

T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

147161

**BORÇLAR HUKUKU VE İŞ HUKUKU  
AÇISINDAN  
İŞVERENİN İŞ KAZASI VE  
MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN  
HUKUKİ SORUMLULUĞU**

Deniz DEMİR  
03520300

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
147161

TEZ DANIŞMANI  
Prof. Dr. Algun ÇİFTER

KOCAELİ  
2004

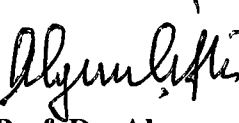
T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ


**BORÇLAR HUKUKU VE İŞ HUKUKU AÇISINDAN  
İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN  
DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU**


YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: Deniz DEMİR

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Tarihi ve No. :23.06.2004,  
2004/14

  
Prof. Dr. Algun  
ÇİFTER

  
Doç. Dr. Z. Gönlül  
BALKIR

  
Yrd.Doç.Dr.İbrahim  
SUBAŞI

KOCAELİ  
2004

# İÇİNDEKİLER

---

İÇİNDEKİLER	IV
ÖZET	VIII
SUMMARY	IX
KISALTMALAR	X
GİRİŞ	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI

I. GENEL OLARAK	3
II. İŞ KAZASI KAVRAMI	4
A. Tanımı	4
B. Unsurları	5
1. <i>Kazaya Uğrama</i>	6
a) Dış Olay	6
b) İstenilmeyen Bir Olay	7
c) Ani Olması	9
2. <i>Uygun Nedensellik Bağının Bulunması</i>	10
a) İşçinin Gördüğü İş ile Kaza Olayı Arasındaki Bağlantı	12
b) Kaza Olayı ile Ortaya Çıkan Zarar Arasındaki Bağlantı	24
3. <i>İşçinin Bedence veya Ruhça Bir Zarara Uğraması ya da Ölümü</i>	25
III. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI	26
A. Tanımı	26
B. Unsurları	27
1. <i>Hastalık Kavramı</i>	27

a) Dıştan Gelen Bir Etken	27
b) Dış Etkenin Tekrarlanması (Tekerrür)	28
c) Yavaş Yavaş Oluşma (Tedricilik)	29
<b>2. Uygun Nedensellik Bağının Bulunması</b>	<b>29</b>
<b>3. İşçinin Bedence veya Ruhça Bir Zarara Uğraması ya da Ölümü</b>	<b>32</b>

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU (İŞVERENİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ)

<b>I. GÖZETME BORCU KAVRAMI</b>	<b>34</b>
<b>II. GÖZETME BORCUNUN NİTELİĞİ</b>	<b>35</b>
<b>III. GÖZETME BORCUNUN KAPSAMI</b>	<b>37</b>
<b>IV. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ</b>	<b>38</b>
<b>A. Genel Olarak</b>	<b>39</b>
<b>B. Özel Hukuktan Kaynaklanan Düzenlemelere Göre</b>	<b>42</b>
<b>1. Borçlar Kanunu m.332'ye Göre İşverenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü</b>	<b>42</b>
a) Genel Olarak BK. m.332	42
b) BK. m.332'nin Kapsamı	44
aa) İşletme Tehlikelerine Karşı Koruyucu Önlemleri Alma	44
bb) Elverişli ve Sağlığa Uygun Çalışma Yeri Sağlama	46
cc) Sağlığa Uygun Yatacak Yer Sağlama Yükümlülüğü	46
c) Yükümlülüğün Sınırları	46
d) BK. m.332'nin Hukuki Sonuçları	48
<b>2. İşverenin Yükümlülüğünün Toplu İş Sözleşmesi Aracılığı İle Düzenlenmesi</b>	<b>49</b>
<b>C. Kamu Hukukundan Kaynaklanan Düzenlemelere Göre</b>	<b>50</b>
<b>1. İş Kanununda Yer Alan Düzenlemeler</b>	<b>50</b>

a) Genel Olarak	50
b) İşverenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü	51
aa) Teknik Önlemler	54
bb) Personele İlişkin Önlemler	56
cc) İşin Düzenlenmesine İlişkin Önlemler	58
c) İşçinin Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine Uyma Yükümlülüğü	59
<b>2. Diğer Kanunlarda Yer Alan Düzenlemeler</b>	<b>60</b>
a) Sosyal Sigortalar Kanununda	60
b) Umumi Hıfzısıhha Kanununda	61
c) Belediyeler Kanununda	62
<b>D. Kamu Hukukundan Kaynaklanan Düzenlemelerin Özel Hukuk Düzenlemelerine Etkisi</b>	<b>62</b>

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ

<b>I. SİGORTACA KARŞILANMAYAN ZARAR SORUNU</b>	<b>65</b>
<b>II. İŞVERENİN SİGORTACA KARŞILANMAYAN ZARARDAN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ</b>	<b>67</b>
<b>A. Kusura Dayanan Sorumluluk Görüşü</b>	<b>68</b>
1. Münhasıran Kusura Dayanan Sorumluluk Görüşü	68
2. Nitelikli Kusur Sorumluluğu Görüşü	76
<b>B. Kusursuz Sorumluluğa Dayanan Görüşler</b>	<b>77</b>
1. İşverenin Sorumluluğunda Boşluk Doldurma Yöntemini İzleyen Görüş	77
2. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunu Hakkaniyete Dayandıran Görüş	82
3. Kaçınılmaz Olayda Kusursuz Sorumluluğu Savunan Görüş	84
4. Tehlike Sorumluluğu Görüşü	87
5. Diğer Görüşler	90
6. Yargıtayın Kusursuz Sorumluluk Görüşü	93

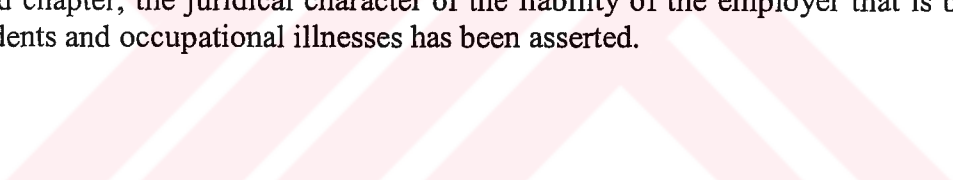
<b>III. İŞVERENİN SORUMLULUKTAN KURTULMASI</b>	<b>97</b>
<b>A. Genel Olarak</b>	<b>97</b>
<b>B. Sorumluluktan Kurtulma Nedenleri</b>	<b>98</b>
<b>1. İşverenin Kusursuz Olması</b>	<b>98</b>
<b>2. Uygun Nedensellik Bağını Ortadan Kaldıran Durumlar</b>	<b>99</b>
a) Zorlayıcı Neden (Mücbir Sebep)	99
aa) <i>Tanımı ve Unsurları</i>	99
bb) <i>Zorlayıcı Nedenin Hükümleri</i>	101
cc) <i>Umulmayan Hal</i>	101
b) Zarar Görenin Ağır Kusuru	102
c) Üçüncü Kişinin Ağır Kusuru	103
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER</b>	<b>104</b>
<b>KAYNAKÇA</b>	<b>107</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	

## ÖZET

Bu çalışmada işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğu, borçlar hukuku ve iş hukuku açısından incelenmiştir. Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş kazası ve meslek hastalığı kavramsal olarak irdelenmiştir. Her iki kavramın da tanımı yapılmış ve aralarındaki farklılıklar da göz önünde bulundurularak unsurları belirlenmiştir. İkinci bölümde, işverenin işçiyi gözetme borcu, niteliği ve kapsamı üzerinde durulmuştur. Yine aynı bölümde, gözetme borcunun içinde yer alan yükümlülüklerden biri olan işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü incelenmiştir. Bu yükümlülüğe, hem özel hukuk düzenlemeleri hem de kamu hukuku düzenlemeleri açısından bakılmıştır. Üçüncü bölümde ise, işverenin, iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin doktrindeki ve uygulamadaki görüşler ortaya konmuştur. Son olarak da işvereni, bu sorumluluktan kurtaran nedenler üzerinde durulmuştur.

## **SUMMARY**

In this study, the juridical liability of the employer that is because of work (industrial) accidents and occupational illnesses has been examined in the law of obligations' and labour law's point of view. This study, consists of three main chapters. In the first chapter, work accidents and occupational illnesses have been investigated conceptually. Both two concepts are identified and the components of the concepts are determined while emphasizing the differences between them. In the second chapter, employer's obligation of protecting the worker has been examined, qualities and context of this obligation has been stated. In the same chapter, contribution of taking precautions about worker's health and job safety as a part of employer's obligation of protecting the worker has been explained. This contribution has been considered on the edges of both private law rules and public law rules. In the third chapter, the juridical character of the liability of the employer that is because of work accidents and occupational illnesses has been asserted.



