği konularında önlem alma yetkisi ve fiilen genel müdür yardımcılığına uygun bir görevi olmayan sanığın cezai sorumluluğu bulunmadığı yönündeki sonuç isabetlidir.

Yüklenici şirketteki yönetim kurulu başkanlığı ve üyeliği görevlerinden kazadan yaklaşık beş ay önce, 24.12.2013 tarihinde ayrılan sanık yönünden verilen beraat

¹⁰⁰⁰ Bkz. B. 5, C, 1, h.

kararına ise ihtiyatla yaklaşmak gerekir. Zira Yargıtay kararında her ne kadar sanığın kaza anında şirkette resmi bir görevinin bulunmaması ve şirkette görev yaptığı dönemdeki faaliyetleri ile kaza arasındaki nedensellik bağının, şirketteki görevlerinden ayrıldığı tarih itibarıyla koptuğu belirtilse de, şirketteki üretim zorlamasının maden sahasının devralınmasından bu yana devam ettiği, iş sağlığı ve güvenliği ihmallerinin süregelen ve yıllara yayılan şirket politikasının sonucu olduğu ve sanığın kazadan yalnızca beş ay öncesine dek şirketin yönetim kurulu başkanı olduğu unutulmamalıdır. Bize göre, olaydaki nedensellik bağı yalnızca görevden ayrılma olgusuna bağlı tutulmamalı ve bunun dışındaki somut olgulara da bağlanmalıydı. Nedensellik bağının TCK’nda tanımlanmadığı ve Yargıtay kararları ile somutlaştırılan bir kavram olduğuna daha önce değinilmişti.¹⁰⁰¹ Ancak olayda Yargıtayın nedensellik bağı değerlendirmesi bizce en azından gerekçesi itibarıyla tatmin edici olmaktan uzaktır. Şirketin 2009-2013 yılları arasındaki faaliyetleri, bu dönemdeki iş sağlığı ve güvenliği ihmalleri ve özellikle kazadan üç yıl önce sanığın yönetim kurulu başkanı olduğu dönemde yapımı onaylanan ancak yapılmayan kaçış yolunun ölüm neticelerine etkisi düşünüldüğünde, Yüksek Mahkemenin ulaştığı sonucun tartışmaya açık olduğu kanaatindeyiz.

Yüklenici şirkette klasik ayak vardiya amiri ve mekanize ayak vardiya amiri olarak çalışan sanıkların da, maden panolarındaki üretim faaliyetlerini planladıkları, iş güvenliğini sağlama konusunda herhangi bir yetkilerinin bulunmadığı, ayrıca hakkında kamu davası açılan ve yüklenici şirketin mali işlerinden sorumlu yönetim kurulu üyesinin de kazayı önlemekle ilgili herhangi bir görevinin bulunmadığı belirtilerek haklarındaki beraat kararları onanmıştır. Söz konusu beraat kararları bizce de isabetlidir. Çalışmada daha önce *işveren vekilinin sorumluluğu* başlığı altında bahsettiğimiz gibi işveren vekilinin iş kazasından doğan cezai sorumluluğu işverence ona yapılan yetki

¹⁰⁰¹ Bkz. yuk. B. 5, C, 1, b.

devrinin içeriğine bağı olmalıdır.¹⁰⁰² İş sağığı ve güvenliğı önlemlerini almakla ilgili herhangi bir yetkisi olmayan işveren vekilinin iş kazasından kaynaklı herhangi bir cezai sorumluluk taşımayacağı açıktır. Somut olaydaki gibi birden fazla işveren vekilinin bulunduğu durumlarda, her işveren vekilinin cezai sorumluluğı kendi görev ve yetkisine giren konularla sınırlıdır.¹⁰⁰³ İşveren vekilinin görevlendirmesi bakımından ise, yalnızca cezai sorumluluktan kurtulmak amaçlanmış, işveren vekili görevini yapmasına imkân verecek yetkilerle donatılmamış ise işveren vekiline yapılmış geçerli bir yetki devrinden bahsedilemeyeceğı öğretide de kabul edilmektedir.¹⁰⁰⁴

Yargıtayın Soma'daki maden kazası hakkında verdiği kararın sonuçları itibarıyla en çarpıcı ve tartışma yaratacak kısmı ise bazı sanıklar hakkında *olası kast* hükümlerinin uygulanması ile ilgilidir. Buna göre, sanıklardan yüklenici şirketin yönetim kurulu başkanı, şirketin genel müdürü, Soma'daki maden işletmesinin müdürü ve şirketin müdür yardımcısı olan teknik müdürün kusurluluk düzeyinin basit ya da bilinçli taksir değil olası kast düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yargıtaya göre, kazanın yaşandığı maden ocağında üretim odaklı ve işçilerin yaşamını hiçe sayan bir anlayışla hareket edilmiş, eski imalat bölgelerinin çevresinde gaz sensörleri bulundurulmadan ve onaylanan projeye göre kazadan yaklaşık üç yıl önce yapılması gereken çıkış yolu yapılmadan üretime devam edilmiştir. Acil çıkış yolu yapılması gerektiğı hâlde yapılmayan üretim panosunda 269 işçi hayatını kaybetmiştir. Ayrıca, madendeki kirli havanın başka yoldan çıkışı verilmediğı için ocakta dolaşp ısındığı, buna rağmen ocak içindeki kavşak bölgelerine hava ölçüm istasyonlarının kurulmadığı, madendeki elektrik aksamının alev sızdırmazlık özelliğinin olmadığı, işçilere uygun koruyucu maske temin

¹⁰⁰² Bkz. yuk. B. 5, C, 1, h.

¹⁰⁰³ Bkz. *Ergüneş*, 145.

¹⁰⁰⁴ Bkz. *Süzek*, 191.

edilmediği ve yeterli eğitim verilmediği, ocak içinde acil durumlarda devreye girecek alarm ve megafon sisteminin kurulmadığı kararda yer verilen tespitler arasındadır.

Yüklenici şirketin yönetim kurulu başkanı, 2009-2013 yılları arasında da aynı şirketin yönetim kurulu üyeliği görevinde bulunmuştur. Anılan sanık, finans eğitimi aldığını beyan etmesine ve şirketteki teknik konularla ilgili bilgi sahibi olmadığını belirtmesine karşın, şirketin üretim sürecine dair nitelikli kararların alındığı toplantılara iştirak etmiştir. Ayrıca, sanığın kendi beyanlarından hareketle üretim süreçlerinin içinde yer aldığı, madencilik faaliyetinin riskleri hakkında bilgi sahibi olduğu, yüklenici şirketin maden işletmelerinin şirketten bağımsız harcama yetkisi bulunmadığı, yönetim kurulu başkanı olan sanığın maden işletmelerinin yapacağı harcamalar için şirket yönetim kurulunun kararı alınması gerektiği yönünde talimatı bulunduğu kararda yer verilen tespitlerdendir. Bu tespit ve değerlendirmeler ışığında, daha önce bahsedilen madendeki üretim zorlaması odaklı politikanın yönetim kurulu başkanı olan sanığın ürünü olduğu belirtilerek uzun yıllardır şirkette çalışan ve madencilik alanındaki risklere hâkim olan maden mühendisi şirket genel müdürünün, kazanın yaşandığı maden işletmesi müdürü olan işveren vekilinin ve şirketin müdür yardımcısı ile teknik müdürü unvanlarını taşıyan işveren vekilinin kusurluluk düzeyinin bilinçli taksiri aştığı, bu suretle anılan sanıkların olası kastla hareket ettiklerinin kabulü gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yargıtay kararında, “Anılan iş kolundaki çalışma usul ve şartlarına aykırı şekilde gerçekleştirilen hızlı ve durmaksızın kömür çıkarma faaliyetlerinin, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından yüksek risk oluşturduğunu ve dönülmez sonuçlara yol açabileceğini bildikleri halde sayılan olumsuzluklara rağmen muhtemel gerçekleşebilecek tehlikeli neticeleri göze almak ve hatta kabullenmek suretiyle kömür çıkarma faaliyetinin hatalı ve usulüne aykırı şekilde devam etmesini görmezlikten geldikleri, TKİ tarafından onaylanan, açılması halinde S panosunda bulunan işçilerin

kurtarılmasını sağlayacak olan yüklenici şirket tarafından gerekli görülerek acil kurtarma yolu açılmasına karar verilen nefesliğin yaklaşık 3 yıl boyunca açılmadan programlanan üretim miktarından daha fazla kömür üretimi yapacak şekilde çalışmaya devam ettikleri böyle bir olayda, öngörmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmemekte, bunun da ötesine geçilerek ve bilinçli taksir unsurları aşılıarak, bu şekildeki kanun, yönetmelik ve işin olurluna aykırı çalışmalar ile açılması gerekli görülen nefesliğin açılmadan kömür üretim faaliyetine devam edilmesinin yüksek risk oluşturduğunun bilinmesine ve bu durumun geri dönülmez sonuçlara yol açabileceğini öngörebilmelerine rağmen “Olursa olsun” düşüncesi ile hareket ederek yüksek risk içeren faaliyetlerine uzun süre devam ettikleri, sanıkların tamamının karar alma süreci içerisinde bulunmaları ve şirketteki pozisyonları gereği ocak içerisindeki yüksek riskleri bilmelerine rağmen, “Olursa olsun” mantığı ile hareket ederek bu risklerin önüne geçmek için her hangi bir girişimde bulunmayarak, gerçekleşen bu neticeden olası kasıtlarıyla sorumlu tutulmaları gerektiği, böylece sanıklar hakkında 301 kez olası kastla adam öldürme suçundan ve 162 kez olası kastla yaralama suçundan mahkûmiyet hükmü kurulması gözetilmeden, sanıklar ... hakkında bilinçli taksir ile sanık ... hakkında ise basit taksirle öldürme suçundan hüküm kurulması” şeklindeki gerekçeyle anılan dört sanık hakkında olası kast hükmünün uygulanması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Yargıtay kararında haklarında olası kast hükümlerinin uygulanması gerektiği belirtilen yüklenici şirketin yönetim kurulu başkanı, genel müdürü, kazanın yaşandığı maden işletmesinin müdürü ve şirketin teknik müdürü de olan genel müdür yardımcısının unvanlarına bakıldığında, işveren şirketin üst düzey karar alma mekanizmalarında bulundukları görülmektedir. Şirketin yönetim kurulu başkanı olan sanığın, maden işletmeleri için yapılacak harcamalar konusunda yönetim kurulunun kararı gerekeceği konusundaki talimatı göz önüne alındığında, her ne kadar tek başına

yönetim yetkisini elinde bulundurmasa da, yüklenici şirket olan işverenin karar alma ve icra süreçlerinde önemli derecede söz ve etki sahibi olduğu görülmektedir.¹⁰⁰⁵ Şirketin genel müdürü, kazanın yaşandığı maden işletmesinin müdürü ve şirketin teknik müdürü de olan genel müdür yardımcısının ise işveren vekilliği sıfatının bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu üç işveren vekilinin tüm görev ve yetkileri Yargıtay kararının içeriğinden anlaşılamamakla birlikte, kazanın yaşandığı maden işletmesini de kapsar şekilde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ile ilgili icrai yetkilerinin bulunduğu karardan anlaşılabilmektedir. Bu üç işveren vekilinin görevlendirilmesi bakımından yukarıda “İşveren Vekilinin Sorumluluğu” başlığı altında değindiğimiz şartların bulunması hâlinde cezai sorumluluğun doğduğunun kabul edilmesi gerekir.¹⁰⁰⁶

Yüklenici şirketin yönetim kurulu başkanı ve diğer üç işveren vekili yönünden cezai sorumluluğun doğduğu kabul edildiğinde, anılan kişilerin hangi kusur türü ve derecesi ile hareket ettiklerinin tartışılması gerekir. Yargıtay kararındaki tespit ve değerlendirmelere bakıldığında, maden sahasının bir önceki yüklenici şirketten devralınmasının ardından, üretim miktarında 2-2,5 kat arasında bir artış yaşandığı, bu süre içerisinde işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için önem taşıyan, eğitim verme, denetleme, başta gaz maskesi olmak üzere kişisel koruyucu donanım sağlama gibi yükümlülüklerin ya hiç ya da gereği gibi yerine getirilmediği anlaşılmaktadır. Ayrıca, üretim artışına dayalı şirket politikasının sonucu olarak, olayın yaşandığı yere indirilmek istenen mekanik üretim araçları için yeni bir yol açılmış, bu yol da havalandırma bakımından madende durgun bir bölge oluşturarak yangının etkisinin büyümesinde önemli rol oynamıştır. Son olarak, TKİ tarafından da onaylanan ve kaza tarihi itibarıyla yaklaşık üç yıl önce yapılmış olması gereken acil çıkış yolunun

¹⁰⁰⁵ Tüzel kişi işverenlerde yönetim yetkisinin tek bir gerçek kişide toplanması durumunda *kişi-organ* sıfatını alan bu kişinin cezai yönden de sorumlu olacağı konusunda bkz. **Süzek**, 148.

¹⁰⁰⁶ İşveren vekilinin cezai sorumluluğu konusunda ayrıntı için bkz. yuk. B. 5, C, 1, h.

yapılmamış olması ve bu üretim panosunda 269 işçinin hayatını kaybetmesi kusurun belirlenmesinde önemli bir ölçüdür. Çalışmamızda daha önce “*Bilinçli Taksir Kavramı ve Basit Taksirden Farkı*”¹⁰⁰⁷ alt başlığında değinildiği gibi, bilinçli taksirle hareket eden fail, birtakım nedenlere bağlı olarak zararlı neticenin gerçekleşmeyeceği inancıyla hareket etmektedir. Failin neticenin gerçekleşmeyeceğine yönelik inancı ise, olayın özellikleri, bilgisi, tecrübesi veya kişisel yetenekleri gibi bir unsura dayanmalıdır.¹⁰⁰⁸ Bunun anlamı, failin yalnızca neticenin gerçekleşmeyeceği yönünde bir inanca sahip olmasının bilinçli taksirle hareket ettiğinin kabul edilmesi için yeterli olmayacağıdır. Somut olayda, yönetim kurulu üyesi olan sanık ile işveren vekili olan diğer sanıkların, maden sahasının yüklenici şirket tarafından devralınmasının ardından geçen yaklaşık dört yıllık sürede işyerindeki sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması konusunda süregelen bir ihmalkârlıkla davrandıkları, bu ihmalkârlığın TKİ tarafından onaylanan projeye göre olaydan üç yıl önce yapılması gereken 269 işçinin hayatını kaybettiği üretim panosundaki acil çıkış yolunun yapılmaması ve üretimin artırılması konusundaki şirket politikasının sonuçlarından olan madende durgun bölgeye neden olunması gibi hususları içerdiği görülmektedir. Madende 2017 yılına dek çıkarılması gereken kömürün kaza tarihi itibarıyla çıkarıldığı hatırlandığında, üretim artışını çalışanların sağlık ve güvenliğinin önüne koyan mevcut uygulamaların maden kazası yönünden artık taksir düzeyini aştığı, madencilik gibi sağlık ve güvenlik risklerinin yüksek olduğu bu alanda bilgi sahibi olan sanıkların, madendeki hatalı ve eksik uygulamalara karşın üretimi devam ettirmelerinin, her an gerçekleşebilecek bir ölüm ya da yaralanma olayı yönünden olası kast altında hareket ettikleri kabulünü gerektireceği sonucuna kararda ulaşılmıştır. Çalışmamızda da daha önce “*Olası Kastın Bilinçli Taksirden Farkı ve İş*

¹⁰⁰⁷ Bkz. yuk. B. 5, C, 1, o.

¹⁰⁰⁸ Bkz. *İçel*, Genel Hükümler, 456. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 355. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 212.

Kazalarında Uygulanma İhtimali”¹⁰⁰⁹ alt başlığında belirttiğimiz gibi bilinçli taksiri olası kasttan ayıran özellik, failin neticenin meydana gelmeyeceği yönündeki inancıdır. Fakat bu soyut bir inanç olmamalı, olayın özellikleri, failin mesleki tecrübesi, yeteneği, kişisel bilgi ve beceresi gibi unsurlarla desteklenmelidir.¹⁰¹⁰ Somut olayda Yargıtay, istinaf ve ilk derece mahkemesi kararının içeriğinden olayın bütün ayrıntılarını tespit etme imkânı bulunmamakla birlikte kazanın yaşandığı maden sahasında üretimin, sağlık ve yaşamın önüne konduğu, ölüm ve yaralanma gibi olası neticelerin gerçekleşme ihtimali yüksek olsa da bunların göze alındığı söylenebilir. Olası kastın bilinçli taksirden ayrıldığı önemli noktalardan biri, failin neticenin meydana geleceğini bilse hareketine devam edip etmeyeceğidir. Fail, neticenin meydana geleceğini bilse hareketine devam etmez denebiliyorsa *bilinçli taksirden*, aksi hâlde *olası kasttan* bahsedilecektir.¹⁰¹¹ Olaya dair mevcut veriler bir bütün hâlinde değerlendirildiğinde Yargıtayın olası kastla sorumluluğu işaret eden kararı, şu aşamada köklü bir içtihat değişikliği ve yerleşik bir uygulama anlamına gelmese de iş kazalarından doğan sorumluluk noktasında önemli ve dikkate değer bir gelişmedir. Bunun nedeni, Yargıtayın olaya kategorik yaklaşmadığının, iş kazalarında yalnızca taksirle hareket edilebileceği yönünde genel bir kabulle hareket etmediğinin ortaya konmuş olmasıdır. Bu karardan hareketle ilerleyen süreçte öğretide farklı görüşlerin ortaya çıkacağı kuşkusuzdur. Bu görüşler, daha önce olduğu gibi iş kazalarından doğan cezai sorumluluk konusundaki tartışmaları zenginleştirecek ve tartışmanın güncel kalmasını sağlayacaktır. İş kazalarında olası kast ile sorumluluğa kamu vicdanını tatmin etme gibi gerekçelerle yer verilmemesi yönündeki görüşe biz de katılmaktayız.¹⁰¹² Ancak bize

¹⁰⁰⁹ Bkz. yuk. B. 5, C, 3, c.

¹⁰¹⁰ Bkz. **Torosl**, Değerlendirme, 112.

¹⁰¹¹ **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 131. **Yalvaç**, 153.

¹⁰¹² Bkz. **Özdemir**, 615. **Sarıbay Öztürk**, 358.

göre önemli olan nokta, Yargıtay kararının, diğer yargı makamlarının olaya genel bir taksir ön kabulü ile yaklaşmalarını engelleyecek nitelik taşıdığıdır.

Yargıtayın yukarıda açıklanan ve olası kast ile sorumluluğa işaret eden kararına, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının itiraz etmesi üzerine Yargıtay Özel Dairesi, itirazın kabulüne ve yukarıda yer verilen dört sanık hakkında olası kasta işaret eden bozma kararının kaldırılmasına karar vermiştir.¹⁰¹³ Yargıtay, yönetim kurulu başkanı dışındaki diğer üç işveren vekili yönünden maden ocağındaki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması ve işçilerin sağlık ve güvenliğini hiçe sayacak biçimde hareket edilmesini gerekçe göstererek bilinçli taksir düzeyinde hareket edildiğini belirtmiş ve istinaf mahkemesinin sanıklar hakkındaki hükümlerine yönelik temyiz istemlerini esastan reddetmiştir. Yönetim kurulu üyesi olan sanık yönünden ise, sanığın maden işletmesindeki teknik konular hakkında bilgi sahibi olduğunun dosyadaki diğer delillerle sabit olduğu, sanığın üretilen kömür miktarının 2-2,5 katına çıkartılmasına karşın ocakta gerekli altyapıyı oluşturmada ve önlemleri almadan hareket ederek salt mekanizasyona dayalı bir üretim politikasıyla hareket edip bilinçli taksirle sorumlu olduğu belirtilmiş ve istinaf mahkemesinin kararı bu yönüyle bozulmuştur.

Yargıtayın yukarıda bahsedilen son kararı üçe karşı iki çoğunlukla alınmıştır. Karara muhalif kalan başkan ve üyenin karşı oyları, ilk kararlarla aynı doğrultuda tespit ve değerlendirmeler içermektedir. Bu nedenle burada tekrara düşmemek adına bu tespit ve değerlendirmelerden ayrıca bahsetmeyeceğiz. Bize göre dikkat çeken husus, azınlık görüşünün birçok somut olgu ve ayrıntılı hukuki değerlendirmelere dayanmasına karşın, bilinçli taksir yönündeki değerlendirmeyi yapan çoğunluğun gerekçesinin oldukça soyut nitelikte kalmasıdır. Soma maden kazasına dair Yargıtay kararları, işveren ve işveren vekilinin iş kazasından doğan ceza sorumluluğu konusunda önemli bir referans noktası

¹⁰¹³ Y12CD, 18.01.2021, E. 2021/744, K. 2021/307. UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 06.02.2021).

olabileceğinden bize göre çoğunluk görüşünün daha somut olgulara ve ayrıntılı hukuki değerlendirmelere dayanması gerekirdi. Bu yapılsa gerek öğreti gerek uygulama yönünden en azından geleceğe daha fazla ışık tutulmuş olurdu. Kararın oy çokluğu ile alınması ve muhalefet görüşündeki ayrıntılı değerlendirmeler karşısında, konunun güncelliğini görece uzun bir süre daha koruyacağı söylenebilir.

5. Kasten Öldürme ve Kasten Yaralama Suçları

İş kazası sonucunda meydana gelen ölüm ve yaralanma olaylarında, işveren ve işveren vekillerinin olası kast altında da hareket edebilecekleri kabul edilirse, çalışanlara yönelik “*Kasten öldürme*” ve “*Kasten yaralama*” suçlarının da işlenebileceği kabul edilmiş olur. Bu durumda TCK 81 ve 82’de düzenlenmiş kasten öldürme suçu ile TCK 86 ve 87’de düzenlenmiş kasten yaralama suçlarından da kısaca bahsetmek uygun olur.¹⁰¹⁴

Türk Ceza Kanunu 81/1 uyarınca “*Bir insanı kasten öldüren kişi, müebbet hapis cezası ile cezalandırılır*”. TCK’nun 82. maddesinde ise kasten öldürmenin nitelikli hâlleri düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, “*Kasten öldürme suçunun; a)Tasarlayarak, b)Canavarca hisle veya eziyet çektirerek, c)Yangın, su baskını, tahrip, batırma veya bombalama ya da nükleer, biyolojik veya kimyasal silah kullanmak suretiyle, d)Üstsoy veya altsoydan birine ya da eş veya kardeşe karşı, e)Çocuğa ya da beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, f)Gebe olduğu bilinen kadına karşı, g)Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, h)Bir suçu gizlemek, delillerini ortadan kaldırmak veya işlenmesini kolaylaştırmak ya da yakalanmamak amacıyla, i)Bir suçu işleyememekten dolayı duyduğu infialle, j)Kan*

¹⁰¹⁴ Kasten öldürme suçu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Soyaslan**, Özel Hükümler, 124 vd.

Hafızoğulları/Özen, 37 vd. **Centel/Zafer/Çakmut**, Kişilere Karşı Suçlar, 22 vd. **Koca/Üzülmez**, Özel Hükümler, 24 vd. **Özbek/Kanbur/Doğan/Bacaksız/Tepe**, 97 vd.

gütme saikiyle, k)Töre saikiyle işlenmesi halinde, kişi ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile cezalandırılır”.

İş kazası sonucunda ölen işçi yönünden olası kastın varlığı hâlinde Türk Ceza Kanunu 81/1 hükmünün uygulanabileceği açıktır. Bununla birlikte suçun nitelikli hâlleri bakımından aynı şeyi söylemek mümkün olmasa gerekir. Zira suçun tasarlayarak, canavarca hisle veya eziyet çektirerek, yangın, su baskını, tahrip, batırma veya bombalama ya da nükleer, biyolojik veya kimyasal silah kullanmak suretiyle, kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, bir suçu gizlemek, delillerini ortadan kaldırmak veya işlenmesini kolaylaştırmak ya da yakalanmamak amacıyla, bir suçu işleyememekten dolayı duyduğu infialle ve kan gütme ya da töre saikiyle işlenmesi hâllerini iş kazalarıyla bağdaştırmak mümkün değildir.

Kasten öldürme suçunun altsoy, üstsoy, eş ya da kardeşe karşı, gebe olduğu bilinen kadına karşı ve nihayet çocuk ya da beden veya ruh bakımından kendini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı işlenmesi hâllerinin ise iş kazaları bağlamında ortaya çıkması mümkündür. Bu hâlde TCK’nun 82. maddesi uyarınca temel ceza ağırlaştırılmış müebbet hapis olarak belirlenir, fakat olası kasta binaen TCK 21/2 uyarınca yapılan uygulama ile müebbet hapis cezasına hükmedilir.

Kasten yaralama suçu ise Türk Ceza Kanununun 86. ve 87. maddelerinde düzenlenmiştir. TCK 86/1 uyarınca “Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”. Kasten yaralama suçunun bu ilk hâlinde taksirle yaralamadan farklı olan hususlar, suçun kusurluluk türünün kast olması ve takibinin şikâyeteye bağlı olmamasıdır. Bu nedenle, kusur türü ve şikâyet dışındaki diğer yönlerden

çalışmanın “Taksirle Yaralama” başlığı altında verilen bilgilere yollama yapmakla yetiniyoruz.¹⁰¹⁵

Türk Ceza Kanunu 86/2’de ise kasten yaralamanın kişi üzerindeki etkisinin basit tıbbi müdahale ile giderilebilir olması hâli düzenlenmiştir. Hükme göre, “*Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbi müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması hâlinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur*”. Yaralamanın kişi üzerindeki etkisinin basit tıbbi müdahale ile giderilebilir olması, suçun ilk hâline göre daha hafif bir cezayı gerektirdiği gibi mağdurun şikâyetine de bağlanmıştır. Mağdurdaki yaralanmanın basit tıbbi müdahale ile giderilip giderilemeyeceği tıbbi bir konu olduğundan, yerleşik Yargıtay uygulamasında bu hususun Adli Tıp Kurumu tarafından tespit edileceği kabul edilmektedir.¹⁰¹⁶

Türk Ceza Kanunu 86/1 ve 86/2 hükümleri, taksirle yaralamanın TCK 89/1’de düzenlenen şekline karşılık gelmektedir. Diğer deyişle kanun koyucu taksirle yaralama bakımından neticenin basit tıbbi müdahale ile giderilebilir olup olmadığına göre ayırım yapmamış, TCK 86/1-2’deki her iki yaralamanın taksirli karşılığını TCK 89/1’de toplamıştır.

¹⁰¹⁵ Detaylı bilgi için bkz. B. 5, C, 2. Kasten yaralama suçu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Soyaslan**, Özel Hükümler, 152. **Hafizoğulları/Özen**, 74 vd. **Centel/Zafer/Çakmut**, Kişilere Karşı Suçlar, 131 vd. **Koca/Üzülmez**, Özel Hükümler, 154 vd. **Özbek/Kanbur/Doğan/Bacaksız/Tepe**, 189 vd.

¹⁰¹⁶ **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 2969. Y3CD, 14.07.2020, E. 2020/15206, K. 2020/9557, 09.06.2020, E. 2020/3360, K. 2020/6223, 08.04.2019, E. 2019/44, K. 2019/7539, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 11.08.2020). Buna karşın, TCK 86/2’deki “*Basit tıbbi müdahale ile giderilebilir olma*” ölçütünün hekimler tarafından farklı algılanabileceği ve içeriğini belirlemenin kolay olmadığı görüşü için bkz. **Hafizoğulları/Özen**, 79-80. **Özbek/Kanbur/Doğan/Bacaksız/Tepe**, 218. “*Basit tıbbi müdahale ile giderilebilir*” yaralanmanın, sağlık mesleği mensubu olmayan kişilerce de iyileştirilmesi mümkün olan yaralanmalar olduğu görüşü için bkz. **Centel/Zafer/Çakmut**, Kişilere Karşı Suçlar, 175.

Kasten yaralamanın nitelikli hâlleri ise TCK 86/3 hükmünde düzenlenmektedir. Hükme göre, “Kasten yaralama suçunun; a)Üstsoya, altsoya, eşe veya kardeşe karşı, b)Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, c)Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, d)Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, e)Silahla, f)Canavarca hisle, işlenmesi halinde, şikâyet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında, (f) bendi bakımından ise bir kat artırılır”.

Kasten öldürme suçunda olduğu gibi kasten yaralama suçunun da tüm nitelikli hâllerinin iş kazaları bağlamında ortaya çıkması düşünülemez. Örneğin, kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle ya da canavarca hisle işlenen kasten yaralama suçunun iş kazaları bağlamında ortaya çıktığını düşünmek mümkün olmasa gerekir. Buna karşılık, suçun üstsoya, altsoya, eşe ve kardeşe işlenmesi, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı işlenmesi gibi hâllerin iş kazaları bağlamında ortaya çıkmasına bizce bir engel yoktur.

Türk Ceza Kanununun 87. maddesinde ise kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle cezasının ağırlaştığı hâller düzenlenmiştir. TCK 87/1 uyarınca “Kasten yaralama fiili, mağdurun; a)Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, b)Konuşmasında sürekli zorluğa, c)Yüzünde sabit ize, d)Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, e)Gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun vaktinden önce doğmasına neden olmuşsa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, bir kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hallerde üç yıldan, üçüncü fıkraya giren hallerde beş yıldan az olamaz”. TCK 87/1’deki ağır neticelerin tamamı, taksirle yaralamaya dair TCK 89/2 hükmünde de mevcuttur. Bu nedenle bu neticelerin ne

anlama geldiği bakımından da tekrara düşmemek adına “*Taksirle Yaralama*” başlığı altında yapılan açıklamalara yollama yapmakla yetiniyoruz.¹⁰¹⁷

Türk Ceza Kanununun 87/2 hükmünde, taksirle yaralamaya dair TCK 89/3’te yer verilen ağır neticeler düzenlenmiştir. Hükme göre, “*Kasten 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 kadına karşı işlenip de çocuğunun düşmesine, neden olmuşsa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, iki kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hallerde beş yıldan, üçüncü fıkraya giren hallerde sekiz yıldan az olamaz*”. Görüldüğü üzere söz konusu ağır neticeler, taksirle yaralama hakkında TCK 89/3’te yer verilenlerle aynı olduğu için bu neticelerin ne anlama geldiği yönünden de tekrara düşmemek adına daha önce yapılan açıklamalara göndermede bulunmakla yetiniyoruz.¹⁰¹⁸

Türk Ceza Kanunu 87/1-2’de düzenlenen ağır neticeler bakımından üzerinde durulması gereken, bunların neticesi sebebiyle ağırlaşmış suçlardan olduğudur. Neticesi sebebiyle ağırlaşmış suçlara ilişkin genel düzenlemeyi içeren TCK 23/1 uyarınca “*Bir fiilin, kastedilenden daha ağır veya başka bir neticenin oluşumuna sebebiyet vermesi halinde, kişinin bundan dolayı sorumlu tutulabilmesi için bu netice bakımından en azından taksirle hareket etmesi gerekir*”.

Türk Ceza Kanunu 23/1’deki düzenlemeyle eski TCK’nda yer alan “*Kastı aşan suç-Neticesi sebebiyle ağırlaşan suç*” ayrımının kaldırıldığı ve her ikisinin aynı

¹⁰¹⁷ Detaylı bilgi için bkz. yuk. B. 5, C, 2, b. TCK’nun 86. maddesinde düzenlenen kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaştığı hâller hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Soyaslan**, Özel Hükümler, 163 vd. **Haftıoğulları/Özen**, 81 vd. **Centel/Zafer/Çakmut**, 157 vd. **Özbek/Kanbur/Doğan/Bacaksız/Tepe**, 202 vd.

¹⁰¹⁸ Bkz. yuk. B, 5, C, 2, c.

hükümde düzenlendiği görülmektedir.¹⁰¹⁹ TCK 87/1-2’de düzenlenen neticesi sebebiyle ağırlaşmış suçlar yönünden failin sorumluluğu için, işlemeyi kastettiği bir suç olması, dolayısıyla bu suç yönünden kasten hareket etmesi, daha ağır netice ile kendi hareketi arasında nedensellik bağı olması ve bu ağır netice yönünden en azından taksir düzeyinde kusurunun bulunması gerektiği kabul edilmektedir.¹⁰²⁰ Ağırlaşan neticeler bakımından en az taksir düzeyinde sorumluluk arandığından diğer şartların da varlığı hâlinde fail bu neticelerden sorumlu tutulabilecektir. Buna karşın, TCK 87/1-2’de düzenlenen ağır neticeler yönünden de failin taksirle değil kasten hareket etmesi mümkündür. Ceza hukuku öğretisinde, failin bu ağır neticeler bakımından da kasten hareket etmesinin daha ağır cezaya bağlanmamış olması eleştiri konusu yapılmıştır.¹⁰²¹ Kanımızca fail ağır neticeler bakımından da kasten hareket etmişse bu durum TCK’nun 61. maddesi uyarınca temel cezanın belirlenmesinde dikkate alınabilir.¹⁰²²

Türk Ceza Kanununun gerek 87/1 gerek 87/2 hükmünün son cümlesinde, söz konusu ağır neticelerden birinin varlığı hâlinde “*Yukarıdaki maddeye göre belirlenen cezanın belirli oranda artırılacağı, ancak verilecek cezanın birinci fıkraya giren hâllerde belirli bir miktarın, üçüncü fıkraya giren hâllerde de daha yukarıda bir miktarın üzerinde olamayacağı*” düzenlenmiştir. Yargıtay uygulamasında ise, bu hükümlerden hareketle, TCK 87/1-2’de yer verilen ağır bir netice gerçekleştiği takdirde artık TCK 86/2’den hareket edilemeyeceği, suçun nitelikli hâli işlenmiş ise TCK 86/3’e

¹⁰¹⁹ **Özbek**, Neticesi Sebebiyle, 224.

¹⁰²⁰ **Centel/Zafer/Çakmut**, Kişilere Karşı, 172. **Özbek**, Neticesi Sebebiyle, 227. Neticesi sebebiyle ağırlaşmış suçlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 367 vd. **Centel/Zafer/Çakmut**, 391 vd. **Demirbaş**, 392 vd.

¹⁰²¹ **Özbek/Kanbur/Doğan/Bacaksız/Tepe**, 202.

¹⁰²² TCK 87/1-2’deki düzenleme biçiminin, her ne kadar ağır netice bakımından failin en azından taksirini arıyormuş gibi görünse de, bu ağır netice bakımından uygulamada bir nevi taksir karinesi yaratacağı eleştirisi için bkz. **Hafizoğulları/Özen**, 82-83.

göre, diğer hâllerde ise TCK 86/1'e göre belirlenecek cezanın TCK 87/1-2 uyarınca artırılacağı kabul edilmektedir.¹⁰²³

Kasten yaralamanın iş kazaları bağlamında olası kastla gerçekleşmesi nedeniyle TCK 21/2'de öngörülen ceza indiriminin ne zaman yapılacağı önem arz etmektedir. TCK'nun "*Cezanın belirlenmesi*" başlığını taşıyan 61/2 hükmüne göre, "*Suçun olası kastla ya da bilinçli taksirle işlenmesi nedeniyle indirim veya artırım, birinci fıkra hükmüne göre belirlenen ceza üzerinden yapılır*". Yargıtay Ceza Genel Kurulunun bu konu hakkında vermiş olduğu kararında, sırasıyla TCK'nun 86/1, 86/3 ve 87/1-2 hükümleri uyarınca belirlenecek cezanın sonrasında 21/2'deki olası kast indiriminin yapılması gerektiği kabul edildiğinden uygulamada olası kast indirimi, TCK 87/1-2'nin uygulanmasından sonra yapılmaktadır.¹⁰²⁴

Kasten yaralama başlığı altında değinilmesi gereken son husus ise, TCK'nın 87/3'te yer verilen düzenlemedir. Hükme göre "*Kasten yaralamanın vücutta kemik kırılmasına veya çıkığına neden olması halinde, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, kırık veya çıkığın hayat fonksiyonlarındaki etkisine göre, yarısına kadar artırılır*". Hükümün içeriğine bakıldığında TCK'nun 86. maddesine atıf yapıldığı görülmektedir. Diğer deyişle, yaralama eylemi sonucunda mağdurda kemik kırığı ya da çıkığı meydana gelmiş ise artık TCK'nun 86. maddesi uyarınca temel ceza belirlenmeli, devamında kemik kırığı ya da çıkığının yaşam fonksiyonlarındaki etkisine göre TCK 87/3'teki

¹⁰²³ Y3CD, 03.07.2012, E. 2011/17044, K. 2012/28180, 07.02.2012, E. 2009/16317, K. 2012/3719, *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 3066.

¹⁰²⁴ YCGK, 28.05.2013, E. 2013/3-259, K. 2013/273, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 11.08.2020). Bununla birlikte iş hukuku penceresinden konuya yaklaşan bir görüş, TCK'nun 87. maddesinin kasten işlenen suçları düzenlediğini ve hükmün iş kazalarında uygulanamayacağını savunmaktadır. Söz konusu görüş için bkz. *Akın*, Cezai Sorumluluk, 223.

artırım yapılmalıdır.¹⁰²⁵ Kemik kırığı ya da çıkığının hayat fonksiyonlarındaki etkisi ise tıbbi bir konu olduğu için Adli Tıp Kurumundan alınacak raporla tespit edilmelidir.¹⁰²⁶

İş kazaları sonucunda çalışanların vücudunda kemik kırığı ya da çıkığı olabileceği gibi kırık veya çıkık TCK 87/2-3 hükümlerinde düzenlenen ağır neticelerle bir arada da bulunabilir. Bu durumda fail hakkındaki cezanın nasıl belirleneceği sorunu ortaya çıkar. Yargıtayın bu konudaki uygulaması ise, kemik kırığı yönünden sırasıyla TCK 86/1 ve 87/3 uyarınca hesaplanacak ceza ile diğer ağır netice yönünden TCK 86/1-3 ile 87/1-2 uyarınca hesaplanacak cezaların karşılaştırılması ve hangi ceza daha ağır ise o cezaya hükmedilmesi şeklindedir.¹⁰²⁷ Yargıtay, bunun yanı sıra aynı olayda hem TCK 87/3'teki kemik kırığı ya da çıkığının, hem de TCK 87/1-2'deki nitelikli hâllerin varlığı sebebiyle TCK'nun 3. maddesindeki "*İşlenen fiilin ağırlığıyla orantılı cezaya hükmedilmesi*" kuralından hareketle temel cezanın alt sınırdan uzaklaşarak tayin edilmesi gerektiğini kabul etmektedir.¹⁰²⁸

Yine güncel Yargıtay uygulamasına göre, yaralama eylemi mağdurda kemik kırığına yol açmış ise artık basit tıbbi müdahale ile giderilemeyeceği ve TCK 86/2 kapsamında değerlendirilemeyeceği kabul edilmektedir.¹⁰²⁹ Bu nedenle işyerinde gerçekleşen bir iş kazası sonucunda mağdur çalışanda kemik kırığı veya çıkığı meydana

¹⁰²⁵ *Centel/Zafer/Çakmut*, Kişilere Karşı Suçlar, 170.

¹⁰²⁶ *Soyaslan*, Özel Hükümler, 167. *Özbek/Kanbur/Doğan/Bacaksız/Tepe*, 213. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 3059.

¹⁰²⁷ Y3CD, 23.01.2020, E. 2019/17817, K. 2020/1549, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 11.08.2020). Öğretide aynı yöndeki görüşler için bkz. *Koca/Üzülmüş*, Özel Hükümler, 190. *Özbek/Kanbur/Doğan/Bacaksız/Tepe*, 213.

¹⁰²⁸ Y3CD, 07.07.2020, E. 2020/3583, K. 2020/8853, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 11.08.2020).

¹⁰²⁹ Y3CD, 22.01.2020, E. 2019/16417, K. 2020/1435, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 11.08.2020).

gelmiş ise artık temel ceza TCK 86/2'ye göre belirlenmeyecektir. Nitelikli hâl söz konusu ise TCK 86/3'e göre, nitelikli hâl söz konusu değilse TCK 86/1'e göre belirlenecek ceza üzerinden TCK 87/3'teki artırım yapılacaktır.

Kasten yaralamanın iş kazaları bakımından ancak olası kast ile birlikte görülebileceğini söylemiştik. Olası kastla gerçekleşen yaralama olayı sonrası çalışanda kemik kırığı veya çıkığı meydana geldiğinde, yine Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 28.05.2013 tarihli ve E. 2013/3-259, K. 2013/273 sayılı kararına atıfta bulunularak, önce TCK 86/1-3'e göre belirlenecek ceza üzerinden TCK 87/3 uyarınca artırım yapılması, daha sonra olası kasta dayalı olarak TCK 21/2'deki indirimin uygulanması yönünde bir içtihat oluşturulmuştur.¹⁰³⁰

6. Kasten Öldürme ve Kasten Yaralamanın İhmali Davranışla Gerçekleşmesi

Kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi Türk Ceza Kanununun 83. maddesinde, kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi ise TCK'nun 88. maddesinde yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında öldürme ve yaralama suçlarının olası kastla işlenebileceğini belirttiğimize göre söz konusu iki hükmün iş kazaları bakımından uygulanabilir olup olmadığını da incelemek gerekmektedir.¹⁰³¹

Kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesinin düzenlendiği TCK 83'e göre, *“(1)Kişinin yükümlü olduğu belli bir icrai davranışı gerçekleştirmemesi dolayısıyla*

¹⁰³⁰ Y3CD, 20.02.2018, E. 2017/7769, K. 2018/2760, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 11.08.2020).