**KISALTMALAR**

<b>AÜHFD.</b>	:Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>AY.</b>	:Anayasa
<b>BK.</b>	:Borçlar Kanunu
<b>Bkz.</b>	:Bakınız
<b>C.</b>	:Cilt
<b>dn.</b>	:Dipnot
<b>E.</b>	:Esas
<b>f.</b>	:Fıkra
<b>HD.</b>	:Hukuk Dairesi
<b>HGK.</b>	:Hukuk Genel Kurulu
<b>İBK.</b>	:İçtihadı Birleştirme Kararı
<b>İHD.</b>	:İş Hukuku Dergisi
<b>İHU.</b>	:İş Hukuku Uygulaması, Kararlar ve İncelemeler
<b>İKİD.</b>	:İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi
<b>İSİGKT.</b>	:İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları hakkında Tüzük
<b>İSİGT.</b>	:İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
<b>İş K.</b>	:İş Kanunu
<b>İÜHFM.</b>	:İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>K.</b>	:Karar
<b>m.</b>	:Madde
<b>MHAD.</b>	:Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi
<b>MK.</b>	:Medeni Kanun
<b>No</b>	:Numara
<b>RG.</b>	:Resmi Gazete
<b>RKD.</b>	:Resmi Kararlar Dergisi
<b>S.</b>	:Sayı
<b>s.</b>	:Sayfa
<b>SSK.</b>	:Sosyal Sigortalar Kanunu
<b>SSSİT.</b>	:Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü
<b>TİSGLK.</b>	:Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
<b>TTK.</b>	:Türk Ticaret Kanunu
<b>vd.</b>	:Ve devamı
<b>Y.</b>	:Yargıtay
<b>YD.</b>	:Yargıtay Dergisi
<b>YHGK.</b>	:Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
<b>YKD.</b>	:Yargıtay Kararları Dergisi

## GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıklarını çalışma hayatı ile eş zamanlı saymak mümkündür. Ancak İngiltere’de buhar makinelerinin keşfi ve buhar enerjisi yoluyla sanayileşmenin ilk belirtilerinin ortaya çıkmasına kadar iş kazası ve meslek hastalığı çalışma hayatında önemli bir ağırlığa sahip değildir. Sanayi devrimini takiben otomasyona geçişle birlikte bu iki kavram ön plana çıkmıştır. Çünkü bu gelişmelerin bir sonucu olarak çalışma hayatı karmaşıklaşmış, işyeri ve işletme tehlikeleri artmıştır. İşyerlerinin arzettiği tehlikelerin başında ise iş kazaları ve meslek hastalıkları gelmektedir. Kaza ve hastalıkların sonucunda da işçiler bedence veya ruhça zarara uğramakta ya da ölmektedirler.

İncelememizin konusunu işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğu oluşturmaktadır. Birinci bölümde, iş kazası ve meslek hastalığı kavramları ele alınmış , hukuk sistemimiz açısından içeriği araştırılmış, tanımı ve unsurları ortaya konmaya çalışılmıştır.

İkinci bölüm ise işverenin gözetme borcu ile özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne ayrılmış, mevzuattaki düzenlemeler esas alınarak sorun incelenmiştir. Bu bölümde, bir özel hukuk düzenlemesi olan Borçlar Kanununun 332. maddesi ve kamu hukukundan kaynaklanan düzenlemeler içinde de İş Kanunu m. 77 öncelikle ele alınmıştır. Ayrıca işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü, gerek niteliğinin gerekse kapsamının belirlenmesinde söz konusu edilen bu özel hukuktan ve kamu hukukunda kaynaklanan hükümler arasındaki etkileşim de göz önünde bulundurularak irdelenmiştir.

İncelememizin son bölümünüyse işverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle doğan sorumluluğunun hukuki niteliği oluşturmaktadır. Bu husus öteden beri hem yargısal uygulamada hem de öğretilerde tartışma konusu olmuştur. Konu, önce sigortaca karşılanmayan zarar sorunu ortaya konularak incelenmeye

başlanmıştır. Ardından işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı davranışından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği, hem bunun bir kusur sorumluluğu niteliğini taşıdığını savunan görüşler hem de kusursuz sorumluluk hali olduğunu ileri süren görüşler açısından irdelenmiştir. Son olarak da işverenin bu sorumluluktan kurtulmasının koşullarına yer verilmiştir.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI

### I. GENEL OLARAK

İşçinin, doğrudan doğruya görmekte olduğu işi yerine getirirken ya da görülen iş nedeniyle işin yapıldığı çevrede maruz kaldığı bir takım tehlikeler vardır. Bu tehlikelere “mesleki risk” adı verilir<sup>1</sup>.

“Mesleki risk” kavramı, endüstri devrimi ile başlayan makineleşme sürecinde daha da büyük önem kazanmıştır. Çünkü makineleşme ve teknikteki ilerlemeler, bir yandan insanların eline doğal tehlikelerden korunmak için araçlar sağlarken bir yandan da beraberinde yeni ve daha büyük tehlikeleri<sup>2</sup> getirmiştir.

Hem Türk Hukuk Sistemi, hem de modern hukuk sistemleri, işverene, işletme tehlikelerine karşı gerekli önlemleri almak, işçiyi korumak ve işçinin çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınmak<sup>3</sup> yükümlülüklerini içeren geniş kapsamlı bir gözetme ödevi yüklemiştir. Bu ödevi aykırı hareket eden işveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçiye ve ölümü halinde de destekten yoksun kalanlara karşı sorumludur ve bunların uğradıkları zararı tazmin etmekle yükümlüdür.

---

<sup>1</sup> EREN Fikret, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara 1974, s.1.

<sup>2</sup> KARAYALÇIN Yaşar, **Mesuliyet ve Sigorta Hukuku Bakımından Başlıca İşletme Kazaları**, Ankara 1960, s.4.

<sup>3</sup> EREN, s.33, EKONOMİ Münir, **İş Hukuku (Ferdî İş Hukuku)**, C.I., Yenilenmiş 3.B., İstanbul 1984, s.154, TUNÇOMAĞ Kenan/CENTEL Tankut, **İş Hukukunun Genel Esasları**, 3. B., İstanbul 2003, s.265, ULUSAN İlhan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Sorumluluğu**, İstanbul 1990, s.1; SÜZEK, Sarper: **İş Hukuku (Genel Esaslar-İş Akti)**, 1.B., İstanbul 2002( kıs. İş Hukuku), s.327.

## II. İŞ KAZASI KAVRAMI

### A. Tanımı

İş kazası kavramının tanımı ne İş Kanununda (İş K.) ne de Borçlar Kanununun (BK.) iş sözleşmesini (hizmet aktini) düzenleyen kısmında yapılmıştır. İş Kanununda sadece işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmasına ve bu hususta işverenlerin alması gereken önlemlere ilişkin bir takım hükümler vardır<sup>4</sup>.

Sosyal Sigortalar Kanunu (SSK) ise, bir tarif yapmamakla birlikte 11. maddesinde iş kazasına ilişkin bir düzenleme yapmış ve daha çok ne gibi koşullarda gerçekleşecek olayların iş kazası sayılacağı açıklamıştır. SSK'nın 11.maddesinin A fıkrasına göre; İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlarda meydana gelen ve sigortalıyı, hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır:

- a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- c. Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere görevlendirilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d. Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e. Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında.

Söz konusu maddeye göre, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için öncelikle sayılan zaman veya yer sınırlamaları içerisinde gerçekleşmiş olması gerekir.

SSK'ya göre kaza, Borçlar Kanunu anlamında kaza kavramından daha geniş boyutludur ve farklıdır. Borçlar Kanunu "kaza" sözcüğü yerine "olağanüstü durum" (fevkalade hal) kavramını kullanır. Olağanüstü durum, borçlunun kendisinden beklenen önlemleri alması halinde bile borcun ihlalinin önleyemeyeceği, yani borçlunun kusuru olmaksızın meydana gelen ve kaçınılamayacak şekilde borca

---

<sup>4</sup> İş K. m. 77-89.

aykırılık sonucunu doğuran olaylardır<sup>5</sup>. Kısacası kaza, doğumunda işçinin kusurunun bulunmadığı dış bir olaydır. Bununla birlikte, SSK'ya göre işçinin mutlak kusursuz olması aranmaz.

İş kazası tanımı pek çok yazar tarafından yapılmıştır. EREN, iş kazasını, "...Vücut bütünlüğünün ihlali ve/veya ölümü doğuran olayın, harici ve istenmeyen bir sebep sonucu meydana gelmesi .."<sup>6</sup>. TUNÇOMAĞ, "... birdenbire veya hiç değilse kısa bir zaman parçası içinde meydana gelmiş zarar verici..." olay<sup>7</sup> ve İZVEREN de "beklenmeyen bir çabuklukla bir zararı doğuran bütün sebepler kompleksi" olarak tanımlamıştır<sup>8</sup>. ELBİR'e göre ise iş kazası, sebebi ne olursa olsun doğrudan doğruya yapılan işten veya bu iş dolayısıyla meydana gelen kazadır<sup>9</sup>. Görüldüğü üzere bu tanımlamalarda yalnızca bir takım söyleyiş farklılıkları ya da bir ögeye daha fazla vurgu yapılması söz konusudur. Dolayısıyla, öğretide iş kazasına ilişkin yapılmış tanımların temel unsurlar açısından farklılıklar barındırmadığı saptamasını yapmak yanlış bir tutum olmaz. Bu nedenle de iş kazasının tanımı ve unsurları konusunda bir birliğin varlığından bahsedebiliriz. Sonuç olarak iş kazasını, "işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada, onun için yerine getirdiği işten veya bu iş dolayısıyla dış bir nedenle ve aniden meydana gelen, onu bedence ve/veya ruhça bir zarara uğratan olaydır"<sup>10</sup> şeklinde tanımlayabiliriz.

## B. Unsurları

Bir kazanın iş kazası olarak nitelenebilmesi için olayın, belli başlı bir takım unsurları kendi doğası içinde barındırması gereklidir. Bu unsurların ilki, dıştan gelen bir etkenle aniden oluşan ve istenilmeyen bir olay, yani kaza olması ve ikincisi de bu kaza sonucunda işçinin bedence veya ruhça bir zarara uğramasıdır. Üçüncü unsur ise kaza ile işçinin görmekte olduğu iş arasında uygun nedensellik bağı yani, mesleki

<sup>5</sup> EREN Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. II, Gözden Geçirilmiş 8. Bası, İstanbul 2003 (Borçlar Hukuku), s.1055; OĞUZMAN Kemal/ ÖZ Turgut, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. B., İstanbul 2000, ss. 345-346; TEKİNAY S. Sulhi/ AKMAN Sermet/ BURCUOĞLU Haluk/ ALTOP Atila, **Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. B., İstanbul 1993, (Borçlar Hukuku),ss.1000-1001.

<sup>6</sup> EREN, ss.5-6.

<sup>7</sup> TUNÇOMAĞ Kenan, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, 5. Bası, İstanbul 1990, (Sosyal Sigortalar), s.265.

<sup>8</sup> İZVEREN Adil, **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Ankara 1968, (Sosyal Sigortalar), s.202.

<sup>9</sup> ELBİR Halid Kemal, **Sosyal Güvenlik Hukuku Notları**, İstanbul 1979/1980, ss.40-41.

<sup>10</sup> ATABEK Reşat, **İş Kazası ve Sigortası**, İstanbul 1978, s.40; TUNCAY Can, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 10. Bası, İstanbul 2002, s. 219; ULUSAN, s.71.

ilişki bulunmasıdır. Elbette ki bunların yanında işçinin uğradığı zararın, olayların normal akışına ve genel yaşam deneyimlerine göre söz konusu edilen kazanın sonucunda ortaya çıkmış olması da gerekir.

## 1. Kazaya Uğrama

Daha öncede belirtildiği üzere borçlar hukukuna göre kaza, doğumunda borçlunun kusurunun bulunmadığı, kaçınılması mümkün olmayan, dıştan gelen, aniden gerçekleşen ve borca aykırılık sonucunu doğuran olaydır.

Hukuk öğretisine bakıldığında ise kaza kavramı iki şekilde değerlendirilebilir: Geniş anlamda kaza ve dar anlamda kaza<sup>11</sup>. Geniş anlamda kaza kavramı, beden ve ruh bütünlüğünün ihlali ile ölüm sonucunu doğuran olayları içerdiği gibi eşyaya ilişkin zararları da içerir. Oysa, dar anlamda kaza, yalnızca işçinin bedence ve ruhça bar zarara uğraması ile ölüm hallerini kapsamaktadır. Bu bağlamda üzerinde çalışacağımız temel konulardan biri olan iş kazası da dar anlamda kaza olarak nitelenir.

Türk hukuk sisteminde bir olayın “kaza” olarak nitelenebilmesi için söz konusu olayın bazı unsurları barındırması gereklidir. Bu unsurlar şunlardır:

### a) Dış Olay

Kazada işçiyi, ruhça veya bedence zarara uğratan şey dıştan gelen bir etkidir. Yani kaza, işçinin beden tümlüğüne, organik yapısına yabancı bir olaydan ileri gelmelidir<sup>12</sup>. Zarara uğrayan kişinin kendi bedeninde bulunan, organik yapısında bulundurduğu ve aniden gerçekleşerek zararı ortaya çıkaran iç olaylar, iş kazasının kapsamı içerisinde değerlendirilemez. Örneğin hemofili hastası olan bir işçinin iş ile ilgili olmaksızın bayılıp yere düşmesi, bu olaydan bir süre sonra da işyerinde iç kanama sonucu ölmesine veya verem olan işçinin basit bir iş görürken asgari de olsa efor sarfetmesi sonucunda akciğer kanaması geçirmesine bir iş kazası demek mümkün olmaz. Çünkü anılan olaylarda gerçekleşen zararlar yani işçinin iç kanama sonucu ölümü veya akciğer kanaması geçirmesi dışsal bir etkenden

<sup>11</sup> EREN, s. 6; GÜZEL Ali/ OKUR Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 7. B., İstanbul 1999, s. 190.

<sup>12</sup> ATABEK, s.42; EREN, s.9; ULUSAN, s.72; GÜZEL/ OKUR, s.190.

kaynaklanmamaktadır. Zararın ortaya çıkmasına neden olan unsur, kişinin kendi bünyesinde barındırdığı rahatsızlıklar dahili etkenlerdir.

Kazada dış etken unsuru, öğretilerde tartışmalıdır. EREN'e göre, zararın mesleki bir nitelik taşıdığı su götürmez bir şekilde belliyse, dış etken unsurundan bahsetmek, bu unsurun varlığını ayrıca ve özellikle aramak gereksizdir<sup>13</sup>. ÇENBERCİ de, bir intihar olayından bahsetmek suretiyle diğer koşullar gerçekleşirse bunun bir iş kazası olacağını, işçinin mutlaka dıştan gelen bir etkenle zarara uğramasının şart olmadığını belirtmektedir<sup>14</sup>.

Dıştan gelen etken maddi bir etken olabileceği gibi maddi olmayan bir etken de olabilir<sup>15</sup>. Örneğin, işçinin kolunu makineye kaptırması, inşaattan düşüp kolunu kırması, elektrikle ilgili bir iş yapan işçiyi elektriğin çarpması veya bir başka insanın eylemi gibi dış olaylar söz konusu olabileceği gibi şok doğurmaya elverişli sözler de dış etken sayılabilir<sup>16</sup>. Ayrıca şunu belirtmek gerekir ki, maddi etken, yalnızca vurma, çarpma, düşme gibi maddi bir temas şeklinde gerçekleşmez. Bunun yanısıra ortamdaki ısı, nem, gaz sızıntısı gibi durumlardan etkilenme şeklinde de olabilir.

ATABEK'e göre<sup>17</sup>, kaza kavramının tanımlanmasında dış etken unsuru kazanın, hastalık kavramından ayırt edilmesinde yararlanılan unsurlardan biridir. Hastalık, dış bir müdahale olmaksızın oluşan patolojik bir durumdur ve yavaş yavaş ilerler. Hastalığa neden olan mikroplar dıştan bir müdahale olarak anlaşılabilirse de bu gibi özellikler üzerinde durulmamaktadır.

## **b) İstenilmeyen Bir Olay**

Dıştan gelen bir olayın ve bu olayın sonuçlarının zarar gören kişi tarafından arzu edilmemiş olması gereklidir. Dolayısıyla, ameliyat, kan alma, organ nakli gibi kişinin önceden rıza gösterdiği ve zarar doğurmaya elverişli müdahaleler kaza olarak

---

<sup>13</sup> EREN, s. 9.

<sup>14</sup> ÇENBERCİ Mustafa, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara 1985, (Sosyal Sigortalar), ss.117-118.

<sup>15</sup> ATABEK, s. 42; EREN, s.9.

<sup>16</sup> EREN, s.9.

<sup>17</sup> ATABEK, s.42.

nitelenemez. Zaten zarar görenin kasıtlı davranışlarıyla zarara neden olması kaza kavramının mahiyetine de aykırıdır<sup>18</sup>.

Bununla birlikte, öğretide bir kısım yazarlara göre<sup>19</sup> işçinin kasıtlı davranışı, kazanın iş kazası niteliğinde olmasına engel değildir. Bu yazarlar tezlerini “kasdi veya suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya geçici işgörmezlik ödeneği veya sürekli işgörmezlik geliri verilmez” diyen SSK’nın 110.maddesine dayandırmaktadırlar. Söz konusu maddede iş kazasına uğrayan sigortalıdan bahsedildiğinden, yasa koyucunun, sigortalının kendi kusuruyla uğradığı kazanın da iş kazası olduğu yönünde iradesini açıkladığını, yalnızca sigortalının isteyebileceği yardımlar konusunda bir sınırlama getirdiğini savunmaktadırlar. Buna göre diğer koşullar gerçekleşmişse sigortalının intiharı da iş kazası sayılacaktır.