¹⁰³¹ Çalışma konumuzun gerektirdiği sınırlama ihtiyacı nedeniyle, ceza hukukunda icrai-ihmalî hareketle işlenen suç ayırımına ve ihmali suçların yapısına dair ayrıntılı açıklamalara burada yer verilmeyecek ve konu iş sağlığı ve güvenliği bağlamında ele alınacaktır. İhmali suçların yapısı ve bu konudaki tartışmalar için bkz. *Artuk/Gökcen/Yenidünya*, 238 vd. *Centel/Zafer/Çakmut*, 255 vd. *Demirbaş*, 227 vd. *Koca/Üzülmez*, 340 vd.

meydana gelen ölüm neticesinden sorumlu tutulabilmesi için, bu neticenin oluşumuna sebebiyet veren yükümlülük ihmalinin icrai davranışa eşdeğer olması gerekir. (2)İhmali ve icrai davranışın eşdeğer kabul edilebilmesi için, kişinin; a)Belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanuni düzenlemelerden veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması, b)Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturması gerekir. (3)Belli bir yükümlülüğün ihmali ile ölüme neden olan kişi hakkında, temel ceza olarak, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine on beş yıldan yirmi yıla kadar, diğer hallerde ise on yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunabileceği gibi, cezada indirim de yapılmayabilir”.

Kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesini düzenleyen TCK 88 ise, “Kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi halinde, verilecek ceza üçte ikisine kadar indirilebilir. Bu hükmün uygulanmasında kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesine ilişkin koşullar göz önünde bulundurulur” hükmünü içermektedir. O hâlde kasten öldürme için aşağıda yapılacak açıklamalar, kasten yaralama için de geçerli olacaktır.

Suç sınıflandırmasında suçlar, icrai ve ihmali suçlar şeklinde bir ayrıma tabi tutulabilir. İcrai suçlar, failin yapması yasaklanan hareketinin, ihmali suçlar ise yapılmaması emredilen hareketinin sonucunu ceza yaptırımına bağlamıştır.¹⁰³² İhmali suçlar ise kendi içerisinde gerçek ihmali suçlar ve görünüşte ihmali suçlar ayrımı yapılarak incelenmektedir.¹⁰³³ Gerçek ihmali suçlar salt ihmali hareketin yapılmasının yaptırımı bağlandığı suçlardır. TCK’nun 175. maddesinde düzenlenen akıl hastası üzerindeki bakım ve gözetim yükümlülüğünün ihmal edilmesi suçu buna örnek

¹⁰³² Artuk/Gökçen/Yenidünya, 238.

¹⁰³³ Centel/Zafer/Çakmut, 72. Özgenç, 228.

verilebilir.¹⁰³⁴ Görünüşte ihmali suçlar ise, esasen icrai davranışla işlenebilen, ancak failin belli bir sonucu önlemek konusunda kanun, sözleşme veya öncesindeki tehlikeli durum nedeniyle yükümlülük altında bulunduğu durumlarda bu yükümlülüğün ihmaline bağlı olarak gerçekleşen netice sonucunda işlenen suçlardır.¹⁰³⁵

Kasten öldürme ve yaralama suçunun ihmali davranışla işlenebilmesi için ölüm ya da yaralama neticesine neden olan davranışın, bu neticeyi doğuracak icrai davranışa eşit olması gerekir. Bunun için de iki şarttan birinin gerçekleşmesi gerektiği kanunda belirtilmiştir. Bunlar, failin icrai bir davranışta bulunma konusunda kanun veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün olması ya da önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili tehlikeli bir durum oluşturmasıdır.

Konuya iş sağlığı ve güvenliği açısından bakıldığında, işverenlerin ve işveren vekillerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4/1 uyarınca, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlama yükümlülüğü olduğu görülür. Bunun yanı sıra iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından TBK 417/2 uyarınca, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü söz konusudur. O hâlde işçi sıfatı ile çalışan kimseler bakımından işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla icrai davranışta bulunma yükümlülüğünün hem kanuni hem de sözleşmesel olarak var olduğu söylenebilir.

Kasten öldürme ve yaralama suçunun ihmal suretiyle işlenebileceği diğer durum olan failin önceden gerçekleştirdiği davranışının başkasının hayatı ile ilgili tehlikeli bir durum yaratmasına örnek olarak, aracı ile seyir hâlindeyken bir yayaya çarpan kimsenin bu kimseyi hastaneye götürmeyerek ölümüne sebep olması verilmektedir. Ancak bu hâlde kişinin icrai davranışta bulunma yükümlülüğünün doğması için, söz konusu

¹⁰³⁴ *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 341.

¹⁰³⁵ *Özbek/Kanbur/Doğan/Doğan/Bacaksız/Tepe*, 157. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 2803.

davranışı gerçekleştirmesinin içinde bulunduğu şartlar itibarıyla kendisinden beklenebilir olması gerektiği değerlendirilmektedir.¹⁰³⁶

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç alınmaması ya da eksik alınması, esasen ihmali hareketlerin varlığına delalet eder. Bu gerçekten hareketle iş hukuku öğretisinde kasten öldürme ve yaralama suçlarının ihmali davranışlarla işlenip işlenemeyeceği konusunda farklı fikirler ortaya atılmıştır. Bir görüşe göre, TCK 83 ve 88 hükümleri kastın varlığını gerektirdiğinden, kaza kavramı da kast kavramına yabancı olduğundan bu düzenlemelerin iş kazalarında uygulanma imkânı yoktur. İşveren ya da işveren vekilinin, çalışanın ölmesi veya yaralanması konusunda kasten hareket etmesi, diğer bir deyişle ölüm ya da yaralanma neticesini istemesi düşünülemez. İşveren ya da vekilinin kusuru ancak bilinçli taksir düzeyine çıkabilir.¹⁰³⁷ Aynı görüş, TCK 83 ve 88 hükümlerinin kasten öldürme ve kasten yaralama suçlarını düzenlediğini, işverenin ya da işveren vekilinin çalışanın öldürmeyi amaçlayarak hareket etmesinin düşünülemeyeceğini, bu nedenle TCK 83/2-a hükmünde belirtilen kanuni ya da sözleşmesel yükümlülüğün ihmaline bağlı olarak bu suçun işlenemeyeceğini savunmaktadır.¹⁰³⁸

Buna karşılık öğretideki başka bir görüş, kasten öldürme ve kasten yaralama suçlarının ihmal suretiyle işlenebilmesinin, iş kazalarında da söz konusu olabileceğini, TCK'nun 83. ve 88. maddelerinin kenar başlığında suçun kasten işlenmesinden bahsedildiğini, bunun doğrudan kast yanında olası kastı da kapsadığını, işveren ya da işveren vekilinin olası kast altında hareket ettiği hâllerde ihmali bir davranış söz konusu

¹⁰³⁶ **Gökçen/Balcı**, 15. Bu durumu, neticeyi önleme imkân ve iktidarına sahip olmak şeklinde açıklayan görüş için bkz. **Soyaslan**, Özel Hükümler, 141. **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 244-245. **Centel/Zafer/Çakmut**, 262. **Özbek/Kanbur/Doğan/Bacaksız/Tepe**, 156.

¹⁰³⁷ **Akın**, Cezai Sorumluluk, 221.

¹⁰³⁸ **Akın**, Çimento Sektörü, 132.

ise ilgili hükümlerin uygulanmasının mümkün olduğunu belirtmektedir.¹⁰³⁹ Yazar, görüşüne destek olması için yukarıda “*Olası Kastın Bilinçli Taksirden Farkı ve İş Kazalarında Uygulanma İhtimali*” başlığı altında değinilen ve Yargıtay 12. CD.’nin 14.11.2013 tarihli ve E. 2012/21104, K. 2013/25712 sayılı ilamını dayanak olarak göstermektedir. Gerçekten de söz konusu karada, daha önce bahsedildiği üzere, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakta ihmal gösteren failer hakkında olası kastla öldürme suçundan hüküm kurulması gerektiği belirtilmiştir.

Oysa sorunu yine ceza hukukunun kendi esasları içerisinde çözmek gerekir. Ceza hukuku öğretisinde, kasten öldürme ve kasten yaralamanın ihmal suretiyle işlenmesinin olası kastla da mümkün olduğu kabul edilmektedir.¹⁰⁴⁰ Gerçekten de konuyu düzenleyen kanun hükümlerinde bir sınırlama yoktur. İşverenlerin ve işveren vekillerinin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayıp sadece ihmal hareketinde bulundukları ve herhangi bir icrai hareket içermeyen örneklerde “*Olursa olsun*” düşüncesiyle hareket ettikleri sonucuna varıldığı takdirde bizce de TCK’nun 83. ve 88. maddelerinin uygulanmasına engel yoktur. Bununla birlikte yukarıda bahsedilen Yargıtay 12. CD.’nin kararı yönünden olaya ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Yargıtay kararının sonuç bölümünde, maden işkolunda deneyimli olan sanıkların, maden ocağındaki metan gazı seviyesinin tehlikeli boyutta olduğunu bilmelerine rağmen, yasal mevzuata uygun olmayan araç ve ekipman kullandıkları ve metan gazı seviyesinin gerçek ölçüm sonuçlarını gizledikleri tespitlerinde bulunulmuştur. Dolayısıyla söz

¹⁰³⁹ **Özen**, Sorumluluk, 236.

¹⁰⁴⁰ **Soyaslan**, Özel Hükümler, 142-143. **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 357. *Son anılan yazarlar*, Özel Hükümler, 100. **Gökçen/Balcı**, 20. **Özbek/Kanbur/Doğan/Doğan/Bacaksız/Tepe**, 163. Esasen ihmal suretiyle işlenen öldürme ve yaralama suçu, taksirle de işlenebilir. Yalnız bu hâlde, TCK’nda ihmal suretiyle taksirle öldürme ve yaralama suçları ayrıca düzenlenmediğinden, fail TCK’nun taksirle öldürme ve yaralamaya dair 85. ve 89. maddelerinden sorumlu olur. Aynı yönde, **Centel/Zafer/Çakmut**, Kişilere Karşı Suçlar, 79.

konusu olayda sanıkların birtakım icrai hareketlerinin de bulunduğu görülmektedir. Kaldı ki Yargıtay kararında sanıkların “*Kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi*” suçundan sorumlu olmaları gerektiği yönünde bir tespiti de yer verilmemiş, yalnızca kusurluluk düzeylerinin bilinçli taksiri aştığı ve olası kast altında hareket ettikleri belirtilmiştir. Bu nedenle, somut olayda yalnızca ihmali hareketlerin söz konusu olması hâlinde TCK’nun 83. ve 88. maddelerinin uygulanabileceği söylenebilir.¹⁰⁴¹

Türk Ceza Kanununun 83/2-b hükmünde düzenlenen, önceden gerçekleştirilen davranışın başkalarının hayatı ile ilgili tehlikeli bir durum yaratması hâlinin ise iş kazaları yönünden uygulanabilir olduğu kabul edilmektedir.¹⁰⁴² Buna örnek olarak, işverenlerin gerekli önlemleri almamaları nedeniyle iş kazası geçiren çalışanlarını derhal en yakın sağlık kuruluşuna götürmeyerek ölümüne ya da yaralanmasına neden olmaları gösterilmektedir.¹⁰⁴³

D. Kasten Yaralama Suçu Sonucunda Mağdurun Ölmesi

Türk Ceza Kanunu 87/4’te kasten yaralama suçu sonucunda mağdurun ölmesi düzenlenmektedir. Hükme göre “*Kasten yaralama sonucunda ölüm meydana gelmişse, yukarıdaki maddenin birinci fıkrasına giren hallerde sekiz yıldan on iki yıla kadar, üçüncü fıkrasına giren hallerde ise on iki yıldan on sekiz yıla kadar hapis cezasına hükmolunur*”.

Yukarıdaki hükmün iş kazasından kaynaklı yaralanma sonrasındaki ölüm neticesi ile ilgili olarak uygulanıp uygulanamayacağının açıklanması gerekmektedir. İş kazaları bakımından failin kusurluluk düzeyinin olası kastı aşamayacağı, aksi hâlde iş hukukuna göre bir iş kazasından bahsedilemeyeceğinden bahsetmiştik. Yargıtay Ceza Genel Kurulunun konuya dair vermiş olduğu bir kararında, TCK 87/4 hükmünün

¹⁰⁴¹ *Erdoğan*, 175, dn. 511.

¹⁰⁴² *Akın*, Cezai Sorumluluk, 221. *Erdoğan*, 175.

¹⁰⁴³ *Akın*, Cezai Sorumluluk, 221.

uygulanabilmesi için, failin mağduru yaralamak amacıyla hareket etmesi gerektiği ve yaralama neticesini bilmesinin yanında istemesi gerektiği kabul edilmiştir.¹⁰⁴⁴ Yaralama neticesini istemek, yaralama bakımından da olsa failin doğrudan kastının varlığı anlamına geleceğinden, bu da olayı bir iş kazası olmaktan çıkaracağından bizce bu hükmün iş kazalarında uygulanması mümkün değildir.¹⁰⁴⁵

E. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında İşlenebilecek Diğer Suçlar

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerin amacı, çalışanların yaşamlarının ve sağlıklarının korunmasıdır.¹⁰⁴⁶ Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlâline bağlı olarak karşılaşılabilecek cezai yaptırımlar çoklukla çalışanların ölümü ya da yaralanmasına bağlı olarak gündeme gelmektedir. Bununla birlikte, gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda gerek TCK’nda yer alan bazı suçların iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili olarak işlenmesi mümkündür.¹⁰⁴⁷ Buradan hareketle, cezai yaptırımların uygulanması için işyerinde bir iş kazasının ya da meslek hastalığının gerçekleşmesinin şart olmadığı söylenebilir.¹⁰⁴⁸

¹⁰⁴⁴ YCGK, 27.12.2011, E. 2011/1-151, K. 2011/290, Aynı görüşte, **Koca/Üzülmez**, Özel Hükümler, 200.

Özbek/Kanbur/Doğan/Bacaksız/Tepe, 213. **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 3063.

¹⁰⁴⁵ Kasten yaralama sonucunda gerçekleşen ölüm neticesinden sorumluluk hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Centel/Zafer/Çakmut**, Kişilere Karşı Suçlar, 171. **Koca/Üzülmez**, Özel Hükümler, 191. **Özbek/Kanbur/Doğan/Bacaksız/Tepe**, 213 vd. **KAYMAZ**, **Seydi**, “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 87/4. maddesinde Düzenlenen Neticesi Sebebiyle Ağırlaşmış Yaralama Suçu”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C. 18, S. 58, Mayıs 2005, 73-119. **GÖKCAN**, **Tahsin Hasan**, “Ölümle Sonuçlanan Basit Yaralama; Netice Sebebiyle Ağırlaşan Suç Mu, Taksir Görünümünde Objektif Sorumluluk Mu?”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 3, 2. 26, Ekim 2008, 45-51.

¹⁰⁴⁶ **Başbuğ**, 17.

¹⁰⁴⁷ Aynı görüşte, **Özen/Tozman**, 218.

¹⁰⁴⁸ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 425.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8'e göre *"İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir"*. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun TBMM'de yasalaştığı hâlinde yer almayan söz konusu hüküm 2015 yılında kanuna eklenmiştir.¹⁰⁴⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8'te düzenlenen söz konusu suçun faili yalnızca işveren ya da işveren vekili olabilir. Ceza hukukunda, fail olabilmek için belirli niteliklere sahip olma şartının arandığı bu tür suçlara özgü suçlar adı da verilmektedir.¹⁰⁵⁰ Söz konusu suçun maddi unsuru ise işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptırmak olarak açıklanmıştır. İşin durdurulması yaptırımı, çalışmamızın dördüncü bölümünde açıklandığı üzere idari bir yaptırımdır ve işyerinin bir bölümünde ya da tamamında uygulanabilir.¹⁰⁵¹ Yaptırımı düzenleyen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/1'e göre *"İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur"*.

O hâlde işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptırılıp yaptırılmadığı hususu tespit edilmeden önce usulüne uygun verilmiş ve uygulanmış bir işin

¹⁰⁴⁹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8 hükmü, 6645 sayılı kanunun 2. maddesiyle yasaya eklenmiştir.

Bkz. RG, 23.04.2015, S. 29335.

¹⁰⁵⁰ **Özgenç**, 511. Bununla birlikte özgü suçlara TCK 40/2 uyarınca azmettiren ya da yardım eden sıfatıyla iştirak mümkündür. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 643. **Demirbaş**, 509.

¹⁰⁵¹ İşin durdurulması yaptırımı hakkında ayrıntılı bilgi için yuk. B. 4, C.

durdurulması kararı olup olmadığı belirlenmelidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25/8 hükmü, her ne kadar işyerinde durdurulan *işlerden* bahsetmekte ve iş bazlı bir belirleme yapmakta ise de aynı maddenin ilk fıkrası, işyerinin bir bölümü ya da tamamında işin durdurulmasından hareket etmektedir. Bize göre bu farklılık, uygulamada tereddüt yaratacak nitelikte değildir. Önemli olan işyerinde çalışma yaptırılan işte ya da işyerinde o işin yapıldığı kısımda işin durdurulup durdurulmadığıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25/8 hükmü “*işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptırılmasından*” bahsetmektedir. Bu durumda, cezai yaptırımın uygulanabilmesi için, işin durdurulması kararının verilmesinin yeterli olup olmadığı, bir diğer deyişle işin durdurulması yaptırımının kolluk tarafından uygulanmasının da gerekip gerekmeyeceğinin açıklığa kavuşturulması gerekir. Kanımızca bu soruyu cevaplarken işin durdurulması yaptırımının kanundaki düzenleniş şekline hareket etmekte fayda vardır. Konuyu düzenleyen kanun hükmü, işin durdurulması kararının alınmasını işin fiilen durdurulması için yeterli görmediğinden yaptırımın kolluk eliyle uygulanmasını da ayrıca düzenlemiştir. Bu nedenle işin durdurulması kararının alınması, ceza yaptırımı için tek başına yeterli olmamalı, bu kararın uygulanıp işin fiilen de durdurulduğu işyerlerinde bu suçun işlenebileceği kabul edilmelidir.

İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptırılması suçu ancak kasten işlenebilir. Zira suçun taksirle işlenebileceğine dair ne İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ne de TCK’nda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Daha önce taksirle öldürme suçunda bahsettiğimiz gibi taksirle işlenen fiiller TCK 22/1 uyarınca, ancak kanunun açıkça belirttiği hâllerde cezalandırılır.¹⁰⁵² O hâlde TCK 25/8’de düzenlenen bu suç taksirle işlenemez. Suçun olası kastla işlenip işlenemeyeceği yönünde açıklık bulunmamakla birlikte, teorik olarak olası kastın varlığından bahsetmek olanaklıdır.

¹⁰⁵² Bkz. yuk. B. 5, C, 1, m.

İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptırılması fiilinde, çalışmanın izinsiz olması gerektiğine de dikkat edilmelidir. İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmeliğin 9. maddesinde, işverenin işin durdurulmasına esas sebepleri giderebilmek ve bu konuda gerekli çalışmaları yapabilmek için Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına dilekçe ile başvurabileceği ve söz konusu Başkanlık bünyesindeki heyetin bu konuda gerekli kararı vereceği belirtilmiştir. İşverenin başvurusu sonrasında, işyerinde işin durdurulmasına esas sebeplerin ortadan kaldırılması için Yönetmeliğin 9/4 hükmü uyarınca işyerindeki mühürlerin geçici olarak sökülmesi kararı verilebilecektir. Bu nedenle, işyerindeki mühürlerin heyet kararıyla geçici olarak sökülmesi hâlinde, bu geçici süre içerisinde işyerindeki durdurma sebeplerinin kaldırılmasına yönelik çalışmalar izinsiz çalışma olarak nitelendirilemez ve ceza yaptırımına konu olmaz.¹⁰⁵³

Anayasa ve Türk Ceza Kanununda yer alan ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibi gereğince, işyerinde durdurulan işlerde kim izinsiz çalışma yaptırmış ise onun cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır. İşveren ya da işveren vekili, kim çalışanları izinsiz olarak durdurulan işte çalıştırmış ise o kimse ceza yaptırımının muhatabı olacaktır. Bununla birlikte, çalışanların durdurulan işte izinsiz çalışmaya devam etmeleri işveren ya da işveren vekilinin bilgisi ve rızası dışında, kendi karar ve iradeleriyle gerçekleşmiş ise suçun varlığından bahsedilemeyecektir.

İşyerinde durdurulan işte izinsiz çalışma yaptırma suçu, işyerinde izinsiz çalışma yaptırılması suretiyle işlenir. Bunun sonucunda çalışanların iş kazasına uğraması ya da

¹⁰⁵³ Nitekim İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik 8/3'te “*Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerin yürütüldüğü işyerlerinde alınacak durdurma kararlarında; faaliyetin devamlılığını veya işyerinin güvenliğini sağlamak üzere ve mühürlerin geçici sökülmesi kararının uygulanmasına kadar, hiçbir surette üretim veya satış yapmaksızın müfettişçe idari tedbir raporunda belirtilen işlerde çalışmasına izin verilir*” hükmü yer almaktadır. O hâlde bu hüküm uyarınca yaptırılacak çalışmalar da izinsiz çalışma olarak değerlendirilemeyecek ve suç oluşturmayacaktır.

herhangi bir tehlike geçirmiş olması şartı aranmaz. Suç, yalnızca çalışma yaptırılması ile işlenmiş olur. Öğretide bu gibi salt hareketin yapılmasıyla işlenen ve belli bir neticenin ortaya çıkmasının aranmadığı suçlara, *salt hareket suçu* ya da *şekli suç* adı verilmektedir.¹⁰⁵⁴

Durdurulan işte izinsiz çalışma yaptırılması suçu ile ilgili değinilmesi gereken son husus ise, işveren ya da işveren vekilinin durdurulan işte bizzat çalışması hâlinde bu suçtan bahsedilip bahsedilemeyeceğidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8’de açıkça izinsiz çalışma *yaptırılmasından* bahsettiği için bizce işverenin ya da işveren vekilinin kendi karar ve isteğiyle durdurulan işte çalışması hâlinde bu suçun işlendiği söylenemez. Kanun hükmü tereddüde mahal vermeyecek biçimde bir başkasının çalıştırılmasını öngörmektedir. Bununla birlikte işveren vekili, işveren karşısında aynı zamanda işçi niteliğini taşıyorsa ve işverenin talimatıyla durdurulan işte çalışmış ise işveren açısından bu suçun işlendiğini söylemek mümkündür.¹⁰⁵⁵

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlâline bağlı olarak işlenebilecek diğer suçlar ise TCK’nda yer almaktadır. Bunlardan ilk akla gelen TCK’nun 176. maddesinde düzenlenen “*İnşaat veya Yıkımla İlgili Emniyet Kurallarına Uymama*” suçudur. TCK 176/1’e göre “*İnşaat veya yıkım faaliyeti sırasında, insan hayatı veya beden bütünlüğü açısından gerekli olan tedbirleri almayan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır*”.

Türk Ceza Kanununun 176. maddesinde öngörülen suç ile inşaat veya yıkım faaliyeti sırasında insan hayatı ve beden bütünlüğüne yönelik gerekli tedbirlerin alınmaması cezai yaptırıma bağlanmıştır. Bu tedbirlerin alınmasının kimin

¹⁰⁵⁴ **Demirbaş**, 235. Söz konusu suçları “*sırf hareket suçu*” olarak adlandıran görüş için bkz. **Koca/Üzülmöz**, Genel Hükümler, 117.

¹⁰⁵⁵ Nitekim öğretide de işveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesine de dayanabileceği, bu takdirde işveren vekilinin işverene karşı işçi sıfatını taşıyacağı kabul dilmektedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Esener**, 100. **Süzek**, 187.

sorumluluğunda olduğu olaya göre belirleneceği için işveren veya işveren vekili de bu önlemlerin alınmasında sorumlu olabilir.¹⁰⁵⁶ Suçun hareket ögesi ise, gerekli tedbirlerin alınmaması şeklinde belirtildiğinden suçun yalnızca ihmali hareketle işlenebilmesi mümkündür.

TCK'nın 176. maddesinde düzenlenen “*İnşaat veya Yıkımla İlgili Emniyet Kurallarına Uymama*” suçu, failin inşaat veya yıkımla ilgili tedbirleri almaması ve bunun sonucunda insan hayatı ya da beden bütünlüğü açısından tehlike yaratılmasıyla işlenir. Bu tehlikenin sonucunda birinin ölmesi ya da yaralanması aranmaz. Yaratılan tehlike yalnızca inşaat veya yıkımda çalışanlar için değil, üçüncü kişiler için de söz konusu olabilir.¹⁰⁵⁷ Maddenin ifade şeklinde bunu engelleyen bir hüküm yoktur. Ancak ceza hukuku öğretisinde, tehlike sonucunda biri ölür ya da yaralanırsa artık yalnızca ölüm ya da yaralama neticesinden sorumluluğun söz konusu olduğu, ayrıca TCK'nın 176. maddesinin uygulanamayacağı kabul edilmektedir.¹⁰⁵⁸

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlali bağlamında gündeme gelebilecek diğer bir suç ise TCK'nın 178. maddesinde düzenlenen “*İşaret ve Engel Koymama*” suçudur. TCK'nın söz konusu hükmüne göre “*Herkesin gelip geçtiği yerlerde yapılmakta olan işlerden veya bırakılan eşyadan doğan tehlikeyi önlemek için*

¹⁰⁵⁶ Yaşar/Gökcan/Artuç, 5497.

¹⁰⁵⁷ “...Sanıklar tarafından gerçekleştirilen inşaatın yıkım faaliyeti sırasında, bitişik nizamda bulunan katılanın konutunda bir kısım yerlerin zarar gördüğü sabit ise de TCK'nın 176/1. maddesi kapsamında yıkım faaliyeti sırasında insan hayatı ve beden bütünlüğü açısından tedbir alınıp alınmadığı, tedbir alınmaması hâlinde bunun insan hayatı ve beden bütünlüğü açısından tehlike yaratıp yaratmadığı hususunda bilirkişiden rapor alınarak sonucuna göre sanıkların hukuki durumunun tayin ve takdiri gerekirken eksik araştırma ile yazılı şekilde hüküm kurulması...”, Y8CD, 02.07.2020, E. 2019/14489, K. 2020/15066, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 12.08.2020).

¹⁰⁵⁸ Yaşar/Gökcan/Artuç, 5500. TCK'nın 176. maddesinin gerekçesinde de bu husus ifade edilmiştir.

gerekli işaret veya engelleri koymayan, konulmuş olan işaret veya engelleri kaldıran ya da bunların yerini değiştiren kişi, iki aydan altı aya kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır”.

Türk Ceza Kanununun 178. maddesindeki suçun işlenebilmesi için madde metninde belirtilen gerekli işaret ya da engellerin konmaması, konanların kaldırılması veya yerlerinin değiştirilmesi yeterlidir. Bu anlamda suç, söz konusu seçimlik hareketlerden birinin yapılması ile işlenir.¹⁰⁵⁹ Herkesin gelip geçtiği yerler ise, başta sokaklar ve caddeler olmak üzere girmek için özel bir iznin alınmasını gerektirmeyen açık ve kapalı alanlar olarak tanımlanabilir.¹⁰⁶⁰

Herkesin gelip geçtiği yerlerde yapılmakta olan iş kavramından ne anlaşılabileceği konusunda kanunda bir açıklık yoktur. Bununla birlikte bu işin, herhangi bir sonuç almak için yapılan bir insan faaliyeti olarak tanımlanması mümkündür. Bunun yanında herkesin gelip geçtiği yerlerde yapılan iş veya bırakılan eşya nedeniyle bir tehlikenin doğması gerekmekte olup bu tehlikenin kişilerin yaşamı ve vücut bütünlüğünün yanı sıra malvarlığı değerlerine ilişkin de olabileceği kabul edilmektedir.¹⁰⁶¹

Gerekli işaret ve engellerin konulmaması suretiyle suçun işlenmesi hâlinde, bu işaret ve engellerin neler olduğu, bunun yanında bunları kimin koyması gerektiği somut olaya bakılarak tespit edilecektir.¹⁰⁶²

Yapılmakta olan iş nedeniyle, örneğin, açılan bir çukur nedeniyle konulması gerekli işaret ve bariyerler konmamış olabilir. Bu durumda çukuru açtıran işveren ya da yetkili işveren vekili hakkında TCK’nun 178. maddesinin uygulanabilmesi mümkündür. Ancak bu durum nedeniyle gerek çalışanların gerek üçüncü kişilerin ölümü,

¹⁰⁵⁹ **Yenerer Çakmut**, 225.

¹⁰⁶⁰ **Yenerer Çakmut**, 225.

¹⁰⁶¹ **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 5515.

¹⁰⁶² **Yenerer Çakmut**, 226.

yaralanması veya başkaca bir zararlı sonucun gerçekleşmesi hâlinde artık yalnızca bu zararlı sonuçtan sorumluluk söz konusu olabilecektir.¹⁰⁶³

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlâline bağlı olarak akla gelebilecek başka bir suç ise TCK’nun 203. maddesinde düzenlenen mühür bozma suçudur. Anılan hükme göre, “*Kanun veya yetkili makamların emri uyarınca bir şeyin saklanması veya varlığının aynen korunmasını sağlamak için konulan mühürü kaldıran veya konuluş amacına aykırı hareket eden kişi, altı aydan üç yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır*”.

Mühür bozma suçunun varlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/1’de öngörülen ve çalışanlar için hayati tehlike arz eden olgulara bağlı olarak gündeme gelebilir. Zira söz konusu olguların varlığı hâlinde işyerinde işin durdurulması kararı alınmakta, bu karar da İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmeliğin 8/2 hükmü uyarınca mühürleme yapılarak uygulanmaktadır. İşyerlerinde işin durdurulması kararının alınması ve bunun uygulanmasına dair hususlar yukarıda açıklandığından burada tekrara girilmeyecek, yalnızca işin durdurulduğu işyerlerinde işveren, işveren vekili ya da üçüncü bir kişinin mühürü kaldırması hâlinde TCK’nun 203. maddesinin uygulanıp uygulanamayacağı tartışılacaktır.¹⁰⁶⁴

¹⁰⁶³ “...Şantiye şefi olan sanığın, ...’dan sözleşme gereği yüklenici olarak aldığı fiber optik kabloların yapım, bakım ve onarım işi kapsamında, şehir içinde herkesin gelip geçtiği yol üzerinde çukur açıp gerekli işaretleri koymaması sebebiyle katılanın aracının çukura düşerek zarar görmesi sonucunu doğuran olayda; açılan çukur nedeni ile gelip geçenlerin zarar görebileceğini öngörmesine rağmen, gerekli tedbirleri almamasının mala zarar verme suçunu oluşturup oluşturmayacağına ilişkin delillerin takdir ve tartışmasının asliye ceza mahkemesine ait olduğu gözetilmeden, yargılamaya devamla yazılı biçimde hüküm kurulması...”, Y8CD, 13.05.2015, E. 2014/36526, K. 2015/17103, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 12.08.2020).

¹⁰⁶⁴ Bkz. yuk. B. 4, C.

Mühür, “Üzerinde işlem yapılan eşyanın başkasının tasarruf alanından çıkarılmasını sağlamak için konulduğunu belirtir biçimde eşya üzerine ya da muhafazası üzerine konulan işaretler” şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁰⁶⁵ TCK’nun 203. maddesindeki suçun oluşabilmesi için mührün, bir şeyin saklanması ya da varlığının aynen muhafazası için konması gerekir. Buna ek olarak, mührün ilgili mevzuat uyarınca yetkili olan kişilerce ve usulüne uygun olarak konması da bu suçun işlenebilmesi için Yargıtay tarafından şart koşulmaktadır.¹⁰⁶⁶

Yargıtay, mührün yetkili kişi tarafından usulüne uygun bir biçimde konulduğunun ve buna rağmen mührün kaldırıldığının ya da konuluş amacına aykırı hareket edildiğinin kuşkuya yer bırakmayacak şekilde ortaya çıkarılması için, gerek mührün konduğu esnada tutulacak tutanağın gerek mührün kaldırıldığı ya da konuluş amacına aykırı hareket edildiğini tespit eden tutanağın imzacılarının tanık olarak duruşmada dinlenilmesi gerektiğini kabul etmektedir.¹⁰⁶⁷

İşyerlerinde işin durdurulması kararı alındıktan sonra, bu karar yukarıda belirtildiği gibi kolluk tarafından yerine getirilmekte ve işyeri mühürlenmektedir. Bu durumda işyerindeki mühürlerin bozulması ya da mührün konuluş amacına aykırı hareket edilmesi hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8’de düzenlenen işin durdurulduğu işyerlerinde izinsiz çalışma yapma suçunun mu, TCK’nda düzenlenen mühür bozma suçunun mu yoksa her iki suçun birden mi işlendiğinin tespit edilmesi gerekecektir.

¹⁰⁶⁵ *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 6125.

¹⁰⁶⁶ YCGK, 08.03.2016, E. 2015/21-1121, K. 2016/111, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 12.08.2020). Mührün kaldırılmasından, mührün maddi varlığının ortadan kaldırılmasının anlaşılması gerektiği görüşü için bkz. *Artuk/Gökcen/Yenidünya*, Özel Hükümler, 376.

¹⁰⁶⁷ Y11CD, 24.06.2020, E. 2019/844, K. 2020/3452, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 12.08.2020).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8’de tanımlanan suç ile TCK’nun 203. maddesindeki mühür bozma suçu, hareket unsuru itibarıyla birebir örtüşen suçlar değildir. Bunun yanı sıra, işin durdurulduğu işyerlerinde izinsiz çalışma yaptırma suçu yalnızca işveren ve işveren vekili tarafından işlenebilirken mühür bozma suçunun faili herhangi bir kişi olabilir. Mühür bozma suçu özgü bir suç değildir.¹⁰⁶⁸ Bu nedenle işyerinde iş durdurulmuş ve mühürleme yapılarak bu karar uygulanmış olmasına rağmen çalışmaya devam ediliyor ve mühürler kaldırılmış ise somut olay bazında farklı ihtimallere göre bir değerlendirme yapmak gerekir.

İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25. maddesi uyarınca iş durdurulmuş ve bu karar uygulanarak işyeri mühürlenmiş, ancak yalnızca mühürler kaldırılmış olabilir. Bu durumda fiil, yalnızca mühürlerin kaldırılmasından ibaret olduğundan mührü kim kaldırdı ise yalnızca TCK’nun 203. maddesindeki mühür bozma suçunu işlemiş olacaktır.

İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25. maddesi uyarınca iş durdurulmuş ve işyeri mühürlenmiş, buna karşılık mühür kaldırılarak ya da kaldırılmadan izinsiz çalışma yapılmasına devam edilmiş olabilir. Bu durumda somut olayda hangi fiillerin işlendiğini ve bu fiilleri kimin işlediğini tespit etmek gerekir. İşyerindeki mührün maddi anlamda varlığına son verilerek işyerinde izinsiz çalışma yapılmaktaysa bu çalışmayı yaptıran işveren ya da işveren vekili İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8’de düzenlenen suçu işlemiş olur. Mührün maddi varlığını ortadan kaldıran kişi işveren ya da işveren vekili değil üçüncü kişi ise bu kimse de TCK’nun 203. maddesindeki mühür bozma suçunu işlemiş olacaktır.

İşyerinde mühür kaldırılmadan, işveren ya da işveren vekili tarafından izinsiz şekilde çalışma yaptırılıyorsa veya işveren ya da vekili hem mührü kendisi kaldırmış hem de izinsiz çalışma yaptırıyorsa hem İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8’de

¹⁰⁶⁸ *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, Özel Hükümler, 378.

düzenlenen suçun, hem de TCK'nun 203. maddesindeki mühür bozma suçunun işlenmiş olup olmayacağı tartışma konusudur. İş hukuku öğretisinde bir görüşe göre bu durumda iki ayrı fiil ve iki ayrı suç söz konusudur ve failin her iki suçtan dolayı cezalandırılması gerekir.¹⁰⁶⁹ Bize göreyse İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8'de öngörülen suçun TCK'nun 203. maddesinde düzenlenen mühür bozma suçuna göre hem daha yeni tarihli bir kanuna dayanması hem de daha özel nitelikte olması göz önünde bulundurulmalıdır. TCK'ndaki mühür bozma suçu bakımından, mührün konuluş amacına aykırı hareket edilmesi ve mührün maddi varlığının ortadan kaldırılması hareketlerinin her ikisi birlikte yapılırsa dahi tek bir suç olduğu kabul edilmektedir.¹⁰⁷⁰ Mühür bozma suçu yönünden dahi her iki seçimlik hareket birlikte yapıldığında tek suçun varlığı kabul ediliyorsa, işveren ya da işveren vekilinin hem mührün varlığını ortadan kaldırması hem de mührün konuluş amacına aykırı olarak faaliyette bulunması durumunda bizce daha özel nitelikteki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8'deki suçtan dolayı yaptırım uygulanmalı, ayrıca mühür bozma suçundan cezai yaptırım uygulanmamalıdır.¹⁰⁷¹ Çünkü kanun koyucu, yalnızca işin durdurulması yaptırımına bağlı olarak işlenebilecek bir suç öngörmüş ve bunu yeni tarihli ayrı bir kanunda düzenlemiştir. Kaldı ki bu suçun cezası, mühür bozma suçuna göre daha ağırdır. TCK'nun genel nitelikteki hükümleri arasında yer alan 44. maddesi de *“İşlediği bir fiil ile birden fazla farklı suçun oluşmasına sebebiyet veren kişi, bunlardan en ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılır”* hükmünü içerdiğinden daha ağır cezayı içeren özel kanundaki cezai hüküm uygulanmalıdır.

¹⁰⁶⁹ Aydın, 488.

¹⁰⁷⁰ Artuk/Gökçen/Yenidünya, Özel Hükümler, 376.

¹⁰⁷¹ TCK'nun 203. maddesinde düzenlenen mühür bozma suçunun, konuyu düzenleyen özel hükümler karşısında uygulanmayacağı ve özel hükmün önceliğinin söz konusu olduğu görüşü için bkz. Yaşar/Gökcan/Artuç, 6138.

İşveren ya da işveren vekilinin cezai sorumluluğunu doğurabilecek suç tipleri kuşkusuz yukarıda bahsedilenlerden ibaret değildir. Ancak bu çalışmanın amacı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta, işverenlere ve işveren vekillerine yüklenen yükümlülüklerin ihlâline bağlı olarak işlenebilecek ve özellikle iş kazaları sonucunda gündeme gelebilecek suçlar için öngörülen cezai yaptırımların incelenmesidir. Bunlara ilaveten, TCK'nun ve özel ceza kanunlarının suç ihdas eden tüm hükümleri de işyerinde ortaya çıkmaları bağlamında incelenebilir. Çünkü işyeri toplumsal yaşamın bir parçası olup ekonomik bir faaliyetin yapıldığı ve birden fazla insanın etkileşim içinde yer aldığı bir mekândır. Bu mekân içerisinde işlenebilecek suçların sınırlandırılması da bu nedenle pek mümkün olmasa gerekir. Bu sınırlama yapılmayıp her bir suçun işyerinde nasıl ortaya çıkabileceği tartışılacak olursa, birinci bölümde bahsedilen iş sağlığı ve güvenliği hukukunun dışına çıkılacağı aşikârdır. Bu nedenle biz, çalışma konusunun getirdiği sınırlama gerekleri sebebiyle bu başlık altındaki açıklamalarımıza burada son veriyor ve işyerinde işlenebilecek diğer suçları inceleyen öğretideki eserlere göndermede bulunmakla yetiniyoruz.¹⁰⁷²

IV. CEZAİ SORUMLULUĞU ETKİLEYEN BAZI DURUMLAR

A. Teşebbüs

Suçta teşebbüs, Türk Ceza Kanununun 35. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre “(1)Kişi, işlemeyi kastettiği bir suçu elverişli hareketlerle doğrudan doğruya icraya başlayıp da elinde olmayan nedenlerle tamamlayamaz ise teşebbüsten dolayı sorumlu tutulur. (2)Suça teşebbüs halinde fail, meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığına göre, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine on üç yıldan yirmi yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine dokuz yıldan on beş yıla kadar hapis

¹⁰⁷² Aydın, 470 vd. Sarıbay Öztürk, 369-370.

cezası ile cezalandırılır. Diğer hallerde verilecek cezanın dörtte birinden dörtte üçüne kadarı indirilir”.