Zarar görenin kastının kazanın mahiyetiyle bağdaşmadığını savunan yazarlar, SSK m.110’da sigortalının kasıtlı eylemlerinin iş kazası niteliğinde sayılmayıp sadece sigortalının bu tür eylemlerini Sosyal Sigortalar Kurumunun bir kısım yardımlarından yoksun bırakmak ve adeta cezalandırmak amacıyla hareket edildiğini belirtmektedirler. Kasıtlı bir eylem olsa bile sigortalıya gerekli sağlık yardımlarının yapılması insani bir düşüncenin bir sonucudur. Bunun aksi bir görüş iş kazasının sınırlarını belirsizleştirmek, çok fazla genişletmek olur<sup>20</sup>. Buradan hareketle işyerinde intiharı iş kazası saymak mümkün değildir. İşçinin intiharı hususunda, olayın nedeni yapılan iş değildir. Söz konusu olan kişinin kendi iradesidir<sup>21</sup>. Ancak, kişi kendini öldürme kastı olmaksızın hareket ediyorsa, örneğin, su içiyorum zannedip zehirli bir sıvı almışsa, yanlışlıkla kendi ölümüne neden olmuş olan sigortalı, intihar etmemiştir. Diğer koşulların da varlığı halinde, burada bir iş kazasından bahsedilir.

<sup>18</sup> ATABEK, s.43; EREN, s.10; TUNCAY, ss.220-221; ULUSAN, s.72; ZARARSIZ M. Emin, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Ödeme Sorumluluğu”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Yıl:1985, S.3, s.292; ÜÇİŞİK Fehim, *Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul 1982, s.94.

<sup>19</sup> ÇENBERCİ, *Sosyal Sigortalar*, s.198; GÜZEL/ OKUR, s.191 ; KAPLAN Emine T, *İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından)*, Ankara 1992, s.84; YILMAZ M. Ufuk, “Karar İncelemesi”, *İHU*, SSK. 11 (No.3).

<sup>20</sup> EREN, s.10; TUNCAY, s.220; ATABEK; s.43.

<sup>21</sup> ATABEK, s.43; TUNCAY, s.220.

### c) Ani Olması

Kaza, aniden veya kısa bir süre içinde meydana gelir<sup>22</sup>. Ani olay kavramını çok dar yorumlamamak gerekir. Ani olay, dış olayın birden ortaya çıkması ile sınırlı tutulmamalıdır. Bundan amaç “başlangıç ve sonu sabit olan tek ve bir defalık oluş” tur<sup>23</sup>. Önemli olan olayın bir defada meydana gelmesidir. Sürenin çok kısa olması gerekmez yani zararı doğuran olayın kabul edilebilir makul bir süre devam etmesine bir engel yoktur. Elektrik çarpması, işçinin kolunu makineye kaptırması veya yanması gibi olaylarda dış olay bir anlıktır. Ancak her zaman böyle olmaz. Gaz zehirlenmelerinde veya işçinin aşırı soğuk alması nedeniyle soğuktan donarak ölmesinde dış olay, birkaç saat gibi bir zaman aralığını kapsar. Ancak olay bir defada gerçekleştiğinden ani olma unsuru gerçekleşmiş sayılır.

Türk hukuku sisteminde kazalardaki anilik unsuru, gerek doktrin gerekse Yargıtayca esnek bir değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır. Nitekim, Yargıtay konuya ilişkin bir kararında, işyerinde güneş çarpmasını, birdenbire ortaya çıkmamasına, belli bir süre güneşin altında kalınması neticesinde oluşmasına rağmen iş kazası olarak nitelendirmiştir<sup>24</sup>. Yine bir başka kararında, yapılan işin özelliğine göre, zehirlenmenin yavaş yavaş da olsa iş kazası olarak değerlendirilebileceğini belirtmiş ancak bunun meslek hastalığından nasıl ayrılacağına ilişkin kriterleri belirlememiştir<sup>25</sup>.

Görüldüğü üzere iş kazası bakımından anilik unsuru çok önemlidir çünkü iş kazası kavramı ile meslek hastalığı kavramını birbirinden ayıran en temel kriter, iş kazasında dış olayın “ani olması”dır<sup>26</sup>. Meslek hastalığı ise devam eden belirli bir zaman süreci içerisinde gelişmektedir. Dış olay, yavaş yavaş ve bir defada değil tekrar ederek oluşmaktadır. Örneğin, bir meslek hastalığı olan silikoz hastalığı, taş

<sup>22</sup> ATABEK, s.43; EREN, s.10; TUNCA Y, s.221; ULUSAN, ss.72-73; GÜZEL/OKUR; s.190.

<sup>23</sup> EREN, s.10.

<sup>24</sup> Y. 9. HD. 10.3.1972 T., E.25761/K. 6205 sayılı karar (EREN, s.11)

<sup>25</sup> Y. 10. HD. 16.9.1975 T., E. 2547/K. 4706(YELEKÇİ Memduh, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1991, s.272)

<sup>26</sup> ELBİR, s.41; EREN, s.10.

işçisinin tekrarlayan bir şekilde taş tozlarını soluması sonunda yavaş yavaş meydana gelmektedir. Yine kurşun zehirlenmelerinde işçi dış etken olan zararlı etkiye bir defada değil uzun bir süre içerisinde ve devamlı maruz kalmaktadır.

## 2. Uygun Nedensellik Bağının Bulunması

İşçinin geçirdiği her kaza iş kazası değildir. Öğretide, işçinin uğramış olduğu kazanın iş kazası sayılabilmesi için aranacak nedensellik bağının ne ile ne arasında olduğu konusunda yazarlar arasında bir birlik yoktur. Bir kısım yazarlar<sup>27</sup> nedensellik bağına uğranılan zarar ile zarar verici olay arasında ararken, bir kısmı<sup>28</sup> da görülen iş ile zarar verici olay arasındaki uygun nedensellik bağının varlığını yeterli görmekte-dirler. Diğer bir bölüm yazar<sup>29</sup> ise bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için her iki yönden de uygun nedensellik bağının varlığını aramaktadırlar.

Uygun nedenselliği ortaya çıkan zararlar, zarar verici olay arasında arayan yazarlardan CENTEL<sup>30</sup>, nedensellik bağının, sigortalının yaptığı iş ile zarar verici olay arasında değil, sigortalının uğradığı zarar ile zarar verici olay arasında aranması gerektiğini söyler. Ona göre yapılan iş ile zarar verici olay arasındaki uygun nedensellik bağı ise, işverenin iş güvenliği önlemleri alma borcuna aykırılıktan doğan sorumluluğu için söz konusu olacaktır. Diğer bir söyleyişle, SSK m.11/ A'ya göre iş kazası sayılabilen ve böylece de sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yardımlarından yararlanmasına yol açabilen her zarar verici olay, mutlaka işverenin zarar verici olaydan sorumlu tutulacağı anlamına gelmemektedir. Nitekim zarar verici bir olay SSK m.11/ A'ya göre iş kazası sayılsa bile, işveren ancak iş güvenliği önlemleri alma borcuna (yükümlülüğüne) aykırı bir davranışı ile zarar verici olay arasında bir uygun nedensellik bağı bulunduğu takdirde, bundan sorumlu tutulabilir. Görüldüğü üzere CENTEL, SSK anlamında iş kazası ile işverenin sorumluluğunu doğurabilecek iş kazasını birbirinden nedensellik bağı açısından

<sup>27</sup> ÇENBERCİ, *Sosyal Sigortalar*, s.119; CENTEL, "Karar İncelemesi", İHU, SSK. 11 (No.1); SÜZEK Sarper, *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara 1985, s.240.

<sup>28</sup> EREN, s.11; İZVEREN, *Sosyal Sigortalar*, s.202; TUNÇOMAĞ, *Sosyal Sigortalar*, s. 265.

<sup>29</sup> TUNCA Y, s.222; ULUSAN, s. 73; ZARARSIZ, s.293; KILIÇOĞLU Mustafa, *Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri*, Ankara 1998, ss.102-103.

<sup>30</sup> CENTEL, "Karar İncelemesi", İHU, SSK 11 (No.1)

farklılaştırmış, birbirinden ayırmıştır. Yani, CENTEL, yapılan iş ile zarar arasındaki nedensellik bağına sadece işverenin iş güvenliği önlemleri alma borcuna aykırı davranışından doğan sorumluluğu açısından aramaktadır.