Görüldüğü üzere teşebbüsün varlığı hâlinde varlığı tamamlanmayan bir suçtan dolayı da failin cezai sorumluluğu söz konusu olmakta, ancak ceza yaptırımını tamamlanmış bir suça göre daha az olmaktadır. Bu durum karşısında, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek suçlarla ilgili olarak teşebbüsün gündeme gelip gelemeyeceğini tartışmak gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlâline bağlı olarak genellikle öldürme ve yaralama suçlarının işlendiği, bu suçların kusurluluk türünün ise basit taksir, bilinçli taksir ya da olası kast şeklinde gerçekleşebileceği, diğer deyişle doğrudan kastla işlenen öldürme ya da yaralama suçlarının artık iş kazası kapsamında değerlendirilemeyeceği yukarıda ifade edilmiştir. TCK 35/1’de düzenlenen teşebbüs bakımından da “İşlenmesi kastedilen bir suçun varlığı” aranmıştır. Buradan hareketle taksirle işlenen suçlar bakımından teşebbüs hükümlerinin uygulanamayacağı açıkça anlaşılmaktadır.¹⁰⁷³ Olası kastla işlenen suçlara teşebbüsün mümkün olup olamayacağı konusunda ise öğretilerde farklı görüşler mevcuttur. Bir görüş teşebbüsten bahsedebilmek için, “Kişinin işlemeyi kastettiği suça ilişkin icra hareketlerine başladığını bilmesi ve istemesi gerektiğini”, bu nedenle olası kastın varlığı durumunda teşebbüsten bahsedilemeyeceğini ve ancak gerçekleşen neticeden sorumluluğun söz konusu olabileceğini belirtmektedir.¹⁰⁷⁴ Buna karşılık bir başka görüşe göre, teşebbüsü düzenleyen kanunda yalnızca işlenmesi kastedilen suçtan bahsedildiğine göre taksirli suçlar dışındaki tüm kasıtlı suçlar bakımından teşebbüs uygulanabilir. Hükümde olası kastın varlığı hâlinde teşebbüsün uygulanamayacağını öngören bir düzenleme

¹⁰⁷³ Aynı yönde, *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 588. *Demirbaş*, 471. *Apaydın*, 98.

¹⁰⁷⁴ *İçel*, 431-432, *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 590. *Katoğlu*, Suça Teşebbüs, 624. *Aydın*, Teşebbüs, 97. *Yalvaç*, 154. 498.

yoktur.¹⁰⁷⁵ Yargıtay uygulamasında ise tam bir tutarlılık bulunmamakla beraber failin kastının netice ile belirlenebileceği, bu nedenle olası kast hâlinde teşebbüs hükümlerinin uygulanamayacağı Ceza Genel Kurulunca kabul edilmektedir.¹⁰⁷⁶

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle hukukumuz bakımından iş kazası şeklinde ortaya çıkan olaylara bağlı olarak işlenen öldürme ve yaralama suçlarında teşebbüsün kabul edilmesinin mümkün görünmediği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, yukarıda iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek diğer suçlar bahsinde belirtilen suçlar bakımından ise suç bazlı bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Örneğin, TCK'nun 176. maddesinde belirtilen inşaat veya yıkımla ilgili emniyet kurallarına uymama ya da TCK'nun 178. maddesinde düzenlenen işaret ve engel koymama suçları salt ihmali hareketin yapılması ile işlendiğinden ve herhangi bir netice içermediğinden bu konuda ağırlıklı görüş söz konusu suçlara teşebbüsün mümkün olmadığı yönündedir.¹⁰⁷⁷ Buna karşılık İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8'de tanımlanan durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptırılması suçuna teşebbüs bizce mümkün olmalıdır. Örneğin, işveren çalışanlarına durdurulan işte çalışma talimatı verir ancak işyerinde yeniden faaliyet başlayamadan olay yerine kolluk intikal eder ve işyeri yeniden mühürlenirse teşebbüsten bahsedilebilir.

B. İştirak

Suçlara iştirak Türk Ceza Kanununun 37 ila 41. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Suçta iştirak en kısa hâliyle, *“Esasen bir kişi tarafından işlenebilen bir*

¹⁰⁷⁵ **Sözüer**, 165.

¹⁰⁷⁶ YCGK, 27.12.2005, E. 2005/1-131, K. 2005/167, **Katoğlu**, Suça Teşebbüs, 623.

¹⁰⁷⁷ **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, Özel Hükümler, 82. **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 375. **Aydın**, Suça Teşebbüs, 109.

*suçun birden fazla kişi tarafından işlenmesi” olarak tanımlanmaktadır.*¹⁰⁷⁸ Suçlara iştirak, TCK’nun 37. maddesinde faillik, 38. maddesinde azmettirme ve 39. maddesinde yardım etme yönünden düzenlenmiştir.

Türk Ceza Kanunu 40/3’te ise, suça iştirakten sorumlu tutulabilmek için suçun en az teşebbüs aşamasında olması gerektiği belirtilmiştir. Taksirli suçlara teşebbüsün olanaklı olmadığı ve olası kast ile teşebbüsün bir arada bulunamayacağı konusunda yukarıda yapılan açıklamalardan hareketle iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek suçlarda iştirakin uygulama alanının oldukça sınırlı olduğu söylenebilir.¹⁰⁷⁹ Bununla birlikte özgü suç niteliği taşıyan ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8’de düzenlenen işin durdurulduğu işyerlerinde izinsiz çalışma yaptırma suçunun faili ancak işveren ve işveren vekili olabileceğinden, TCK 40/2’de yer alan “Özgü suçlarda, ancak özel faillik niteliğini taşıyan kişi fail olabilir. Bu suçların işlenişine iştirak eden diğer kişiler ise azmettiren veya yardım eden olarak sorumlu tutulur” düzenlemesi gereğince üçüncü kişiler bu suça ancak azmettiren ya da yardım eden olarak iştirak edebilecektir.¹⁰⁸⁰

C. İctima

Suçların içtimalı, diğer bir deyişle birleşmesi, ceza hukukunda geçerli olan “Kaç tane fiil varsa o kadar suç, kaç tane suç varsa o kadar ceza vardır” kuralı ile ilgilidir.¹⁰⁸¹ Kısaca, “Hafifletici ya da ağırlaştırıcı bir sebep olmayıp çeşitli ihlâllerin

¹⁰⁷⁸ **Hakeri**, 75. Suça iştirak konusunda farklı tanımlar ve ayrıntılı bilgi için bkz. **İçel**, Genel Hükümler, 531. **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 624 vd. **Centel/Zafer/Çakmut**, 486. **Demirbaş**, 473 vd.

¹⁰⁷⁹ Taksirli suçlara iştirakin mümkün olmadığı konusunda bkz. **İçel**, Genel Hükümler, 543-544. **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 644. **Centel/Zafer/Çakmut**, 498. **Apaydın**, 100.

¹⁰⁸⁰ Olası kast hâlinde iştirakin mümkün olduğu görüşü için bkz. **Erdoğan**, 173-174.

¹⁰⁸¹ **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 682.

veya birden çok fiilin kaynaşması hâli” şeklinde tanımlanan suçların içtimalı ile ilgili hükümler TCK’nun 42 ila 44. maddeleri arasında düzenlenmektedir.¹⁰⁸²

Türk Ceza Kanununun 42. maddesi “Biri diğerinin unsurunu veya ağırlaştırıcı nedenini oluşturması dolayısıyla tek fiil sayılan suça bileşik suç denir. Bu tür suçlarda içtima hükümleri uygulanmaz” hükmünü içermektedir. Bileşik suçlarda fail yalnızca bileşik suçtan cezalandırılmaktadır. Örneğin TCK’nun 148. maddesinde düzenlenen yağma suçunda kasten yaralama veya tehdit suçu ile hırsızlık suçu birleşmiştir ve faile yalnızca bileşik suç olan yağma suçundan ceza verilir.¹⁰⁸³ Bileşik suçun yukarıda incelenen iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek suçlar arasında ortaya çıkması mümkün görünmemektedir.

Türk Ceza Kanununun 43. maddesinde ise zincirleme suç düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre “1) Bir suç işleme kararının icrası kapsamında, değişik zamanlarda bir kişiye karşı aynı suçun birden fazla işlenmesi durumunda, bir cezaya hükmedilir. Ancak bu ceza, dörtte birinden dörtte üçüne kadar artırılır. Bir suçun temel şekli ile daha ağır veya daha az cezayı gerektiren nitelikli şekilleri, aynı suç sayılır. Mağduru belli bir kişi olmayan suçlarda da bu fıkra hükmü uygulanır. (2) Aynı suçun birden fazla kişiye karşı tek bir fiille işlenmesi durumunda da, birinci fıkra hükmü uygulanır. (3) Kasten öldürme, kasten yaralama, işkence ve yağma suçlarında bu madde hükümleri uygulanmaz”.

İş kazası bağlamında ortaya çıkabilecek taksirle yaralama ve taksirle öldürme suçlarında zincirleme suç hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Çünkü

¹⁰⁸² **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 1184. Suçların içtimalı ceza hukuku eserlerinde oldukça detaylı bir biçimde incelenmekte olup çalışma konusunun getirdiği sınırlama gerekleri nedeniyle burada meselenin yalnızca iş sağlığı ve güvenliği bağlamındaki yönlerine değinilecektir. Suçların içtimalı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **İçel**, Genel Hükümler, 559 vd. **Centel/Zafer/Çakmut**, 418 vd. **Demirbaş**, 518 vd. **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 428 vd.

¹⁰⁸³ **Artuk/Gökcen/Yenidünya**, 685. **Demirbaş**, 521.

TCK'nun 43/1 hükmü açıkça bir suç işleme kararının icrası kapsamında birden fazla suçun işlenmesinden bahsetmektedir.¹⁰⁸⁴ Kasten öldürme ve kasten yaralama bakımından da zincirleme suç hükümlerinin uygulanamayacağını TCK'nun 43/3 hükmü öngörmektedir.

Suçların içtimaı bahsinde bahsedilmesi gereken bir başka husus ise fikri içtima kurumudur. Konuyu düzenleyen TCK 44/1 uyarınca *“İşlediği bir fiil ile birden fazla farklı suçun oluşmasına sebebiyet veren kişi, bunlardan en ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılır”*. Tek bir fiil ile birden fazla suçun oluşması hususunda yukarıda incelenen TCK'nun 176. maddesindeki inşaat veya yıkımla ilgili emniyet kurallarına uymama ve TCK'nun 178. maddesindeki işaret ve engel koymama suçları örnek olarak verilebilir. Söz konusu iki suç esasen gerekli emniyet kurallarına uymama veya işaret ve engel koymama suretiyle işlenmektedir. Bununla birlikte bu fiiller sonucunda biri öldüğünde ya da yaralandığında artık yalnızca ölüm ya da yaralama neticesinden dolayı cezai yaptırım uygulanmaktadır.¹⁰⁸⁵

D. Haksız Tahrik

Haksız tahrik, Türk Ceza Kanununun 29. maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre *“Haksız bir fiilin meydana getirdiği hiddet veya şiddetli elemin etkisi altında suç işleyen kimseye, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine on sekiz yıldan yirmi dört*

¹⁰⁸⁴ **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 445. **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 1239. Taksirli suçlarda da zincirleme suç hükümlerinin uygulanabileceği görüşü için bkz. **İçel**, Genel Hükümler, 593-594.

¹⁰⁸⁵ Bkz. **Yenerer Çakmut**, 912. İş kazalarına bağlı olarak gündeme gelebilecek suçlarla ilgili özel bir içtima düzenlemesi esasen TCK 85/2'de yapılmıştır. Hükümde, taksirli hareket sonucunda bir ya da birden fazla kişinin ölümü ve bir ya da birden fazla kişinin yaralanması tek bir yaptırımı bağlanmıştır. Yine bunun gibi, TCK 89/4'teki taksirle birden fazla kişinin yaralanmasına neden olma suçunda da yaralanan birden fazla kişi bulunmasına rağmen fail hakkında tek bir ceza öngörülmektedir. Benzer bir değerlendirme için bkz. **Koca/Üzülmez**, Özel Hükümler, 148.

yıla ve müebbet hapis cezası yerine on iki yıldan on sekiz yıla kadar hapis cezası verilir. Diğer hallerde verilecek cezanın dörtte birinden dörtte üçüne kadarı indirilir”. Görüldüğü üzere haksız tahrikin varlığı hâlinde cezai sorumluluk tamamen ortadan kalkmamakta, yalnızca failin cezasında belli bir indirimle gidilmektedir.¹⁰⁸⁶

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki önlemlerin alınmaması şeklinde gerçekleşen iş kazalarında kusurun, taksir, bilinçli taksir ya da olası kast şeklinde olabileceği yukarıda belirtilmişti. Öğretide her ne kadar taksir ve olası kast hâllerinde de haksız tahrikin uygulanabileceğini belirten görüşler bulunsa da Yargıtay uygulamasında taksirle ve olası kastla işlenen suçlar yönünden, haksız tahrikin uygulanamayacağı kabul edilmektedir.¹⁰⁸⁷ Bize göre de çalışanın haksız bir fiilinin işveren ya da işveren vekilinde meydana getirdiği hiddet veya şiddetli elem sonucunda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmayabileceği bir durum düşünmek olası görünmemektedir.

E. Hata ve Sapma

Hata kurumu Türk Ceza Kanununun 30. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre “(1)Fiilin icrası sırasında suçun kanuni tanımındaki maddi unsurları bilmeyen bir kimse, kasten hareket etmiş olmaz. Bu hata dolayısıyla taksirli sorumluluk

¹⁰⁸⁶ Haksız tahrik konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *İçel*, Genel Hükümler, 481 vd. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 429 vd. *Centel/Zafer/Çakmut*, 442 vd. *Demirbaş*, 429 vd.

¹⁰⁸⁷ Olası kastla işlenen suçlarda haksız tahrik indiriminin uygulanamayacağı görüşü için bkz. *Centel/Zafer/Çakmut*, 447. Taksirle işlenen suçlarda haksız tahrik indiriminin uygulanmasını engelleyen herhangi bir yasal düzenleme bulunmadığı görüşü için bkz. *İçel*, Genel Hükümler, 487. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 509. *Demirbaş*, 438. Haksız tahrikin olası kastla işlenen suçlarda mümkün görülmediği Yargıtay içtihatları için bkz. Y3CD, 07.07.2020, E. 2019/17428, K. 2020/8751, YCGK, 11.03.2014, E. 2013/1-441, K. 2014/123. Haksız tahrikin taksirle işlenen suçlarda uygulanamayacağı yönündeki bir Yargıtay içtihadı için bkz. Y12CD, 24.05.2012, E. 2011/18173, K. 2012/13196, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 13.08.2020).

hali saklıdır. (2)Bir suçun daha ağır veya daha az cezayı gerektiren nitelikli hallerinin gerçekleştiği hususunda hataya düşen kişi, bu hatasından yararlanır. (3)Ceza sorumluluğunu kaldıran veya azaltan nedenlere ait koşulların gerçekleştiği hususunda kaçınılmaz bir hataya düşen kişi, bu hatasından yararlanır. (4)İşlediği fiilin haksızlık oluşturduğu hususunda kaçınılmaz bir hataya düşen kişi, cezalandırılmaz”.

Ceza hukukunda hata, failin işlediği fiilin suç olduğu ya da olmadığı veyahut suçun unsurları konusundaki yanılğısı olarak ifade edilebilir.¹⁰⁸⁸ TCK 30/1’de suçun maddi unsurlarında hata, 30/2’de suçun nitelikli unsurlarında hata, 30/3’te hukuka uygunluk nedenlerinde hata ve 30/4’te haksızlık yanılğısı olarak bilinen kurum düzenlenmiştir.¹⁰⁸⁹ TCK’nun 4. maddesinde ise “*Ceza kanunlarını bilmemek mazeret sayılmaz*” düzenlemesiyle ifade edilen ve hukuki hata olarak da adlandırılan kurum düzenlenmiştir.

Hata konusunda en tipik örnekler suçun maddi unsurlarında hataya ilişkin olarak verilebilir. Bir kimsenin kendisine ait olduğu düşüncesiyle bir lokantanın vestiyerindeki paltoyu alıp lokantadan ayrılması hâlinde, eşyanın başkasına ait olduğu konusunda hataya düştüğünden TCK 30/1 uyarınca taksirle hareket etmiş olur ve TCK’nun 141-142. maddelerinde hırsızlık suçunun taksirli hâli düzenlenmediğinden cezai sorumluluğı doğmaz.¹⁰⁹⁰ Hata kurumunun iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek suçlar konusunda uygulanabilir olduğunu söylemek ise bu örnekten hareketle pek mümkün görünmemektedir.¹⁰⁹¹

Sapma ise ceza hukukunda, failin gerçekleştirmeyi istediğı neticeden başka bir neticenin ortaya çıkması veya gerçekleştirmeyi istediğı netice ile birlikte başka bir

¹⁰⁸⁸ *Apaydın*, Hata, 35.

¹⁰⁸⁹ *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 545.

¹⁰⁹⁰ *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 893.

¹⁰⁹¹ *Erdoğan*, 177.

neticenin ortaya çıkması hâli olarak tanımlanmaktadır.¹⁰⁹² İş sağlığı ve güvenliği bağlamında yukarıda incelenen suçların sapmaya konu olabileceği bir örnek düşünmek de güçtür.¹⁰⁹³

F. Cebir ve Şiddet, Korkutma ve Tehdit

Türk Ceza Kanunu 28/1 uyarınca “*Karşı koyamayacağı veya kurtulamayacağı cebir ve şiddet veya muhakkak ve ağır bir korkutma veya tehdit sonucu suç işleyen kimseye ceza verilmez. Bu gibi hallerde cebir ve şiddet, korkutma ve tehdidi kullanan kişi suçun faili sayılır*”.

Cebir ve şiddet ile korkutma ve tehdidin, bunların sonucu olarak suç filini gerçekleştiren kimsenin cezai sorumluluğunu ortadan kaldırdığı görülmektedir. Ceza hukuku öğretisindeki bir görüş, cebir, şiddet, korkutma ve tehdidin, failin kusurunu ortadan kaldırdığını savunmaktadır.¹⁰⁹⁴ Buna karşılık bir başka görüş ise, cebir ve şiddet hâlinde failin fiilinin iradi olmaktan çıktığını, korkutma ve tehditte ise kusurluluğun ortadan kalktığını savunmaktadır.¹⁰⁹⁵

Karşı koyamayacağı veya kurtulamayacağı cebir ve şiddet veya muhakkak ve ağır bir korkutma veya tehdit sonucu suç işleyen kimsenin bu fiilden cezai sorumluluğu bulunmamakta, kendisi üzerinde söz konusu cebir, şiddet, korkutma veya tehdidi kullanan kimse bu suçu işlemiş sayılmaktadır.¹⁰⁹⁶ Yukarıda incelenen iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek suçlar bakımından ise bu hâllerin ortaya çıkabileceğini söylemek pek mümkün olmasa gerekir.

¹⁰⁹² Merki, 516.

¹⁰⁹³ Sapma konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Centel/Zafer/Çakmut, 441-442. Demirbaş, 421 vd.

¹⁰⁹⁴ İçel, Genel Hükümler, 470. Özgenç, 405.

¹⁰⁹⁵ Centel/Zafer/Çakmut, 427. Koca/Üzülmez, Genel Hükümler, 276. Yaşar/Gökcan/Artuç, 839.

¹⁰⁹⁶ Artuk/Gökcen/Yenidünya, 497.

V. CEZA YAPTIRIMININ VERİLMESİ

Ceza yaptırımları, ceza muhakemesinin sonunda verilecek bir hükmün konusudur. Ceza muhakemesinin tüm aşamalarını incelemek ise çalışmanın amacını aşacaktır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek ve yukarıda incelenen suçlarla ilgili ceza yaptırılmasının verilmesine giden süreci genel hatlarıyla ele almak ve konumuz bağlamında önem arz eden hususlara değinmek daha uygun olacaktır.

A. Soruşturma Evresi

1. Genel Olarak

Soruşturma evresinin işlevi, kovuşturma evresini hazırlamak olarak açıklanmaktadır.¹⁰⁹⁷ Soruşturma evresinde, işyerinde meydana gelen iş kazası sonucunda bir suç şüphesinin varlığına binaen olaya ilişkin deliller toplanacak ve kovuşturma evresine geçilip geçilmeyeceğine karar verilecektir.

Soruşturma evresinden ne anlaşılaçağı Ceza Muhakemesi Kanununun “Tanımlar” başlıklı 2/1-e hükmünde açıklanmaktadır. Hükme göre soruşturma “*Kanuna göre yetkili mercilerce suç şüphesinin öğrenilmesinden iddianamenin kabulüne kadar geçen evreyi*” ifade etmektedir. CMK 160/1 de “*Cumhuriyet savcısı, ihbar veya başka bir suretle bir suçun işlendiğı izlenimini veren bir hâli öğrenir öğrenmez kamu davasını açmaya yer olup olmadığına karar vermek üzere hemen işin gerçeğini araştırmaya başlar*” düzenlemesi yer almaktadır. Görüldüğü üzere, soruşturma evresindeki araştırma işlemleri Cumhuriyet savcısının yönetiminde yapılmaktadır.

Bir iş kazasına bağılı olarak suç işlendiğı izlenimi edinen Cumhuriyet savcısının resen soruşturma işlemlerini başlatması mümkündür. Ceza hukuku öğretisinde,

¹⁰⁹⁷ Centel/Zafer, 87.

Cumhuriyet savcısının soruşturma işlemlerini başlatabilmesi için gereken şüpheyne özel bir önem derecesi atfedilmediğı belirtilerek söz konusu şüpheyne *basit şüphe* adı verildiğı görölmektedir.¹⁰⁹⁸ Basit şüphe ya da başlangıç şüphesi olarak adlandırılan bu hâlin varlığı için bir suçun işlendiğı izlenimini veren somut vakıaların bulunması gerektiğı, salt bir tahminin buna yeterli olmadığı belirtilmektedir.¹⁰⁹⁹

Bir iş kazasına bağılı olarak çalışanların ölümü ya da yaralanmasına neden olan olaylarda Cumhuriyet savcısının resen hareket geçmesi mümkün olduğu gibi, olayın ihbar ya da şikâyet gibi yollarla da Cumhuriyet savcılığına intikali mümkündür.¹¹⁰⁰ Şikâyetin, soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağılı suçlarda söz konusu olacağına şüphe yoktur. Buna karşın, şikâyet aranmaksızın soruşturulan, örneğın TCK 85/1'deki taksirle öldürme gibi suçlarda, suçun işlendiğini öğrenen herhangi bir kişinin adli makamlara durumu bildirmesine ise *ihbar* adı verilmektedir.¹¹⁰¹ İhbar ya da şikâyetin nasıl yapılacağı CMK'nun 158. maddesinde ayrıntılarıyla gösterilmiştir. Hükme göre “(1)Suça ilişkin ihbar veya şikâyet, Cumhuriyet Başsavcılığına veya kolluk makamlarına yapılabilir. (2)Valilik veya kaymakamlığa ya da mahkemeye yapılan ihbar veya şikâyet, ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilir. (3)Yurt dışında işlenip ülkede takibi gereken suçlar hakkında Türkiye'nin elçilik ve konsolosluklarına da ihbar veya şikâyetle bulunulabilir. (4)Bir kamu görevinin yürütölmesiyle bağlantılı olarak işlendiğı iddia edilen bir suç nedeniyle, ilgili kurum ve kuruluş idaresine yapılan ihbar veya şikâyet, gecikmeksizin ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilir. (5)İhbar veya şikâyet yazılı veya tutanağa geçirilmek üzere sözlü olarak yapılabilir”.

¹⁰⁹⁸ Centel/Zafer, 88-89. Kavramı “Başlangıç şüphesi” olarak adlandırılabilirdiğı de görölmektedir. Bkz.

Yenisey/Nuhoğlu, 311.

¹⁰⁹⁹ Yenisey/Nuhoğlu, 312. Özbek/Doğan/Bacaksız/Tepe, 214.

¹¹⁰⁰ Şikâyet kavramından ayrı bir başlık altında bahsedileceğı için burada yalnızca ihbar kavramı ile ilgili açıklamada bulunulacaktır.

¹¹⁰¹ Centel/Zafer, 93.

İş kazaları sonucunda bir suçun işlendiği konusunda adli makamlara ihbarda ya da şikâyetle bulunabilecek kişiler arasında işyerini iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili iş müfettişleri ve işyeri hekimlerinin de bulunduğu kuşkusuzdur. İş müfettişinin bu konuda kasten hareket ederek işlendiğini öğrendiği ve adli makama bildirmediği ya da bildirmekte gecikme gösterdiği bir suçun varlığı hâlinde TCK’nun 279. maddesindeki kamu görevlisinin suçu bildirmemesi suçunu işlemesi mümkündür. Ayrıca, özel sektörde çalışan işyeri hekimlerinin görevi sırasında bir suçun işlendiği belirtisi ile karşılaşmasına rağmen bunu adli makamlara bildirmediği ya da bildirmekte gecikme gösterdiği hâllerde TCK’nun 280. maddesindeki sağlık mesleği mensuplarının suçu bildirmemesi suçunu işlemesi söz konusu olacaktır.¹¹⁰²

İş kazası sonucunda ölüm olayının meydana gelmesi hâlinde Cumhuriyet savcılığına bildirim yükümlülüğü ise ayrıca düzenlenmiştir. CMK 159/1 uyarınca “*Bir ölümün doğal nedenlerden meydana gelmediği kuşkusunu doğuracak bir durumun varlığı veya ölünün kimliğinin belirlenememesi halinde; kolluk görevlisi, köy muhtarı ya da sağlık veya cenaze işleriyle görevli kişiler, durumu derhâl Cumhuriyet Başsavcılığına bildirmekle yükümlüdürler*”. CMK 159/’de ise bu hâllerde ölünün gömülmesinin ancak Cumhuriyet savcısı tarafından verilecek izinle mümkün olduğunu düzenlemiştir.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlâline bağlı olarak adli makamlara yapılan ihbar ya da şikâyet sonucunda ortada bir suç olmadığı açıkça anlaşılabilir ya da bu ihbar ve şikâyetler soyut nitelikte bulunabilir. Gerçekten de ihlâlin varlığına rağmen bunun yalnızca idari yaptırım gerektirdiğinin açıkça anlaşılması ya da soruşturmaya yetecek denli basit şüphenin dahi söz konusu olmaması mümkündür. Bu gibi hâllerde ne

¹¹⁰² TCK 280/2’de “*Sağlık mesleği mensubu deyiminden tabip, dış tabibi, eczacı, ebe, hemşire ve sağlık hizmeti veren diğer kişiler anlaşılır*” düzenlemesi yer aldığından söz konusu suçun failinin işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personeli de olabileceği görüşü için bkz. **Aydınlı**, 492-493.

yapılacağı konusunda CMK’nda yakın zamana dek bir düzenleme bulunmamakla birlikte sorun CMK 158/6’da yapılan düzenleme ile çözülmüştür. Anılan hükme göre *“İhbar ve şikâyet konusu fiilin suç oluşturmadığının herhangi bir araştırma yapılmasını gerektirmeksizin açıkça anlaşılması veya ihbar ve şikâyetin soyut ve genel nitelikte olması durumunda soruşturma yapılmasına yer olmadığına karar verilir. Bu durumda şikâyet edilen kişiye şüpheli sıfatı verilemez. Soruşturma yapılmasına yer olmadığına dair karar, varsa ihbarda bulunana veya şikâyetçiye bildirilir ve bu karara karşı 173 üncü maddedeki usule göre itiraz edilebilir. İtirazın kabulü hâlinde Cumhuriyet başsavcılığı soruşturma işlemlerini başlatır. Bu fıkra uyarınca yapılan işlemler ve verilen kararlar, bunlara mahsus bir sisteme kaydedilir. Bu kayıtlar, ancak Cumhuriyet savcısı, hâkim veya mahkeme tarafından görülebilir”*.

İş kazasına bağlı olarak hakkında ceza soruşturması yapılması gereken kişi bir kamu görevlisi de olabilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kamu ve özel sektör ayrımı yapmaksızın kapsamındaki tüm işyerlerine uygulanacak olması karşısında bu durum olasıdır. Bu durumda 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun dikkate alınması gerekir.¹¹⁰³ Söz konusu kanunun 2. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar hakkında ceza soruşturması yapılması, aynı kanunun 3. maddesinde öngörülen makamlardan alınacak izne bağlanmış, ağır cezayı gerektirir suçüstü hâli ise bu izinden muaf tutulmuştur.¹¹⁰⁴

¹¹⁰³ RG, 04.12.1999, S. 23896. Memurlar ve kamu görevlileri hakkındaki ceza soruşturmalarının yürütülmesi ile ilgili olarak bkz. *Özbek/Doğan/Bacaksız/Tepe*, 960 vd.

¹¹⁰⁴ “...Dosya kapsamına göre, sanık Hüseyin D. ’nin muhtar oluşu ve dava konusu eylemin de muhtarlık görevi ile ilgili olduğu gözetilerek, hakkında 4483 sayılı Yasanın 4. maddesi gereğince soruşturma

Soruşturma evresinin yürütülmesi sırasında Cumhuriyet savcısı, yaşanan olaya dair şüphelinin lehinde ve aleyhindeki delilleri toplayacaktır. Cumhuriyet savcısı, söz konusu işlemleri yaparken Devletin güvenlik hizmetlerini sunan kolluk teşkilatından yararlanacak ve kanunun ancak hâkim kararı ile yapılabileceğini belirttiği işlemler için de bu işlemin yapılacağı yerin sulh ceza hâkimliğine başvuracaktır.¹¹⁰⁵

Uygulamada soruşturma evresinde iş kazaları ile ilgili karşılaşılan en büyük sorun, delillerin toplanması ve bilirkişi incelemesine başvurulması konusunda ortaya çıkmaktadır. İş kazası sonrası İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 14/1 uyarınca işveren tarafından hazırlanacak raporlar ve kolluk tarafından tutulacak tutanaklar delil olarak önem taşımaktadır. Ancak öğretilde, işverenlerin iş kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmeleri için öngörülen süre içerisinde kazaya dair kanıtları ortadan kaldırayabileceği ve bu durumun gerçeğe ulaşılmasını engelleyebileceği haklı olarak ifade edilmektedir.¹¹⁰⁶ Bu nedenle iş kazasına bağlı olarak ortaya çıkabilecek suç şüphesinin varlığı hâlinde Cumhuriyet savcısının ivedilikle harekete geçmesi ve delillerin muhafazasını sağlaması soruşturmanın sağlıklı yürütülmesine fayda sağlayacaktır.

2. Bilirkişilik Kurumu

Soruşturma kapsamında uygulamada karşılaşılan belki de en önemli sorun bilirkişilik ile alakalıdır. Ceza muhakemesinde bilirkişilik kurumu CMK'nun 62. vd. maddelerinde düzenlenmiştir. CMK 63/1 uyarınca “Çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına re'sen, Cumhuriyet savcısının, katılanın, vekilinin, şüphelinin veya sanığın, müdafinin veya kanunî temsilcinin istemi üzerine karar verilebilir. Ancak, genel bilgi veya tecrübeyle ya da

izni alınması gerekirken, doğrudan açılan davaya devam edilerek yazılı şekilde hüküm tesisi, kanuna aykırıdır.”, Y9CD, 05.05.2005, E. 2005/1016, K. 2005/1446, **Kaymaz/Gökcan**, 368.

¹¹⁰⁵ Centel/Zafer, 151.

¹¹⁰⁶ Özen/Tozman, 232.

hâkimlik mesleğinin gerektirdiği hukukî bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz. Hukuk öğrenimi görmüş kişiler, hukuk alanı dışında ayrı bir uzmanlığa sahip olduğunu belgelendirmedikçe, bilirkişi olarak görevlendirilemez”.

İşyerinde alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin neler olduğu, o işyerinde görülen işe göre mevzuatla ayrıntılı olarak belirlense de bu hususların çoğu zaman tıp ve mühendislik bilimlerini de ilgilendirdiği ve uzmanlık gerektirdiği görülmektedir.¹¹⁰⁷ Bilirkişi incelemesine başvurulması konusunda CMK 63/1’de her ne kadar “*Karar verilebilir*” ifadesi yer alsa da, öğretide çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde hâkimin ya da savcının bilirkişinin yerine geçip konuyu kendisinin incelememesi gerektiği belirtilmektedir.¹¹⁰⁸ Türk hukukunda iş kazasından doğan cezai sorumluluğun tespitinde bilirkişi görüşüne genelde, yaşanan kazaya işyerindeki hangi eksikliğin sebebiyet verdiği, bu eksikliğin hangi önlemlerin alınmamasına bağlı olarak ortaya çıktığı ve kaza ile yaralanma ya da ölüm olayı arasında tıbbi açıdan nedensellik bağı bulunup bulunmadığı noktasında başvurulduğu görülmektedir. Yargıtay, bu gibi hâllerde CMK 63/1 hükmünün aksine genellikle bilirkişi incelemesi yaptırılması gerektiğine hükmetmekte ve bu inceleme yapılmadan verilen kararları bozmaktadır.

Öğretide ceza mahkemelerinin ve soruşturma makamlarının, iş mahkemelerindeki tazminat davalarında verilen raporları bağlayıcı kabul edemeyeceği isabetli olarak dile getirilmektedir.¹¹⁰⁹ Zira ceza sorumluluğu ve tazminat sorumluluğu birbirinden tamamen farklı esaslara göre belirlenmektedir.

Bilirkişi incelemesine başvurulurken, bilirkişiden istenen hususların açıkça bildirilmesi, olayın gerçeğe uygun bir şekilde aydınlatılmasını sağlayacaktır.

¹¹⁰⁷ Bkz. *Erdoğan*, 182.

¹¹⁰⁸ *Yenisey/Nuhoğlu*, 217. *Özbek/Doğan/Bacaksız/Tepe*, 722-723.

¹¹⁰⁹ *Özen/Tozman*, 233.

Uygulamada genellikle savcılıkların, mahkemelerin ve hatta Yargıtayın dahi bilirkişiden kusur tespiti yapılmasını isteme yanlısına düştükleri belirtilmektedir.¹¹¹⁰ Oysa kanımızca, kusurun değerlendirilmesi özellikle kovuşturma evresinde mahkemenin takdirinde olmalı ve bilirkişiden olayda alınması gereken tedbirlerin neler olduğu, bu tedbirlerin alınıp alınmadığı ve neticeye hangi ihmallerin sebep olduğunu açıklaması istenmelidir.¹¹¹¹ Kusurun değerlendirilmesi ise özellikle kast ve taksir başlığı altında yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere hukuki bir nitelik taşıdığından mahkemece yapılmalıdır.¹¹¹²

Uygulamada iş güvenliği uzmanları ve emekli iş müfettişlerinden oluşturulan bilirkişi heyetlerinden rapor alındığı belirtilmekle beraber söz konusu heyette en az bir hukukçu akademisyenin de olması gerektiği, zira alınan raporlarda yürürlükten kalkmış hukuki düzenlemelere dahi atıf yapıldığı ve hukuk bilgisinin eksikliğinin göze çarptığı belirtilmektedir.¹¹¹³ Bizce de bilirkişi raporunu değerlendirip kusur durumunu tespit etmek özellikle kovuşturma evresinde mahkemenin takdirinde olacak şekilde bilirkişi incelemesine başvurulmalı ve bilirkişilerin sayısı birden fazla olmalıdır. Heyetteki bilirkişi sayısının üç veya beş gibi tek bir sayı olarak belirlenmesi ise karara ulaşılmasını kolaylaştıracığından bu yol tercih edilmelidir.

¹¹¹⁰ **Özkan**, 555.

¹¹¹¹ Bkz. **Bakıcı**, 34. **Kaymaz/Gökcan**, 359. Trafik kazası şeklinde gerçekleşen iş kazalarında hem trafik mevzuatı hem de iş güvenliği mevzuatı konusunda bilgisi olan bilirkişilere başvurulması gerektiği görüşü için bkz. *Son anılan yazarlar*, 366.

¹¹¹² TCK'nun 22. maddesinin gerekçesinde de “*Taksirle işlenen suçlardan dolayı kusurluluk, bir değerlendirmeye ancak olay hâkimi tarafından yapılabilir*” ifadesi yer almaktadır.

¹¹¹³ **Özkan**, 558. Polis ve jandarmanın iş kazalarından kaynaklı ceza davalarında bilirkişi olarak görevlendirilemeyeceği, bu kimselerin olayda uzmanlık sahibi olmadıkları görüşü için bkz. **Kaymaz/Gökcan**, 357.

Yargıtay, aşamalarda alınan bilirkişi raporları arasında çelişki bulunması hâlinde bu çelişkinin giderilmesi için genelde yeni bir bilirkişi incelemesi yaptırılması gerektiğine karar vermektedir. Yüksek mahkeme bir kararında, “*Olay günü A..’nın, sanıklardan E..’nin işletme müdürü, diğer sanık C...’nin ise işletme şefi olarak çalıştığı belirtilen D... A.Ş.’ye ait salça fabrikasında elektrikçi usta işçi olarak çalıştığı, saat 08:30 sularında yerden 2,56 metre yükseklikteki pencereye takılacak cam için ölçü almak amacıyla 15 basamaklı metal ve düz merdiveni duvara yaslayarak üzerine çıktığı, bu esnada dengesini kaybederek yere düştüğü ve düşmeye bağlı olarak hayatını kaybettiği olaya ilişkin dosya kapsamında; sanıkların kendi beyanları ile yetinilmek yerine kazanın meydana geldiği iş yerinde hangi sıfat, görev ve sorumluluklar doğrultusunda çalıştıklarının açıkça tespit edilmesi gerektiği, ölenin bu iş yerindeki görev tanımın ve hiyerarşik olarak bağlı bulunduğu birim ve amirlerinin tereddüde yer bırakmayacak şekilde, gerekirse kolluk marifetiyle araştırma yaptırılarak ve D.. A.Ş. adlı şirket yönetim kurulundan sorularak tespit edilmesi gerektiği, iş sağlığı ve güvenliği hususunda işçilere gerekli eğitimlerin verilip verilmediği, verildiyse bu eğitimlere ilişkin evrakların dosya kapsamına alınması gerektiği, meydana gelen kazaya ilişkin SGK iş müfettişlerince bir araştırma yapıp rapor tanzim edilip edilmediği, tanzim edilmiş ise bu raporun da onaylı bir örneğinin dosya kapsamına alınmasıyla beraber mahallinde keşif yapılması ve dosya kapsamında bulunan bilirkişi raporları arasındaki kusur durumuna ilişkin çelişkilerin giderilmesi amacıyla oluşturulacak bilirkişi heyetinden yeniden rapor alındıktan sonra sanıkların hukuki durumunun belirlenmesi gerektiğinin gözetilmemesi” ifadeleriyle alınan bilirkişi raporları arasındaki çelişkinin giderilmesi gerektiğine hükmetmiştir.¹¹¹⁴*

¹¹¹⁴ Y12CD, 20.01.2020, E. 2019/858, K. 2020/664, UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 20.08.2020).

Cumhuriyet savcısı tarafından yürütülen soruşturma sonucunda kamu davasının açılması için yeterli şüphe oluşturacak delil elde edilememesi veya kovuşturma olanağının bulunmaması hâlinde ise CMK 172/1 uyarınca kovuşturmaya yer olmadığına karar verilecektir. CMK 173/1 uyarınca, suçtan zarar gören kendisine tebliğinden itibaren on beş gün içerisinde, bu kararı veren Cumhuriyet savcısının yargı çevresinde görev yaptığı ağır ceza mahkemesinin bulunduğu yerdeki sulh ceza hâkimliğine itiraz edebilir.

Soruşturma evresinde yapılacak usuli işlemlerin bağlı olduğu kurallar, soruşturma sırasında alınabilecek tedbirler, soruşturmanın süjeleri ve bunların haklarının incelenmesi konumuzun dışındadır. Bu nedenle burada genel hatlarıyla sürecin nasıl başladığı ile ilgili bilgiler verilmiştir. Konuyla ilgili ayrıntılı değerlendirmeler için bu alanda yazılan eserlerin incelenmesi gerekmektedir.¹¹¹⁵

B. Kovuşturma Evresi

1. Genel Olarak

Ceza Muhakemesi Kanununun 170/1 hükmü uyarınca kamu davasını açma görevi Cumhuriyet savcısı tarafından yerine getirilir. CMK 170/2'ye göre “*Soruşturma evresi sonunda toplanan deliller, suçun işlendiği hususunda yeterli şüphe oluşturuyorsa; Cumhuriyet savcısı, bir iddianame düzenler*”. İddianamede nelere yer verileceği de CMK 170/3'te yer almaktadır.

Cumhuriyet savcısı tarafından düzenlenen iddianamenin mahkemece kabul edilmesi ile kovuşturma evresine geçilmektedir. CMK 2/1-f hükmündeki tanıma göre

¹¹¹⁵ İş kazalarından kaynaklı ceza soruşturmalarında Cumhuriyet savcıları ve kolluk görevlilerine yönelik öneriler için bkz. **Kaymaz/Gökcan**, 360-366. Soruşturma evresindeki koruma tedbirleri hakkında ayrıntı bilgi için bkz. **Centel/Zafer**, 347 vd. Soruşturma evresinin nasıl icra edileceği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Yenisey/Nuhoğlu**, 324 vd. **Özbek/Doğan/Bacaksız/Tepe**, 273.

kovuşturma, iddianamenin kabulü ile başlayıp hükmün kesinleşmesine kadar geçecek evreyi ifade etmektedir. Aynı kanunun 2/1-b hükmü de kovuşturma evresinin başlangıcından hükmün kesinleşmesine dek suç şüphesi altında bulunan kişiyi sanık olarak tanımlamaktadır.

Ceza hukuku öğretisinde kovuşturma evresi, duruşma hazırlığı, duruşma ve duruşmadan sonuç çıkarma şeklinde üç kısma ayrılarak incelenmektedir.¹¹¹⁶ Mahkeme kovuşturma evresinde, soruşturma evresinde toplanan delillerden hareketle ceza davasını bir karara bağlayacaktır. Ancak soruşturma evresinde eksik toplanan deliller nedeniyle çoklukla keşif, bilirkişi incelemesi ve tanık dinlenilmesi gibi delil toplama yöntemlerine başvurulması gerekmektedir. Bunlardan bilirkişi konusunda yukarıda yapılan açıklamalar geçerli olmakla birlikte, tanık dinlenilmesi ve keşif yapılması hususları üzerinde ayrıca durmak gerekmektedir.

Tanık, kendi aleyhinde olmayan bir ceza uyuşmazlığında olayla ilgili beş duyusu ile edindiği bilgileri ceza yargılaması makamlarına aktaran kişi olarak tanımlanabilir.¹¹¹⁷ Tanıklık ile ilgili hükümler CMK'nun 43 ila 61. maddeleri arasında düzenlenmiştir. İş kazalarına bağlı olarak yaşanan yaralanma ya da ölüm olaylarında özellikle söz konusu işyerindeki diğer çalışanların tanıklığı, asıl işveren-alt işveren ilişkisindeki yükümlülüklerin varlığı ve işyerinde ihlâl olunan yükümlülüklerin kimde olduğu hususunda önemli bir delil kaynağı teşkil etmektedir. Bu nedenle gerek Cumhuriyet savcılarının gerek mahkemelerin delil toplarken aynı işyerinde çalışan ve olay hakkında bilgisi bulunan kimselerin tanıklığına başvurması isabetli olacaktır.

Keşif ise Ceza Muhakemesi Kanununda tanımlanmamakla birlikte öğretide *“Kural olarak hâkimin, gecikmesinde sakınca bulunan hâllerde savcının, muhakeme konusu olayla ilgili hususları beş duyusu aracılığı ile incelemesi”* olarak

¹¹¹⁶ Yenisey/Nuhoğlu, 590. Centel/Zafer, 698.

¹¹¹⁷ Centel/Zafer, 256.

açıklanmaktadır.¹¹¹⁸ Keşfe dair hükümler CMK'nun 83. ve 84. maddelerinde düzenlenmiştir. Keşif, suç delillerinin kaybolmasını önleyebileceğinden olay tarihine ne kadar yakın yapılırsa o kadar faydalı olur.¹¹¹⁹ İş kazaları söz konusu olduğunda, olay yerindeki delillerin kaybolmasını önlemek amacıyla keşif yapılması faydalı olabilir. İmkân bulunduğu takdirde kaza geçiren çalışan ve olayla ilgili bilgi sahibi olan tanıklar ve bilirkişilerin de keşfe götürülmesi, cezai sorumluluğun tespitinde aydınlatıcı olabilir.

Mahkeme, duruşmada CMK'nun 191. maddesi uyarınca sanığın savunmasını alacak, CMK'nun 233. maddesi uyarınca mağdur ve şikâyetçiyi dinleyecek, varsa tanıkları dinleyip gerek görüldüğü takdirde keşif ve bilirkişi incelemesine başvurduktan sonra hükmünü verecektir.

Türk ceza yargılaması hukukunda ispat yükü sanığın üzerinde olmamakla birlikte İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliği konusunda HSWA 40 ile ilginç bir düzenleme öngörülmüştür. Anılan hükme göre, HSWA uyarınca öngörülen ve uygulanabilir, makul biçimde uygulanabilir ya da en iyi biçimde uygulanabilir herhangi bir yükümlülüğün ihlâli iddiasıyla yürütülen ceza davalarında, sanığın mevcut durumda yerine getirdiğinin ötesinde uygulanabilir, makul biçimde uygulanabilir ya da daha iyi bir şekilde uygulanabilir bir yol olmadığını ispat etme yükü söz konusudur. *Davies v HSE* davasında İngiliz temyiz mahkemesi, kanunun söz konusu düzenlemesinin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 6/2'deki masumiyet karinesine aykırı bir yönü bulunmadığına, işverenin üzerindeki ispat yükünün onun için ulaşılması zor hususlarla ilgili olmadığına, tam tersine kendi işyeriyle ilgili olduğuna hükmetmiştir.¹¹²⁰

¹¹¹⁸ *Özbek/Doğan/Bacaksız/Tepe*, 736.

¹¹¹⁹ *Yenisey/Nuhoğlu*, 350.

¹¹²⁰ *Lewis/Sargeant*, Employment Law, 195.

2. Şikâyet ve Katılma

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek suçlarda şikâyet konusu önem arz etmektedir. Zira uygulamada önemli bir yer kaplayan TCK'nun 89. maddesindeki taksirle yaralama suçunun takibi şikâyete bağlıdır. Suçun bilinçli taksirle işlenmesi hâlinde de maddenin ilk fıkrasındaki basit hâl yine şikâyete bağlı olarak soruşturulmaktadır. Bunun yanı sıra daha önce bahsedildiği gibi taksirle birden fazla kişinin yaralanması ve ölümü hâllerinde yerleşik Yargıtay uygulamasında şikâyetçi olanların sayısının tespiti sonucunda uygulanacak hüküm belirlendiğinden şikâyet meselesi daha da önemli hâle gelmektedir.

Ceza hukukunda şikâyet TCK'nun 73. maddesi ve CMK'nun 158. maddesinde düzenlenmiştir. Öğretide şikâyetin pek çok tanımı yapılmakla birlikte kısaca *“Suçtan zarar görenin failin cezalandırılması isteğini içeren beyanı”* şikâyet olarak ifade edilebilir.¹¹²¹ CMK 73/1 uyarınca *“Soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olan suç hakkında yetkili kimse altı ay içinde şikâyetinde bulunmadığı takdirde soruşturma ve kovuşturma yapılamaz”*. CMK 73/4 hükmüne göre ise, *“Kovuşturma yapılabilmesi şikâyete bağlı suçlarda kanunda aksi yazılı olmadıkça suçtan zarar gören kişinin vazgeçmesi davayı düşürür ve hükmün kesinleşmesinden sonraki vazgeçme cezanın infazına engel olmaz”*.

Görüldüğü gibi kanun, kimlerin şikâyet hakkında sahip olduğunu tek tek saymamış, şikâyet hakkı sahibinden bahsederken yetkili kimse ya da suçtan zarar gören kavramlarını kullanmıştır. Bu kavramlardan hareketle öğretide, şikâyet hakkı sahibinin *suçtan doğrudan zarar görenlerle* sınırlandırılması gerektiği belirtilmektedir.¹¹²² Suçtan doğrudan zarar gören kavramından anlaşılması gereken, suçla korunan hukuki

¹¹²¹ Centel/Zafer, 94. Şikâyet konusunda farklı tanımlar için bkz. Yenisey/Nuhoğlu, 256. Şahin, 921-922.

¹¹²² Demirbaş, 207. Şahin, 922. Eski TCK döneminde aynı görüşte, Erem, 96.

menfaatin sahibi olan kimsedir.¹¹²³ Örneğin, taksirle yaralama suçunda şikâyet hakkının sahibi, suçtan doğrudan zarar gören yaralanan kişide olacaktır.

Şikâyet hakkının kullanılması yukarıda yer aldığı gibi altı aylık bir süreye tabidir. CMK 73/2 uyarınca “*Zamanaşımı süresini geçmemek koşuluyla bu süre, şikâyet hakkı olan kişinin fiili ve failin kim olduğunu bildiği veya öğrendiği günden başlar*”. Söz konusu süre hak düşürücüdür. Buna göre, süre durmaz veya kesilmez, altı ay dolduğunda şikâyet hakkı sahibi bu hakkını kaybeder.¹¹²⁴ Bununla birlikte TCK 73/3 uyarınca “*Şikâyet hakkı olan birkaç kişiden birisi altı aylık süreyi geçirirse bundan dolayı diğerlerinin hakları düşmez*”. Suçtan zarar görenler birden fazla ise görüldüğü gibi her birinin birbirinden ayrı olarak şikâyetle bulunma hakları vardır. Aynı durumun bir yansıması olarak birden fazla kişinin işlediği suçlarda TCK 73/5 uyarınca, iştirak hâlinde suç işlemiş olan sanıkların biri hakkındaki şikâyetten vazgeçme diğer sanıkları da kapsar. Buna öğretide *şikâyetin sirayeti* de denmektedir.¹¹²⁵ Bu prensibin zorunlu bir sonucu olarak iştirak hâlinde suç işleyenlerden biri hakkında şikâyetle bulunulup diğeri hakkında şikâyetle bulunmamanın mümkün olmayacağı, faillerden biri hakkındaki şikâyetin diğerlerine de etki edeceği kabul edilmektedir.¹¹²⁶

Şikâyetin fiile ilişkin bir kavram olması nedeniyle, şikâyet hakkı sahibinin şikâyetinde faili göstermesi gerekmez. Bunun yanı sıra kendisine karşı işlenen suçun niteliğini yanlış göstermesi de şikâyet hakkını etkilemez.¹¹²⁷

Şikâyet hakkını kimin kullanacağı da üzerinde durulması gereken bir başka konudur. Öğretide şikâyetin kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardan olduğu belirtilmekte ve

¹¹²³ Centel/Zafer, 96.

¹¹²⁴ Centel/Zafer/Çakmut, 224.

¹¹²⁵ Yenisey/Nuhoğlu, 259. Artuk/Gökçen/Yenidünya, 572. Kavramı “*Şikâyetin bölünmezliği*” olarak adlandıran görüş için bkz. İçel, Genel Hükümler, 776.

¹¹²⁶ Demirbaş, 208.

¹¹²⁷ Yenisey/Nuhoğlu, 258. Şahin, 953.

bu nedenle şikâyetin bizzat suçtan zarar gören tarafından yapılması gerektiği belirtilmektedir.¹¹²⁸ Bununla birlikte şikâyet hakkı sahibinin yasal temsilcisi olması hâlinde şikâyetin yasal temsilci tarafından yapılacağı, şikâyet hakkı sahibinin ayırt etme gücüne sahip olması ve meramını anlatabilecek kabiliyete haiz olması hâlinde kendisinin de bizzat şikâyetle bulunabileceği ifade edilmektedir.¹¹²⁹

Şikâyetten vazgeçme ve feragat de mümkün olmakla birlikte bu iki kavramın aynı anlama gelmediğine dikkat edilmesi gerekir. Şikâyetten feragat, “*Süresi geçmemiş ve henüz yapılmamış şikâyetin artık yapılmayacağının yetkili kişi tarafından bildirilmesi*”, şikâyetten vazgeçme ise, “*Yapılmış şikâyetin yetkili kişi tarafından geçersiz sayılmasının istenmesi*” olarak adlandırılmaktadır.¹¹³⁰

Şikâyet hakkı sahibi, bu hakkını kullandıktan sonra öldüğü takdirde mirasçılarının yapılmış şikâyetten vazgeçmesinin mümkün olmadığı kabul edilmektedir.¹¹³¹ Bu durum esasen şikâyetin kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olmasının doğal bir sonucu olarak görülmelidir. Şikâyetten vazgeçmenin belli bir şekil şartına bağlanmadığı görülmekle beraber herhangi bir tereddüde ve hak kaybına mahal vermemek adına yazılı ya da duruşmada tutanağa geçirilmek üzere sözlü bir beyanda bulunulması doğru olur.¹¹³²

Türk Ceza Kanununun 73/4 hükmüyle şikâyetten vazgeçme beyanının yapılmasına süre sınırı getirilmiştir. Hükme göre “*Kovuşturma yapılabilmesi şikâyete bağlı suçlarda kanunda aksi yazılı olmadıkça suçtan zarar gören kişinin vazgeçmesi davayı düşürür ve hükmün kesinleşmesinden sonraki vazgeçme cezanın infazına engel*

¹¹²⁸ **Demirbaş**, 207.

¹¹²⁹ **Şahin**, 940. Şikâyet hakkının kişiye sıkı sıkıya bağlı olması karşısında kim tarafından kullanılacağına dair farklı olasılıklar hakkında bkz. *Aynı yazar*, 925 vd.

¹¹³⁰ **Şahin**, 955.

¹¹³¹ **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 621.

¹¹³² **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 621.

olmaz". Buna ek olarak TCK 73/6 uyarınca şikâyetten vazgeçme, bunu kabul etmeyen sanığı etkilemeyecek, TCK 73/7'ye göre şikâyetten vazgeçen, bu esnada şahsi haklarından da vazgeçtiğini açıklamış ise hukuk mahkemesinde de dava açamayacaktır.¹¹³³

Şikâyetten vazgeçmenin şarta bağlanıp bağlanamayacağı da önem arz etmektedir. Öğretide bu konuda fikir birliği bulunmamakla beraber TCK ve CMK'nda şarta bağlı vazgeçmeyi yasaklayan bir düzenleme bulunmadığından hareketle hukuka ya da ahlaka aykırı bir şart söz konusu değilse bunun mümkün olması gerektiği belirtilmektedir.¹¹³⁴ Şikâyetten vazgeçilmesinden vazgeçme ya da feragatten dönmenin ise kural olarak olanaklı olmadığı, ancak şikâyet hakkı sahibi aldatılarak şikâyetinden vazgeçmiş ya da feragat etmişse bunun mümkün olması gerektiği kabul edilmektedir.¹¹³⁵

Şikâyet hakkı sahibinin ceza davasına katılma hakkı bulunmaktadır. Katılmaya dair hükümler CMK'nun 237. ve 243. maddeleri arasında düzenlenmiştir. CMK 238/1 uyarınca katılma, kamu davasının açılmasından sonra mahkemeye dilekçe verilmesi veya katılma istemini içeren sözlü başvurunun duruşma tutanağına geçirilmesi suretiyle olur. Katılma talebi mahkemece kabul edildiği takdirde, katılan sıfatını alan kişinin CMK 242/1 uyarınca kanun yollarına başvuru hakkı bulunmaktadır. Uygulamada, katılma talebinin kabul edilebilmesi için talepte bulunanın suçtan doğrudan zarar görmesi gerektiği kabul edilmektedir.¹¹³⁶ Konuya iş hukuku öğretisinden yaklaşan bir görüş, iş kazası sonrasında ölen çalışanın ailesinin sanık ya da sanıklarla anlaşarak

¹¹³³ Şikâyetten feragatin tek taraflı bir hukuki işlem olduğu, bu nedenle failin kabulüne bağlı olmadan sonuç doğuracağı görüşü için bkz. *Yenisey/Nuhoğlu*, 261. *Şahin*, 957.

¹¹³⁴ *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 624. Aksi görüşte, *İçel*, 779. Eski TCK döneminde şarta bağlı vazgeçmenin mümkün olmayacağı görüşü için bkz. *Erem*, 568-569.

¹¹³⁵ *Şahin*, 959.

¹¹³⁶ *Yenisey/Nuhoğlu*, 104.

kamu davasına katılma talebinde bulunmayabildiğini, bu durumda Cumhuriyet savcısı ile mahkeme aynı görüşteyse verilecek kararın kanun yollarına götürülmeden kesinleşebileceğini belirtmekte ve kazalanan kişi işçi ise işyerinin dâhil olduğu işkolunda kurulu bir sendikaya katılma hakkının kanunla tanınması gerektiğini belirtmektedir.¹¹³⁷

C. Hükümün Verilmesi

Ceza Muhakemesi Kanununun 223/1 hükmü uyarınca, duruşmanın sona erdiği açıklandıktan sonra hüküm verilir. Fıkranın devamına göre beraat, ceza verilmesine yer olmadığı, mahkûmiyet, güvenlik tedbirine hükmedilmesi, davanın reddi ve düşmesi kararı birer hükümdür. CMK 225/1 uyarınca hüküm, ancak iddianamede unsurları gösterilen suça ilişkin fiil ve fail hakkında verilebilecektir. Hangi hâllerde hangi hükmün verilmesi gerektiği CMK'nun 223. maddesinde, hükmün gerekçesinde yer alması gereken hususlar ise CMK'nun 232. maddesinde gösterilmiştir.

Mahkemece sanık hakkında mahkûmiyet hükmü kurulurken, kanunda soyut olarak belirlenmiş ceza somutlaştırılacak ve netice cezaya ulaşılacaktır. Öğretide, *“Kanundaki soyut cezanın suçlunun kişiliğine uygun hâle getirilmesi olarak”* adlandırılan bireyselleştirme sayesinde cezanın önleme amacının sağlanabileceği belirtilmektedir.¹¹³⁸

¹¹³⁷ *Erdoğan*, 181. Yazar, katılma imkânının İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa konacak bir hükümle mümkün kılınabileceğini belirtse ve örnek olarak 6284 sayılı kanunda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına tanınan yetkiyi gösterse de verilen örnekte katılma imkânı tanınan kurumun Devlet tüzel kişiliğini kullanan bir bakanlık olduğu unutulmamalıdır. Özel hukuk tüzel kişisi olan sendika ya da derneklerin bu konuda yeterli istek, bütçe ve motivasyona sahip olup olmayacağı bizce kuşkuludur.

¹¹³⁸ *Centel/Zafer/Çakmut*, 580.

Türk Ceza Kanununun “*Cezanın belirlenmesi*” başlıklı 61. maddesine göre “(1)Hâkim, somut olayda; a)Suçun işleniş biçimini, b)Suçun işlenmesinde kullanılan araçları, c)Suçun işlendiği zaman ve yeri, d)Suçun konusunun önem ve değerini, e)Meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığını, f)Failin kast veya taksire dayalı kusurunun ağırlığını, g)Failin güttüğü amaç ve saiki göz önünde bulundurarak, işlenen suçun kanuni tanımında öngörülen cezanın alt ve üst sınırı arasında temel cezayı belirler”. Aynı maddenin devamındaki fıkraya göre, suçun olası kastla ya da bilinçli taksirle işlenmesi nedeniyle indirim veya artırım, birinci fıkra hükmüne göre belirlenen ceza üzerinden yapılır. Hâkimin, TCK’nun 61. maddesindeki ölçütlere göre cezayı belirlerken somut gerekçeleri mutlaka kararında göstermesi gerektiği kabul edilmektedir.¹¹³⁹

Görüldüğü üzere TCK 61/1-e uyarınca meydana gelen zarar ya da tehlike, 61/1-f uyarınca da failin kast ya da taksire dayalı kusurunun ağırlığı temel cezanın belirlenmesinde bir ölçüt olmaktadır. Bu iki ölçütün iş kazalarına bağlı olarak işlenen suçlarda uygulanması mümkündür.

Türk Ceza Kanunu 62/1’de “*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*” düzenlemesi yer almaktadır. TCK 61/5’deki hüküm uyarınca takdiri indirimin en son sırada yapılması gerekmektedir. Takdiri indirim olarak failin geçmişi, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışları, cezanın failin geleceği üzerindeki olası etkileri gibi hususların göz önünde bulundurulabileceği ve bunların kararda gösterileceği TCK 62/2’de yer almaktadır.

¹¹³⁹ Yaşar/Gökcan/Artuç, 1976.

D. Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukukuna Özgü Bazı Kurumlar

1. Adli Para Cezasına ve Seçenek Yaptırımlara Çevirme

Türk Ceza Kanunu 49/2 uyarınca hükmolunan bir yıl ve daha kısa süreli hapis cezasının *kısa süreli hapis cezası* olarak adlandırıldığına daha önce değinmiştik. TCK'nun 50. maddesi de kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırımları düzenlemektedir. Söz konusu seçenek yaptırımlar, öğretide cezanın bireyselleştirilmesi araçları arasında gösterilmektedir.¹¹⁴⁰

Türk Ceza Kanunu 50/1'e göre “(1)*Kısa süreli hapis cezası, suçlunun kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığa ve suçun işlenmesindeki özelliklere göre; a)Adli para cezasına, b)Mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle, tamamen giderilmesine, c)En az iki yıl süreyle, bir meslek veya sanat edinmeyi sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkânı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmeye, d)Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, belirli yerlere gitmekten veya belirli etkinlikleri yapmaktan yasaklanmaya, e)Sağladığı hak ve yetkiler kötüye kullanılmak suretiyle veya gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranılarak suç işlenmiş olması durumunda; mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, ilgili ehliyet ve ruhsat belgelerinin geri alınmasına, belli bir meslek ve sanatı yapmaktan yasaklanmaya, f)Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle ve gönüllü olmak koşuluyla kamuya yararlı bir işte çalıştırılmaya çevrilebilir*”.¹¹⁴¹

¹¹⁴⁰ Şahin, 1.

¹¹⁴¹ TCK 50/1'de belirtilen seçenek yaptırımların güvenlik tedbiri mi, yükümlülük mü yoksa ceza yaptırımı mı olduğu konusunda ceza hukuku öğretisinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bu tartışmalara çalışmanın hacmi elvermediğinden burada yer verilmeyecektir. Söz konusu tartışmalar için bkz. Yaşar/Gökcan/Artuç, 1479 vd.

Adli para cezası ya da diğer seçenek yaptırımlara çevirme şartlarından ilki TCK 50/1 uyarınca hükmolunan netice hapis cezasının kısa süreli olmasıdır. Bununla birlikte taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası uzun süreli, diğer bir deyişle bir yıldan daha uzun olsa bile TCK 50/4 uyarınca yalnızca *adli para cezasına* çevrilmesi mümkün kılınmıştır. İstisnanın istisnası ise yine aynı hükümde düzenlenmiştir. Buna göre, bilinçli taksirle işlenen suçlarda hükmolunan netice hapis cezası uzun süreli olduğunda adli para cezasına çevirme mümkün olmayacaktır. Bu düzenlemelerden hareketle, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında basit taksirle işlenen TCK 85/1'deki taksirle öldürme suçunda netice hapis cezasının süresi ne olursa olsun adli para cezasına çevirme imkânının bulunduğu söylenebilir. Yine basit taksire dayanan TCK 89/4'deki taksirle birden fazla kişinin yaralanmasına neden olma suçu bakımından da bir yılı aşmayan hapis cezasının herhangi bir seçenek yaptırıma, bir yılı aşan hapis cezasının da adli para cezasına çevrilebileceğini söylemek mümkündür.

Seçenek yaptırımlara çevirmenin bir diğer şartı, TCK 50/1'de suçlunun kişiliği, sosyal ve ekonomik durumu, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlık ve suçun işlenmesindeki özellikler şeklinde ifade edilen sübjektif unsurların varlığıdır. Bunlardan suçlunun kişiliği bakımından sabıkalı olup olmadığı, duruşmadaki tutum ve hareketlerinin esas alınabileceği belirtilmekte, suçun işlenmesinden sonra yargılama sürecinde duyulan pişmanlığın ise suçu kabul etme şartına bağlanmaması gerektiği belirtilmektedir.¹¹⁴² Öğretide TCK'nun 50. maddesinin uygulanabilmesi için sanığın talebinin bulunmasına gerek olmadığı, fakat sanığın talebi varsa mahkemenin bu

¹¹⁴² Şahin, 9.

konuda mutlaka olumlu ya da olumsuz bir karar vermesi gerektiği kabul edilmektedir.¹¹⁴³

Türk Ceza Kanununun 50/1 hükmünün uygulanabilmesi için gerekli diğer bir şart, özel bir kanun hükmüyle bunun yasaklanmamış olmasıdır. Meseleye iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek suçlar açısından bakıldığında buna engel herhangi bir kanun hükmü bulunmadığı görülmektedir.

Türk Ceza Kanununun 50/2 hükmü, çevirme konusunda özel bir şartı daha düzenlemektedir. Hükme göre “*Suç tanımında hapis cezası ile adli para cezasının seçenek olarak öngörüldüğü hallerde, hapis cezasına hükmedilmişse; bu ceza artık adli para cezasına çevrilmez*”. Bu hükümden hareketle, TCK’nun taksirle yaralamayı düzenleyen 89/1 hükmünde öngörülen seçimlik cezalardan hapis cezasına hükmedildiği hâllerde artık adli para cezasına çevirme yapılamayacağını, ancak hükmün karşıt kavramından hareketle diğer seçenek yaptırımlara çevirme yapılabileceğini söylemek mümkündür.

Türk Ceza Kanununa bakıldığında, bazı hâllerde çevirmenin yasaklandığı, bazı hâllerde de kanuni bir çevirme mecburiyetinin söz konusu olduğu görülür. Çevirmenin zorunlu tutulduğu TCK 50/3 uyarınca “*Daha önce hapis cezasına mahkûm edilmemiş olmak koşuluyla, mahkûm olunan otuz gün ve daha az süreli hapis cezası ile fiili işlediği tarihte on sekiz yaşını doldurmamış veya altmış beş yaşını bitirmiş bulunanların mahkûm edildiği bir yıl veya daha az süreli hapis cezası, birinci fıkrafta yazılı seçenek yaptırımlardan birine çevrilir*”.

Türk Ceza Kanununun 50/5 hükmüne göre uygulamada asıl mahkûmiyet, bu madde hükümlerine göre verilen adli para cezası ya da seçenek yaptırımdır. Bununla

¹¹⁴³ **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 766. Hapis cezasının adli para cezasına ve seçenek yaptırımlara çevrilmesi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Anılan yazarlar*, 763 vd. **Centel/Zafer/Çakmut**, 608 vd. **Demirbaş**, 603 vd. **Şahin**, 10 vd.

birlikte TCK 50/6 uyarınca, hüküm kesinleştikten sonra Cumhuriyet savcılığınca yapılan tebligata rağmen otuz gün içinde seçenek tedbirin gereklerinin yerine getirilmesine başlanmaması veya başlanıp da devam edilmemesi halinde, infaz hâkimliği kısa süreli hapis cezasının tamamen veya kısmen infazına karar verir ve bu karar derhal infaz edilir. Bu durumda, uygulamada asıl mahkûmiyetin adli para cezası veya seçenek yaptırım olduğu hükmü de uygulanmayacak ve mahkûmiyet hapis cezası olarak işlem görecektir.¹¹⁴⁴

2. Hapis Cezasının Ertelenmesi

Hapis cezasının ertelenmesi, “İşlediği suçtan dolayı hapis cezasına mahkûm edilen kişinin bu cezasının yerine getirilmesinin belirli bir müddet geriye bırakılması” şeklinde tanımlanabilir.¹¹⁴⁵ Kişi, bu belirli sürenin sonunda kendisine yüklenen yükümlülöklere uygun davranır ve kanundaki diğör şartlar da gerçekleşirse hapis cezası infaz edilmiş sayılmaktadır.

Sanık hakkında hükmolunan hapis cezasının ertelenmesi TCK 51/1’deki genel koşullara ve TCK 51/2’deki özel koşullara bağlanmıştır. Genel koşulları düzenleyen TCK 51/1’e göre, işlediği 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 daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmemiş olması ve suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık dolayısıyla tekrar suç işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaatin oluşması gerekir.

¹¹⁴⁴ Artuk/Gökçen/Yenidünya, 769.

¹¹⁴⁵ Artuk/Gökçen/Yenidünya, 796.

Hapis cezasının ertelenmesinin ilk şartı, sanık hakkında mahkûmiyet hükmü kurulması, bu hükmün hapis cezasını içermesi ve kanunda belirtilen süreleri geçmemesidir. Adli para cezasının TCK'nun 51. maddesine göre ertelenmesi mümkün değildir.¹¹⁴⁶ Yargıtay uygulamasında, aşağıda incelenecek ve CMK 231/5'te düzenlenen *"Hükmün açıklanmasının geri bırakılması"* kurumunun gerek TCK'nun 50. maddesindeki seçenek yaptırımlara çevirmeye gerek TCK'nun 51. maddesindeki hapis cezasının ertelenmesine göre *sanığın daha lehine olduğu* kabul edilmekte ve somut olayda öncelikle hükmün açıklanmasının geri bırakılması şartlarının olup olmadığının tartışılarak bu konuda bir karar verilmesi gerektiği, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına başvurulmamışsa bundan sonra TCK'nun 50 ve 51. maddelerinin tartışılması gerektiği benimsenmektedir.¹¹⁴⁷

Hapis cezasının ertelenmesi için kural olarak iki yıl ve daha az süreli olması gerekir. Bununla birlikte fiili işlediği sırada on sekiz yaşını doldurmamış veya altmış beş yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından bu süre üç yıldır. Söz konusu süreler, sanığın işlediği suçun kanundaki soyut karşılığına göre değil TCK'nun 61. maddesine göre mahkemece hükmolunan netice cezaya bakılarak belirlenecektir.¹¹⁴⁸ İş sağlığı ve

¹¹⁴⁶ **İçel**, Genel Hükümler, 665.

¹¹⁴⁷ "...Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 03.06.2008 tarih, 2008/2-149 Esas, 2008/163 Karar sayılı ilamında da belirtildiği üzere, koşullu bir düşme nedenini oluşturan hükmün açıklanmasının geri bırakılması kurumunun, objektif koşulların varlığı hâlinde, diğer kişiselleştirme hükümlerinden önce değerlendirilmesi gerektiği; ayrıca CMK'nın 231. maddesinin 5. fıkrasının son cümlesi gereğince hükmün açıklanmasının geri bırakılması, kurulan hükmün, sanık hakkında bir hukuki sonuç doğurmamasını ifade edeceğinden, hükmedilen hapis cezasının TCK'nın 50/1. maddesindeki seçenek yaptırımlara çevrilmesine ve aynı kanunun 51/1. maddesi gereğince ertelenmesine ilişkin düzenlemelere göre daha lehe olduğu gözetilmeden...", Y12CD, 05.11.2014, E. 2014/3388, K. 2014/21872. UYAP Yüksek Yargı Karar Arama Ekranı, www.uyap.gov.tr, (Erişim Tarihi: 20.08.2020).

¹¹⁴⁸ **Şahin**, 296.

güvenliği bağlamında, TCK 85/1’de düzenlenen taksirle öldürme suçunun cezasının alt sınırı iki yıl hapis olduğundan ertelemenin bu şartının gerçekleşme ihtimali vardır.

Ertelemenin diğer genel şartları ise TCK 51/1-a-b hükümlerinde, daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmemiş olmak ve suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterilen pişmanlık dolayısıyla tekrar suç işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaat oluşturmak olarak sıralanmıştır. Sanık hakkında erteleme kararı verilmesine engel olacak mahkûmiyetin, erteleme koşulunun değerlendirildiği hüküm tarihi itibarıyla kesinleşmiş olması gerekmektedir. Aksi hâlde bu durum ertelemeye engel olmayacaktır.¹¹⁴⁹ Sanığın suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık değerlendirilirken suç öncesi geçmişinin esas alınmayacağı, suçu işledikten sonraki tutum ve davranışlarına bakılacağı belirtilmektedir.¹¹⁵⁰ İş kazasına dayanan suçlar bakımından, sanık işveren ve işveren vekilinin olay sonrası işyerinde gereken önlemleri alması ya da kazayı kısa sürede kolları ve yetkili diğer makamlara bildirerek soruşturma işlemlerini kolaylaştırması bizce bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu konuda kararını gerekçelendirmek kaydıyla hâkimin takdir yetkisinin bulunduğu açıktır.

Hapis cezasının ertelenmesi bakımından özel olarak aranabilecek şartlar ise TCK 51/2’de yer almaktadır. Hükme göre “*Cezanın ertelenmesi, mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi koşuluna bağlı tutulabilir. Bu durumda, koşul gerçekleşinceye kadar cezanın infaz kurumunda çektilmesine devam edilir. Koşulun yerine getirilmesi halinde, infaz hâkimi kararıyla hükümlü infaz kurumundan derhal salıverilir*”. Şarta bağlı olan bu ertelemeye, şarta esas zararların kapsamına manevi zararların girmediği ve mahkemece zarar miktarının açık ve somut bir biçimde belirlenmesi gerektiği Yargıtay

¹¹⁴⁹ *İçel*, Genel Hükümler, 669. *Koca/Üzümmez*, Genel Hükümler, 498.

¹¹⁵⁰ *İçel*, Genel Hükümler, 670.

uygulanmasında kabul edilmektedir.¹¹⁵¹ Zarar tazmini bahsinde mahkemenin bir takdir yetkisi olduğu kanundan açıkça anlaşılmaktadır. Buradan hareketle, suç nedeniyle uğranılan maddi zarar giderilmese bile TCK 51/1'deki koşullar mevcutsa, mahkeme ertelemeye karar verebilecektir.¹¹⁵² Tüm bu açıklamalardan anlaşılabacağı üzere, iş kazaları bakımından yaralanan çalışanın uğradığı maddi zararların ya da ölümü hâlinde ailesinin uğradığı maddi zararların tazmini, hâkim tarafından özel bir şart olarak öngörülebilir.

Erteleme kararında bulunması gereken hususlar ve erteleme kararının uygulanma süreci TCK'nun 51/3-6 hükümlerinde gösterilmiştir. Bu kısımdaki hükümlere göre, cezası ertelenen hükümlü hakkında, bir yıldan az, üç yıldan fazla olmamak üzere bir denetim süresi mahkemece belirlenecek ve bu sürenin alt sınırı, mahkûm olunan ceza süresinden az olamayacaktır. Denetim süresi içinde, bir meslek veya sanat sahibi olmayan hükümlünün, bu amaçla bir eğitim programına devam etmesine, 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, on sekiz yaşından küçük olan hükümlülerin, bir meslek veya sanat edinmelerini sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkânı da bulunan

¹¹⁵¹ “...5237 sayılı TCK'nın 51/2. maddesi gereğince cezanın ertelenmesi mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hâle getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi koşuluna bağlı tutulabilir ise de, sözü edilen maddi zararın nelerden ibaret olduğu ve miktarı hususunda mahkemece belirleme yapılmadan koşullu olarak ertelemeye karar verilmesi...”, Y12CD, 03.10.2012, E. 2012/1895, K. 2012/20629, **Şahin**, 334. Kararla aynı görüşte, **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 1600. Tazmine esas zararların manevi zararları da kapsadığı görüşü için bkz. **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 500. Aksi görüşte, **İçel**, Genel Hükümler, 673.

¹¹⁵² Bu durumun hakkaniyete aykırı olduğunu belirtip suç nedeniyle maddi zarara uğranılan hâllerde tazminde bulunulmamasının ertelemeye engel hâl olarak düzenlenmesi gerektiği görüşü için bkz. **Artuk/Gökcan/Yenidünya**, 823.

bir eğitim kurumuna devam etmesine mahkemece karar verilebilecektir. Mahkeme, denetim süresi içinde hükümlüye rehberlik edecek bir uzman kişiyi de görevlendirebilir. Denetim süresi içinde mahkemece öngörülebilecek yükümlülüklerin iş kazalarına bağlı olarak işlenebilecek suçlar bakımından pratik bir faydası olmayacağı, zira işveren ya da işveren vekilinin zaten bir mesleği olduğu haklı olarak belirtilmektedir.¹¹⁵³

Türk Ceza Kanunu 51/7 uyarınca, hükümlünün denetim süresi içinde kasıtlı bir suç işlemesi veya kendisine yüklenen yükümlülüklerle, infaz hâkiminin uyarısına rağmen, uymamakta ısrar etmesi halinde, ertelenen cezanın kısmen veya tamamen infaz kurumunda çektirilmesine infaz hâkimliğince karar verilir. Söz konusu hüküm, 14.04.2020 tarihli ve 7242 sayılı kanunun 9. maddesiyle değiştirilmeden önce erteleme kararının geri alınması da denen bu karara, erteleme kararını veren mahkeme hükmetmekteydi. Kanunda yapılan değişiklik sonrası bu kararı artık infaz hâkimi verecektir.¹¹⁵⁴

Türk Ceza Kanunu 51/8 uyarınca, denetim süresi yükümlülüklerle uygun veya iyi halli olarak geçirildiği takdirde, ceza infaz edilmiş sayılacaktır. Bunun anlamı, ertelenen cezanın hükümlünün adli sicil kaydına da infaz edilmiş gibi işleneceğidir. Erteleme kurumunun daha önce düzenlendiği 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanunda ise denetim süresinin yükümlülüklerle uygun veya iyi hâlli geçirilmesi hâlinde mahkûmiyet kararı hiç verilmemiş sayılmaktaydı.¹¹⁵⁵ TCK ile getirilen yeni düzenlemenin işveren ve işveren vekillerinin daha aleyhine sonuç yaratacağı buradan hareketle söylenebilir.

¹¹⁵³ **Erdoğan**, 198. TCK 51/6 uyarınca mahkeme, hükümlünün kişiliğini ve sosyal durumunu göz önünde bulundurarak, denetim süresinin herhangi bir yükümlülük belirlemeden veya uzman kişi görevlendirmeden geçirilmesine de karar verebilecektir.

¹¹⁵⁴ RG, 15.04.2020, S. 31100.

¹¹⁵⁵ **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 503.

3. Adli Para Cezasının Hesaplanması¹¹⁵⁶

Adli para cezası, “*Mahkeme kararıyla verilen, failin kusuru ve ekonomik durumu ile orantılı olarak belirlenen, infaz yasası ile yerine getirilen, adli sicile kayıt edilen ve tekerrüre esas alınan para cezası*” olarak tanımlanmaktadır.¹¹⁵⁷ Çalışmanın üçüncü bölümünde idari yaptırımlar ve ceza yaptırımları arasındaki farktan bahsedilirken detaylı olarak açıklandığı üzere, ceza yaptırımı olan adli para cezasına yalnızca mahkemece hükmedilebilir. Adli para cezası her ne kadar hükümlünün malvarlığına yönelmekteyse de bu durum onun ceza yaptırımı olma özelliğini değiştirmemektedir.¹¹⁵⁸

Adli para cezasının düzenlendiği TCK 52/1 uyarınca “*Adli para cezası, beş günden az ve kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde yedi yüz otuz günden fazla olmamak üzere belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çarpılması suretiyle hesaplanan meblağın hükümlü tarafından Devlet Hazinesine ödenmesinden ibarettir*”. Adli para cezasının gün olarak belirlendiği bu sisteme gün para cezası sistemi denmektedir.¹¹⁵⁹

Adli para cezasında gün hesabının nasıl yapılacağı ise TCK 61/8’de gösterilmiştir. Hükme göre adli para cezası hesaplanırken, TCK’nun 61. maddesine göre cezanın belirlenmesi ve bireyselleştirilmesine yönelik artırma ve indirimler, gün üzerinden yapılır. Adli para cezası, belirlenen sonuç gün ile kişinin bir gün karşılığı ödeyebileceği miktarın çarpılması suretiyle bulunur. TCK 61/9 ise, adli para cezasının seçimlik ceza olarak öngörüldüğü suçlarda bu cezaya ilişkin gün biriminin alt sınırının,

¹¹⁵⁶ Öğretide adli para cezalarının lehindeki ve aleyhindeki görüşler ile karşılaştırmalı hukukta adli para cezalarına dair örnekler için bkz. **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 860 vd. **Centel/Zafer/Çakmut**, 572 vd. **Demirbaş**, 612 vd.

¹¹⁵⁷ **Şahin**, 61.

¹¹⁵⁸ **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 860.

¹¹⁵⁹ **Centel/Zafer/Çakmut**, 573. **Toroslu**, Ceza Müeyyidesi, 139-140.

o suç tanımındaki hapis cezasının alt sınırından az, üst sınırının da hapis cezasının üst sınırından fazla olamayacağını öngörmektedir. TCK 61/6 uyarınca hapis cezasının süresi gün, ay ve yıl hesabıyla belirlenir. Bir gün yirmi dört saat, bir ay otuz gündür. Yıl, resmi takvime göre hesap edilir. Hapis cezası için bir günün, adli para cezası için bir Türk Lirasının artakalanı hesaba katılmaz ve bu cezalar infaz edilmez.

Türk Ceza Kanununun 52/2-3 hükümleri ise, gün olarak belirlenen adli para cezasının bir gün karşılığının, kişinin ekonomik ve diğer şahsi hâlleri göz önünde bulundurularak en az yirmi en fazla yüz Türk Lirası arasında olacak şekilde hâkim tarafından takdir edileceğini ve kararda gün sayısı ile bir gün karşılığı miktarın aynı biçimde gösterileceğini düzenlemektedir.

Yukarıda verilen bilgilerin iş kazaları bağlamında ortaya çıkabilecek bir suçtan örnek verilerek anlatılması faydalı olacaktır. TCK 89/1'deki taksirle yaralama suçu işlendiği takdirde suçun temel şeklinin cezası üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası olarak ifade edilmiştir. Suçun temel cezası olarak adli para cezası seçilip bu ceza bir ay karşılığı otuz gün esas alındığında, cezanın gün karşılığı TCK 61/9 uyarınca doksan günden aşağı olamayacaktır. Somut olayda TCK'nun 61. maddesinde yer verilen başkaca bir artırım ve indirim sebebi yoksa ve mahkeme cezayı alt sınırdan tayin ettiyse hükmolunacak adli para cezası doksan gündür. Bu gün sayısı ile TCK 52/2 uyarınca belirlenen gün karşılığı, örneğin yirmi Türk Lirası çarpıldığı takdirde sonuç ceza 1.800 Türk Lirası adli para cezası olacaktır.