SÜZEK<sup>31</sup> de aynı kanaattedir. Ona göre; hukukumuzda işverenin sorumlu tutulabilmesi için iş kazasının, iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle meydana gelmesi gerekir. Bunun dışında kalan ve işçiyi işyerinde bulunduğu sırada bedence zarara uğratan olaylar SSK m.11 anlamında iş kazası ve meslek hastalığı sayılsa ve işçiye bu nedenle sigorta yardımları yapılsa da, illiyet bağının bulunmaması nedeniyle işvereni tazmin yükümü altına sokmazlar.

Buna karşılık İZVEREN<sup>32</sup>, “sosyal sigortanın uygulanmasında iş kazası için asli bir unsur olarak sadece bu anlamda bir kazanın vuku bulması yeterli bir şart olmayıp, meydana gelen kazanın sigortalının gördüğü işle ilgili bulunması (veya sigortalının gördüğü işle vuku bulan kaza arasında bir illiyet bağlantısı olması) gerekir” demiştir. EREN<sup>33</sup> de, İZVEREN’e atıfta bulunarak “iş kazasının kabul edilebilmesi için kaza ile görülen iş arasında illiyet ve otorite ilişkisinin bulunması gerektiğini ...” belirtmiştir. GÜVEN<sup>34</sup> ise, “... kaza ile iş arasında önce bir nedensellik bağı olması gerekir...” der.

Görüldüğü üzere öğretilerde, asıl konumuz olan işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma borcuna aykırılıktan doğan sorumluluğun ortaya çıkması için işçinin gördüğü iş ile zarar verici olay arasında bir nedensellik bağı olması gerektiği hususunda uyuşmazlık yoktur. Asıl uyuşmazlık SSK m.11’in bir tanım maddesi olup olmadığından kaynaklanmaktadır. Buna bağlı olarak da bazı yazarlarca<sup>35</sup> SSK uygulaması anlamında iş kazası farklı ve daha geniş bir kapsamda değerlendirilmekte ve bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, SSK m.11/ A’da belirtilen durumlardan birinin söz konusu olması gerekli ve yeterli bulunmaktadır.

<sup>31</sup> SÜZEK, s.240.

<sup>32</sup> İZVEREN, *Sosyal Sigortalar*, s.202.

<sup>33</sup> EREN, s.11.

<sup>34</sup> GÜVEN, *Sosyal Sigortalar*, Eskişehir 1976, s.114.

<sup>35</sup> Bkz. dn. 27.

Bununla birlikte TUNCAY<sup>36</sup>,ın da isabetle belirttiği gibi hukukumuzda sosyal sigortalar hukuku ve bireysel iş hukuku anlamında iki ayrı iş kazası türü bulunmamaktadır. Sosyal sigortalara tabi olmayan bir işçinin de uğradığı kazanın bir iş kazası olup olmadığı da SSK m.11 hükmüne göre belirlenecektir. Bunun nedeni, bu hükmün, gerek bireysel iş hukukunda olsun, gerek sosyal sigortalar hukukunda gerekse her ikisini birden içeren geniş anlamda iş hukukunda iş kazasının genel bir tanımını yapıp öğelerini barındıran tek kural niteliğinde olmasıdır.

Türk hukuku açısından bakıldığında bir kazanın iş kazası olarak nitelenebilmesi için zarar verici olay ile uğranılan zarar arasında uygun nedensellik bağlanması gerektiği gibi görülen iş ile zarar erici olay arasında da uygun nedensellik bağı olmalıdır.

Ancak yasa koyucu SSK m.11/ A'da ve İş K. m. 66'da bir takım haller saymıştır. Bu haller, yasa koyucunun kaza olayı ile iş arasında nedensellik bağının bulunup bulunmadığı konusunda belirlediği karinelere dir. Bu haller kesin karineler olmayıp aksi ispatlanabilir "adi karine"lerdir ve işveren nedensellik bağının bulunmadığını yani kazanın işin niteliği ve yürütümüyle ilgisi bulunmadığını kanıtlamak suretiyle sorumluluktan kurtulabilir<sup>37</sup>.

Özellikle işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu açısından bakacak olursak işçinin geçirdiği kazanın nedensellik bağının hem görülen iş ile uğranılan zarar arasında hem de zarar ile zararı doğuran olay arasında mevcut bulunması gerekir. Bunun nedeni ise, yalnızca görülen iş ile kaza arasında nedensellik bağı aramanın işverenin sorumluluğunun sınırlarını belirlemek açısından doğuracağı zorluktur. Onun için bu işlemde sonra kaza ile zarar arasında bir ilişki bulunup bulunmadığı da araştırılır<sup>38</sup>.

### **a) İşçinin Gördüğü İş İle Kaza Olayı Arasındaki Bağlantı**

Kaza, olayların normal akışına ve yaşam deneyimlerine göre işçinin görmekte olduğu işin sonucu ortaya çıkmış olmalıdır. Yani işin meydana çıkan zararı

<sup>36</sup> TUNCAY Can, "Karar İncelemesi", İHU, 1982/I, SSK(No.2).

<sup>37</sup> TUNCAY, s.222.

<sup>38</sup> ZARARSIZ, s.294.

doğurmaya elverişli olması gerekir. Bu durumda eylemle (yani görülen işle) zarar arasında uygun nedensellik bağı vardır<sup>39</sup>. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse kaza, işçi işverenin otoritesi altındayken ve gerekli güvenlik önlemlerinin alınmamış olmasından kaynaklanmalıdır.

Uygun nedensellik bağının saptanması, her olayda o olayın koşullarına ve özelliklerine göre ayrı ayrı araştırılmak suretiyle yapılmalıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bu sorunu ele alırken 09.04.1964 tarih, 538 sayılı kararında uygun nedensellik bağının varlığının saptanmasında kullanılacak ölçüleri şu şekilde belirlemiştir:

“Bir olay, hayattaki genel denemelere ve olayların tabii akışına göre, diğer bir olayı meydana getirmeye elverişli bulunur. Diğer bir deyimle, olayın ortaya çıkması görünüşte söz konusu diğer bir olayın meydana gelmiş olması ile kolaylaşmış bulunursa, ilk olay, uygun sebep ve sonuç ölçüsüne göre ikincinin nedeni sayılır”<sup>40</sup>.

İş sözleşmesinin doğasından kaynaklanan işçinin bağımlılığı yani işverenin hizmetinde olma olgusu uygulamada işçinin işini işverenin talimatlarına dayalı olarak yapması ve onun otoritesi altında bulunması sonucunu doğurur. Bağımlılık ilişkisi, hizmet sözleşmesinin tipik öğelerinden biridir ve onu istisna ile vekalet sözleşmelerinden ayıran en önemli ölçüttür. Bağımlılık, işçinin işini işverenin hizmetinde görmesi, diğer bir anlatımla işini işverenin talimatlarına dayalı olarak yapması ve işverenin otoritesi (gözetim ve denetimi) altına girmesidir<sup>41</sup>. İşverenin

<sup>39</sup> EREN, ss.11-12; KARAHASAN Mustafa Reşit, Sorumluluk Hukuku (Birinci Kitap: Kusura Dayanan Sözleşme Dışı Sorumluluk, İkinci Kitap: Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk), C.I, İstanbul 1995, s.181; TANDOĞAN Haluk, Türk Mesuliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akti Mesuliyet), Ankara 1961, s.76 vd.; ULUSAN, ss.73-74; ÜÇİŞİK; s.100.

<sup>40</sup> KARAHASAN, C.I, s.181.

<sup>41</sup> İZVEREN Adil/ AKI Erol, İş Hukuku I, C.I. , 1. B., İzmir 1999, s.150; MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş- İçerik- Sona Erme), Ankara 1995, s.20; NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku ( Ferdi İş İlişkileri), Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. B., İzmir 1998, s.135 vd.; SÜMER Hadi, İş Hukuku, 6. B.Konya 1999, s.38; YAVUZ Cevdet, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 5. B. İstanbul 1999, s.410.

emir ve talimatı altında bulunmak demek ise işçinin, hizmet sözleşmesi uyarınca yüklendiği işi yapması veya yapmaya hazır olarak beklemesi anlamına gelir<sup>42</sup>.