Adli para cezasının ödenmesi konusunda hükümlüye bazı olanaklar da tanınmıştır. Konuyu düzenleyen TCK 52/4 uyarınca hâkim, ekonomik ve şahsi hallerini göz önünde bulundurarak, kişiye adli para cezasını ödemesi için hükmün kesinleşme tarihinden itibaren bir yıldan fazla olmamak üzere mehil verebileceği gibi, bu cezanın belirli taksitler halinde ödenmesine de karar verebilir. Taksit süresi iki yılı geçemez ve taksit miktarı dörtten az olamaz. Kararda, taksitlerden birinin zamanında ödenmemesi

halinde geri kalan kısmın tamamının tahsil edileceği ve ödenmeyen adli para cezasının hapse çevrileceği belirtilir. Adli para cezasının nasıl infaz edileceği ve ödenmediği takdirde kanunun öngördüğü düzenlemelere ise aşağıda ceza yaptırımlarının uygulanması başlığı altında ayrıntısıyla değinilecektir.

4. Güvenlik Tedbirleri

Güvenlik tedbirleri, Türk Ceza Kanununun “*Genel Hükümler*” başlıklı birinci kitabının “*Yaptırımlar*” başlıklı üçüncü kısmının “*Güvenlik Tedbirleri*” başlıklı ikinci bölümünde, 53. ila 60. maddeler arasında düzenlenmiştir. Güvenlik tedbirleri çalışmanın esas konusunu oluşturmadığından burada yalnızca genel açıklamalarda bulunularak iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek suçlarda ortaya çıkabilecek tedbirlerden bahsedilecektir.¹¹⁶⁰

Güvenlik tedbirleri, suç işleyen failin tekrar suç işlemesini önlemek, onun tehlikelilik hâlini ortadan kaldırmak ve onu topluma kazandırmak amacıyla uygulanan tedbirlerdir.¹¹⁶¹ Ceza hukuku öğretisinde güvenlik tedbirlerinin hukuki niteliği konusunda bir görüş birliği yoktur. Kimileri güvenlik tedbirinin ek bir ceza yaptırımı olduğunu savunurken kimileri bunların birer önleme tedbiri olduğunu iddia etmektedir.¹¹⁶² Teorik tartışmalar bir kenara bırakılırsa güvenlik tedbirleri için önem taşıyan hususlar; Anayasa 38/3 ve TCK 2/1 uyarınca güvenlik tedbirlerinde de kanunilik

¹¹⁶⁰ Güvenlik tedbirleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 905 vd. *Centel/Zafer/Çakmut*, 702 vd. *Demirbaş*, 626 vd. *Özgenç*, 675 vd. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 517 vd. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 1667 vd. *Şahin*, 477 vd.

¹¹⁶¹ *İçel*, Genel Hükümler, 699. *Centel/Zafer/Çakmut*, 702.

¹¹⁶² Güvenlik tedbirlerinin ek bir ceza olduğu görüşü için bkz. *Centel/Zafer/Çakmut*, 702. Güvenlik tedbirlerini birer önleme yaptırımı olarak tanımlayan görüş için bkz. *Demirbaş*, 627. Güvenlik tedbirlerini bir ceza hukuku yaptırımı olarak niteleyen görüş için bkz. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 517.

ilkesinin geçerli olması, güvenlik tedbirlerine kişinin kusuru ile değil işlediği suçtan kaynaklı tehlikeliliği ile orantılı olarak hükmedilmesi ve isnat yeteneği olmayan kişilere de bu tedbirlerin uygulanabilmesi şeklinde sıralanabilir.¹¹⁶³

Türk Ceza Kanununun 53/1 hükmünde düzenlenen belirli hakları kullanmaktan yoksun bırakma şeklindeki güvenlik tedbirinin iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenen suçlarda uygulanması mümkündür. Söz konusu hükme göre “Kişi, kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak; a)Sürekli, süreli veya geçici bir kamu görevinin üstlenilmesinden; bu kapsamda, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinden veya Devlet, il, belediye, köy veya bunların denetim ve gözetimi altında bulunan kurum ve kuruluşlarca verilen, atamaya veya seçime tabi bütün memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilmekten, b)Seçme ve seçilme ehliyetinden, c)Velayet hakkından; vesayet veya kayyımlığa ait bir hizmette bulunmaktan, d)Vakıf, dernek, sendika, şirket, kooperatif ve siyasi parti tüzeli kişiliklerinin yöneticisi veya denetçisi olmaktan, e)Bir kamu kurumunun veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşunun iznine tabi bir meslek veya sanatı, kendi sorumluluğu altında serbest meslek erbabı veya tacir olarak icra etmekten, yoksun bırakılır”.¹¹⁶⁴

Türk Ceza Kanunu 53/2 uyarınca kişi, işlemiş bulunduğu suç dolayısıyla mahkûm olduğu hapis cezasının infazı tamamlanıncaya kadar bu hakları kullanamayacaktır. Bununla birlikte TCK’nun 53/3-4 hükümlerine göre, mahkûm olduğu hapis cezası ertelenen veya denetimli serbestlik tedbiri uygulanarak cezası infaz edilen ya da koşullu salıverilen hükümlünün kendi altsoyu üzerindeki velayet, vesayet

¹¹⁶³ Koca/Üzülmez, Genel Hükümler, 518

¹¹⁶⁴ Anayasa Mahkemesi, bu maddenin birinci fıkrasında yer alan “...ve diğer siyasi hakları kullanmaktan” ibaresi ile aynı maddenin ikinci fıkrasını, birinci fıkranın (b) bendinde yer alan “Seçme ve seçilme ehliyetinden...” ibaresi yönünden iptal etmiştir. İptal kararı için bkz. AYM, 08.10.2015, E. 2014/140, K. 2015/85.

ve kayyımlik yetkileri açısından söz konusu hak yoksunlukları uygulanmayacaktır. Yine mahkûm olduğu hapis cezası ertelenen veya denetimli serbestlik tedbiri uygulanarak cezası infaz edilen ya da koşullu salıverilen hükümlü hakkında TCK'nun 53/1-e hükmündeki hak yoksunluğunun uygulanmamasına mahkemece karar verilebilecektir.¹¹⁶⁵

Yukarıda özetlenen belirli hakları kullanmaktan yoksun bırakma şeklindeki güvenlik tedbirinin uygulanması için kasıtlı bir suçtan hapis cezasına mahkûm olmak kural olarak yeterlidir. Mahkeme, hükmünde anılan hak yoksunluklarına hükmetmese bile bunlar mahkûmiyetin yasal sonucu olduğu için fail hakkında resen uygulanır.¹¹⁶⁶ Buna karşın, fail doğrudan ya da olası kastla değil basit ya da bilinçli taksirle işlediği suçtan hapis cezasına mahkûm olduğunda veya hakkında adli para cezasına ya da TCK 50/1'deki seçenek yaptırımlardan birine hükmedildiğinde TCK 53/1'deki hak yoksunlukları uygulanmayacaktır.¹¹⁶⁷

Türk Ceza Kanununun 53/5 hükmünde ise, aynı kanunun 53. maddesinin 1. fıkrasında yer alan ve yukarıda aktarılan hak ve yetkilerin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlardan hapis cezasına mahkûmiyet hâlinde uygulanacak hak yoksunlukları düzenlenmiştir. Hükme göre *“Birinci fıkra da sayılan hak ve yetkilerden birinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla hapis cezasına mahkûmiyet halinde, ayrıca, cezanın infazından sonra işlemek üzere, hükmolunan cezanın yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına karar verilir. Bu hak ve*

¹¹⁶⁵ TCK 53/4'e göre *“Kısa süreli hapis cezası ertelenmiş veya fiili işlediği sırada on sekiz yaşını doldurmamış olan kişiler hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz”*.

¹¹⁶⁶ **Centel/Zafer/Çakmut**, 709.

¹¹⁶⁷ **Şahin**, 489. *“...Sanık hakkında hükmolunan sonuç cezanın adli para cezasından ibaret olmasına rağmen hakkında TCK'nın 53/1. madde ve fıkrasında yer alan hak yoksunluklarına hükmolunması, yasaya aykırı; sanığın temyiz itirazları bu nedenle yerinde görülüş olduğundan...”*, Y11CD, 14.10.2015, E. 2013/19551, K. 2015/29645, **Şahin**, 490.

yetkilerden birinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla sadece adli para cezasına mahkûmiyet halinde, hükmünde belirtilen gün sayısının yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına karar verilir. Hükmün kesinleşmesiyle icraya konan yasaklama ile ilgili süre, adli para cezasının tamamen infazından itibaren işlemeye başlar”. Bu hâlde görüldüğü üzere hükmolunan netice ceza adli para cezası olsa bile hak yoksunluklarına hükmedilebilmektedir.¹¹⁶⁸ Hükmünde açıkça “Yetkinin kötüye kullanılmasından” bahsedildiğinden, bu hak yoksunluğuna da kasten işlenen suçlarda hükmedilmesi gerekir.¹¹⁶⁹

İş kazaları daha çok taksirle işlenen suçlar yoluyla ceza davalarına konu olduğundan, yukarıda yer verilen hak yoksunluklarının uygulanma imkânının geniş olmadığını kabul etmek gerekir. Bununla birlikte TCK 53/6’da öngörülen hak yoksunluğunun ise yalnızca taksirli suçtan mahkûmiyet hâlinde uygulanması söz konusudur. Hükme göre “Belli bir meslek veya sanatın ya da trafik düzeninin gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla işlenen taksirli suçtan mahkûmiyet halinde, üç aydan az ve üç yıldan fazla olmamak üzere, bu meslek veya sanatın icrasının yasaklanmasına ya da sürücü belgesinin geri alınmasına karar verilebilir. Yasaklama ve geri alma hükmün kesinleşmesiyle yürürlüğe girer ve süre, cezanın tümüyle infazından itibaren işlemeye başlar”.

Türk Ceza Kanununun 53/6 hükmünde düzenlenen ve uygulamada meslek ya da sanatın icrasının yasaklanması veya sürücü belgesinin geri alınması olarak da bilinen bu hak yoksunluğu, iş kazalarında uygulanabilir niteliktedir. Hükmün açık ifadesi

¹¹⁶⁸ “...Yüklenen suçu TCK’nın 53/1-a maddesindeki hak ve yetkiyi kötüye kullanmak suretiyle işleyen ve adli para cezası ile cezalandırılmasına karar verilen sanık hakkında, 53/5. maddesi gereğince hükmünde belirtilen gün sayısının yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına karar verilmesi gerektiğinin gözetilmemesi...”, Y5CD, 07.10.2015, E. 2013/11693, K. 2015/14869, *Şahin*, 490.

¹¹⁶⁹ *Centel/Zafer/Çakmut*, 717.

gereğince mahkeme, ya meslek veya sanatın icrasının yasaklanmasına ya da sürücü belgesinin geri alınmasına karar verebilecek, iki hak yoksunluğuna aynı anda hükmedemeyecektir. Buna ek olarak meslek veya sanatın icrasının yasaklanması için bunun ruhsata bağlı olarak yapılması ve meslek ya da sanat niteliği taşıması gerektiği, ayrıca hangi meslek ve sanattan yasaklama kararının verildiğinin mahkemece açık ve somut bir biçimde belirtilmesi gerektiği kabul edilmektedir.¹¹⁷⁰

Sanık hakkında taksirli suçtan adli para cezasına hükmedilse bile TCK 53/6 uygulanabilecektir.¹¹⁷¹ Uygulamada ise, bu hak yoksunluğuna mahkemece kararda açıkça yer verilmediği ve hükmün de yalnızca sanık lehine kanun yoluna götürüldüğü takdirde onun açısından artık kazanılmış hak oluşacağı ve daha sonradan buna hükmedilemeyeceği ifade edilmektedir.¹¹⁷² Esasen hükümde mahkemeye takdir yetkisi de verilmiştir. Sanık lehine kazanılmış hakkın söz konusu olmadığı hâllerde de mahkeme bu hak yoksunluğuna karar vermek zorunda değildir.

Türk Ceza Kanununda öngörülen diğer önemli güvenlik tedbirleri ise 54. maddedeki eşya müsaderesi, 55. maddedeki kazanç müsaderesi, 56. maddedeki çocuklara özgü güvenlik tedbirleri, 57. maddedeki akıl hastalarına özgü güvenlik tedbirleri ve 60. maddedeki tüzel kişilere yönelik güvenlik tedbirleri olarak sıralanabilir. Eşya ve kazanç müsaderesinin kasten işlenen suçlarda söz konusu olması ve 60. maddedeki tüzel kişilere özgü güvenlik tedbirlerinin de iş kazalarına bağlı işlenebilecek suçlarda öngörülmemesi nedeniyle bu tedbirler hakkında ayrıca bilgi verilmeyecektir.

¹¹⁷⁰ *Şahin*, 505. “...Üretim tesisi sahipliği, işverenlik yasaklanabilecek bir meslek veya sanat olmadığından sanıklar İr. Ö. ve İ.Ö. hakkında TCK’nın 53/6. maddesinin uygulanamayacağını gözetilmemesi...”, Y12CD, 14.04.2015, E. 2014/8055, K. 2015/6451, *Şahin*, 507.

¹¹⁷¹ *İçel*, Genel Hükümler, 706.

¹¹⁷² *Şahin*, 494.

5. Tekerrür

Türk Ceza Kanununun 58. maddesinde, güvenlik tedbirleri arasında düzenlenen tekerrür, “*Bir kişinin işlediği suçtan dolayı mahkûm olduktan sonra yeni bir suç işlemesi veya önceki suçundan dolayı gerçekleşen cezalandırmadan sonra yeni bir suç işlemesi*” şeklinde tanımlanmaktadır.¹¹⁷³ Hakkında tekerrür hükümleri uygulanan kişiye ise mükerrir denmektedir.¹¹⁷⁴

Tekerrürün koşulları TCK 58/1’de düzenlenmiştir. Hükme göre “(1)Önceden işlenen suçtan dolayı verilen hüküm kesinleştikten sonra yeni bir suçun işlenmesi halinde, tekerrür hükümleri uygulanır. Bunun için cezanın infaz edilmiş olması gerekmez. (2)Tekerrür hükümleri, önceden işlenen suçtan dolayı; a)Beş yıldan fazla süreyle hapis cezasına mahkûmiyet halinde, bu cezanın infaz edildiği tarihten itibaren beş yıl, b)Beş yıl veya daha az süreli hapis ya da adli para cezasına mahkûmiyet halinde, bu cezanın infaz edildiği tarihten itibaren üç yıl, geçtikten sonra işlenen suçlar dolayısıyla uygulanmaz”. Görüldüğü üzere tekerrürün uygulanması için önceki mahkûmiyetin ceza mahkûmiyeti olarak kesinleşmesi yetmekte, infaz edilmiş olması şartı aranmamaktadır.¹¹⁷⁵

Türk Ceza Kanununun 58/3-4 hükümlerinde ise, tekerrür konusundaki özel bazı hususlara yer verilmiştir. Düzenlemelere göre kasıtlı suçlarla taksirli suçlar ve sırf askerî suçlarla diğer suçlar arasında tekerrür hükümleri uygulanmaz. Kasten öldürme, kasten

¹¹⁷³ **Koca/Üzülmez**, Genel Hükümler, 540. Tekerrür konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **İçel**, Genel Hükümler, 723 vd. **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, 935 vd. **Centel/Zafer/Çakmut**, 614 vd. **Demirbaş**, 639 vd. **Özgenç**, 699 vd. **Yaşar/Gökcan/Artuç**, 1845 vd. **Şahin**, 581 vd.

¹¹⁷⁴ **Şahin**, 581.

¹¹⁷⁵ “...Sanıkların adli sicil kaydında bulunan idari para cezalarına dair hükümlerin tekerrüre esas oluşturmayacağı gözetilmeden, yazılı şekilde 5237 sayılı yasanın 58. maddesi gereğince mükerrirlere özgü infaz rejimi ile denetimli serbestlik tedbirinin uygulanmasına karar verilmesi...”, Y7CD, 12.01.2015, E. 2013/18942, K. 2015/209, **Şahin**, 598.

yaralama, yağma, dolandırıcılık, uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti ile parada veya kıymetli damgada sahtecilik suçları hariç olmak üzere, yabancı ülke mahkemelerinden verilen hükümler tekerrüre esas olmaz. Ayrıca, fiili işlediği sırada on sekiz yaşını doldurmamış olan kişilerin işlediği suçlar dolayısıyla tekerrür hükümleri uygulanmaz.

İş kazalarına bağlı olarak daha çok taksirli suçların işlenebileceği düşünüldüğünde, işverenler ve işveren vekilleri hakkında tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi önceden de taksirli bir suçtan mahkûmiyetleri bulunmasına bağlıdır. Örneğin, işyerinde daha önce meydana gelen bir iş kazası nedeniyle taksirle yaralama suçundan mahkûm edilen işveren, bu karar kesinleştikten sonra gerçekleşen başka bir iş kazasında da taksirli bulunursa hakkında tekerrür hükümleri uygulanabilecektir.

Tekerrürün sonuçları ise TCK 58/3 ve 58/6'da öngörülmüştür. Düzenlemelere göre tekerrür halinde, sonraki suça ilişkin kanun maddesinde seçimlik olarak hapis cezası ile adli para cezası öngörülmüşse, hapis cezasına hükmolunur. Tekerrür halinde hükmolunan ceza, mükerrirlere özgü infaz rejimine göre çektirilir. Ayrıca, mükerrir hakkında cezanın infazından sonra denetimli serbestlik tedbiri uygulanır.

Mükerrir hakkında sonraki suça ilişkin kanun maddesinde seçimlik ceza öngörüldüğünde hapis cezasını seçme mecburiyeti karşısında, sonraki suç TCK 89/1'deki taksirle yaralama ise hapis cezasına hükmedilecektir. Yine mükerrirlik dolayısıyla öngörülen özel infaz rejimi ise 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 108. maddesinde ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

6. Uzlaşma

Uzlaşma, CMK'nun 253 ila 255. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Uzlaşma öğretide, *“Kanunda gösterilen tarafların, olayla ilgisi olmayan üçüncü bir kişi önünde*

*iradelerine uygun bir anlaşma yaparak ceza uyusmazlığını gidermeleri” şeklinde tanımlanmaktadır.*¹¹⁷⁶

Uzlaşmanın hangi suçlarda uygulanabileceği CMK’nun 253/1-2-3 hükümlerinde düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre, soruşturulması ve kovuşturulması şikâyeteye bağlı suçlarda ve iş kazaları bağlamında gündeme gelebilecek TCK 86/1-2 ile TCK 88’deki kasten yaralama suçlarında şüpheli ile mağdurun uzlaştırılması mümkündür. Bununla birlikte CMK 253/3 uyarınca uzlaştırma kapsamına giren bir suçun, bu kapsama girmeyen bir başka suçla birlikte aynı mağdura karşı işlenmiş olması hâlinde uzlaşma hükümleri uygulanmayacaktır.

Uzlaştırmanın nasıl yapılacağı CMK’nun 253/4 vd. hükümlerinde ayrıntısıyla düzenlenmiştir. CMK 253/4 uyarınca *“Soruşturma konusu suçun uzlaşmaya tâbi olması ve kamu davası açılması için yeterli şüphenin bulunması hâlinde, dosya uzlaştırma bürosuna gönderilir. Büro tarafından görevlendirilen uzlaştırmacı, şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar görene uzlaşma teklifinde bulunur. Şüphelinin, mağdurun veya suçtan zarar görenin reşit olmaması halinde, uzlaşma teklifi kanunî temsilcilerine yapılır. Uzlaştırmacı, uzlaşma teklifini açıklamalı tebligat veya istinabe yoluyla da yapabilir. Şüpheli, mağdur veya suçtan zarar gören, kendisine uzlaşma teklifinde bulunulduktan itibaren üç gün içinde kararını bildirmediği takdirde, teklifi reddetmiş sayılır”*. CMK 253/5’e göre, uzlaşma teklifinde bulunulması halinde, kişiye uzlaşmanın mahiyeti ve uzlaşmayı kabul veya reddetmesinin hukukî sonuçları anlatılacaktır. Çalışanlar bakımından da, iş kazalarına bağlı işlenebilecek suçlarda uzlaşmanın kabul edilmesinden önce bunun sonuçları hakkında yeterli bilgi sağlanmasının önem taşıdığı kuşkusuzdur. Zira CMK 253/19 uyarınca, uzlaşma sonucunda şüphelinin edimini defaten yerine getirmesi halinde, hakkında kovuşturmaya yer olmadığı kararı verilir.

¹¹⁷⁶ **Centel/Zafer**, 536. Uzlaşma konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Anılan yazarlar*, 534 vd.

Özbek/Doğan/Bacaksız/Tepe, 929 vd.

Edimin yerine getirilmesinin ileri tarihe bırakılması, takside bağlanması veya süreklilik arz etmesi halinde, CMK'nun 171. maddesindeki şartlar aranmaksızın, şüpheli hakkında kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararı verilir. Erteleme süresince zamanaşımı işlemez. Kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararından sonra, uzlaşmanın gereklerinin yerine getirilmemesi halinde, başkaca şart aranmaksızın, kamu davası açılır. *Uzlaşmanın sağlanması halinde, soruşturma konusu suç nedeniyle tazminat davası açılmaz, açılmış olan davadan feragat edilmiş sayılır.* Şüphelinin, edimini yerine getirmemesi halinde uzlaşma raporu veya belgesi, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 38. maddesinde yazılı ilam mahiyetini haiz belgelerden sayılmaktadır.

Görüldüğü üzere şüpheli ile mağdur arasında gerçekleşecek uzlaşma, *ister edimli ister edimsiz olsun*, mağdurun olay nedeniyle şüpheliye tazminat davası açması imkânını ortadan kaldırmaktadır. Buna karşılık, uzlaştırma koşulu olarak mağdurun talep ettiği edim yoluyla, örneğin iş kazasından doğan zararlarını daha hızlı bir şekilde tazmin etmesi mümkündür. Bu edimin ne olabileceği ise *Ceza Muhakemesinde Uzlaştırma Yönetmeliği*'nde düzenlenmiştir.¹¹⁷⁷ Yönetmeliğin 33. maddesi uyarınca *“Taraflar uzlaştırma sonunda belli bir edimin yerine getirilmesi hususunda anlaşmaya vardıkları takdirde aşağıdaki edimlerden bir ya da birkaçını veya bunların dışında belirlenen hukuka ve ahlaka uygun başka bir edimi kararlaştırabilirler; a)Fiilden kaynaklanan maddî veya manevî zararın tamamen ya da kısmen tazmin edilmesi veya eski hâle getirilmesi, b)Mağdurun veya suçtan zarar görenin haklarına halef olan üçüncü kişi ya da kişilerin maddî veya manevî zararlarının tamamen ya da kısmen tazmin edilmesi veya eski hâle getirilmesi, c)Bir kamu kurumu veya kamu yararına hizmet veren özel bir kuruluş ile yardıma muhtaç kişi ya da kişilere bağış yapmak gibi edimlerde bulunulması, ç)Mağdur, suçtan zarar gören, bunların gösterecekleri üçüncü şahıs veya bir kamu kurumu ya da kamu yararına hizmet veren özel bir kuruluşun*

¹¹⁷⁷ RG, 05.08.2017, S. 30145.

belirli hizmetlerinin geçici süreyle yerine getirilmesi, d)Topluma faydalı birey olmayı sağlayacak bir programa katılımın sağlanması, e)Mağdurdan veya suçtan zarar görenden özür dilenmesi”.

Uzlaştırma kural olarak soruşturma evresinde yapılmaktadır. Ancak CMK 254/1’e göre kamu davası açıldıktan sonra kovuşturma konusu suçun uzlaşma kapsamında olduğunun anlaşılması halinde, kovuşturma dosyası uzlaştırma işlemlerinin yukarıda belirtilen esas ve usule göre yerine getirilmesi için uzlaştırma bürosuna gönderilir. Uzlaştırma işlemlerinin sonuçlanmasından sonra ne yönde karar verileceği ise CMK 254/2’de düzenlenmiştir. Buna göre uzlaşma gerçekleştiği takdirde, mahkeme, uzlaşma sonucunda sanığın edimini peşin ve tek seferde yerine getirmesi halinde, davanın düşmesine karar verir. Edimin yerine getirilmesinin ileri tarihe bırakılması, taksitli bağlanması veya süreklilik arz etmesi halinde, sanık hakkında başkaca şart aranmaksızın aşağıda incelenecek hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilir. Geri bırakma süresince zamanaşımı işlemez. Hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verildikten sonra, uzlaşmanın gereklerinin yerine getirilmemesi halinde, mahkeme tarafından başkaca şart aranmaksızın hüküm açıklanır.

7. Önödeme

Önödeme, *“Cumhuriyet savcısının soruşturma sonucunda şüphelinin suçu işlediğine dair yeterli şüphe ortaya koyan delile ulaşmasına rağmen, iddianame düzenlemeyerek, şüphelinin para cezası ödemesi karşılığında, kovuşturmayaya yer olmadığı kararıyla uyuşmazlığı ortadan kaldırması”* olarak tanımlanmaktadır.¹¹⁷⁸

¹¹⁷⁸ Centel/Zafer, 524.

Önödeme, fail ile Devlet arasındaki cezalandırma ilişkisine son veren bir kurumdur.¹¹⁷⁹

Önödeme kurumu, TCK'nun 75. maddesinde düzenlenmiştir.¹¹⁸⁰

Türk Ceza Kanununun 75/1 hükmü uyarınca, uzlaşma kapsamındaki suçlar hariç olmak üzere, yalnız adli para cezasını gerektiren veya kanun maddesinde öngörülen hapis cezasının yukarı sınırı altı ayı aşmayan suçların faili, “a)Adli para cezası maktu ise bu miktarı, değilse aşağı sınırını, b)Hapis cezasının aşağı sınırının karşılığı olarak her gün için otuz Türk Lirası üzerinden bulunacak miktarı, c)Hapis cezası ile birlikte adli para cezası da öngörülmüş ise, hapis cezası için (b) bendine göre belirlenecek miktar ile adli para cezasının aşağı sınırını” soruşturma giderleri ile birlikte, Cumhuriyet savcılığınca yapılacak tebliğ üzerine on gün içinde ödediği takdirde hakkında kamu davası açılmayacaktır. TCK 75/2'ye göre, özel kanun hükümleri gereğince işin doğrudan mahkemeye intikal etmesi halinde de fail, hâkim tarafından yapılacak bildirim üzerine birinci fıkra hükümlerine göre saptanacak miktardaki parayı yargılama giderleriyle birlikte ödediğinde kamu davasının düşmesine karar verilecektir.

Türk Ceza Kanununun 75/6 hükmünde, önödemenin uygulanabileceği suçların arasına TCK 98/1'deki yardım veya bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi, TCK 171'deki genel güvenliğin taksirle tehlikeye sokulması, TCK 182/1'deki çevrenin taksirle kirletilmesi, TCK 264/1'deki özel işaret ve kıyafetlerin usulsüz kullanılması ve TCK 278/1-2'deki suçu bildirmeme gibi suçlar da eklenmiştir. Söz konusu suçların iş sağlığı ve güvenliği bağlamında ortaya çıkması pek mümkün görünmemektedir. Ayrıca, önödemenin uygulanabilmesi için, şüphelinin üzerine atılı suçun uzlaştırma kapsamında olmaması gerektiği yönündeki TCK 75/1 hükmü dikkate alındığında önödeme

¹¹⁷⁹ *İçel*, Genel Hükümler, 779.

¹¹⁸⁰ Önödeme konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *İçel*, Genel Hükümler, 779 vd. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 1029 vd. *Centel/Zafer/Çakmut*, 762 vd. *Centel/Zafer*, 524 vd. *Demirbaş*, 710 vd. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 627 vd. *Özgenç*, 746 vd. *Yaşar/Gökcan/Artuç*, 2354 vd.

imkânının ancak TCK 178'deki işaret ve engel koymama suçunda söz konusu olabileceği söylenebilir.

8. Seri Muhakeme ve Basit Yargılama Usulü

Seri muhakeme ve basit yargılama usulü, CMK'na 7188 sayılı kanunun 23 ve 24. maddeleri ile eklenmiştir.¹¹⁸¹ Her iki kavram da Türk hukukunda oldukça yenidir. Aşağıda bu kavramların detaylı incelemesi yapılmayacak, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek suçlarla ilgili olarak uygulanıp uygulanamayacakları üzerinde durulacaktır.¹¹⁸²

Seri muhakeme usulü uygulanabilecek suçlar CMK 250/1'de sayılmıştır. Bunlardan TCK'nun 203. maddesindeki mühür bozma suçu, yukarıda incelendiği üzere iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işlenebilecek bir suçtur. CMK 250/1'e göre, soruşturma sonucunda şüpheli hakkında kamu davasının açılmasının ertelenmesine karar verilmediği takdirde seri muhakeme usulü uygulanacak, Cumhuriyet savcısı veya kolluk görevlileri, şüpheliyi seri muhakeme usulü hakkında bilgilendirecektir. CMK 250/3-6'daki düzenlemeler uyarınca, Cumhuriyet savcısı tarafından seri muhakeme usulünün uygulanması şüpheliye teklif edilir ve şüphelinin müdafii huzurunda teklifi kabul etmesi hâlinde bu usul uygulanır. Cumhuriyet savcısı, TCK'nun 61. maddesinin

¹¹⁸¹ Bkz. RG, 24.10.2019, S. 30928. Bununla birlikte söz konusu kanunun 31. maddesi ile CMK'na eklenen Geçici 5/1-c hükmü uyarınca seri ve basit yargılama usulüne dair hükümlerin, 01.01.2020 tarihinden itibaren uygulanması öngörülmüştür. Yine 7188 sayılı kanunun 31. maddesiyle CMK'na eklenen Geçici 5/1-d hükmü ise *“1.1.2020 tarihi itibarıyla kovuşturma evresine geçilmiş, hükme bağlanmış veya kesinleşmiş dosyalarda seri muhakeme usulü ile basit yargılama usulü uygulanmaz”* düzenlemesini içermektedir. Buna karşın AYM tarafından verilen 25.06.2020 tarihli ve E. 2020/16, K. 2020/33 sayılı karar ile 1.1.2020 tarihi itibarıyla kovuşturma evresine geçilmiş dosyalarda basit yargılama usulünün uygulanamayacağı düzenlemesi iptal edilmiştir. İptal kararı için bkz. RG, 19.08.2020, S. 31218.

¹¹⁸² Seri ve basit muhakeme usulü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Yılmaz/Apiş*, 62 vd.

birinci fıkrasında belirtilen hususları göz önünde bulundurarak, suçun kanuni tanımında öngörülen cezanın alt ve üst sınırı arasında tespit edeceği temel cezadan yarı oranında indirim uygulamak suretiyle yaptırımı belirler. Bu şekilde belirlenen hapis cezası Cumhuriyet savcısı tarafından, koşulları bulunması hâlinde TCK'nun 50. maddesine göre seçenek yaptırımlara çevrilebilir veya aynı kanunun 51. maddesine göre ertelenebilir. Bu maddeye göre belirlenen yaptırımlar hakkında, Cumhuriyet savcısı tarafından, koşulları bulunması hâlinde CMK'nun 231. maddesi kıyasen uygulanabilir.

Ceza Muhakemesi Kanununun 250/8 hükmü, Cumhuriyet savcısının, yukarıdaki işlemlerin ardından şüpheli hakkında seri muhakeme usulünün uygulanmasını yazılı olarak görevli mahkemeden talep edeceğini belirtmektedir. CMK 250/9'daki düzenlemeye göre mahkeme, şüpheliyi müdafii huzurunda dinledikten sonra üçüncü fıkradaki şartların gerçekleştiği ve eylemin seri muhakeme usulü kapsamında olduğu kanaatine varırsa talepte belirlenen yaptırım doğrultusunda hüküm kurar, aksi takdirde talebi reddeder ve soruşturmanın genel hükümlere göre sonuçlandırılması amacıyla dosyayı Cumhuriyet başsavcılığına gönderir. Mazeretsiz olarak mahkemeye gelmeyen şüpheli, bu usulden vazgeçmiş sayılır. Son olarak belirtelim ki, CMK 250/14 uyarınca mahkemenin bu şekilde vereceği karara itiraz edilmesi mümkündür.¹¹⁸³

Basit yargılama usulü ise CMK'nun 251. maddesinde düzenlenmiştir.¹¹⁸⁴ CMK 251/1 uyarınca asliye ceza mahkemesince, iddianamenin kabulünden sonra adli para cezasını ve/veya üst sınırı iki yıl veya daha az süreli hapis cezasını gerektiren suçlarda basit yargılama usulünün uygulanmasına *karar verilebilir*. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında TCK 89/1'deki taksirle yaralama, TCK 176'daki inşaat veya yıkımla ilgili

¹¹⁸³ Seri muhakeme usulünün uygulanmasına dair esaslar “*Ceza Muhakemesinde Seri Muhakeme Yönetmeliği*” ile ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Yönetmelik için bkz. RG, 31.12.2019, S. 30995 (4. Mükerrer).

¹¹⁸⁴ Basit yargılama usulü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Değirmenci*, 36-51.

emniyet kurallarına uymama ve TCK 178'deki işaret ve engel koymama gibi suçlar yönünden basit yargılama usulü uygulanabilecektir.

Ceza Muhakemesi Kanununun 251/2-8 hükümlerinde, basit yargılama usulünün nasıl uygulanacağı konusundaki detaylar yer almaktadır. Söz konusu düzenlemelere göre, basit yargılama usulünün uygulanmasına karar verildiği takdirde mahkemece iddianame, sanık, mağdur ve şikâyetçiye tebliğ edilerek beyan ve savunmalarını on beş gün içinde yazılı olarak bildirmeleri istenecek, tebligatta duruşma yapılmaksızın hüküm verilebileceği hususu da belirtilecektir. Bunun yanı sıra toplanması gereken belgeler, ilgili kurum ve kuruluşlardan mahkemece talep edilecektir. Beyan ve savunma için verilen süre dolduktan sonra mahkemece duruşma yapılmaksızın ve Cumhuriyet savcısının görüşü alınmaksızın, TCK'nun 61. maddesi dikkate alınmak suretiyle, CMK'nun 223. maddesinde belirtilen kararlardan birine hükmedilebilir. Söz konusu düzenlemede, mahkûmiyet kararı verildiği takdirde sonuç cezanın dörtte bir oranında indirilmesi de öngörülmüştür. Mahkemece buna ek olarak koşulları bulunması hâlinde kısa süreli hapis cezası seçenek yaptırımlara çevrilebilecek veya hapis cezası ertelenebilecek ya da uygulanmasına sanık tarafından yazılı olarak karşı çıkılmaması kaydıyla hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilecektir.

Ceza Muhakemesi Kanununun 251/1 hükmünden açıkça anlaşıldığı üzere mahkemenin basit yargılama usulüne gitme konusunda takdir yetkisi vardır. Diğer deyişle mahkeme anılan usulü uygulamak zorunda değildir. Bununla beraber, mahkemece basit yargılama usulünün uygulandığı hâllerde sanık hakkında verilen ceza yaptırımından dörtte bir oranında indirim yapılması öngörülmüştür. Mahkemenin sanık ve şikâyetçiyi de dinlemeyeceği düşünüldüğünde iş kazalarına bağlı olarak ortaya çıkan

suçlarda bu usulün uygulanmasına titizlikle yaklaşılmaması gerektiğini düşünmekteyiz.¹¹⁸⁵ Zira her taksirle yaralama suçunda daha kısa sürede ve daha az emekle işin sonuçlandırılması gayesiyle bu yola başvurulması, ceza yaptırımının iş sağlığı ve güvenliğindeki işlevini zedeleyebilecektir.

Ceza Muhakemesi Kanununun 252. maddesi, basit yargılama usulünün uygulanması sonucunda verilecek kararlara itiraz edilebileceğini düzenlemiştir. CMK 252/2'ye göre, itiraz üzerine hükmü veren mahkemece duruşma açılır ve genel hükümlere göre yargılamaya devam olunur. Taraflar gelmese bile duruşma yapılır ve yokluklarında CMK'nun 223. maddesi uyarınca hüküm verilebilir. Taraflara gönderilecek davetiyede bu husus yazılır. Duruşmadan önce itirazdan vazgeçilmesi hâlinde ise duruşma yapılmaz ve itiraz edilmemiş sayılır. İtirazdan vazgeçilmediği hâllerde mahkemenin genel hükümlere göre yargılamaya devam edeceği, bu suretle verilen karara karşı da yine genel hükümlere göre kanun yollarına başvurulabileceği CMK 252/5'te belirtilmiştir.

9. Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması

Hükmün açıklanmasının geri bırakılması CMK'nun 231. maddesinde düzenlenmiştir. CMK 231/5 uyarınca hükmün açıklanmasının geri bırakılması, mahkûmiyet kararının sanık hakkında hukuki sonuç doğurmamasını ifade etmektedir. Bu nedenle açıklanması geri bırakılan hüküm, sanık hakkında kesinleşmiş bir ceza mahkûmiyetinin sonuçlarını doğurmamakta, adli sicile ceza kaydı olarak işlenmemekte,

¹¹⁸⁵ CMK 251/6'ya göre “Mahkemece gerekli görülmesi hâlinde bu madde uyarınca hüküm verilinceye kadar her aşamada duruşma açmak suretiyle genel hükümler uyarınca yargılamaya devam edilebilir”.

tekerrüre esas alınmamakta ve bu karara karşı CMK 231/12 uyarınca itiraz kanun yoluna başvurulabilmektedir.¹¹⁸⁶

Ceza Muhakemesi Kanununun 231/5 hükmüne göre, sanığa yüklenen suçtan dolayı yapılan yargılama sonunda hükmolunan ceza, iki yıl veya daha az süreli hapis veya adli para cezası ise mahkemece hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilir. CMK 231/6 ise, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına esas diğer şartları saymaktadır. Bunlar, sanığın daha önce kasıtlı bir suçtan mahkûm olmamış bulunması, mahkemece sanığın kişilik özellikleri ile duruşmadaki tutum ve davranışları göz önünde bulundurularak yeniden suç işlemeyeceği hususunda kanaate varılması, suçun işlenmesiyle mağdurun veya kamunun uğradığı zararın, aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi ve sanığın buna itirazının bulunmaması olarak sayılabilir.

Uygulamada iş kazalarına bağlı olarak ortaya çıkabilecek TCK 85/1'deki taksirle öldürme ve TCK 89/1'deki taksirle yaralama gibi suçlar bakımından ceza yaptırımının süresi itibarıyla hükmün açıklanmasının geri bırakılması imkânı vardır. Bunun için yukarıda aranan şartlardan belki de en dikkat çeken, suçun işlenmesiyle uğranılan zararın giderilmesidir.

Hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına esas olan ve giderilmesi gereken zarar Yargıtay uygulamasında, maddi nitelikte olan ve basit araştırmalarla tespit edilebilen somut zarar olarak algılanmaktadır.¹¹⁸⁷ Buradan hareketle, yaralanma hâlinde yaralananın tedavi masrafları, hastaneye gidiş-geliş masrafları ve gündelik işlerde çalışıyorsa çalışamaması nedeniyle elde edemediği kazançların maddi zarar kapsamında

¹¹⁸⁶ *Centel/Zafer*, 800. Hükmün açıklanmasının geri bırakılması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.

Yenisey/Nuhoğlu, 761. *Centel/Zafer*, 799 vd. *Özbek/Doğan/Bacaklız/Tepe*, 790 vd. *Şahin*, 1239 vd. *Artuç*, 201 vd.

¹¹⁸⁷ YCGK, 03.02.2009, E. 2009/11-250, K. 2009/13, *Centel/Zafer*, 803.

değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Mağdurun, manevi zararlarının ya da diğer maddi zararlarının tazmini için hukuk mahkemesinde dava açabileceği kabul edilmektedir.¹¹⁸⁸

Zararın nasıl belirleneceği konusunda hâkimin takdir yetkisinin bulunduğu görülmekteyse de öncelikle sanık ve mağdurun bu konuda anlaşıp anlaşmadığına bakılması, zarar miktarı üzerinde anlaşılammışsa hâkimin zarara esas bilgi ve belgeleri toplayarak bunu belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir.¹¹⁸⁹ Yargıtay uygulamasında, zararın soyut ya da varsayımsal olmaması, mahkemenin bu konuda yapacağı basit bir araştırma ile tespit edebileceği nitelikte olması gerektiği düşüncesi benimsenmektedir.¹¹⁹⁰

Hükmün açıklanmasının geri bırakılması için sanığın, suç nedeniyle oluşan ve yukarıda tarif edilen maddi zararı tamamen gidermiş olması gerekir. Bununla birlikte zararın sanığın karşı çıkmaması kaydıyla bir başkası tarafından onun adına giderilmesi bu kurumun uygulanmasına engel olmaz.¹¹⁹¹

¹¹⁸⁸ *Yenisey/Nuhoğlu*, 764. *Şahin*, 1282-1283.

¹¹⁸⁹ *Artuç*, 213.

¹¹⁹⁰ “...5271 sayılı CMK’nın 231. maddesinin uygulanmasına yer olmadığına karar verilmiş ise de, sanığın hazırlıktaki ifadesinde katılanla uzlaşmak istediğini beyan ettiği, katılanın ise sanıkla uzlaşmak istemediği yönündeki beyanı da dikkate alındığında zarar miktarının mağdurdan sorularak veya mahkemenin yapacağı basit bir araştırma ile belirlenecek miktarı ödemesi için sanığa imkân tanınmasından sonra hüküm kurulması yerine yazılı şekilde karar verilmesi...”, Y12CD, 18.04.2012, E. 2011/16798, K. 2012/10439, “...Dosya içeriğine göre, katılanın belgeye dayalı bir zararı bulunmadığı gibi, katılanın “maddi zararım büyüktür.” Biçimindeki soyut ifadesinin, belirgin bir zarar istemini de içermediği ve manevi zararın, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilip verilmeyeceğinin değerlendirilmesi sırasında nazara alınamayacağı gözetilmeden, mağdurun zararı giderilmediğinden hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına yer olmadığına karar verilmesi...”, Y2CD, 09.03.2010, E. 2009/5635, K. 2010/7179, *Şahin*, 1285.

¹¹⁹¹ *Artuç*, 214.

Yargıtay uygulamasında, maddi zararın giderilmesi konusunda mağdurun nasıl davrandığına da bakılmakta ve zenginleşme amacı güden zarar bildirimlerinde mağdur tarafından bildirilen miktarın değil mahkemece basit bir araştırma ile tespit edilecek miktarın giderilip giderilmediği ölçü alınmaktadır.¹¹⁹² Yargıtayın bir kararına konu olayda, basit tıbbi müdahale ile giderilebilir şekilde yaralanan şikâyetçi, sanıktan 10.000 TL maddi zarar tazmini talebinde bulunmuş, Yargıtay ise bu miktarın fahiş olduğuna ve mahkemece yapılacak basit bir araştırma sonucunda tespit edilecek zarar miktarının giderilmesi konusunda sanığa imkân tanınması gerektiğine karar vermiştir.¹¹⁹³

Tüm bu açıklamalardan hareketle, iş kazası sonrasında yaralanan çalışanın ya da ölümü hâlinde yakınlarının, hükmün açıklanmasının geri bırakılması kurumunu birer zenginleşme ya da tüm maddi zararlarının tazmini aracı olarak kullanamayacağı açıkça görülmektedir. Bununla birlikte özellikle yaralama sonucunu doğuran olaylarda maddi zarar görece daha az olacağından tarafların anlaştığı miktarın mağdura ödenmesi kaydıyla sanık lehine olan bu kurumun işletilmesi mümkündür.

Ceza Muhakemesi Kanununun 231/7 hükmü uyarınca “*Açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilen hükümde, mahkûm olunan hapis cezası ertelenemez ve kısa süreli olması halinde seçenek yaptırımlara çevrilemez*”. Bu hükmün anlamı, daha önce seçenek yaptırımlara çevirme bahsinde ifade ettiğimiz üzere, hükmün açıklanmasının geri bırakılması kurumunun, TCK’nun 50. maddesindeki seçenek yaptırımlara çevirme ve 51. maddesindeki erteleme kurumlarına göre öncelikli olarak uygulanmasıdır. Diğer deyişle, sanık hakkında öncelikle hükmün açıklanmasının geri bırakılması şartlarının olup olmadığı kararda tartışılmalı, bu kurum uygulandığı takdirde diğer ikisi

¹¹⁹² CMK 231/9 ile maddi zararın giderilmesinin hemen gerçekleştirilemediği hâllerde, zararın denetim süresince aylık taksitler halinde ödenmesi suretiyle tamamen gidermesi koşuluyla hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilebilmesi mümkün kılınmıştır.

¹¹⁹³ Y12CD, 21.03.2012, E. 2011/22564, K. 2012/7866, *Şahin*, 1287-1288.

uygulanmamalıdır. Hükümün açıklanmasının geri bırakılması uygulanmadığı takdirde TCK'nun 50 ve 51. maddelerinin uygulama koşulları mahkemece araştırılmalıdır.¹¹⁹⁴

Hükümün açıklanmasının geri bırakılması kararının sanığa getirdiği yükümlülükler CMK 231/8'de düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre, hükümün açıklanmasının geri bırakılması kararının verilmesi halinde sanık, beş yıl süreyle denetim süresine tâbi tutulur. Denetim süresi içinde, kişi hakkında kasıtlı bir suç nedeniyle bir daha hükümün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilemez. Bu süre içinde bir yıldan fazla olmamak üzere mahkemenin belirleyeceği süreyle, sanığın denetimli serbestlik tedbiri olarak bir meslek veya sanat sahibi olmaması halinde, meslek veya sanat sahibi olmasını sağlamak amacıyla bir eğitim programına devam etmesine, 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, belli yerlere gitmekten yasaklanmasına, belli yerlere devam etmek hususunda yükümlü kılınmasına ya da takdir edilecek başka yükümlülüğü yerine getirmesine karar verilebilir.

Mahkemece, sanık hakkında yükümlülük öngörülmesi zorunlu olmasa da öngörülecek yükümlülüğün kanunda belirtilen maksada uygun, infazı ve denetiminin olanaklı olması gerektiği Yargıtay tarafından belirtilmektedir.¹¹⁹⁵ O hâlde işveren ya da

¹¹⁹⁴ “...Geçmişte sabıkası bulunmayan ve kısa süreli hapis cezası ile cezalandırılmasına karar verilen çocuk sanık hakkında yerel mahkemece, hüküm tarihi itibarıyla hükümün açıklanmasının geri bırakılması kurumunun diğer kişiselleştirme nedenlerinden önce re'sen değerlendirilmesi gerektiği gözetilmeden, sanığa verilen kısa süreli hapis cezasının 5237 sayılı TCY'nın 50/3. maddesi uyarınca seçenek yaptırıma çevrilmesi ve sonuç cezanın hapis veya adli para cezası olmadığı gerekçesiyle hükümün açıklanmasının geri bırakılmasına yer olmadığına karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır”, YCGK, 18.09.2012 tarihli, E. 2012/2-168, K. 2012/1776, **Şahin**, 1299-1300.

¹¹⁹⁵ “Hükümün açıklanmasının geri bırakılması kararı ile birlikte sanığa mahkemece, CYY. nın 231/8. maddesi uyarınca yasada belirtilen bazı yükümlülükler yüklenebilecektir. Sözü edilen 8. fıkra da üç

işveren vekili için iş kazası sonucu işlenen suçlarda öngörülebilecek yükümlülüğün, süresi, kapsamı ve mahiyeti itibarıyla tereddüt yaratmayacak nitelikte ve yerine getirilebilir boyutta olması gerektiği söylenebilir.¹¹⁹⁶

Ceza Muhakemesi Kanununun 231/10-11 hükümlerine göre, denetim süresi içinde kasten yeni bir suç işlenmediği ve denetimli serbestlik tedbirine ilişkin yükümlülüklerle uygun davranıldığı takdirde, açıklanması geri bırakılan hüküm ortadan kaldırılarak, davanın düşmesi kararı verilir. Denetim süresi içinde kasten yeni bir suç işlemesi veya denetimli serbestlik tedbirine ilişkin yükümlülüklerle 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.

E. Kanun Yolları

Ceza yaptırımlarının kişi hürriyetini kısıtlayan hapis cezalarını da içermesi karşısında bu kararların yargısal denetimi önemli hâle gelmektedir. Maddi gerçeğe uygun olmayan veya hatalı hukuki değerlendirmelere dayanan kararlar, iş kazaları bağlamında kamuoyu tepkisinin de etkisiyle cezai sorumluluğu olmayan kişilerin

bent halinde hangi yükümlülüklerle karar verilebileceği açıklanmış ve ayrıca (c) bendinin son cümlesinde “takdir edilecek başka yükümlülüğün yerine getirilmesine karar verilebileceği” belirtilmiştir. Ancak mahkemece hükmedilecek yükümlülüğün yasada belirtilen amaca, akla ve mantığa uygun olması ve kişiye önemli bir maddi edim getirecek nitelikte bulunmaması gerektiği gibi infazı ve denetimi mümkün, ne şekilde ve nerede yerine getirileceğinin de belirli olması gerekirken, asliye ceza mahkemesince “fidan dikme ve bakımını yapma” gibi yasal olmayan bir edimin sanığa yükletilmiş olması...”, Y4CD, 08.12.2010, E. 2010/22675, K. 2010/20465, Şahin, 1313-1314.

¹¹⁹⁶ Mahkemece işverene, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alması ya da işyerinde bu alanda alınan tedbirleri genişletmesi yükümlülüklerinin yüklenebileceği görüşü için bkz. **Erdoğan**, 196.

mahkûm olması sonucunu da doğurabilir. Bunu önleme amacını güden ve bir yargılama makamının verdiği kararların başka bir yargılama makamı tarafından denetlenmesini sağlayan kanun yolları ise CMK’nda yer almaktadır.¹¹⁹⁷

Ceza Muhakemesi Kanunu 260/1’de hâkim ve mahkeme kararlarına karşı Cumhuriyet savcısı, şüpheli, sanık ve bu kanuna göre katılan sıfatını almış olanlar ile katılma isteği karara bağlanmamış, reddedilmiş veya katılan sıfatını alabilecek surette suçtan zarar görmüş bulunanlar için kanun yollarının açık olduğu belirtilmiştir. CMK’nun 261. maddesinde şüpheli ve sanık ile şikâyetçi avukatlarının, aynı kanunun 262. maddesinde şüphelinin ve sanığın eşi ya da yasal temsilcisinin kanun yoluna başvuru hakkı düzenlenmiştir.

Ceza Muhakemesi Kanununda ve öğretide kanun yolları, olağan kanun yolları ve olağanüstü kanun yolları ayrımına tabi tutulmaktadır. Olağan kanun yolları, *kesinleşmemiş* kararlara karşı öngörülen kanun yolları olarak adlandırılırken, olağanüstü kanun yolları ise *kesinleşmiş* kararlara karşı başvurulabilecek kanun yolları olarak tanımlanmaktadır.¹¹⁹⁸ Olağanüstü kanun yolları CMK’nun 308. maddesinde düzenlenen Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının itirazı, 310. maddesinde düzenlenen kanun yararına bozma ya da diğer adıyla yazılı emir ve 311. maddesinde düzenlenen yargılamanın yenilenmesidir. Çalışma konusu bakımından önem arz ettiğinden ve uygulamada çok daha sık gündeme geldiğinden burada yalnızca olağan kanun yolları hakkında bilgi verilecektir.

Olağan kanun yollarından ilki CMK’nun 267 ila 271. maddeleri arasında düzenlenen itiraz kanun yoludur. CMK 267/1’de hâkim kararları ile kanunun gösterdiği hâllerde, mahkeme kararlarına karşı itiraz yoluna gidilebileceği düzenlenmiştir.

¹¹⁹⁷ Ceza yargılamasında kanun yolları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Yenisey/Nuhoğlu*, 804 vd.

Centel/Zafer, 813 vd. *Özbek/Doğan/Bacaksız/Tepe*, 800 vd.

¹¹⁹⁸ *Centel/Zafer*, 813-814.

Mahkeme kararları arasında, basit muhakeme ve seri yargılama usulünün uygulandığı kararlar ile hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararlarına karşı itiraz yolunun açık olduğundan bahsedilmişti. O hâlde bu üç durumda başvurulacak kanun yolu itiraz olacaktır.

İtiraz süresini düzenleyen CMK 268/1 uyarınca hâkim veya mahkeme kararına karşı itiraz, kanunun ayrıca hüküm koymadığı hâllerde CMK'nun 35. maddesine göre ilgililerin kararı öğrendiği günden itibaren yedi gün içinde kararı veren mercie verilecek bir dilekçe veya tutanağa geçirilmek koşulu ile zabıt kâtibine beyanda bulunmak suretiyle yapılır. CMK 268/2'ye göre, kararına itiraz edilen hâkim veya mahkeme, itirazı yerinde görürse kararını düzeltir, yerinde görmezse en çok üç gün içinde itirazı incelemeye yetkili olan mercie gönderir.

İtirazı incelemeye yetkili merciler ise CMK 268/3'te gösterilmiştir. Bunlardan ceza yaptırımları bağlamında önemli olan asliye ceza ve ağır ceza mahkemelerinin kararlarındaki usulden bahsetmek gerekirse, asliye ceza mahkemesi hâkimi tarafından verilen kararlara yapılacak itirazların incelenmesi görevi, yargı çevresinde bulundukları ağır ceza mahkemesine ve bu mahkeme ile başkanı tarafından verilen kararlar hakkındaki itirazların incelenmesi, o yerde ağır ceza mahkemesinin birden çok dairesinin bulunması hâlinde, numara olarak kendisini izleyen daireye, son numaralı daire için birinci daireye, o yerde ağır ceza mahkemesinin tek dairesi varsa, en yakın ağır ceza mahkemesine aittir.

Ceza Muhakemesi Kanununun 269. maddesi uyarınca itiraz, itiraza konu kararın yerine getirilmesini durdurmasa da kararına itiraz edilen mahkeme ya da itirazı inceleyen mahkeme kararın yerine getirilmesini itiraz sürecinin sonlanmasına dek geri bırakabilecektir. CMK 271/4 hükmü de itirazı inceleyen mercinin, itiraz üzerine verdiği kararları kesin olduğunu, ancak ilk defa merci tarafından verilen tutuklama kararlarına karşı itiraz yoluna gidilebileceğini düzenlemiştir.

Olağan kanun yollarından bir diğeri istinaftır.¹¹⁹⁹ İstinafa dair hükümler, CMK'nun 272 ila 285. maddeleri arasında yer almaktadır. CMK 272/1 uyarınca ilk derece mahkemelerinden verilen hükümlere karşı istinaf yoluna başvurulabilir. Bununla birlikte söz konusu düzenleme, on beş yıl ve daha fazla hapis cezalarına ilişkin hükümlerin, bölge adliye mahkemesi tarafından istinaf başvurusu olmasa bile resen incelenmesini öngörmüştür.

Ceza Muhakemesi Kanununun 272/3 hükmü, aleyhine istinafa başvurulamayacak, diğeri bir deyişle verildiği anda kesin olan hükümleri de düzenlemektedir. Hükme göre, *“Hapis cezasından çevrilen adli para cezaları hariç olmak üzere, sonuç olarak belirlenen üç bin Türk Lirası dâhil adli para cezasına mahkûmiyet hükümlerine, üst sınırı beş yüz günü geçmeyen adli para cezasını gerektiren suçlardan beraat hükümlerine ve kanunlarda kesin olduğu yazılı bulunan hükümlere karşı”* istinaf yoluna başvurulamayacak, bu suretle verilen hükümler tekerrüre de esas alınmayacaktır. Bu düzenlemeden hareketle, iş kazaları bağlamında işveren ya da işveren vekiline TCK 89/1'deki taksirle yaralama suçundan verilecek üç bin Türk Lirası dâhil adli para cezası mahkûmiyetlerinde olağan kanun yollarına başvurulamayacağı görülmektedir.

İstinaf isteminde bulunma süresi CMK 273/1-2'de düzenlenmiştir. Buradaki düzenlemelere göre istinaf istemi, hükmün açıklanmasından itibaren yedi gün içinde hükmü veren mahkemeye bir dilekçe verilmesi veya zabıt kâtibine bir beyanda bulunulması suretiyle yapılır. Beyan tutanağa geçirilir ve tutanak hâkime onaylatılır. Hüküm, istinaf yoluna başvurma hakkı olanların yokluğunda açıklanmışsa, istinaf süresi hükmün tebliğ edildiği tarihten itibaren başlayacaktır.

¹¹⁹⁹ İstinaf merci, 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin

Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunun 33/1 hükmü uyarınca *bölge adliye mahkemeleridir*.

İstinaf başvurusunun etkisi, CMK 275/1’de gösterilmiştir. Buna göre süresi içinde yapılan istinaf başvurusu hükmün kesinleşmesini engellemektedir. CMK’nun devamındaki maddelerinde istinaf başvurusunun nasıl inceleneceği konusundaki detaylara yer verilmiş olup CMK’nun 284. maddesinde de itiraz ve temyize ilişkin hükümler saklı kalmak şartıyla bölge adliye mahkemesinin istinaf aşamasında vereceği kararların kesin olduğu ve bu kararlara direnilmesinin mümkün olmadığı düzenlenmiştir.

Olağan kanun yollarından sonuncusu temyizdir. Temyize dair düzenlemeler CMK’nun 286 ila 307. maddeleri arasında düzenlenmektedir.¹²⁰⁰ CMK 286/2-3’te hangi kararların temyiz edilebileceği ayrıntısıyla düzenlenmiştir. Bunun yanı sıra 5320 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunun 8/1 hükmüne göre, bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihi olan 20.07.2016 tarihinden önce verilen kararlar hakkında da mülga 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu uyarınca, istinaf kanun yolu yerine temyiz kanun yoluna başvurulacaktır.

Temyiz isteminin süresi ve usulü CMK’nun 291. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemelere göre temyiz istemi, hükmün açıklanmasından itibaren on beş gün içinde hükmü veren mahkemeye bir dilekçe verilmesi veya zabıt kâtibine bir beyanda bulunulması suretiyle yapılır. Beyan tutanağa geçirilir ve tutanak hâkime onaylattırılır. Hüküm, temyiz yoluna başvurma hakkı olanların yokluğunda açıklanmışsa, temyiz süresi hükmün tebliğ tarihinden itibaren başlayacaktır. CMK 293/1’e göre, süresinde yapılan temyiz başvurusu da istinaf başvurusunda olduğu gibi hükmün kesinleşmesini engelleyecektir. CMK’nun devamındaki maddelerinde temyiz

¹²⁰⁰ Temyiz merci, 2797 sayılı Yargıtay Kanununun 13. maddesi uyarınca *Yargıtaydır*.

başvurusunun nasıl inceleneceği ve temyiz incelemesi sonucunda verilebilecek kararlar ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.¹²⁰¹

F. Ceza Yaptırımlarının İnfazı

Ceza yaptırımlarının sahip olduğu işlevlere ulaşabilmesi infazı ile mümkündür. Cezaların ve güvenlik tedbirlerinin nasıl infaz edileceği Türk hukuku bakımından 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunda düzenlenmiştir. CGTİK'un 4. maddesi uyarınca mahkûmiyet kararları kesinleştikten sonra infaz edilebilir. Çalışmamızın konusu olan iş sağlığı ve güvenliği bakımından ceza yaptırımları hapis ve adli para cezalarından ibaret olduğundan, bunlar hakkında da ayrı başlıklar altında kısaca bilgi verilmesi uygun olur.¹²⁰²

1. Hapis Cezalarının İnfazı

Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 5/1 hükmü uyarınca mahkeme, kesinleşen ve yerine getirilmesini onayladığı cezaya ilişkin hükmü Cumhuriyet Başsavcılığına gönderir.¹²⁰³ Bu hükme göre, cezanın infazı Cumhuriyet savcısı tarafından izlenir ve denetlenir. Hapis cezalarının infazında gözetilecek ilkeler aynı kanunun 6. maddesinde gösterilmiştir. Hapis cezaları anılan kanunun 8. maddesindeki kapalı ceza infaz kurumları, 9. maddesindeki yüksek güvenlikli kapalı ceza infaz kurumları, 10. maddedeki kadın kapalı ceza infaz kurumları, 11. maddedeki çocuk kapalı ceza infaz kurumları, 12. maddedeki gençlik kapalı ceza infaz kurumları,

¹²⁰¹ Temyiz kanun yolu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Yenisey/Nuhoğlu*, 850 vd. *Centel/Zafer*, 841 vd.

Özbek/Doğan/Bacaksız/Tepe, 848 vd.

¹²⁰² Ceza hukukunda infaz kavramı ve amacı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Demirbaş*, İnfaz Hukuku, 37 vd. *Özbek*, İnfaz Hukuku, 39 vd.

¹²⁰³ İnfaz hukukunda bu kavrama “İnfaz şartı” da denmektedir. İnfaz şartı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Demirbaş*, İnfaz Hukuku, 53. *Özbek*, İnfaz Hukuku, 70.

14. maddedeki açık ceza infaz kurumları ve 15. maddedeki çocuk eğitimevlerinde infaz edilmektedir.¹²⁰⁴

Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 16. maddesinde hapis cezasının infazının hastalık nedeniyle, 17. maddesinde ise hükümlünün isteği ile ertelenmesi düzenlenmiş olup çalışma konusu bakımından üzerinde durulması gereken kurumlar ise *denetimli serbestlik tedbiri* ve *koşullu salıverilme* olarak karşımıza çıkmaktadır.

Denetimli serbestlik tedbirinin düzenlendiği CGTİK 105/A-1 uyarınca *“Hükümlülerin dış dünyaya uyumlarını sağlamak, aileleriyle bağlarını sürdürmelerini ve güçlendirmelerini temin etmek amacıyla, açık ceza infaz kurumunda veya çocuk eğitimevinde bulunan ve koşullu salıverilmesine bir yıl veya daha az süre kalan iyi hâlli hükümlülerin talebi hâlinde, cezalarının koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmının denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infazına, ceza infaz kurumu idaresince hazırlanan değerlendirme raporu dikkate alınarak, hükmün infazına ilişkin işlemleri yapan Cumhuriyet başsavcılığının bulunduğu yer infaz hâkimi tarafından karar verilebilir”*. CGTİK’un 105/A-4 hükmünde ise, adli para cezasının ödenmemesi nedeniyle cezası hapse çevrilen hükümlülerin bu usulden yararlanamayacağı düzenlenmiştir.

Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 105/A-5 hükmü, bu usulden yararlanan hükümlünün denetimli serbestlik müdürlüğünce, kamuya yararlı bir işte ücretsiz olarak çalıştırma, bir konut veya bölgede denetim ve gözetim altında bulunma, belirlenen yer veya bölgelere gitme veya belirlenen programlara katılma yükümlülüklerinden biri ya da birkaçına tabi tutulabileceğini düzenlemektedir. Denetimli serbestlik tedbiriyle hükümlüye, dış dünya ile olan bağını koparmadan

¹²⁰⁴ Ülkemizdeki ceza infaz kurumları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Demirbaş**, İnfaz Hukuku, 356 vd.

Özbek, İnfaz Hukuku, 240 vd.

toplumda kalma şansı ve toplum düzenini sağlayan kurallara uyma konusundaki isteğini gösterme fırsatı verildiği belirtilmektedir.¹²⁰⁵

Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 105/A-6 hükmüne göre, hükümlünün ceza infaz kurumundan ayrıldıktan sonra, talebinde belirttiği denetimli serbestlik müdürlüğüne beş gün içinde müracaat etmemesi, hakkında belirlenen yükümlülöklere, denetimli serbestlik müdürlüğünün hazırladığı denetim ve iyileştirme programına, denetimli serbestlik görevlilerinin bu kapsamdaki uyarı ve önerileriyle hakkında hazırlanan denetim planına uymamakta ısrar etmesi ya da ceza infaz kurumuna geri dönmek istemesi hâlinde, denetimli serbestlik müdürlüğünün talebi üzerine, koşullu salıverilme tarihine kadar olan cezasının infazı için açık ceza infaz kurumuna gönderilmesine denetimli serbestlik müdürlüğünün bulunduğu yer infaz hâkimi tarafından karar verilir. Ayrıca, hükümlü hakkında denetimli serbestlik tedbiri uygulanmaya başlandıktan sonra işlediği iddia olunan ve cezasının alt sınırı bir yıl veya daha fazla hapis cezasını gerektiren kasıtlı bir suçtan dolayı kamu davası açılmış olması hâlinde, denetimli serbestlik müdürlüğünün talebi üzerine infaz hâkimi tarafından, hükümlünün açık ceza infaz kurumuna gönderilmesine karar verilebilir. Kovuşturma sonucunda beraat, ceza verilmesine yer olmadığı, davanın reddi veya düşme kararı verilmesi hâlinde, hükümlünün cezasının infazına denetimli serbestlik tedbiri uygulanarak devam olunmasına infaz hâkimi tarafından karar verilir.

Koşullu salıverilme ise, “*Hapis cezasının bir bölümünü çekmiş olan hükümlüye, cezasının geri kalan bölümünü özgür olarak geçirme fırsatı veren bir kurum*” olarak tanımlanmaktadır.¹²⁰⁶ Koşullu salıverilme sayesinde hükümlüler toplumsal yaşama kademe kademe uyum sağlayabilmekte ve cezaevinin olumsuz koşullarının onlar

¹²⁰⁵ **Demirbaş**, İnfaz Hukuku, 553. Denetimli serbestlik uygulamasındaki temel amacın, cezaevinde bulunan hükümlü sayısını azaltmak olduğu görüşü için bkz. **Özbek**, İnfaz Hukuku, 327.

¹²⁰⁶ **Centel/Zafer/Çakmut**, 667.

üzerinde bıraktığı etki azaltılmaktadır.¹²⁰⁷ Koşullu salıverilmede, daha önce bahsettiğimiz TCK’nun 51. maddesindeki ertelemeden farklı olarak hükümlü belli bir süreyi ceza infaz kurumunda geçirmektedir.¹²⁰⁸

Koşullu salıverilme, CGTİK’un 107. maddesinde düzenlenmiştir. CGTİK’un 107/2 hükmüne göre, *“Ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına mahkûm edilmiş olanlar otuz yılını, müebbet hapis cezasına mahkûm edilmiş olanlar yirmi dört yılını, diğer süreli hapis cezalarına mahkûm edilmiş olanlar cezalarının yarısını”* infaz kurumunda çektikleri takdirde, iyi hâlli de olmak şartıyla koşullu salıverilmeden yararlanabilirler. Maddenin devamında söz konusu şartların detayları ve istisnaları düzenlenmiş olup TCK’nun 81, 82 ve 83. maddeleri ile 87/2-d hükmünden süreli hapis cezasına mahkûm olanlar için cezaevinde geçirilecek sürenin, mahkûm olunan cezanın yarısı değil üçte ikisi olarak düzenlenmesi dikkat çekmektedir.¹²⁰⁹

Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 107/11 hükmü uyarınca, hükümlünün koşullu salıverilmesi hakkında ceza infaz kurumu idaresi tarafından hazırlanan gerekçeli rapor, infaz işlemlerinin yapıldığı yer infaz hâkimliğine verilir. İnfaz hâkimi, bu raporu uygun bulursa hükümlünün koşullu salıverilmesine dosya üzerinden karar verir. İnfaz hâkimi, raporu uygun bulmadığı takdirde gerekçesini kararında gösterir. Bu kararlara karşı itiraz yoluna gidilebilir.

Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 107/6 hükmü, hükümlünün koşullu salıverilmesi hâlinde ceza infaz kurumunda geçirdiği sürenin yarısı kadar süreyle denetim süresine tabi tutulacağını düzenlemektedir. Aynı maddenin 7.

¹²⁰⁷ **Demirbaş**, İnfaz Hukuku, 479.

¹²⁰⁸ **Özbek**, İnfaz Hukuku, 316.

¹²⁰⁹ Haklarında TCK’nun 58. maddesindeki tekerrür hükümleri uygulananlar için koşullu salıverilme oranı ise, CGTİK 108/1 uyarınca mahkûm olunan cezanın üçte ikisidir. Aynı maddenin 3. fıkrası uyarınca, ikinci kez tekerrür hükümleri uygulanan mahkûm hakkında ise koşullu salıverilme uygulanmayacaktır.

fıkrası, hükümlünün denetim süresi içinde infaz kurumunda öğrendiği meslek veya sanatı icra etmek üzere, bir kamu kurumunda veya özel olarak aynı meslek veya sanatı icra eden bir başkasının gözetimi altında ücret karşılığında çalıştırılabileceğini, 9. fıkrası ise infaz hâkimi tarafından denetim süresi içinde kendisine rehberlik edebilecek bir uzmanın görevlendirilebileceğini öngörülmüştür. CGTİK'un 107/10 hükmündeysen, infaz hâkiminin, koşullu salıverilen hükümlünün kişiliğini ve topluma uyumdaki başarısını göz önünde bulundurarak denetim süresinde kendisine yükümlülük ve denetimli serbestlik tedbiri öngörülmemesine karar verebileceği düzenlenmiştir.

Koşullu salıverilme kararının geri alınması ise CGTİK 107/12'de düzenlenmiştir. Hükme göre koşullu salıverilen hükümlünün, denetim süresinde hapis cezasını gerektiren kasıtlı bir suç işlemesi veya kendisine yüklenen yükümlülükler infaz hâkiminin uyarısına rağmen uymamakta ısrar etmesi hâlinde koşullu salıverilme kararı geri alınır. CGTİK 107/15 uyarınca bu karara karşı itiraz kanun yolu açıktır.

2. Adli Para Cezalarının İnfazı

Adli para cezalarının infazı, CGTİK'un 106. maddesinde düzenlenmiştir.¹²¹⁰ CGTİK'un 106/2-3 hükümleri uyarınca, adli para cezasını içeren ilâm mahkemesince Cumhuriyet Başsavcılığına verilir. Cumhuriyet savcısı otuz gün içinde adli para cezasının ödenmesi için hükümlüye bir ödeme emri tebliğ eder. Hükümlü, tebliğ olunan ödeme emri üzerine belli süre içinde adli para cezasını ödemezse, Cumhuriyet savcısının kararı ile ödenmeyen kısma karşılık gelen gün miktarı hapis cezasına çevrilerek, hükümlünün iki saat çalışması karşılığı bir gün olmak üzere kamuya yararlı bir işte çalıştırılmasına karar verilir.¹²¹¹ Günlük çalışma süresi, en az iki saat ve

¹²¹⁰ Adli para cezalarının infazı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Artuk/Gökçen/Yenidünya*, 878 vd.

Centel/Zafer/Çakmut, 691 vd. *Demirbaş*, 623 vd. *Koca/Üzülmez*, Genel Hükümler, 516.

¹²¹¹ Süresinde ödenmeyen adli para cezasına gecikme zammı uygulanamayacağı yönündeki bir Yargıtay içtihadı için bkz. Y4CD, 20.09.2010, E. 2008/11831, K. 2010/14006, *Özbek*, İnfaz Hukuku, 116.

en fazla sekiz saat olacak şekilde denetimli serbestlik müdürlüğünce belirlenir. Hükümlünün, hakkında hazırlanan programa ve denetimli serbestlik görevlilerinin bu kapsamdaki uyarı ve önerilerine uymaması hâlinde, çalıştığı günler hapis cezasından mahsup edilerek kalan kısmın tamamı açık ceza infaz kurumunda yerine getirilir.¹²¹² Bu durumda CGTİK'nın 106/9 hükmü uyarınca, hastalık hâli hariç hapis cezasının infazı ertelenmemekte ve koşullu salıverilme hükümleri de uygulanmamaktadır.

VI. CEZA YAPTIRIMLARINA YÖNELİK BAZI TESPİT VE DEĞERLENDİRMELER

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında uygulanabilecek ceza yaptırımları temelde TCK'nda düzenlenmiştir. Cezanın kişi üzerindeki hürriyeti sınırlayıcı etkisi düşünüldüğünde bu yaptırımın, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması konusundaki motivasyonu sağlamak amacıyla etkili bir araç olarak kullanılabileceği görülmektedir. Bununla birlikte Türk hukuku bakımından bu konuda yapılması gereken bazı iyileştirmeler olduğu da açıktır. Çalışmanın bu bölümünün son başlığında da bu konudaki birtakım tespit ve önerilere yer verilecektir.

Ceza yaptırımlarına giden süreç, Cumhuriyet savcısı tarafından yapılacak bir ceza soruşturması ve hazırlanacak iddianame ile gerçekleşmektedir. Ceza soruşturmalarının etkililiği, iş kazaları ile ilgili delillerin hızlı ve eksiksiz bir şekilde toplanması ile mümkündür. Yargı pratiğimizde ise iş kazaları ile ilgili ceza soruşturmalarının etkili bir şekilde yapıldığı söylenemez. Uygulamada genellikle kolluk görevlileri tarafından iş kazası yaşanan işyerinin sahibi ya da burada görevli işveren vekilinin şüpheli sıfatıyla ifadeleri alınmakta, yine kolluk tarafından kaza geçiren çalışanın beyanı tespit edilmekte ve tek bilirkişi tarafından hazırlanan yüzeysel bir

¹²¹² CGTİK 106/4 uyarınca, çocuklar hakkında hükmedilen adli para cezasının ödenmemesi hâlinde, bu ceza hapse çevrilemez. Bu hâlde adli para cezasının infazı, mahallin en büyük mal memuru tarafından 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre yapılır.

rapora dayalı olarak TCK'nun 85. maddesindeki taksirle öldürme ya da aynı kanunun 89. maddesindeki taksirle yaralama suçundan iddianame düzenlenerek görevli ceza mahkemesine gönderilmektedir. Mahkemeler ise, duruşmada tarafları dinledikten sonra kaza yerinde çoğu kez yine tek bilirkişi ile keşif yapmakta ve düzenlenen rapora dayanarak karar vermektedir. Oysa yukarıda incelendiği üzere henüz soruşturma evresinin başlangıcından itibaren yapılması gereken belki de en önemli şey, iş kazasına sebep olan olguları doğru tespit etmek ve kazaya neden olan yükümlülük ihlalleri çalışan dışındaki kişilere aitse, ihlalde bulunanların işyerindeki konumlarını doğru bir şekilde ortaya koyabilmektedir. Ancak bu yapıldığı takdirde sorumluların kusur durumu bakımından doğru bir değerlendirme yapılabilir. Bu amaçla, soruşturma evresinde kazanın yaşandığı işyerinin yönetim ve organizasyon şemasını yansıtan belgeler delil olarak toplanmalı, işyerinde çalışan kişilerin de tanıklığına başvurulmalıdır. Doğrudan işyeri sahibi ya da o an işyerinde bulunan işveren vekilinin iddianamede şüpheli olarak gösterilmesi yerine, somut olay bazında alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin kimin sorumluluğunda olduğu, olayla ilgili tüm deliller bir bütün hâlinde değerlendirilerek tespit edilmeli ve ceza sorumluluğu bulunmayan kişiler hakkında kamu davası açılması önlenmelidir.

Kamuoyu baskısı ve toplum vicdanını tatmin etme düşüncesi, özellikle internet medyasının gelişmesi ile birlikte iş kazalarına bağlı olarak yapılan adli işlemlerin icrasında da bir baskı unsuru yaratmaya başlamıştır. Unutulmamalıdır ki, ceza yaptırımlarının uygulanabilmesi suçun işlenmesine bağlıdır. İş kazaları bağlamında sıklıkla gündeme gelen taksirli suçlarda teşebbüsün de cezalandırılmayacağı hatırlandığında, iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli olanın cezalandırma ya da bastırma değil önleme olduğu düşüncesinden hareket edilmelidir. Ceza yargılamalarının sağlıklı ve maddi gerçeğe uygun sonuçlara ulaşması her zaman kamuoyu vicdanını tatmin etmeyebilir. Bu durum karşısında hukuki olmayan kaygılarla yargılamanın

sıhhatinden ödün verilecek olursa ileride kaynağı belirsiz ceza sorumluluklarının kapısı aralanmış olur. Bu durum, çalışanların Anayasa ile güvence altına alınan yaşam haklarını ve çalışma özgürlüklerini korumak değil, durumdan vazife çıkartmak olur.

Bilirkişilik, ceza yaptırımlarının uygulanmasına giden süreçte önemli bir sorun kaynağı teşkil etmeye devam etmektedir. Bu konudaki sorunların kaynağı, mevzuatın yetersizliğinden ziyade ülkemizde bu alanda bilirkişilik yapabilecek yetişmiş insan gücüne ulaşmaktaki zorlukla ilgilidir. Ülkemizin ücra bir köşesinde gerçekleşen iş kazasında Ankara, İstanbul ya da İzmir gibi büyük şehirlerdeki donanımlı ve yetişmiş iş güvenliği uzmanlarının ya da hukukçu akademisyenlerin bu göreve talip olması beklenmemelidir. Uygulamada bilirkişi teminindeki güçlük, gerek soruşturma gerek kovuşturma evresinde, yaşanan kazayla ilgili tek bilirkişiden rapor alınması ve bununla yetinilmesi sonucunu doğurmaktadır. Hazırlanan bilirkişi raporları ise münhasıran mahkeme tarafından yapılması gereken kusur değerlendirmesini de üzerine vazife etmiş gibi görünmektedir. Bunun en önemli nedeninin, iş yükü bahanesiyle yargı pratiğimize yerleşen hazırcılık olduğu üzümlere gözlemlenmektedir.

Bilirkişilik sorununu aşmak için Cumhuriyet savcılarına ve hâkimlere, bilirkişi görevlendirilmesi konusunda meslek içi eğitim verilmesi ve iş kazalarındaki soruşturma ve kovuşturma yöntemleri hakkında formasyon kazandırılması düşünülebilir. Buna ilaveten, özellikle büyük şehirlerde “*Sosyal ceza hukuku mahkemeleri*” adıyla çalışma hayatında karşılaşılabilecek suçlarda yargılama yapmakla görevli ihtisas mahkemeleri kurulabilir. Bu mahkemelerin yargı çevresi zamanla genişletilerek uzmanlaşmanın ülke çapına yayılması sağlanabilir.

Ceza yaptırımlarının verilme süreci kadar bu yaptırımların kendisi de iş kazaları bakımından bazı sorunlu yönleri sahiptir. Uygulamada ceza yaptırımları genellikle TCK’nun 85. maddesindeki taksirle öldürme ve 89. maddesindeki taksirle yaralama suçlarından verilmektedir. Bu suçlardan verilen cezalar da genellikle adli para cezasına

çevrilerek taksitlendirilmekte, hapis cezaları ise soyut gerekçelerle ertelenmektedir. Hükümün açıklanmasının geri bırakılması kurumu ise uyuşmazlığı hem sanık hem de mağdur tarafı mutsuz etmeden kolay yoldan hasıraltı etme aracı gibi görülmektedir. Hukukumuzda taksirli suçlardan verilecek cezaların alt ve üst sınırları arasındaki fark kanun değişikliği ile artırılmalı, adli para cezasına çevirme ya da hapis cezasının ertelenmesi kararı mağdurun zenginleşme amacı gütmeyen tüm zararlarının karşılanması şartına hâkimin takdirine bırakılmadan bağlanmalıdır. Özellikle iş kazalarında, kaza geçiren çalışanın ya da ölümü hâlinde yakınlarının Sosyal Güvenlik Kurumundan alabildiği edimlerin tüm zararlarını karşılamaması ve işverene açılacak davaların da sürüncemede kalması ihtimali bu yönde bir düzenlemenin yerinde olacağını göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği bir hukuk disiplini olduğu kadar bir kültürdür. Bu kültürün yeşermesi ise çalışma hayatında yer alan tüm kesimlerde yerleşecek doğru davranış kalıplarına bağlıdır. Bu davranış kalıplarının yerleşmesi ise işverenler açısından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin birer maliyet unsuru, çalışanlar açısından ise çalışırken sağlanan maddi edimler karşısında göz ardı edilecek ikincil bir konu olarak görülmesine son verilmesi ile sağlanabilir. Bunun sağlanması amacıyla, TCK'nun 50. maddesindeki seçenek yaptırımların arasına, ayrıca TCK'nun 51. maddesindeki hapis cezasının ertelenmesi ve CMK'nun 231. maddesindeki hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının uygulanmasında kararlaştırılabilecek denetim tedbirlerinin arasına iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilinç oluşturmaya yardımcı olacak eğitim faaliyetlerine katılma tedbirleri konabilir. Bunların kanunda ismen belirtilmesine de gerek yoktur. Yargıtay uygulamasında gördüğümüz hâkimin takdir yetkisini sınırlayan yerleşik içtihadın aşılmasını sağlayacak, hâkime somut olaya uygun tedbirler öngörme imkânının genel ifadelerle tanınması bizce yeterli olacaktır.

Ceza yaptırımının özünde kötülüğe kötülükle karşılık verme ve suçluyu ıslah etme de vardır. Bu işlevlerin her ikisinin gerçekleşebilmesi ise cezanın infazı sırasında gözetilecek ilkelerle mümkündür. Ülkemizde bu alanda istikrarlı bir gelişim çizgisinin bulunduğu söylenemez. Cezaların infazına başlandıktan sonra, cezaevlerindeki doluluk oranı gibi pratik ve ilgisiz gerekçelerle hükümlülerin cezalarını cezaevi dışında infaz etmeleri amaçlanmakta, bunu sağlayan kanun hükümlerindeki koşullar gitgide daha da kolaylaştırılmakta ve istisnalar kural hâline gelmektedir. Cezanın cezaevi dışındaki infazını yürütüp izleyecek mekanizmaların yerleşik ve işler olduğu hukuk düzenlerinde bu durum kabul edilebilir. Ancak infazın çoğu kez bir yük olarak görüldüğü ülkemizde ise ne ceza alan bu cezayı infaz ederek ıslah olmakta, ne de infaz sürelerinin kısalığını gören mağdurlar adalet duygusunu hissedebilmektedir. Bu nedenlerle, infaz aşamasında da denetimli serbestlik tedbirlerinin arasına iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilinç ve farkındalık yaratma faaliyetleri konmalı, hükümlülerin bunlara uyup uymadığı daha sıkı şartlarla denetlenip infazın ıslah amacından uzaklaşılmalıdır.