Kaza ile iş arasındaki nedensellik bağının en kesin, güçlü olarak gözlenebildiği durum, kazanın işin görülmesi sırasında, hizmet edimi yerine getirilirken meydana gelmesidir<sup>43</sup>. Bu durumda, kaza, işyeri araç ve gereçlerinden, makine, malzeme, kullanılan ekipman ya da hammaddeler gibi maddi bir malzemeden kaynaklanmaktadır. Örneğin, işçinin elektrik donanımındaki bir kaçak sonucu elektrik akımına kapılması, makineye elini kaptırması veya patlayıcı bir maddenin infilakı nedeniyle yaralanması gibi. Görüldüğü üzere uygun nedenselliğin saptanması zaman zaman gayet kolaydır. İşçi, işverenin emir ve talimatları altında bulunduğu sürece, borçlanmış olduğu hizmet edimini yerine getirmektedir. Bu nedenle de bir otorite ilişkisi söz konusudur ve bu esnada kazaya uğrayan işçi, hizmet borcunu yerine getirirken ya da gördüğü iş nedeniyle kazaya uğramıştır. Dolayısıyla görülen işle kaza arasında bir nedensellik bağı kurulmuştur. Ancak bazen de bu bağ, daha belirsiz olabilir ve bağımsız olayın niteliklerine göre araştırma yapılırken de varlığı tespit edilebilir. Kazanın iş kazası olarak nitelenebilmesi için muhakkak işyerinde gerçekleşmesi gerekmez<sup>44</sup>. Kazanın hizmet ediminin görülmesinden doğması, işçinin, işverenin emir ve talimatı altında hareket ediyor olması da yeterlidir.

Kazanın hizmet ediminin yerine getirilmesi sırasında, işin malzemesinden, ekipmandan vb. doğması halinde kaza, gerçek anlamda bir iş kazasıdır ve nedensellik bağı ile otorite ilişkisinin varlığı şüphesizdir. Bunun dışında bir de SSK m.11/A ve İş Kanunu m. 66'da düzenlenmiş haller vardır.

SSK'nın 11.maddesinin A bendine göre; İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlarda meydana gelen ve sigortalıyı, hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır:

<sup>42</sup> EREN,s.13; İZVEREN Adil/ AKI Erol: *İş Hukuku I*, C.I, 1. Bası, İzmir 1999, s.150; SÜZEK, *İş Hukuku*, ss. 213-215; NARMANLIOĞLU, Ünal: *İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri)*, C.I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3.Bası., İzmir 1998, s.135 vd.

<sup>43</sup> EREN, s.14; ULUSAN; ss. 76-77; TUNCAY; s.225.

<sup>44</sup> EREN, s.14. ULUSAN; ss. 76-77.

- a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- c. Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere görevlendirilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d. Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e. Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında.

İş Kanunu m. 66'ya göre ise, aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- a. Madenlerde, taş ocaklarında, yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
- b. İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- c. İşçinin, işinde veya her an işini görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- d. İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- e. Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilecek süreler.
- f. Demiryolları ve karayolları ve köprülerin yapılması, korunması yada onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte götürülüp getirilmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında yolda geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlara geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Sayılan haller, yasa koyucunun kaza ile iş arasında nedensellik bağının bulunup bulunmadığı konusunda belirlediği kriterlerdir. Yasa koyucu, işyerine ve iş süresine ilişkin bir takım koşullar getirmiştir. Bu hallerde de geçirilen kazalar iş kazası sayılır. Bunlar, kesin değil, aksi ispatlanabilir, “adi karine”lerdir. İşveren her zaman için nedensellik bağının bulunmadığını, yani kazanın işin niteliği ve yürütümüyle ilgili olmadığını, işe ve işletmeye yabancı nedenlerden doğduğunu kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilir. Bir olayın sırf iş kazası sayılması işverenin sorumlu tutulmasını gerektirmez<sup>45</sup>. Ayrıca, bu hallerde geçirilen bir kaza söz konusu ise, kaza karineten iş kazası sayılsa dahi, onun işle olan ilişkisini saptamak için işverenin emir ve talimatları altında meydana gelip gelmediğinin araştırılması gerekmektedir. Fakat burada otorite kriteri çok katı değerlendirilmemeli, kazaya uğranılan anda görülmekte olan işin işverenin çıkarlarına veya işletmenin amaçlarına hizmet etmesi yeterli sayılmalıdır<sup>46</sup>.

Yukarıda söz konusu edilen işyeri kavramını İş K.m.2 anlamında ele almak gerekir<sup>47</sup>. Buna göre, “... İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”. Görüldüğü üzere, yasakoyucu yalnızca mal ve hizmet üretmek amacıyla belirtilen unsurların biraraya gelmesiyle örgütlenen birimin işyeri olduğunu söylemekle yetinmemiş işyerinden sayılan yerlerin de bu kavram içinde yer aldığını

<sup>45</sup> ULUSAN, ss.75-76; TUNCAY, s.225.

<sup>46</sup> TUNCAY, İHU, SSK 11(No.2); ULUSAN, s.78.

<sup>47</sup> EREN, s.15; İşyeri kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. CENTEL Tankut, İş Hukuku(Bireysel İş Hukuku), C.1, İstanbul 1994, s.70 vd.; ÇELİK Nuri, : İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 15. Baskı, İstanbul 2000; s.51 vd.; NARMANLIOĞLU; s. 119 vd.

belirtmiş ve bu kavramı genişletmiştir. Asıl işyeri işin fiilen yapıldığı yerdir<sup>48</sup>. İşçi, hizmet sözleşmesiyle yapmaya borçlandığı edimi asıl işyerinde yerine getirmektedir. İşverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerlere de işyerine bağlı yer adı verilir. Bu bağlılık hem hukuki hem de ekonomik bağlılıktır<sup>49</sup>. Hukuki bağlılık, bu yerlerin aynı kişiye ait olması yani aynı yönetime tabi olması, aynı organizasyonun içinde yer alması anlamına gelir. Ekonomik bağlılık ise, bu yerlerin faaliyetlerinin birbirini tamamlaması, ekonomik açıdan bir bütün oluşturması, kısaca sözü edilen yerlerde yapılan işin aynı teknik amaca yönelik olmasıdır. İşyerine bağlı sayılacak yerin, asıl işyerine hem hukuken hem de ekonomik açıdan bağlı olması gerekir. Örneğin, fırınında ekmek ve diğer unlu mamülleri üretip yandaki büfede bunları satan bir işverenin, fırını asıl işyeri, satışın yapıldığı büfe ise bağlı işyeridir. Bunlar hem ekonomik açıdan bir bütün oluştururlar hem de hukuken bağlıdırlar. Asıl işyerine bağlı yerlerde meydana gelen kazalar da, olay diğer koşulları barındırıyorsa iş kazası sayılırlar<sup>50</sup>.

İşyeri eklentileri, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi yerlerdir ve işyerine dahil sayılmıştır. Bu yerler kanunda sayılırken sınırlanmamıştır<sup>51</sup>. Örnek verilen yerlere benzer olarak müstemilat sayılan yerler, otopark, garaj vb. yerler de bu niteliktedir. Ancak, personel ikametleri için tahsis edilmiş lojmanlar, işin görüldüğü yerle birlikte aynı binada bulunsa bile işyerinden sayılmaz<sup>52</sup>. Nitekim Yargıtay bir içtihadında böyle bir yerde gerçekleşen kazayı iş kazası saymamıştır<sup>53</sup>.

Araçlar da işyerinden sayılır. İş kanunu, "araç" kavramına da herhangi bir sınırlama getirmemiştir. Bu yaklaşımdan da destekle araç, doktrinde "işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan, (işe ait sonucun gerçekleşmesine

<sup>48</sup> CENTEL Tankut, *Bireysel İş Hukuku*, ss.71-72; NARMANLIOĞLU, ss.119-120.

<sup>49</sup> EREN, s.16; NARMANLIOĞLU, s.122; SÜZEK, *İş Hukuku*, ss.179-180.

<sup>50</sup> EREN, s.16.

<sup>51</sup> EKONOMİ, s.62; TUNÇOMAĞ Kenan, *İş Hukuku (Genel Kavramlar- Hizmet Sözleşmesi)*, C.I, 3. B. , İstanbul 1984, s.120.

<sup>52</sup> NARMANLIOĞLU, s.123.

<sup>53</sup> Y. 9. HD. 19.10.1972 T., E.37283/K.29084 sayılı karar( OZANOĞLU Teoman; YALNIZOĞLU Sıddık; TÜMER Avni H.: *Açıklamalı ve İçtihatlı Sosyal Sigortalar Mevzuatı*, C. I., Ankara 1974, s.180)

katkısı olan) her türlü sabit ve hareket eden makine, alet edevattır<sup>54</sup> şeklinde tanımlanmıştır. İşçiyi işyeri içinde başka bir yere, işyeri dışında başka bir işyerine iş süresi içinde götüren işverene ait otobüs, kamyon vb., işyeri ambulansları ve sabit vinç, buldozerler gibi her türlü vasıta işin yürütümünde işyerine bağlı olarak kullanılıyorsa işyerinden sayılır<sup>55</sup>.