Son yıllarda uzlaştırma ve önödeme gibi kurumların koşullarının kolaylaştırılmasına, ayrıca basit muhakeme ve seri yargılama usulleri ile ceza davalarının daha hızlı sonuçlanmasını amaçlayan kurumlar öngörülmesine de konu iş sağlığı ve güvenliği olduğunda şüpheyle yaklaşmak gerekir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükler çalışanların Anayasal yaşam hakkı ve çalışma özgürlüğünü koruyan düzenlemelerdir. Bunlara uymamanın adeta bir alışkanlık hâline geldiği ülkemizde, yeterli bilinç oluşturulana dek ceza yaptırımları konusunda esas amaç uyuşmazlığı bir şekilde sona erdirmek değil, cezanın ödetme ve ıslah amacını ön planda tutmak olmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği ihmallere bağlı olarak işlenebilecek suçlarda uzlaştırma, önödeme, basit muhakeme ve seri yargılama usulü gibi yollarla Devletin

cezalandırma yetkisinden tamamen veya kısmen vazgeçmesi, bu yaptırımların çalışma hayatındaki etkisini ve adalete olan inancı ne yazık ki azaltabilecek niteliktedir.¹²¹³

İş sağlığı ve güvenliği alanında karşılaşılabilecek suçlara ilişkin yukarıda sıraladığımız eleştiri ve önerilere kulak verilmediği takdirde, aceleci ve reaksiyonel yaklaşımlarla işveren ya da işveren vekillerinin tutuklanması ve kamuoyunun yüzeysel adalet ihtiyacı giderildikten sonra yargılamaların amacına ulaşmadan sürüncemede kalması şaşırtıcı bir sonuç olmayacaktır.

¹²¹³ Bkz. *Bıyıklı*, 375. *Süzek*, İş Güvenliği, 335.

ALTINCI BÖLÜM

AVRUPA VE DİĞER DÜNYA ÜLKELERİNDEN

KAMUSAL YAPTIRIM ÖRNEKLERİ

I. AVRUPA ÜLKELERİNDEN ÖRNEKLER

Avrupa’da hemen her ülke iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerini idari ve cezai yaptırımlarla desteklemiştir. Ülkeler arasındaki farklılık ise yaptırımların ağırlığından kaynaklanmaktadır.¹²¹⁴ Uygulamada, ciddi ihlallerin ya da ciddi sonuçlara yol açan ihlallerin cezai yönden kovuşturulduğu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ihlallerin çoğunun ülkemizde olduğu gibi idari para cezalarıyla yaptırıma bağlandığı belirtilmektedir.¹²¹⁵

İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği konusunda kod kanun niteliğini taşıyan 1974 tarihli HSWA ile bu alandaki ceza yaptırımları ve suç sayılan fiiller de düzenlenmiştir. Kraliyet dışındaki her kişi ya da kurum HSWA ile öngörülen suçlardan dolayı soruşturulabilmektedir. HSWA 37 uyarınca, işlenen suç kısmen de olsa sorumlu kurumun yönetici ya da buna benzer bir görevlisinin kusurundan kaynaklanmakta ise bu kurumun yanında ilgili kişi de cezai sorumluluk taşımaktadır.¹²¹⁶ HSWA ile öngörülen bir yükümlülüğün ihlali adli bir suç olarak düzenlenmiş olup hukuki sorumluluğa vücut vermemekte, hukuki sorumluluk bu alanda öngörülen yönetmeliklerin ihlali hâlinde

¹²¹⁴ *Jacobs*, Labour and the Law in Europe, 64.

¹²¹⁵ *Jacobs*, Labour and the Law in Europe, 64.

¹²¹⁶ *Armour v Skeen* davasında, yerel bir karayolu yöneticisi, ses güvenliği konusunda ihmalkâr davranmış ve bu durum yasal yükümlülüklerin ihlaliyle birlikte bir çalışanın ölümüne neden olmuştur. Söz konusu olayda, yönetici hakkında da ceza davası açılmış ve mahkûmiyetine karar verilmiştir. Davanın ayrıntıları için bkz. *Lewis/Sargeant*, Employment Law, 194.

gündeme gelmektedir.¹²¹⁷ Konunun düzenlendiği HSWA 33 ve ona ekli “3A” tablosuna göre suçlar ve cezalar belirlenmiştir.¹²¹⁸ Ülkede 2008 yılında yapılan kanun değişikliği sayesinde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerini ihlâl eden işveren ve diğer yetkililerin aleyhine daha büyük miktarda para ve hapis cezalarının hükmedildiği görülmektedir.¹²¹⁹ 2006 yılındaki *R v Transco plc* davasında, davalı şirket, HSWA ile öngörülen yükümlülüklerini yerine getirmediği için toplam 15 milyon Pound gibi oldukça yüksek bir para cezasına çarptırılmıştır.¹²²⁰ HSWA hükümlerinde hem hafif hem de ağır nitelikli olarak yargılama konusu olabilecek suçlar bulunmaktadır. İddianame düzenlenmesi suretiyle açılan dava ile görülen işlerde mahkemenin hükmedebileceği para cezasının üst sınırı bulunmamaktadır.¹²²¹ Bununla birlikte para cezalarına hükmedilirken failin ödeme gücünün de dikkate alındığı, işverenin artık o işi yürütmemesini gerektirecek kadar ciddi bir suç söz konusu değilse iflas riskine yol açmayacak cezalara hükmedildiği belirtilmektedir.¹²²²

HSWA içerisinde 2 ila 7. bölümler arasında düzenlenen yükümlülüklerin ihlâli hâlinde yalnızca ceza yaptırımı öngörülmüştür. 2. bölüme göre, işveren makul bir şekilde yerine getirilebilir olduğu ölçüde tüm çalışanlarının sağlık, güvenlik ve refahını temin etmekle yükümlü tutulmuştur. Bu yükümlülüğün içerisinde güvenli bir çalışma sistemi, güvenli ekipman ve iş ortamının sağlanmasının bulunduğu kabul edilmektedir.¹²²³

¹²¹⁷ *Lewis/Sargeant*, Employment Law, 180.

¹²¹⁸ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/schedule/3A>, (Erişim Tarihi: 22.08.2020).

¹²¹⁹ *Collins*, Employment Law, 240.

¹²²⁰ *Lewis/Surgeant*, Employment Law, 192.

¹²²¹ *Lewis/Surgeant*, Employment Law, 194. *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 400.

¹²²² *Lewis/Surgeant*, Employment Law, 194.

¹²²³ *Pitt*, Employment Law, 494.

Çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması, çalışma binalarının sağlık ve güvenliğinin sağlanması, rahatsız edici maddelerin atmosfere salınmasından kaçınılması ve tüm çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması gibi genel terimlerle ifade edilen HSWA 33/1-a hükmündeki yükümlülüklerin ihlâli hâlinde işverenlere 12 ayı geçmeyecek şekilde hapis cezası veya 20.000 İngiliz Sterlini para cezası ya da bu yaptırımların her ikisinin uygulanması öngörülmüştür.

HSWA 33/1-c uyarınca, iş sağlığı ve güvenliği alanında öngörülen herhangi bir mevzuat hükmünün ihlâli hâlinde bu suçu işleyen kişiye ister işveren ister çalışan olsun 12 ayı geçmeyen hapis cezası veya 20.000 İngiliz Sterlini para cezası ya da bu yaptırımların her ikisinin uygulanması öngörülmüştür.

HSWA 33/1-f uyarınca, iş müfettişinin işyeriyle ilgili önemli bulduğu konularla ilgili bir kimsenin ifade vermesinin engellenmesi hâlinde de bu suçu işleyen kişiye ister işveren ister çalışan olsun 12 ayı geçmeyen hapis cezası veya 20.000 İngiliz Sterlini para cezası ya da bu yaptırımların her ikisinin uygulanması öngörülmüştür. Görüldüğü üzere İngiltere’de, Türk hukuku bakımından esasen yalnızca idari para cezası yaptırımı gerektiren birçok ihlâl hapis cezasını da gerektirir şekilde düzenlenmiştir. Ülkede 2010-2011 arasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili toplam 912 suçun kovuşturulduğu, bunların 774 tanesinde mahkûmiyet kararı verildiği aktarılmaktadır.¹²²⁴

Fransa’da, Fransız Ceza Kanununun 221/6 hükmündeki düzenlemeye göre, dikkatsizlik, ihmal ya da mevzuatla öngörülen güvenlikle ilgili yükümlülüklerin ihlâlüne bağlı olarak bir başkasının ölümüne neden olmak 3 yıl hapis ve 45.000 Avro para cezası ile cezalandırılmaktadır. İhlâl kasti olarak gerçekleştirildiği takdirde yaptırım, 5 yıl hapis ve 75.000 Avro para cezasına yükselmektedir.¹²²⁵

¹²²⁴ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 400.

¹²²⁵ https://www.legislationline.org/download/id/8546/file/France_CC_am012020_fr.pdf, (Erişim Tarihi: 22.08.2020).

Fransız Ceza Kanununun 222/19 hükmü ise yaralanma hâlinde öngörülen yaptırımı düzenlemektedir. Hükme göre, bir kişinin üç aydan fazla iş göremeyecek denli yaralanmasına dikkatsizlik, ihmal ya da güvenlikle ilgili öngörülen mevzuata aykırılık sebebiyle yol açan kimseye 2 yıl hapis ve 30.000 Avro para cezası uygulanmaktadır. Suçun, başkalarının güvenliği ile ilgili kuralların kasti olarak ihlâli suretiyle işlenmesi hâlinde ise yaptırım 3 yıl hapis ve 45.000 Avro para cezası olarak belirlenmiştir.

Fransa'da çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile ilgili yükümlülüklere uyulmaması nedeniyle ceza yaptırımı uygulanması için ölüm ya da yaralanma neticesinin gerçekleşmesi şart değildir. Konuyu düzenleyen Fransız Ceza Kanununun 223/1 hükmüne göre, bir başkasının yakın bir ölüm veya kalıcı sakatlık riski ile doğrudan karşılaşmasına neden olan açık ve kasti bir güvenlik yükümlülüğünü ihlâl etmesi hâlinde bu netice gerçekleşmese dahi sorumlu hakkında 1 yıl hapis ve 15.000 Avro para cezası öngörülmüştür.

Fransız İş Kanununun 263. maddesi ise, işyerinde İş Kanunu gereğince alınması öngörülen sağlık ve güvenlik önlemlerini ihlâl eden işverenlere ve onların bu konuda yetki devrettikleri kişiler varsa bunlara 3.750 Avro para cezası öngörmüştür. Söz konusu para cezası, ihlâlden etkilenen çalışan sayısı ile çarpılmakta ve ihlâlin tekrarı hâlinde ikiye katlanmaktadır. Görüldüğü üzere Fransa'da öngörülen ceza yaptırımlarında alt ve üst sınır bulunmamakta, işyerinde ölüm ya da yaralanma neticesi doğurmayan tehlikelerin varlığı hâlinde de hapis cezası uygulanabilmektedir. Bununla birlikte uygulamada hapis cezasının nadiren uygulandığı, uygulansa da ertelendiği aktarılmaktadır.¹²²⁶

Avusturya'da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesinden doğan ölüm ve yaralama olayları ayrı bir kanuni düzenlemenin

¹²²⁶ **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 121. Fransa'da iş sağlığı ve güvenliği konusundaki hukuki ve cezai yaptırımlar konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Anılan eser*, 121-122.

konusu yapılmamıştır. Bu hâllerde Avusturya Ceza Kanunu olan *Strafgesetzbuch* ile öngörülen yaralama ve öldürme suçlarına dair hükümler uygulanmaktadır. İdari para cezaları ise ASchG ile düzenlenmekle, yaralama ya da ölüm olayı ile sonuçlanmayan ihlâllerin varlığı hâlinde uygulanmaktadırlar.¹²²⁷

ASchG § 130/1 hükmüne göre, işveren, söz konusu kanun ya da yönetmelikler ile öngörülen yükümlülüklerini ihlâl etmesi hâlinde 166 Avrodan 8.324 Avroya kadar idari para cezası ile cezalandırılmakta, ihlâlin tekrarlanması durumunda para cezasının miktarı 333 Avro ile 16.659 arasında olmaktadır.¹²²⁸

Avusturya’da işverenlerin yanı sıra çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezası sorumluluğu bulunmaktadır. ASchG § 130/4 uyarınca, işveren ya da iş müfettişi tarafından yazılı olarak bildirilmesine rağmen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanun ve yönetmeliklerdeki yükümlülüklerini ihlâl eden çalışanlara 250 Avrodan 413 Avroya kadar idari para cezası uygulanmaktadır. Çalışanlara uygulanan idari para cezalarının işverenlere uygulanan idari para cezalarına nazaran oldukça düşük olduğu görülmekteyse de, bu durumun Avusturya Anayasa Mahkemesinin idari para cezasının miktarının, buna neden olan ihlâlden elde edilen ekonomik menfaatle orantılı olması gerektiği içtihadı ile uyumlu olduğu dile getirilmektedir.¹²²⁹

İtalya’da 626/94 sayılı Hükümet Kararnamesi ile iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükler ve yaptırımlar düzenlenmektedir. Söz konusu kararnamenin 63, 69 ve 86. maddelerinde düzenlenen işverenin alınması gerekli önlemleri almaması, risk değerlendirmesi yapmaması ya da iş güvenliği uzmanı

¹²²⁷ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 53.

¹²²⁸ ASchG orijinal metin için bkz. <https://www.ris.bka.gv.at/>, (Erişim Tarihi: 11.10.2020).

¹²²⁹ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 54. Belçika’da çalışanlara ceza yaptırımını uygulanmasının kabul edilmediği konusunda bilgi için bkz. *Son anılan eser*, 91.

görevlendirmemesi gibi ihlaller 3 aydan 6 aya kadar hapis ve/veya 1.549 Avrodan 4.131 Avroya dek para cezası yaptırımına bağlanmıştır.¹²³⁰

İtalyan Ceza Kanununun 589. maddesine göre, ihmal sonucu bir başkasının ölümüne neden olan kişi için 6 aydan 5 yıla dek hapis cezası öngörülmüştür. Söz konusu suç endüstriyel kazaları önlemek için konmuş kuralların ihlali suretiyle işlenmiş ise cezanın alt sınırı 1 yıldan başlamaktadır.¹²³¹ Kanunun aynı maddesine göre, suç sonucu birden fazla kişinin ölümü ya da bir ya da birden fazla kişinin ölümü ile bir ya da birden fazla kişinin yaralanması hâlinde cezası en ağır olan yaptırım 12 yıl hapis cezasını aşmamak şartıyla 1/3 oranında artırılacaktır. Görüldüğü üzere İtalya'daki bu yaptırımlar Türk hukukunda TCK 85/1-2'de düzenlenen taksirle öldürme suçu için öngörülen yaptırımlarla benzerlik göstermektedir.

Yaralama suçunun işlenmesi hâlinde öngörülen yaptırım ise İtalyan Ceza Kanununun 590. maddesinde yer almaktadır. Hükme göre, ihmal sonucu bir başkasının yaralanmasına neden olunması hâlinde 3 aya kadar hapis veya 309 Avroya kadar para cezası öngörülmüştür. Yaralanmanın ciddi olması hâlinde ceza, 1 aydan 6 aya kadar hapis veya 123 Avrodan 619 Avroya kadar para cezası olarak öngörülmüştür. Bu düzenlemelerden hareketle, İtalyan hukukunda öngörülen yaptırımların Fransız hukukundakilere göre oldukça hafif kaldığı söylenebilir.

İsviçre'de, işverenlere çalışanların işte sağlık ve güvenliklerini korumaları konusunda özel hukuk ve kamu hukuku kaynakları ile getirilen yükümlülüklerin neredeyse birbirinin aynısı olduğu belirtilmektedir.¹²³² İşverenin yükümlülükleri özel hukukta İsviçre Borçlar Kanununun 328. maddesinin 2. Paragrafında, kamu hukukunda ise İş Kanununun 6. maddesi ile Federal Kaza Sigortası Kanununun 82. maddesinde

¹²³⁰ <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr535.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.08.2020).

¹²³¹ <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr535.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.08.2020).

¹²³² **Berenstein/Mahon/Dunand**, Labour Law in Switzerland, 117.

düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre işverenin yükümlülüğünün sınırını, iş ilişkisi ve yürütülen iş de dikkate alınmak suretiyle kendisinden makul ölçülerde beklenebilecek önlemler oluşturmaktadır.¹²³³

İsviçre Borçlar Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlâl eden işverenlere uygulanabilecek kamu hukuku yaptırımlarını düzenlemediğinden bu konuda İsviçre Ceza Kanununa başvurulacaktır. İsviçre Ceza Kanununun 125. maddesi uyarınca, taksirle bir başkasının sağlığına zarar veren ya da yaralanmasına neden olan kimse, şikâyet üzerine 3 yıldan fazla olmamak üzere hapis ya da para cezasıyla cezalandırılmakta, yaralanma ciddi ise şikâyet aranmamaktadır.¹²³⁴ İsviçre Ceza Kanununun 117. maddesinde düzenlenen taksirle ölüme neden olma suçunun yaptırımı da taksirle yaralama suçunun yaptırımı ile aynıdır. Taksirli hareketin sonucu ölüm ise şikâyetin varlığı da aranmamaktadır.¹²³⁵

İsviçre hukukunda işverenin ölüm ya da yaralanma neticesi doğurmayan bazı özel iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri de yaptırıma bağlanmıştır. İsviçre Ceza Kanunu 230/2 uyarınca, işyerinde çalışanları korumak amacıyla bulundurulması gereken koruyucu cihazları ihmalkârlık gösterip bulundurmayan işveren 3 yıldan fazla olmamak üzere hapis ya da para cezası ile cezalandırılmaktadır.¹²³⁶

Belçika’da çalışanların işte sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasıyla ilgili ana yükümlülük işverenin üzerindedir. Konuyu düzenleyen Sağlık Yasasının § 5/1 hükmü uyarınca işverenlere getirilen yükümlülüklerin AB’nin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi

¹²³³ **Berenstein/Mahon/Dunand**, Labour Law in Switzerland, 117.

¹²³⁴ <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19370083/202007010000/311.0.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.10.2020).

¹²³⁵ <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19370083/202007010000/311.0.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.10.2020).

¹²³⁶ <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19370083/202007010000/311.0.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.10.2020).

ile genel olarak uyumlu olduğu gör÷lmektedir. Ûlkede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm düzenlemelerin cezai sorumluluğa konu edilebilmesinin oldukça dikkatle ele alınması gereken bir durum yarattığı, bunun nedeninin ise ceza hukukunda geçerli olan ve daha önce de bahsedilen *suçta ve cezada kanunilik ilkesi* olduğu haklı olarak ifade edilmektedir.¹²³⁷ Bu kaygılardan hareketle hazırlanan ve 1 Temmuz 2011 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Ceza Kanunu ise çalışma hayatıyla ilgili ihlalleri ağırlığına göre dört farklı kategoriye ayırmıştır. En hafif nitelikteki ihlaller ceza hukuku alanından çıkarılmış olup yalnızca idari para cezasıyla cezalandırılmaktadır.¹²³⁸ Orta ve ciddi nitelikteki ihlaller ise idari para cezasının konusu olabildiği gibi adli para cezasına da konu olabilmektedir.¹²³⁹ İş sağlığı ve güvenliği konusundaki ihlaller ise kanunun 124 ila 137. maddeleri arasında düzenlenmiş ve tamamı üçüncü seviyede ihlâl olarak adli ya da idari para cezasıyla yaptırıma bağlanmıştır. Çalışanın sağlığının zarar görmesi ya da iş kazasının söz konusu olması hâlinde ise ağırlaştırıcı bir neden söz konusu olmakta ve dördüncü seviye olan hapis cezasını gerektirir yaptırımlar uygulanabilmektedir.¹²⁴⁰

Çalışanın ölümü ya da yaralanması hâlinde ise ceza yaptırımı Ceza Kanununun 418. maddesi çerçevesinde gündeme gelmektedir. Sosyal Ceza Kanunundaki düzenlemeden farklı olarak Ceza Kanunu açısından sorumluluğun doğması için özel bir iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün ihlali gerekmemektedir. Buna karşılık Sosyal Ceza Kanunu uyarınca yaptırım uygulanabilmesi için de ölüm ve yaralanma gibi bir neticenin doğması şart değildir.

¹²³⁷ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 87.

¹²³⁸ Kanunda birinci seviye olarak sınıflandırılmıştır.

¹²³⁹ Kanunda sırasıyla ikinci ve üçüncü seviye olarak sınıflandırılmıştır.

¹²⁴⁰ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 88.

İspanya’da ise konu 31/1995 sayılı Çalışma Risklerinin Önlenmesi Kanunu ile düzenlenmiştir.¹²⁴¹ LRA, işverene işyerindeki risklerin önlenmesi, bunların değerlendirilmesi ve çalışanlara kişisel koruyucu donanımların sağlanması gibi pek çok yükümlülük getirmiş ve bunların detayları bir dizi yönetmelikle açıklığa kavuşturulmuştur.¹²⁴² LRA, işverenlerin yükümlülüklerini ihlâl etmeleri hâlinde para cezalarının yanında oldukça eski tarihli ve ilginç bir normu da içermektedir. Kökeni 1900 tarihli İşçilerin Tazminat Kanununa dayanan bu norma göre, çalışanın yaralanması ya da ölümü işverenin yasal yükümlülüklerini ihlâl etmesinden kaynaklanıyorsa çalışan ya da ölümü hâlinde desteğinden yoksun kalanlarının işverenden talep edebileceği tazminat miktarı %30 ila %50 arasında artırılmaktadır. İşverenin bu artırılmış sorumluluğunu sigorta ettirmesi de mümkün bulunmamaktadır.¹²⁴³

İspanya’da idari nitelikteki yaptırımlar, Sosyal Düzendeki İhlâller ve Yaptırımlar Kanununu onaylayan 5/2000 sayılı Kraliyet Yasama Kararnamesinin 11 ila 13. maddelerinde somutlaştırılmıştır. Söz konusu düzenlemelerde, ihlâllerin küçük, ciddi ve çok ciddi şekilde sınıflandırıldığı, örneğin, bir iş kazasını bildirmemenin küçük bir ihlâl, risk değerlendirmesi yapmamanın ise ciddi bir ihlâl olarak değerlendirildiği görülmektedir.¹²⁴⁴ Kanunda ihlâllerin sınıflandırmasına bağlı olarak idari para cezalarının da üçlü bir sınıflandırmaya tabi tutulduğu ve küçük ihlâller için 40 Avrodan başlayan, çok ciddi ihlâllerde ise üst sınırı 819.790 Avro olan para cezalarının uygulandığı ifade edilmektedir.¹²⁴⁵ Ülkede ceza yaptırımları ise Ceza Kanununun 316.

¹²⁴¹ Bundan sonra LRA olarak kısaltılacaktır.

¹²⁴² *Alonso Olea/Rodriguez Sanudo*, Labour Law in Spain, 65.

¹²⁴³ *Alonso Olea/Rodriguez Sanudo*, Labour Law in Spain, 65.

¹²⁴⁴ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 268.

¹²⁴⁵ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 268. 5/2000 sayılı Yasama Kararnamesinin tam metni için bkz.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.11.2020).

maddeinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini ihlâl ederek onların hayatı, vücut bütünlüğü ve sağlığını ciddi şekilde tehlikeye atanlara 6 aydan 3 yıla dek hapis ve 6 aydan 12 aya dek para cezası uygulanmaktadır.¹²⁴⁶

Macaristan'da iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlâli hâlinde öngörülen idari para cezaları İş Güvenliği Kanununun 81 ila 84. maddeleri arasında ve 273/2011 sayılı Hükümet Kararnamesinde düzenlenmiştir. Kanun, çalışanların sağlık ve güvenliğini ciddi şekilde tehlikeye atan ihlâllerin bir listesini yapmakta ve bunları idari para cezasına bağlamaktadır. Sözü edilen ihlâllerin arasında güvenli iş ekipmanlarını sağlamamak ya da risk değerlendirmesi yapmamak gibi ihlâller de bulunmaktadır. Ülkede para cezaları 200 ila 40.000 Avro arasında değişmekte ve bunların miktarı tehlikenin derecesi, bundan etkilenen kişi sayısı ve işverenin hâsılatı gibi unsurlara bağlı olarak değişmektedir.¹²⁴⁷ İş Güvenliği Kanununun 83/B maddesi uyarınca, idari para cezasına çarptırılan işverenin adı, ihlâle konu olan husus ve idari para cezasının miktarı idare tarafından internet ortamında yayımlanmaktadır. Bu husus, işverenlerin teşhir olmamak için iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymaları konusunda bir motivasyon kaynağı olabileceği için bizce isabetlidir.

Macaristan'da iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ceza yaptırımları ise 2012 tarihli Macaristan Ceza Kanununda düzenlenmiştir. Kanunun 165/1 hükmüne göre her kim kendi mesleğinin kurallarını kusuruyla ihlâl ederek bir başkasının hayatını, sağlığını ya da vücut bütünlüğünü doğrudan doğruya tehlikeye atar veya yaralanmasına

¹²⁴⁶ https://www.legislationline.org/download/id/6443/file/Spain_CC_am2013_en.pdf).

¹²⁴⁷ **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 178.

neden olursa bir yıla dek hapis cezası ile cezalandırılır.¹²⁴⁸ Kanunun 165/2-a hükmü uyarınca eylem kalıcı fiziksel engelle neden olduğu takdirde cezanın üst sınırı üç yıla, ölüme neden olduğu takdirde Kanunun 165/2-b hükmü uyarınca beş yıla çıkmaktadır.

İsveç'te iş sağlığı ve güvenliği konusundaki idari yaptırımlar 1977 tarihli Çalışma Ortamı Kanunu ile düzenlenmiştir. Anılan kanunun 7. kısmının 7. bölümündeki düzenlemeye göre, idare tarafından kanunda öngörülen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverene karşı yazılı bir ihtarda bulunulmakta, bu ihtar, öngörülen süre sonuna dek gerekli önlemlerin alınmaması şartına bağlı olarak uygulanması istenen idari para cezasını da içermektedir. Bu şartlı idari para cezaları idare mahkemeleri tarafından uygulanmakta ve bunlara karşı itirazlar da idare mahkemeleri tarafından ele alınmaktadır.¹²⁴⁹ Çalışma Ortamı Kanununun 8. kısmının 5. bölümü uyarınca, kanunun iş sağlığı ve güvenliğine dair hükümlerinden birinin ihlâli 1.000 ila 1.000.000 İsveç Kronu arasında değişen para cezalarını gerektirmektedir.¹²⁵⁰

İsveç'te iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlâlinden kaynaklanan suçların yargılanmasında genel mahkemeler görevli olup İsveç Ceza Kanununun 3. kısmının 10. bölümüne göre, 1977 tarihli Çalışma Ortamı Kanununda öngörülen yükümlülüklerin ihlâli suretiyle, kasten ya da dikkatsizlik sonucunda bir kimsenin ölümü ya da yaralanmasına neden olunması *çalışma ortamı suçu* olarak nitelendirilmiştir.¹²⁵¹ Çalışma ortamı suçlarında, cezanın üst sınırının 6 yıl hapse

¹²⁴⁸ Kanundaki *meslek kuralları* ifadesinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarını da kapsadığı ve bunun düzenleyici nitelikteki tüm işlemleri içerdığı görüşü için bkz. **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 179-180.

¹²⁴⁹ **Ales (ed.)**, Health and Safety at Work, 314-315.

¹²⁵⁰ Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının 15.01.2021 tarihli efektif satış kuruna göre 1 İsveç Kronu, 0,89336 Türk Lirasıdır.

¹²⁵¹ <https://www.government.se/4a8349/contentassets/7a2dcae0787e465e9a2431554b5eab03/the-swedish-criminal-code.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.11.2020).

varabildiği belirtilmekle beraber uygulamada hapis cezası yerine para cezası ve hükmün açıklanmasının ertelenmesi gibi kurumlara başvurulduğu, bu nedenle fiilen hapse giren bir sanığın bulunmadığı belirtilmektedir.¹²⁵²

Hollanda’da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri düzenleyen Çalışma Ortamı Kanununda öngörülen genel yükümlülüklerin ihlâlinin hapis ya da para cezası yaptırımını gerektirir bir suç olarak Ekonomik Suçlar ve Kabahatler Kanununda düzenlendiği, bununla birlikte cezai yaptırımların uzun ve karışık prosedürü nedeniyle bunlara pek başvurulmadığı görülmektedir.¹²⁵³ Ülkede 2007 yılında öngörülen ve yeni sayılabilecek idari zorlama yaptırımı ile iş müfettişlerinin, çalışanların tehlikede olduğunu ya da para cezasının etkili olmayacağını düşündüklerinde, mevcut ihlâli ortadan kaldırma konusunda işvereni bağlayıcı talimatlar verebilmesinin yolu açılmıştır.¹²⁵⁴

II. DİĞER DÜNYA ÜLKELERİNDEN ÖRNEKLER

Amerika Birleşik Devletlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kamusal yaptırımlar 1970 yılında çıkarılan OSH Act ile düzenlenmiştir. Söz konusu kanunun “*Cezalar*” başlıklı 17. bölümündeki hükümler para ve hapis cezalarını içermektedir.

Anılan kanunun 17. bölümündeki (a) hükmüne göre, kanunun 5. ve 6. bölümündeki yükümlülüklerini kasten ya da tekraren ihlâl eden işverenler, ihlâl başına 70.000 Amerikan Dolarına kadar para cezasına çarptırılmaktadır. Bu hâlde her kasti ihlâl için öngörülecek para cezasının 5.000 Amerikan Dolarının altında olamayacağı düzenlenmiştir.¹²⁵⁵

¹²⁵² *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 316.

¹²⁵³ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 359.

¹²⁵⁴ *Ales (ed.)*, Health and Safety at Work, 369.

¹²⁵⁵ https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/section_17, (Erişim Tarihi: 22.08.2020).

Kanunun 17. bölümündeki (e) hükmüne göre, kanunun öngördüğü düzenlemelere kasıtlı olarak aykırı hareket eden işverenler, bu nedenle bir çalışanın ölümü hâlinde 6 aya dek hapis ve/veya 250.000 Amerikan Dolarına kadar para cezası ile cezalandırılmaktadır. İşveren, daha önce de mahkeme kararıyla aynı nitelikteki bir ihlâl sonucu mahkûm olmuş ise hapis cezasının üst sınırı 1 yıl olarak uygulanmaktadır. Görüldüğü üzere ABD hukukunda iş sağlığı ve güvenliği yaptırımlarının içerisinde para cezaları, ağırlığı ile hapis cezalarından çok daha önemli bir etkiye sahiptir.

Kanada, on vilayet ve üç bölgeden oluşan federe bir Devlet olduğundan, vilayetlerin kendi bölgelerinde uyguladıkları farklı kanunlar mevcuttur.¹²⁵⁶ Bunlardan Alberta vilayetinin 2017 yılına ait İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ele alınacak olursa, işverenlerin ceza yaptırımına bağlanan yükümlülük ihlalleri yasanın 73. maddesinde gösterilmektedir. Yasanın 73/1-f hükmü uyarınca, işveren söz konusu yasada öngörülen herhangi bir hükme uymadığı takdirde 500.000 Doları dek para cezası ve/veya 6 aya dek para cezası ile cezalandırılmaktadır. İkinci ve sonraki suçlarda ise para cezasının üst sınırı 1.000.000 Doları, hapis cezasının üst sınırı ise 12 aya çıkmaktadır.¹²⁵⁷ Görüldüğü üzere Kanada'da ABD'de olduğu gibi para cezalarının iş sağlığı ve güvenliğindeki caydırıcılığı çok daha fazladır.

Japonya'da iş sağlığı ve güvenliği konusundaki temel düzenlemeler ve yükümlülükler 1972 yılına ait Endüstriyel Sağlık ve Güvenlik Yasasında yer almaktadır. Söz konusu yasanın 12. bölümünde ceza hükümleri, 115-2 ve devamındaki hükümlerinde ise işverenlere uygulanabilecek yaptırımlar düzenlenmektedir. Bunlardan yasanın 119/i. hükmünde, aynı yasanın 20. ve 21. maddelerinde işverenler için öngörülen çalışma metotlarını uygulamayan ya da işyerindeki makinelerden kaynaklı

¹²⁵⁶ <https://www.canada.ca/en/intergovernmental-affairs/services/provinces-territories.html>, (Erişim Tarihi: 22.08.2020).

¹²⁵⁷ <https://www.qp.alberta.ca/documents/Acts/O02P1.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.08.2020).

tehlikeleri önlemek için gereken tedbirleri almayan işverenlerin 6 aya kadar hapis ve 500.000 Japon Yenine kadar para cezası ile cezalandırılacağı öngörülmektedir.¹²⁵⁸ Yasanın 66. maddesinde de işverenlerin çalışanların sağlık muayenesi yaptırması yükümlülüğü öngörülmüş olup bu yükümlülüğünü ihlâl eden işverenlere yasanın 120/i hükmü uyarınca 500.000 Japon Yenine varan para cezası uygulanacağı belirtilmiştir.¹²⁵⁹



¹²⁵⁸ Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının 15.01.2021 tarihli efektif satış kuruna göre 100 Japon Yeni efektif satış tutarı 7,1809 Türk Lirasıdır.

¹²⁵⁹ <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?printID=&id=1926&vm=02&re=02>, (Erişim Tarihi: 22.08.2020). Dünyanın farklı ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında öngörülen ceza yaptırımları konusunda karşılaştırmalı örnekler için bkz. *Eğri/Dölek/Arslan/Göçener*, 18-19.

SONUÇ

İş sağığı ve güvenliğı, üretim metotlarının köklü bir biçimde değıştiğı ve çağdaş iş hukukunun şekillenmeye başladığı 19. yüzyıldan bu yana bu hukuk dalının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Çalışanların yaşam hakkı ile beden ve ruh bütünlüğünün korunması düşüncesi ise başta ILO ve AB olmak üzere pek çok uluslararası kuruluşun bu konuda bağlayıcı nitelikte veya tavsiye niteliğinde düzenlemeler yapmasını sağlamıştır.

Türk hukuku bakımından Cumhuriyetin ilânı öncesinde ciddi bir düzenleme konusu olmayan iş sağığı ve güvenliğı, özellikle mülga 1475 sayılı İş Kanunu döneminde ayrıntılı düzenlemelere konu olmuş, 4857 sayılı İş Kanununda da iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sağık ve güvenliğini koruyucu düzenlemelere yer verilmiştir. 6331 sayılı İş Sağığı ve Güvenliğı Kanunu ise meseleyi yalnız işçiler yönünden değıl, çalıştırılma şeklinde bakmadan ve kamu sektörü-özel sektör ayrımı yapmadan tüm işyerlerini dikkate alacak şekilde düzenlemiştir.

Çalışanların iş sağığı ve güvenliğinin sağılanması, yalnızca yükümlölük öngören düzenlemelerle sağılanamaz. Denetim ve yaptırım mekanizması, madalyonun diğeri yüzüdür. İşyerlerinde iş sağığı ve güvenliğı denetiminin yapılması konusunda ILO sözleşmeleri, başlıca uluslararası ölçüttür. Türk hukukunda bu görev, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesindeki Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı eliyle yerine getirilmektedir. Türk hukukunda işyerlerinin iş sağığı ve güvenliğı yönünden denetimi, kural olarak Bakanlığa bağılı iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Müfettişlere, bu görevi gereğı gibi yerine getirebilmeleri için kanun ve alt mevzuatla pek çok yetki tanındığı gibi teftişin işverene haksız bir yük oluşturmaması için yükümlölükler de öngörölmüştür.

Türk hukukunda iş müfettişleri, işyerinde yaptıkları iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinde herhangi bir ihlâl tespit ettiklerinde işverene bu eksikliği gidermesi için önel vermek konusunda genel bir mecburiyet altına sokulmamışlardır. Buna karşın uygulamada, hukuki olmayan kaygılarla müfettişlerin önel verme konusunda idarece yönlendirildiğinden yakınılmaktadır. Bununla birlikte iş müfettişleri, İş Teftiş Tüzüğü'nün 22/3 hükmü uyarınca tamamlanması iş sağlığı ve güvenliği yönünden yakın bir tehlike arz etmeyen eksikliklerde işverene bu eksikliği gidermesi için önel verebilir.

Teftiş mekanizmasının tamamlayıcı ayağı ise yaptırımlardır. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki özel hukuk yaptırımları, başta maddi ve manevi tazminat olmak üzere Türk literatüründe pek çok incelemeye konu olmuş ancak kamu hukuku karakterli idari ve cezai yaptırımlar öğretide aynı ilgiyi görmemiştir. Bu eksikliğin arkasında, idari ve cezai yaptırımların incelenmesinin disiplinler arası ve kapsamlı bir çalışmayı gerektirdiği gerçeğinin yattığı söylenebilir.

Yaptırım, en genel tabiriyle hukuk düzenini öngördüğü emirlere ve yasaklara uyulmaması karşısında kanunların öngördüğü tepki ya da karşılık olarak adlandırılabilir. Yaptırımlar çoğunlukla özel hukuk yaptırımları ve kamu hukuku yaptırımları şeklinde ikiye ayrılarak incelenmektedir. Çalışmanın konusunu oluşturan kamu hukuku yaptırımları ise, temelde bir kamu hukuku yükümlülüğünün ihlâli sonucunda öngörülen ve kamu gücü kullanılarak icra edilen, sıklıkla ceza yaptırımı ya da idari yaptırım olarak karşımıza çıkan yaptırımlardır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında öngörülen kamusal yaptırımların ilk ayağını idari yaptırımlar oluşturmaktadır. Türk hukuku bakımından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen pek çok yükümlülük idari para cezasına bağlanmıştır. Söz konusu kanunla işverenler ve işveren vekillerine yüklenen koruyucu ve önleyici tedbirlerin alınmaması hâlinde bir kısmı çalışan başına, bir kısmı ise işyerindeki tehlike sınıfına göre artan idari para cezaları öngörülmüştür. İdari para cezalarının verilmesi

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü tarafından sağlanmakta ve bu cezalara karşı 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uyarınca sulh ceza hâkimliğine başvurulabilmektedir. Çalışma hayatı ile ilgili olan, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ile ilgili hukuki değerlendirme yapılmasını gerektiren yargısal denetim görevinin iş mahkemeleri yerine sulh ceza hâkimliklerine verilmesi isabetli olmamıştır.

İşin durdurulması, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25. maddesinde düzenlenen bir başka idari yaptırımdır. Söz konusu düzenlemeye göre, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulmaktadır. İşin durdurulması kararını Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı nezdinde üç iş müfettişinden oluşacak bir heyet karara bağlamakta, acil müdahale gerektiren hâllerde işyerinde teftiş yapan müfettiş de heyet kararına dek işin durdurulması kararını verebilmektedir. İşin durdurulması yaptırımı, özünde bir idari yaptırım olmakla beraber, idari para cezasındaki gibi ödetici işlevinden çok önleyici işlevi ön plandadır. Bu tür yaptırımlara idare hukuku öğretisinde *idari tedbir* adı da verilmektedir. Zira işin durdurulması tedbiri bir kez uygulanmakla sonlanmamakta, işyerindeki tehlikenin devamı süresince uygulanmaktadır. Tehlike ortadan kaldırıldığında yaptırımın uygulanmasına yine aynı heyetçe son verilmektedir. Bu yaptırım kararına karşı işverenin iş mahkemesine itiraz hakkı bulunmakla beraber, salt itirazın yapılmış olmasının yerinde bir düzenlemeyle tedbirin uygulanmasını engellemeyeceği öngörülmüştür.

Kamu ihalelerine katılmaktan yasaklama, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25/A maddesiyle düzenlenmiştir ve 2015 yılından beri Türk hukukunda mevcuttur.

Yaptırım, ölümlü iş kazalarının meydana geldiği maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile saptanan işverenin, mahkeme kararıyla iki yıl boyunca kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanacağını öngörmektedir. Yaptırımın işverenler açısından iş güvenliği önlemlerini almada baskı aracı olabileceği, bu nedenle olumlu olduğu düşünülebilirse de ne İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ne de alt mevzuatta nasıl kararlaştırılacağı ve hangi esaslara bağlı olarak uygulanacağı düzenlenmiştir. Yaptırımın sicilini tutmakla görevli Kamu İhale Kurumuna çalışma kapsamında yapılan resmi başvuruya verilen yanıtta ise sicilde bu konuyla ilgili bir veri olmadığı bildirilmektedir. Kanun koyucunun uygulanmayacağını bilerek bir düzenleme yapmayacağı düşünülse de yaptırımın mevcut hâliyle beş yılı aşkın süredir bir kez bile uygulanmamış olması düşündürücüdür.

Ceza yaptırımları, kamusal yaptırımların içinde belki de en ağır ve en çok yer kaplayan yaptırımdır. Türk hukuku bakımından bu yaptırımlar TCK’nda hapis ve adli para cezası olarak sınırlı şekilde sayılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında bu yaptırımların uygulanabilmesi için işlenmiş bir suçun varlığı gereklidir. Bu suç ise, çoğu kez işyerinde yaşanan ve çalışanın ölümü ya da yaralanması sonucunu doğuran iş kazalarına bağlı olarak işlenmektedir.

Ceza yaptırımlarının muhatabı TCK’nda genel olarak belirlenmiş değildir. Suçu işleyen kimse öğretide genellikle fail olarak adlandırılmaktadır. Ancak failin kim olduğu, somut olayda suç sayılan fiili kimin işlediğine bakılarak tespit edilmektedir. Suç fiili iş sağlığı ve güvenliği bağlamında çoğu kez işveren ya da işveren vekillerine yüklenen önlemlerin alınmamasına bağlı olarak işlenmektedir. Bu durumda fiil, ihmali bir harekete dayandığından, bu ihmali hareketten kimin sorumlu olacağının titizlikle tespiti gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işveren ve işveren vekili kavramlarını tanımlamıştır. Uygulamada cezai sorumluluk daha çok bu iki statüye sahip kişiye yüklenmektedir. İşverenler, uzmanlaşma ve iş bölümünün getirdiği gereklerle yetkilerini

çoğu kez değişik kademelerdeki işveren vekillerine devretmektedir. Türk ve Fransız öğretisi ile yargı pratiğinde, bu yetki devri bazı şartların varlığı hâlinde işverenin cezai sorumluluğunu ortadan kaldırmakta, sorumluluk kendisine bu alanda yetki verilen işveren vekiline geçmektedir. Bu yetki devrinin geçerli olabilmesi için, işveren vekilinin gerekli otorite, ehliyet ve araçlara sahip olması gerektiği kabul edilmekte, aksi hâlde işverenin cezai sorumluluğu ortadan kalkmamaktadır.

İş kazalarına bağlı olarak gündeme gelebilecek suçlar genelde taksirle öldürme ve taksirle yaralama şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Taksir, suçun kusurluluk unsuru olmakta ve ceza hukukunda geçerli “*Kusursuz suç olmaz*” prensibinden hareketle önemli bir tartışma noktasını oluşturmaktadır. TCK’nun sistematığında suçlar kural olarak kasten işlenebilmektedir. TCK’nun 21/2 hükmünde düzenlenen olası kast ise failin öngördüğü neticeyi kabullenerek “*Olursa olsun*” düşüncesiyle hareket etmesini ifade etmektedir. İşverenler ve işveren vekillerinin iş kazalarına bağlı olaylarda olası kastla hareket etmeleri teoride mümkün olmakla birlikte, uygulamada bu konuda çok fazla örneğe rastlanmamaktadır. Olası kastın varlığı hâlinde öngörülen cezaların, taksire göre çok daha fazla olması özellikle yargılama makamlarının kusur araştırması yaparken bu konunun üzerinde önemle durmasını gerektirmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında öngörülen ceza yaptırımları, soruşturma ve yargılama evreleri itibarıyla diğer suçlardan farklı bir özellik arz etmemektedir. Bununla birlikte Türk hukuku bakımından delillerin hızlı bir biçimde toplanması ve kazanın yaşandığı işyerindeki işveren ya da işveren vekillerinin doğru tespit edilebilmesi önem taşımaktadır. Bilirkişilik kurumu da, çoğu kez teknik ve tıbbi inceleme gerektiren bu alanda hâkimler ve Cumhuriyet savcılarına yol göstermekle beraber yetişmiş insan gücü azlığı ve yargı pratiğine yerleşmiş hazırcılık, şablon bilirkişi raporlarına dayalı olarak karar verilmesine ve hâkimin kusur değerlendirmesi konusunda yetkisini kullanmamasına yol açabilmektedir.

Ceza yaptırımlarına karşı Türk hukuku bakımından öngörölmüş olağan kanun yolları itiraz, istinaf ve temyizdir. İstinaf kanun yolunun uygulanmaya başladığı 20.07.2016 tarihinden bu yana bu görevi yürüten bölge adliye mahkemeleri, ilk kanun yolu olarak görünse de Yargıtayın temyiz incelemesi sonucu verdiği kararlar ilk derece mahkemelerine hâlen yol göstermeye devam etmektedir.

Türk hukukunda ceza yaptırımlarının infazı, CGTİK’da düzenlenmiştir. Hapis cezaları kural olarak ceza infaz kurumlarında infaz edilmekle beraber, cezasının bir kısmını infaz eden hükümlölere ilave bazı şartların varlığı hâlinde koşullu salıverilme ve denetimli serbestlik tedbiri uygulama gibi cezaevi dışında infaz imkânları sunulmuştur. Adli para cezalarının infazı ise CGTİK uyarınca ödenmediği takdirde hükümlölünün kamuya yararlı bir işte çalıştırılması suretiyle de yerine getirilebilmektedir. Bu yükümlölüğe uymayanlar bakımından ise ceza, hapis cezası olarak infaz edilmektedir.

Avrupa ve Dünyanın diğler ölkelerinde de iş sağığı ve güvenliğı önlemlerinin alınmamasına bağılı olarak kamu hukuku karakterli yaptırımlar öngörölmüştür. İngiltere’de hapis ve para cezaları genelde birlikte uygulanmaktayken, Fransa’daki hapis cezalarının ağırlığı dikkat çekmektedir. Hukukumuza en yakın düzenlemelerin olduğı İtalya’da ise cezalar istenilen amacı sağlamayacak denli hafiftir. ABD ve Kanada’da ise para cezalarının miktarı, hapis cezalarına göre oldukça yüksek ve işverenlerin ekonomik hayatını sona erdirebilecek niteliktedir.

Sonuç olarak, iş sağığı ve güvenliğinin sağılanması, yalnızca işverenlerin iyiniyeti ve çalışanların kendi haklarının bilincinde olmasına bırakılamayacak denli önemli bir konu olarak karşımızdadır. Ölkemiz açısından, oldukça fazla sayıda işçinin ölümü ile sonuçlanan iş kazalarına bağılı olarak konu gündeme gelmekteyse de, olayın sıcaklığı geçtikten sonra konu unutulmakta ve bu alana hak ettiğı ilgi gösterilmemektedir. Hukuk literatürü bakımından, özellikle işçilerin işverenlerinden

talep edebileceği maddi ve manevi tazminat gibi hukuki yaptırımlar detaylı incelemelerin konusunu oluşturmaktaysa da, bu alanın önleyiciliğinin sağlanması Devlet'in aktif müdahalesi ve denetimini içeren kamu hukuku kaynaklı yaptırımların uygulanması da hayati bir rol üstlendiğinden bu yaptırımlara da gereken önemin verilmesi bir zorunluluktur. Bu yaptırımların etkili ve doğru bir biçimde uygulanması, kurallara riayet alışkanlığının yeterince gelişmediği ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili sorunların çözümü için yakın gelecekte de anahtar bir rol üstlenmeye devam edecektir.



KAYNAKÇA¹²⁶⁰

AKI, Erol: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel S. 2013 (3-24).

AKIN, Levent: “Artan İş Kazaları Çağrıştırmasıyla İş Güvenliği ve İş Sağlığı”, Emeğin Hukuku Kurultayı, 27-28 Mayıs 2015 Ankara, Ankara 2016 (49-61). (**İş Kazaları**)

AKIN, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHFHAD, C. 20, S. 1, 2014 (657-673). (**Hukuki Sorumluluk**)

AKIN, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, TİSK Akademi Dergisi, C. 3, S. 5, 2008/1 (210-231). (**Cezai Sorumluluk**)

AKIN, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, AÜHFD, C. 54, S. 1, 2005 (1-60). (**İşyerinin Örgütlenmesi**)

AKIN, Levent: “İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 7, S. 2, Aralık 2017 (9-32). (**Hiyerarşi**)

AKIN, Levent: “Özel İstihdam Büroları”, Emeğin Hukuku Kurultayı-2, 27 Mayıs 2016 Ankara, Ankara 2017 (50-62). (**Özel İstihdam Büroları**)

AKIN, Levent: “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/3, S. 34 (101-123). (**Sendikaların Katkısı**)

¹²⁶⁰ Dipnotlarda, çalışmada yalnızca tek eserinden yararlanılan yazarlar ile bir eserinden geniş ölçüde yararlanılan yazarların söz konusu eserleri için yalnızca yazar soyadı verilmiş, diğer eserler için parantez içindeki kısaltmalar kullanılmıştır. Yabancı literatürden atıf yapılan eserler için erişim kolaylığı açısından her atıfta parantez içerisindeki eserin tam adı kullanılmıştır.

AKIN, Levent: “Üçüncü Kişinin Uğradığı Kazada İşveren Kusurunun (Taksirinin) Kapsamı”, TİSK Akademi Dergisi, C. 4, S. 7, 2009/1 (54-64). **(Üçüncü Kişi)**

AKIN, Levent: Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul 2011. **(Çimento Sektörü)**

AKIN, Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001. **(Maddi Tazminat)**

AKIN, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara 2013. **(Alt İşverenlik)**

AKPINAR, Fatih: “Ödünç İş İlişkisinde İşverenlerin Koruma Yükümlülüklerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kapsamı, LEGAL İSGHD, C. 17, S. 66, 2020 (595-628). **(Ödünç İş İlişkisi)**

AKPINAR, Teoman: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Bursa 2018.

AKTAŞ, Ömür: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İdari Para Cezalarının Caydırıcılığı Sorunu, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2019.

AKTAY, Nizamettin A./ARICI, Kadir/KAPLAN SENYEN, Tuncay E.: İş Hukuku, Ankara 2013.

AKYİĞİT, Ercan: “Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 23, Kasım 2010-Şubat 2011, S. 2-3 (17-69).

AKYİĞİT, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, Ankara 2013. **(Alt İşverenlik)**

ALES, Edoardo (ed.): Health and Safety at Work – European and Comparative Perspective, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, The Netherlands 2013. **(Health and Safety at Work)**

- ALPER, Yusuf:** Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa 2015.
- ALTIPARMAK, Cüneyd:** Türk Ceza Kanunu'nda İhaleye İlişkin Suçlar, Ankara 2014.
- APAYDIN, Cengiz:** “Ceza Hukukunda Hukuki Hata”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 12, S. 133, 2017 (34-47). **(Hata)**
- APAYDIN, Cengiz:** “Kusurluluk”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 11, S. 116, 2016 (69-89). **(Kusurluluk)**
- APAYDIN, Cengiz:** “Taksirle Yaralama Suçu”, Ankara Barosu Dergisi, S. 2011/1 (59-114).
- ARASLI, Utkan:** “Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu”, Çimento İşveren Dergisi, C. 24, S. 4, Temmuz 2010 (26-37).
- ARICI, Kadir:** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999.
- ARICI, Kadir:** Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015. **(Sosyal Güvenlik)**
- ARTUÇ, Mustafa:** Hüküm Kurma Sanatı, Ankara 2016.
- ARTUK, Emin Mehmet/GÖKCEN Ahmet/YENİDÜNYA, Caner A.:** 5237 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış Ceza Hukuku Özel Hükümler, Yeniden Gözden Geçirilmiş 7. Bası, Ankara 2006. **(Özel Hükümler)**
- ARTUK, Emin Mehmet/GÖKCEN Ahmet/YENİDÜNYA, Caner A.:** Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015.
- ASLAN, Yasin Muzaffer:** “İdari Yaptırımlar”, TBB Dergisi, S. 85, 2009 (173-188).
- ASLAN, Yasin Muzaffer:** “Türk Hukukunda Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu”, Ankara Barosu Dergisi, S. 2010/2 (233-246). **(Tüzel Kişi)**
- ASLANKÖYLÜ, Resul:** Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Şerhi, (SSK ile Karşılaştırmalı) Ankara 2010.

AYDEMİR, Murteza: İşverenin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu, Ankara 2016.

AYDIN Ufuk/EZER Burcu: “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/4, S. 43 (11-32).

AYDIN, Devrim: “Suça Teşebbüs”, AÜHFD, C. 55, S. 1, 2006 (85-113). **(Teşebbüs)**

AYDIN, Devrim: “Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu Tartışmaları”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S. 10, 2017 (97-110).

AYDIN, Fazıl (Editör): Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: 12, Ankara 2014. **(Bakanlık Rehberi)**

AYDINLI, İbrahim: İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2015.

AYKAÇ, Bahar Hande: İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011.

BAKICI, Sedat: 5237 Sayılı Yasa Kapsamında Ceza Hukuku Özel Hükümleri, C. 4, Ankara 2010.

BALKIR, Gönül Z.: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 2, S. 1, Ocak 2012 (56-91).

BALOĞLU, Cem: “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar”, Kamu-İş, C. 13, S. 2, 2013 (99-125).

BALOĞLU, Cem: Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul 2013. **(Avrupa Birliği)**

BAŞBUĞ, Aydın: “Fer’i İşyeri Olarak Alt İşveren İşyerleri ve Alt İşveren İşçisi ile Kurulan Edimden Bağımsız Borç İlişkisi”, Emegın Hukuku Kurultayı, 27-28 Mayıs 2015 Ankara, Ankara 2016. **(Fer’i İşyeri)**

BAŞBUĞ, Aydın: “İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, Ankara 2013.

BAŞBUĞ, Aydın: İş Hukuku – Çalışanların Hakları ve Sorunları, Ankara 2013. **(İş Hukuku)**

BAŞKAN, Esra Ş.: “İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Sorumluluğu”, Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 4, Temmuz 2014 (20-31).

BAŞTERZİ, Süleyman: “Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2009: İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi” Ankara, 2011 (1-131). **(Değerlendirme)**

BAŞTERZİ, Süleyman: İSG Mevzuatı ile Sosyal Güvenlik Mevzuatı Arasındaki İlişki, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Tebliğler ve Tartışmalar, 14-15 Kasım 2008 İzmir, Ankara 2009 (115-146). **(Mevzuat)**

BAŞTERZİ, Süleyman: Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, İstanbul 2016.

BAYCIK, Gaye: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, S. 2013/3 (105-170).

BAYCIK, Gaye: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006. **(Maden İşçileri)**

BAYRAM, Fuat: “Modern Yaklaşımlar Işığında Türk İş Güvenliği Denetim Sisteminin Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, C. 1, İstanbul 2010, (59-90). **(Değerlendirme)**

BAYRAM, Fuat: “Türk İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi”, LEGAL İSGHD, C. 11, S. 44, 2014 (79-110). **(İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi)**

BAYRAM, Fuat: Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul 2008.

BERENSTEIN, Alexandre/MAHON, Pascal/DUNAND, Jean-Philippe: Labour Law in Switzerland, Second Revised Edition, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2011. **(Labour Law in Switzerland)**

BIYIKLI, Hasan: Sosyal Ceza Hukuku – İşçinin Ceza Yoluyla Korunması, Ankara 1983.

BİLGE, Necip: Hukuk Başlangıcı, Hukukun Temel Kavram ve Kurumları, Ankara 1999.

BLANPAIN, Roger: European Labour Law, Fourteenth Edition, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, The Netherlands 2014. **(European Labour Law)**

BOSTANCI, Yalçın: “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 1-2, 2004 (67-86).

CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT Talat: “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, Kamu-İş, C. 7, S. 3, 2004 (1-57).

CANİKLİOĞLU, Nurşen: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve İşveren Yükümlülükleri, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Toprak İşveren Yayınları, 2013.

CENGİZ URHANOĞLU, İstar: “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. 2, İstanbul 2011 (1957-1982).

CENTEL, Nur/ZAFER, Hamide/ÇAKMUT, Özlem: Kişilere Karşı İşlenen Suçlar, Cilt: I, Ankara 2017. **(Kişilere Karşı Suçlar)**

CENTEL, Nur/ZAFER, Hamide/ÇAKMUT, Özlem: Türk Ceza Hukukuna Giriş, Ankara 2017.

CENTEL, Nur/ZAFER, Hamide: Ceza Muhakemesi Hukuku, İstanbul 2017.

- CENTEL, Nur:** “Ceza Hukukunda Tüzel Kişilerin Sorumluluğu – Şirketler Hakkında Yaptırım Uygulanması”, AÜHFD, C. 65, S. 4, 2016 (3313-3326). **(Tüzel Kişi)**
- CENTEL, Tankut:** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı”, MÜHFHAD, C. 19, S. 2, 2013 (79-84). **(Kapsam)**
- CENTEL, Tankut:** “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 3, 2013 (6-15).
- CİVAN, Ersun Orhan:** “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar”, Ankara Barosu Dergisi, C. 75, S. 4, 2017 (203-290). **(Özel Politika Gerektiren Gruplar)**
- CİVAN, Ersun Orhan:** “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, AÜHFD, C. 66, S. 2, 2017 (311-398). **(Yeni Düzenlemeler)**
- CİVAN, Ersun Orhan:** Genel İş Koşulları, İstanbul 2015. **(Genel İş)**
- COLLINS, Hugh:** Employment Law, Second Edition, Clarendon Law Series, Oxford University Press, Oxford, United Kingdom, 2012. **(Employment Law)**
- CUHRUK, Mahmut/ÇOLAKOĞLU, Servet H./BÜKEY, Avni A.:** Sosyal Sigortalar, (Kanun – Şerh – İçtihat) Ankara 1977.
- ÇAĞLAYAN, Ramazan:** İdari Yaptırımlar Hukuku (Kabahatler Kanunu Yorumu), Ankara 2006.
- ÇAKMUT YENERER, Özlem:** “Türk Ceza Yasası’nda İşaret ve Engel Koymama Suçu”, MÜHFHAD, C. 17, S. 1-2, 2011 (219-233).
- ÇAVUŞ, Hakan Özgür:** “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Düzenlenen İşveren Yükümlülükleri Kapsamında İdari Para Cezaları”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 30, 2013 (179-192).
- ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat:** İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2016.

ÇETİNDAG, Şerif: “İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum”, Toprak İşveren Dergisi, S. 86, Haziran 2010 (26-28).

ÇİÇEK, Özal/ÖÇAL, Mehmet: “Dünya’da ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 5, S. 11, 2016/1 (106-129).

ÇİFTÇİOĞLU, Topel Cengiz: “Türk Ceza Kanunu’nda Taksir”, Ankara Barosu Dergisi, S. 2013/3 (316-338).

DEĞİRMENCİ, Olgun: “Ceza Muhakemesi Hukukunda Basit Yargılama Usulü (CMK m.251-252)”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 15, S. 161, 2020 (36-51).

DEMİR, ÇELEBİ, Duygu: Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Ankara 2019.

DEMİR, Ender: İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütlenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2016.

DEMİR, Fevzi: “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHFHAD, C. 20, S. 1, 2014 (675-703). (İşverenin Sorumluluğu)

DEMİR, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2017. (İş Hukuku Uygulaması)

DEMİRBAŞ, Timur: Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2014.

DEMİRBAŞ, Timur: İnfaz Hukuku, Ankara 2013. (İnfaz Hukuku)

DEMİRCİOĞLU, MURAT A./CENTEL, Tankut: İş Hukuku, İstanbul 2015.

DEMİRCİOĞLU, Murat A./KAPLAN, Ali Hasan: Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2016.

DEMİRCİOĞLU, Murat A.: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008. (483-497). (Kamusal Yaptırımlar)

- DEMİRCİOĞLU, Murat A.:** “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”, Kamu-İş, C. 4, S. 2, 1997 (193-217).
- DEMİRCİOĞLU, Murat A.:** Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, İstanbul 2014. (**İş Yasası**)
- DEMİRCİOĞLU, Murat A.:** Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul 2006. (**İş Güvenliği Uzmanlığı**)
- DOĞAN YENİSEY, Kübra:** İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007. (**İşyeri ve İşletme**)
- DOĞAN YENİSEY, Kübra:** İş Hukukunun Emredici Yapısı, İstanbul 2014. (**Emredici Yapı**)
- DÖNMEZER, Sulhi/ERMAN, Sahir:** Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, Genel Kısım, C. II, İstanbul 1997. (**II**)
- DÖNMEZER, Sulhi:** Kişilere ve Mala Karşı Cürümler, İstanbul 1990.
- DURAL, Mustafa/ÖĞÜZ, Tufan:** Türk Özel Hukuku Cilt II, Kişiler Hukuku, İstanbul 2012.
- EGEMEN, Erdal/TEMİZ, Semih:** İş Hukuku Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar, (1967-1991) İstanbul 1991.
- EĞRİ, Nihat/DÖLEK Naz Gizem/ARSLAN İlkem/GÖÇENER Murat:** Dünyanın Çeşitli Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Ceza Uygulamaları, Ankara 2013.
- EKİN, Ali:** İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları, (İşveren Açısından) Ankara 2010.
- EKMEKÇİ, Ömer:** 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi”, İstanbul 2005.
- EMİR ŞAHİN, Asiye:** İşyerinde Tehlike Hâlinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi, Ankara 2015.

ERASLAN, Yunus/ATİK ÇOBAN Ayşegül: “Yargı Kararları Işığında İdari Yaptırımlarda Görevli Yargı Yeri Sorunu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 41, Ocak 2020 (151-186).

ERDİNÇ, Burcu: “İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması”, Ankara Barosu Dergisi, S. 2012/2 (239-276).

ERDOĞAN, Çağla: İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Ankara 2016.

EREM Faruk/DANIŞMAN Ahmet/ARTUK Mehmet Emin: Ceza Hukuku Genel Hükümler, 14. Bası, Ankara 1997.

EREM, Faruk: Türk Ceza Hukuku, Cilt I: Genel Hükümler, Ankara 1950.

ERGÜNEŞ, Seda: “İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”, LEGAL İSGHD, C. 10, S. 39, 2013 (137-162).

ERTÜRK, Şükran: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 27, 2012 (13-24).

ESEN, Bünyamin: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması”, Mali Çözüm Dergisi, S. 128, Mart-Nisan 2015 (65-82).

ESEN, Bünyamin: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Verilen İdari Para Cezalarına İtiraz ve Dava Yolları”, LEGAL İSGHD, C. 12, S. 45, 2015 (85-114). **(İtiraz ve Dava Yolları)**

ESENER, Turhan: Hukuk Başlangıcı, İstanbul 2002. **(Hukuk Başlangıcı)**

ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1973.

Estimating the Economic Costs of Occupational Injuries and Illnesses in Developing Countries: Essential Information for Decision Makers, ILO Working Paper, Geneva, 2012. (Kaynak: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_207690.pdf,

Erişim Tarihi: 05.05.2020).

EVREN, Can Çınar: “Kabahatlerde Kanunilik İlkesi”, İÜHFM, C. 69, S. 1-2, 2011 (967-1002).

EVREN, Kemal Öcal: İş Hukukunda Cezalar, TÜRMOB Yayınları, Ankara 2005.
(Cezalar)

EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2019.

GEREK, Nüvit: “Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 19, 2010 (179-183).

GÖKCEN, Ahmet/BALCI, Murat: “Kasten Öldürme ve Yaralama Suçlarının İhmali Davranışla İşlenmesi”, Ceza Hukuku Dergisi, C. 7, S. 18, 2012/4 (7-30).

GÖLCÜKLÜ, Feyyaz: “İdari Ceza Hukuku ve Anlamı: İdarenin Cezai Müeyyide Tatbiki”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. 18, S. 2, 1963 (115-182).

GÖZLER, Kemal/KAPLAN, Gürsel: İdare Hukuku Dersleri, Bursa 2015.

GÖZÜBÜYÜK, Şeref A./TAN, Turgut: İdare Hukuku, (2 Cilt) Ankara 2010.

GÖZÜBÜYÜK, Şeref A.: Yönetim Hukuku, Ankara 2006.

GÜLMEZ, Mesut: Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi), Ankara 1991.

GÜLŞEN, Recep: Ceza Hukukunda Sorumluluğu Kaldıran Nedenlerden Kaza, Mücbir Sebep, Cebir ve Tehdit, Ankara 2007.

GÜNAY, İlhan Cevdet: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2013.

GÜNDAY, Metin: İdare Hukuku, Ankara 2013.

GÜNER, Recep: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nda Öngörülen İdari Para Cezalarına Yönelik Tespit ve Öneriler”, Mali Çözüm Dergisi, Ocak-Şubat 2015, S. 127 (245-254).

GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2017.

GÜZEL, Ali/OKUR, Rıza Ali/CANİKLİOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2016.

HAFIZOĞULLARI, Zeki/ÖZEN, Muharrem: Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler – Kişilere Karşı Suçlar, Ankara 2013.

HAFIZOĞULLARI, Zeki: Ceza Normu – Normatif Bir Yapı Olarak Ceza Hukuku Düzeni, Ankara 1987.

HAKERİ, Hakan: “Yeni Türk Ceza Kanunu’nda İştirak”, Ceza Hukuku Dergisi, C. 1, S. 1, 2006 (75-109).

ICHINO, Pietro: “The Changing Structure and Contents of the Employer’s Legal Responsibility for Health and Safety at Work in Post-Industrial Systems”, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 22/4, 2006, Kluwer Law International BV, The Netherlands (603-613).
(Changing Structure)

İÇEL, Kayıhan: “Çağdaş Ceza Hukukunun Evrensel İlkelerinin Kabahat Türünden Eylemler Alanındaki Boyutları”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S. 7, 2016 (621-635). **(Evrensel İlkeler)**

İÇEL, Kayıhan: “İdari Ceza Hukuku ve Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi”, İÜHFM, C. 50, S. 1-4, 1984 (117-131). **(İdari Ceza Hukuku)**

İÇEL, Kayıhan: Ceza Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2016. **(Genel Hükümler)**

İNCİROĞLU, Lütfi: İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, İstanbul 2008. **(Cezai Sorumluluk)**

İNCİROĞLU, Lütfi: Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu, Ankara 2015. **(Kamu İşvereni)**

İREN, Ertan: “Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, AÜHFD, C. 60, S. 2, 2011 (281-307).

- İSBİR, Begüm:** Kamu İhalelerine Katılma Yasağı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2009.
- JACOBS, Antoine:** Labour and the Law in Europe – A Satellite View on Labour Law and Social Security Law in Europe, Wolf Legal Publishers, Nijmegen, The Netherlands 2011. **(Labour and the Law in Europe)**
- KABAKCI, Mahmut:** “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, TBB Dergisi, S. 86, 2009 (249-267). **(Hukuk Sistemi)**
- KABAKCI, Mahmut:** Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul 2009.
- KANDEMİR, Murat:** “Yeni Teknolojiler ve İş Sağlığı”, İÜHFM, C. 74, Özel Sayı, 2016 (481-500).
- KANGAL, T. Zeynel:** Kabahatler Hukuku, İstanbul 2011. **(Kabahatler)**
- KANGAL, T. Zeynel:** Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu, Ankara 2003.
- KARABULUT, Mustafa:** İdari Yaptırımların Hukuki Rejimi, Ankara 2008.
- KATOĞLU, Tuğrul:** “Ceza Hukukunda Suçun Mağduru Kavramının Sınırları”, AÜHFD, C. 61, S. 2, 2012 (657-693).
- KATOĞLU, Tuğrul:** “Olası Kasıt ve Suça Teşebbüs”, Prof. Dr. Nevzat Toroslu’ya Armağan, C.1, Ankara 2015. (611-626). **(Suça Teşebbüs)**
- KAYA, Asım:** “İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 17, Nisan 2014 (331-360).
- KAYMAZ, Seydi/GÖKCAN, Tahsin Hasan:** 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları, Ankara 2006.
- KESER, Hakan:** Bireysel – Toplu İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2013.
- KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal:** İş Kanunu Şerhi, İstanbul 2013.
- KILKIŞ, İlknur:** İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018.

- KIZILYAR AYATAR, Sema:** “Ceza Yaptırımı ile İdari Yaptırım Ayrımı”, Prof. Dr. Aydın Zevkliler’e Armağan, C. II, İzmir, 2013 (1637-1667).
- KOCA, Mahmut/ÜZÜLMEZ, İlhan:** “Taksirli Suçların Teorik Yapısı ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler”, Adalet Dergisi, S. 64, 2020/1 (239-268).
(Değerlendirmeler)
- KOCA, Mahmut/ÜZÜLMEZ, İlhan:** Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2012. (Genel Hükümler)
- KOCA, Mahmut/ÜZÜLMEZ, İlhan:** Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2016. (Özel Hükümler)
- KOVANCI, Nuray:** “İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S. 11, 2018 (263-296).
- LAÇİNER, Vedat:** Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu, İstanbul 2013.
- LEWIS, David/SARGEANT, Malcolm:** Employment Law – The Essentials, 12th Edition, Chartered Institute of Personnel and Development, London 2013.
(Employment Law)
- LİMONCUOĞLU, Alp/ŞİŞLİ, Zeynep/ESER, Dilek:** “Sosyal Devlet İlkesi ve Yaşam Hakkı Çerçevesinde İş Kazaları”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. 2, İstanbul 2011. (1982-1996)
- MAKAL, Ahmet:** Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri, 1850-1920, Ankara 1997. (I)
- MAKAL, Ahmet:** Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, 1920-1946, Ankara 1999. (II)
- MEMİŞOĞLU, Özgür S./ÇINAR, Çağatay:** “İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”, LEGAL İSGHD, C. 9, S. 33, 2012 (31-70).

MERKİ, Duygu: “Türk Ceza Hukukunda Sapma”, ERÜHFD, C. 8, S. 2, 2013 (515-530).

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, Ankara 2014.

NARMANLIOĞLU, Ünal: “Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar”, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, İstanbul 2008 (53-72 **(Alt İşveren)**)

NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II – Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2013.

NARTER, Sami: “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 17, S. 2, 2015 (229-265).

NEAL, C. Alan: “Ensuring the right to a safe and healthy working environment: where actions speak louder than words”, Labour Law, Human Rights and Social Justice, Liber Amicorum in Honour of Ruth Ben-Israel, Edited by Roger Blanpain, Kluwer Law International, The Hague, The Netherlands 2001 (59-74).
(Working Environment)

ODAMAN, Serkan/ÇAVUŞ, Hakan Ö.: “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İKÜHFD Özel Sayısı, C. 15, S. 1, 2016 (249-277).

ODAMAN, Serkan: “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 36, 2016 (41-61).

OĞURLU, Yücel: “İdari Yaptırımlara Genel Bir Bakış ve İdari Yaptırım-Ceza Yaptırımı Ayrımı”, A.Ü. Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 1, 1999 (143-194).

OĞUZ, Özgür: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları”, *LEGAL İSGHD*, C. 8, S. 29, 2011 (105-114).

OLCAY, Feride Zeynep/PARLAK Melis Türkan: “İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi: Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi”, *Anadolu Bil Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, S. 41, 2016, (81-97).

OLEA ALONSO, Manuel/RODRIGUEZ-SANUDO, Fermin: *Labour Law in Spain*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2010.
(Labour Law in Spain)

OZANOĞLU, Teoman İ./YALNIZOĞLU, Sıddık/TÜMER, Avni H.: *Açıklamalı – İçtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı*, 1. Cilt, Ankara 1974.

ÖZAY, İl Han: *İdari Yaptırımlar*, İstanbul 1985.

ÖZBEK, Özer Veli/DOĞAN, Koray/BACAKSIZ, Pınar/TEPE, İlker: *Ceza Muhakemesi Hukuku*, Ankara 2016.

ÖZBEK, Özer Veli/KANBUR, Nihat Mehmet/DOĞAN, Koray/BACAKSIZ, Pınar/TEPE, İlker: *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Ankara 2014.

ÖZBEK, Özer Veli: “Neticesi Sebebiyle Ağırlaşmış Suçlar”, *Ceza Hukuku Dergisi*, C. 2, S. 4, 2007/8 (223-246). (Neticesi Sebebiyle)

ÖZBEK, Özer Veli: *İnfaz Hukuku*, Ankara 2015. (İnfaz Hukuku)

ÖZDEMİR, Erdem: *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul 2014.

ÖZEN, Muharrem/TOZMAN, Önder: “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu”, *SİCİL İş Hukuku Dergisi*, S. 10, Haziran 2008 (214-236).

ÖZEN, Muharrem: “Türk Ceza Kanunu Tasarısının Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğuna İlişkin Hükümlerine Bir Bakış”, *AÜHFD*, C. 52, S. 1, 2003 (63-88). (Tasarı)

- ÖZEN, Mustafa:** “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, Ankara Barosu Dergisi, S. 2015/2 (215-253). **(Sorumluluk)**
- ÖZGENÇ, İzzet:** Türk Ceza Kanunu, Gazi Şerhi (Genel Hükümler), 3. Bası, Ankara 2006.
- ÖZKAN, Halid:** “İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 20, S. 1, 2016 (511-571).
- ÖZTÜRK SARIBAY, Gizem:** İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015.
- ÖZTÜRK, Bahri/ERDEM, Ruhan Mustafa:** Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku, Ankara 2015.
- ÖZTÜRK, Berna:** “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017.
- ÖZVERİ, Murat:** İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İşçi Cinayetleri, İstanbul 2015.
- PITT, Gwyneth:** Employment Law, Sweet & Maxwell, Thomson Reuters, Ninth Edition, London 2014. **(Employment Law)**
- PIYAL, Bülent:** İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu, Ankara 2009.
- SERATLI, Burcu Gaye:** “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, AÜHFD, C. 53, S. 2, 2004 (197-245).
- SEROZAN, Rona:** Medeni Hukuk – Genel Bölüm/Kişiler Hukuku, İstanbul 2014. **(Kişiler Hukuku)**
- SEROZAN, Rona:** Tüzel Kişiler – Özellikle Dernekler ve Vakıflar, İstanbul 1994. **(Tüzel Kişiler)**

- SERVAIS, Jean-Michel:** International Labour Law, Third Revised Edition, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, The Netherlands 2011. (**International Labour Law**)
- SIRABAŞI, Volkan:** “Kamu İhalelerine Katılmaktan Yasaklama Süresi, Sürenin Başlangıcı ve Hukuki Niteliği”, Ankara Barosu Dergisi, S. 2011/4 (371-380).
- SMITH, Ian/BAKER, Aaron/WARNOCK, Owen:** Smith & Wood’s Employment Law, Thirteenth Edition, Oxford University Press, Oxford, United Kingdom, 2017. (**Smith & Wood’s Employment Law**)
- SOYASLAN, Doğan:** Ceza Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2010. (**Özel Hükümler**)
- SÖZER, Nazım Ali:** Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2013.
- SÖZÜER, Adem:** Suça Teşebbüs, İstanbul 1994.
- SÜMER, Hâdi Haluk:** İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2019.
- SÜZEK, Sarper:** “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000 (305-324). (**Çözüm Önerileri**)
- SÜZEK, Sarper:** İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985. (**İş Güvenliği**)
- SÜZEK, Sarper:** İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul 2015. (**11. Baskı**)
- SÜZEK, Sarper:** İş Hukuku, 15. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul 2018.
- ŞAHİN, Cihan:** Yargıtay Kararları Işığında Ceza Davalarında Sıklıkla Hata Yapılan Konular, Ankara 2016.
- ŞAHLANAN, Fevzi:** “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 1, 2006 (5-15).
- ŞAKAR, Müjdat:** “İş Güvenliği Teftişi Sulandırılmamalıdır!”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHFHAD, C. 20, S. 1, 2014 (705-710).
- ŞAKAR, Müjdat:** İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2018. (**İş Hukuku**)

- ŞEN, Murat:** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları”, MÜHFD, C. 4, S. 1, 2015 (117-142).
- TOPAK, Oğuz:** “İşçiden İş Kavramına Geçiş ve Değişikliğin Gizli İdeolojisi”, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2004 (7-12).
- TOROSLU, Haluk:** “Bilinçli Taksir Üzerine Bir Değerlendirme”, TBB Dergisi, S. 126, 2016 (96-122). **(Değerlendirme)**
- TOROSLU, Haluk:** Ceza Müeyyidesi, Ankara 2010. **(Ceza Müeyyidesi)**
- TOROSLU, Nevzat:** Ceza Hukuku Genel Kısım, Ankara 2005.
- TUNCAY, Can A./EKMEKÇİ, Ömer:** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2017.
- TUNCAY, Can A./KUTSAL SAVAŞ, Burcu F.:** Toplu İş Hukuku, İstanbul 2017.
- TUNCAY, Can A.:** “Tüzel Kişi İşverenin İş Kazasından Cezai Sorumluluğu”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 145-146, 2016 (357-392).
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut:** İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2013.
- ULUSOY, Ali:** İdari Yaptırımlar, İstanbul 2013.
- UŞAN, Fatih:** Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009.
- VEGA, Luz Maria/ROBERT René:** Labour Inspection Sanctions: Law and Practice of National Labour Inspection Systems, Geneva 2013.
- YALVAÇ, Gürsel:** “Yargı Kararları Işığında Kusurluluk Şekilleri (Kast-Olası Kast-Taksir-Bilinçli Taksir)”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 26, 2012 (151-165).
- YAMAKOĞLU, Efe:** İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Ankara 2016.
- YAŞAR, Osman/GÖKCAN, Tahsin Hasan/ARTUÇ, Mustafa:** Yorumlu – Uygulamalı Türk Ceza Kanunu, 6 Cilt, Ankara 2014.
- YAYLA, Yıldızhan:** İdare Hukuku I, İstanbul 1990.

- YENİSEY, Feridun/NUHOĞLU, Ayşe:** Ceza Muhakemesi Hukuku, İstanbul 2014.
- YEŞİL, İsmail:** Ceza Hukuku Genel İlkelerinin İdari Cezalara Uygulanabilirliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010.
- YILMAZ, Ejder:** (Öğrenciler İçin) Hukuk Sözlüğü, Ankara 2006.
- YILMAZ, Halil:** Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, Ankara 2012.
- YILMAZ, Zahit/APIŞ, Özge:** “Seri Muhakeme ve Basit Yargılama Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi”, MÜHFHAD, C. 26, S. 1, Haziran 2020 (62-106).
- YİĞİT, Esra:** Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019. **(Geçici İş İlişkisi)**
- YİĞİT, Onur:** “Taksirli Bir Suç Türü Olarak Maden Kazaları”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S. 4, 2014 (350-410). **(Maden Kazaları)**
- YİĞİT, Onur:** “Yargıtay Kararları Işığında Bilinçli Taksir Kavramı ve Unsurları”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S. 2, 2013 (113-136). **(Bilinçli Taksir)**
- YİĞİT, Onur:** Yargıtay Kararları Işığında Taksirli Suçlar, Ankara 2014. **(Taksirli Suçlar)**

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği, çağdaş iş hukukunun önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Çalışanların yaşam ve vücut bütünlüğü haklarının söz konusu olduğu bu alanda, üretim verimliliği pahasına bu haklardan vazgeçilmemesi için çalışanları koruyucu pek çok ulusal ve uluslararası düzenleme yapılmıştır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, özel hukuk kaynaklı yaptırımlar kadar kamu hukuku kaynaklı yaptırımlar da önemli bir rol üstlenmektedir. Bu yaptırımlar idari ve cezai niteliktedir. İdari yaptırımlar, Türk hukukunda genellikle idari para cezası ve işin durdurulması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Cezai yaptırımlar ise hapis cezaları ve adli para cezalarından ibarettir.

Türk hukukunda idari yaptırımların muhatabı bakımından tartışmalı alanların sayısı çok fazla olmamakla birlikte, ceza yaptırımları bakımından aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Bu durum, ceza sorumluluğunun kişiselliği ve bu alanın kendine özgü kurumlarından da kaynaklanmaktadır.

Bu çalışmada, ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramları hakkında açıklamalarda bulunulmuş, daha sonra iş kazası ve çalışan kavramları açıklanmıştır. Sonrasında idari ve cezai yaptırımların uygulanmasında önemli rolü olan iş sağlığı ve güvenliği teftiş sisteminden bahsedilmiştir. Devamında iş sağlığı ve güvenliğindeki idari ve cezai yaptırımlar, bu yaptırımların uygulanmasına esas şartlar ve hükümleriyle birlikte inceleme konusu yapılmıştır. Son olarak Avrupa ve Dünya ülkelerinden kamusal yaptırım örnekleri verilerek karşılaştırmalı hukuktan faydalanılmıştır. Sonuç bölümünde ise konunun genel çerçevesi çizilip iş sağlığı ve güvenliğindeki kamusal yaptırımlarla ilgili tespit ve önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

Occupational health and safety constitute an important part of modern labor law. Many national and international regulations that protect employees have been made in order not to give up on these right for the sake of production efficiency in this field concerning the life and physical integrity rights of employees.

Public law based sanctions play an important role in terms of ensuring the occupational health and safety of employees as much as the private law based sanctions. These sanctions are administrative and punitive. Administrative sanctions usually take place as administrative penalty fine and the suspension of the work in Turkish law. Penal sanctions include prison term and judicial fine.

Although there are many controversial areas regarding the acceptor of the administrative sanctions in Turkish law, the same cannot be said about the penal sanctions. This is due to the personality of the penal responsibility and specific institutions of this field.

Firstly, the concepts of occupational health and safety were expressed, then the concepts of occupational accident and employee were explained in this study. Later, the occupational health and safety audit system having an important role in the implementation of the administrative and penal sanctions, was addressed. The administrative and penal sanctions regarding the occupational health and safety, and the conditions and provisions based on the implementation of these sanctions were examined. Lastly, the examples of public sanctions in Europe and the world were presented and comparative law was used. In the conclusion section, the general framework of the subject was drawn and some determinations and recommendations about occupational health and safety were provided.