Daha önce de belirtildiği üzere, SSK. m. 11/A-a'ya göre işçinin, işyerinde bulunduğu sırada uğradığı kaza, diğer şartları da barındırıyorsa iş kazası sayılır. Bir kaza işyerinde gerçekleşmiş olsa bile kazanın işle ilgili olup olmadığını saptamak için kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelip gelmediğine bakılmalıdır. Burada otorite kriteri geniş anlamda yorumlanmalıdır<sup>56</sup>. Yani kazaya uğranılan sırada görülen iş, işletme amaçlarına hizmet ediyorsa işçi işverenin emir ve talimatı bir başka deyişle otoritesi altındadır. Örneğin, Yargıtay 21. HD.'nin 18.2.1999 tarihli, E.754/K. 900 sayılı kararı, bu anlamda önemli bir karardır. Sözü edilen karar uyarınca işverenin talimatı doğrultusunda yaptığı çatı onarımı sırasında yıldırım çarpması sonucu ölen işçinin uğradığı kaza iş kazası sayılmıştır<sup>57</sup>. Kazanın işyerinde meydana gelmesi itibarıyla, işçinin gördüğü işle kaza olayı arasında uygun nedensellik varlığı sabitse iş kazası sayılması gerekir. Anılan kararda zararlandırıcı olayın iş kazası olarak nitelenmesiyle yetinilmemiş, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için İş Kanununun ilgili maddeleri ve işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı dikkate alınarak bir kusur incelemesi yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Bir başka olayda ise Yargıtay, tatil sitesi bekçisinin, işverenin talimatının bulunmamasına karşın elektrik arızası konusunda bilgisiz ve deneyimsiz olmasına karşın tamirat yapmak için trafoya girip burada kazaya uğramasını da iş kazası saymış ancak olayda işverenin bir kusuru bulunmadığı için işvereni zarardan sorumlu tutmamıştır<sup>58</sup>. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki işçi işyerinde olsa bile kendisine ait bir işi görürken kazaya uğrarsa, bu kaza bir iş kazası olarak nitelendirilemez.

<sup>54</sup> EKONOMİ, s.62; EREN, s.16; NARMANLIOĞLU; s.122; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.181.

<sup>55</sup> EREN, s.16; NARMANLIOĞLU, s.122; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.180.

<sup>56</sup> TUNCAY, s.223.

<sup>57</sup> GÜZEL Ali, *Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1999*, İstanbul 2001, ss.335-336.

<sup>58</sup> Y. 10. HD., 10.6.1997 T., E. 35467/K. 4421 sayılı karar( ARICI Kadir, , *Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997*, İstanbul 1999, s.293.

Kaza sınırları belirlenebilir fabrika, atölye vb. gibi bir yerde gerçekleşmişse işyeri kolaylıkla tespit edilir. Ancak, işçinin yürütülmekte olan iş dolayısıyla veya işveren tarafından görevli olarak başka bir yere gönderilmesi hallerinde işyerinin sınırlarını belirlemek güçtür. Bununla beraber işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu halde veya kendisine verilen işi yerine getirirken kazaya uğrarsa da işyeri şartı gerçekleşmiş olur<sup>59</sup>. Diğer taraftan, işçinin işverence yürütülen iş dolayısıyla veya işveren tarafından görevli olarak bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçirilen süreler içinde meydana gelen kaza da iş kazasıdır. Örneğin, Yargıtay 10. HD.'nin 25.9.1995 tarihli, E. 5933/K. 6728 sayılı kararına konu olan olayda, işverenin yanında müdür, işveren vekili benzeri bir sıfatla çalışmakta olan işçi, işverenin adliyedeki bazı dış işlerini de yürütmektedir. İşveren ile birlikte aynı araçla adliyeye giderler. Caddede karşıdan karşıya geçerken uğradığı trafik kazası sonucu işçi ölür. Olayda işçinin işverence yürütülen iş dolayısıyla bir kazaya uğraması söz konusudur. Dolayısıyla anılan kararda, bu kazanın SSK. m. 11/A-b uyarınca bir iş kazası olduğu belirtilmiştir. Gerçekten işveren vekili olan bu işçinin, işverenin bir davası nedeniyle adliyeye gitmesi ve bu esnada kaza geçirmesi, SSK. m. 11/A-b'nin tipik bir örneğini oluşturmaktadır<sup>60</sup>. Yine, işçinin görevli olarak başka bir yere gönderildiği esnada ya da görevli gittiği yerden dönerken trafik kazasına uğraması<sup>61</sup> veya bindiği uçağın düşmesi sonucu ölmesi iş kazası sayılır<sup>62</sup>. Ancak işçi, görevli olarak gönderildiği yere giderken bir kavgaya karışıp yaralansa veya işveren tarafından işyeri için gerekli un şeker gibi malzeme almak üzere toptancıya giden işçi, gerekli alışverişi yaptıktan sonra uğradığı yol üzerindeki babasına ait dükkanda çay içerken yapılan bir silahlı saldırı sırasında hayatını kaybetse iş kazasından söz edilemez. Zira her iki olayda da işçi, işverenin otoritesi altından çıkmış ve görevin yerine getirilmesiyle zararlandırıcı olay arasındaki bağ kopmuştur. Yani uygun nedensellik bağı kesilmiştir. İşçinin babasına ait dükkanda çay içmekteyken silahlı saldırıya uğrayıp yaşamını yitirmesi olayını Yargıtay 10. HD. de iş kazası olarak nitelememiştir. Ancak YHGK., 5.6.1996 tarihli ve E. 10-228/K. 454 sayılı

<sup>59</sup> EREN, s.17; KAPLAN, s.85; TUNCAY, ss.222-223; ULUSAN, s.77.

<sup>60</sup> SÖZER Ali Nazım, *Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1995*, İstanbul 1997, ss. 188-189.

<sup>61</sup> Y. 9 HD. 5.5.1983 T., E.374/K.3094 sayılı karar(GÜNAY Cevdet İlhan, *Şerhli İş Kanunu*, C.III, Genişletilmiş 2. B., Ankara 2001, s.3218), Y.9. HD. 15.2.1983, E.10371/K.1105 (GÜNAY, s.3226)

<sup>62</sup> Y. 9. HD. 29.12.1981 T., E.11284/K. 17904 sayılı karar (TUNCAY, İHU, SSK. m.11 No.2.)

kararında<sup>63</sup>: “ ...sigortalının ölümüne neden olan olay, sigortalı işçiden yapılması istenen işin kapsamı itibarıyla tamamlanması için geçmesi gerekecek normal sürenin dışında ancak hoşgörü sınırları içerisinde kabul edilebilecek bir zaman kesiti içinde vuku bulmuştur. Bu durumda yerel mahkemenin mevcut delilleri değerlendirmek suretiyle sigortalı işçinin maruz kaldığı ölüm olayının iş kazası olarak kabul edilmesi doğrudur...” denilerek olay bir iş kazası olarak kabul edilmiştir.

Yine İş K. m. 68’e göre ara dinlenmesinden önce ve sonra kadın işçinin çocuğuna süt vermek için verilen zamanlarda yolda veya emzirme yerinde uğradığı kaza da iş kazasıdır( SSK. m. 11/A-d), YHGK. 10.6.1983 tarihli ve E. 328/K. 682 sayılı kararına göre iki saat süt izni olan kadın işçinin bu sürede işyerine gelirken geçirdiği trafik kazası sonucunda ölmesi iş kazasıdır<sup>64</sup>.

SSK. m. 11/A-e uyarınca işçilerin işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen kaza da iş kazasıdır. Adı geçen hükümde İş K. m. 66’da yapıldığı tarzda bir ayırım gözetilmediğinden bu taşıma, ister işin niteliği gereği isterse sosyal yardım amacıyla yapılsın sonuç değişmez Her iki durumda da zararlandırıcı olay iş kazası sayılır. Aynı şekilde taşıma aracının işverenin mülkiyetinde olmasına da gerek yoktur. Aracı işverenin seçmiş olması, taşımanın işverenin insiyatifinde yapılması yeterlidir<sup>65</sup>. Yargıtayın da bir kararında isabetle belirttiği gibi işverenin işçileri yerden işyerine getirip götürmek üzere kullandığı servis aracı ve hizmeti işverene ait olmasa da meydana gelen zararlandırıcı olay bir iş kazasıdır. Anılan karara göre servis düzeninin bulunduğu bir işyerinde işçilerin emniyetli ve güvenli bir şekilde işyerine götürülüp götürülmeleri işverenin yükümünde olan bir sorumluluktur ve bu görevi kendi araç ve işçisiyle yapabileceği gibi bir taşıma sözleşmesine bağlı olarak başka bir işverene de yaptırabilir. Diğer işverenin işçisi konumunda bulunan servis şoförünün yaptığı kazadan SSK m.11 A/e uyarınca asıl işveren doğrudan doğruya sorumludur<sup>66</sup>. Ancak işçinin işe giderken binmiş olduğu belediye otobüsünden indikten sonra bir başka aracın çarpması sonucunda yaralanması olayı iş kazası

<sup>63</sup> CENTEL Tankut, , *Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi* 1996, İstanbul 1998, ss.255-256.

<sup>64</sup> KAPLAN, s.87.

<sup>65</sup> TUNÇOMAĞ, *Sosyal Sigortalar*, s. 294; KAPLAN, s.87.

<sup>66</sup> Y. 21 HD. 4.4.2000 T., E.1565/K.2581 sayılı karar (GÜNAY, s. 3038.)

sayılmaz. Nitekim Yargıtay 10. HD. de bir kararında bu olayın SSK. m. 11'de düzenlenen durumlardan hiçbirine girmediğini gerekçe göstererek ve bu nedenle de görülen işle zararlandırıcı olay arasında olması gereken uygun nedensellik bağının bulunmadığını vurgulayarak hüküm tesis etmiştir. Yargıtay 10. HD. 19.6.1992 tarih, E.15658/K.6893 sayılı kararında ise: "Sigortalının (işçinin), işverence tahsis edilen özel araçla işe götürülüp getirilmesi sırasında uğradığı silahlı saldırı sonucunda ölümü bir iş kazasıdır. Bu konuda, toplu ve münferit taşıma arasında herhangi bir ayırım yapılamaz." demiştir<sup>67</sup>. Yine Yargıtay 21. HD.'nin 14.5.1996 tarihli ve E. 2674/K. 2738 sayılı kararında işçinin işe gitmek için işveren tarafından belirlenen durakta servis aracını beklerken üçüncü kişiye ait bir aracın işçiye çarpması sonucu oluşan zararlandırıcı olay da bir iş kazası sayılmıştır<sup>68</sup>. Birinci olayda işçilerin taşınması söz konusu olduğundan SSK. m. 11/A-e dışındaki hükümlere başvurma olanağı ortadan kalkmıştır. SSK m. 11/A-e'de yer alan koşulların gerçekleşmiş sayılması için taşıdı sağlayanın işveren olmasının yanında işyerine gidiş gelişlerin de topluca yapılması gerekir. Çünkü yasanın sözü edilen hükmünün sınırlayıcı bir hüküm olmasının yanında münferit taşımalarda karşılaşılabilecek tehlikeler de daha fazla ve çeşitlidir..Ayrıca yasa hükmünde geçen "toplu olarak götürülüp getirilme" ibaresinden hareket ederek çoğun içinde az da vardır düşüncesiyle buna münferit taşımaları da dahil etmek mümkün değildir. Yargıtay kararının aksine hükmün dar yorumlanması gereklidir. Bu olayda öldürülen kişinin işi ile ölüm olayı arasında uygun nedensellik bağı var ise de bireysel taşınan kişinin uğradığı kazanın iş kazası sayılması yasanın açık hükmüne aykırıdır. İkinci olayda ise dayanılan pozitif hukuk hükmü aynıdır. Ancak hüküm metnindeki götürülüp getirilmeleri sırasında ifadesinin, hazırlık dönemini de kapsadığı biçimindeki Yargıtay kararı yine sınırlayıcı bir nitelik taşıyan yasa hükmünü aşar nitelikte olduğu ve hazırlık döneminin hangi andan başlayacağını belirsiz bulunması gibi gerekçelerle eleştirilebilir Ayrıca, işçi, görevli olarak gönderildiği yere üçüncü kişiye ait bir araçla yani kendi seçtiği bir araçla giderken kaza geçirmişse, böyle bir kaza iş kazası sayılmaz. Çünkü, olayda üçüncü kişinin bir eylemi söz konusudur<sup>69</sup>.

<sup>67</sup> CENTEL Tankut, "İşyerine götürülüp Getirilme Sırasında Uğranılan Kaza- İş Kazası Kavramı", İHD, C.III, s. 1-2-3, ss. 126-127.

<sup>68</sup> CENTEL Tankut, , *Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996*, İstanbul 1998, ss. 254-255.

<sup>69</sup> EREN, s.18; ULUSAN, s.77.

Kazaya uğranılan anda işyerinde bulunma kuralı, ilke olarak iş süreleri içinde olmayı da içerir. Bu yüzden de işçi, iş süresi dışında işyerinde bulunurken kaza gerçekleşmişse iş kazasından söz edilemez<sup>70</sup>.

Buna paralel olarak Yargıtay 21. HD., 23.11.1998 tarihli E.7966/K.8034 sayılı kararında mesai bitiminden sonra gerçekleşen trafik kazasının iş kazası sayılmayacağını vurgulamıştır. Somut olayda işçi, olay günü mesai bitimi sonucu, servis yapan aracı beklemeksizin ocağa kömür almak için gelen bir kamyon binmiş ve şantiyeye yakın bir yerde inmiş, bu sırada yoldan geçmekte bulunan başka bir aracın çarpması sonucu ölmüştür<sup>71</sup>. Yine, Yargıtay 9. HD. Bir başka kararında, aynı işverene bağlı olarak çalışan iki işçinin, öğle tatilinde işyerinin dışında özel ihtiyaçlarını karşılayıp işe dönüş yolundayken kendilerine ait motosikletle geçirdikleri trafik kazasını iş kazası olarak nitelememiştir<sup>72</sup>.

İş süresi, İş Süreleri Tüzüğü'nün 1. maddesine göre, işçinin, çalıştırıldığı işte geçirdiği zamanın devam sınırını gösterir. Yine Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararına göre: “ Çalışma süresi, işçinin, iş akti uyarınca mükellef bulunduğu işi ifa için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süredir<sup>73</sup>”. Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi ancak iş süresi içinde gerçekleşmesi halinde mümkündür.

İş K. m.63/a uyarınca iş süresi genel bakımdan haftada en çok 45 saattir. Günlük çalışma süresi ise, aksi kararlaştırılmadıkça işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek bulunur. Ayrıca günlük çalışma süreleri, taraflarca anlaşılacak suretiyle ve günde 11 saati aşmamak şartıyla haftanın günlerine dağıtılabilir. Ancak, öyle bazı işler vardır ki bu işlerde sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ve daha az çalışmak gerekir. Bu işler, Sağlık Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırladıkları bir yönetmelikle düzenlenir.

<sup>70</sup> EREN, s.18; ULUSAN, s.77; TUNCAY, s.223.

<sup>71</sup> GÜNAY, s. 3139.

<sup>72</sup> Y. 9. HD. 24.4.1995 T., E.75/K.13945 sayılı karar( GÜNAY, s.3176)

<sup>73</sup> YHGK. 2.10.1970 T., E. 9-501/ K. 600 (İKİD., Mart 1971, S.123, ss. 170-171 .)

İş süresinin başlaması ve sona ermesi anı, İş K. m.67'ye göre işyeri adetleri uyarınca belirlenir. Aynı zamanda işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde de düzenlenebilir. Örneğin; işçinin işyerine girip kartının işaretlenmesiyle veya zilin çalmasıyla iş süresi başlar yani işçi işverenin otoritesi altına girmiş sayılır. Aynı şekilde kart çıkış için işaretlenince veya paydos zili çalınca da bu otorite ilişkisi o gün için son bulur. Aslında iş süresi olduğu sabit olmayan fakat yasa gereği iş süresinden kabul edilen hallerde ise iş süresine karşılık gelen aralık zaten belirtilmiştir<sup>74</sup>.

Örneğin; işçilerin işveren tarafından başka bir yerde çalışmak üzere gönderilmeleri halinde iş süresi hareket anında başlar. Bu gibi durumlarda iş süresinin devamı, işçiye verilen işin niteliğine, işçinin çalışmasını işveren yararına sarf edip etmemesine göre belirlenir. İşçi, çalışmak üzere gönderildiği yere giderken yolda bir trafik kazasına uğrasa, bu bir iş kazası olur çünkü işverenin otoritesi altındadır. Yine aynı şekilde, işçinin iş için gönderildiği yerde, çalışma saati gündüz olduğu halde, işveren, iş ilişkisi kurmak istediği kişiye bir akşam yemeği vermesini emretmişse işçinin yemek esnasında kaza geçirmesi halinde bu da iş kazasıdır<sup>75</sup>. Fakat yolda giderken uğradığı birahane de çıkan kavgaya karışıp yaralanırsa, kaza iş kazası sayılamaz çünkü işçi işverenin hakimiyet alanında çıkmış, aralarındaki otorite ilişkisi kesilmiştir.

İşçilere çalışma süreleri içinde işyerinde verilen ara dinlenmelerinde, yenilen yemek, veya sosyal etkinlikler esnasında uğranılan kazalar da iş kazası sayılır. Bu tür kazalarda görülen işle uğranılan kaza arasında işletme içi bağlantı bulunduğu kabul edilir. Çünkü işçinin o sırada işyerinde bulunması işini görmek amacıyla. Kazayla işin ifası arasında dolaylı bir bağın varlığı açıktır<sup>76</sup>. Aksi görüşü savunan yazarlar, bu gibi hallerde işçi işyerinde kalsa dahi işverenin otoritesi altında olmadığını, emirlerini yerine getirmediğini, onun yararına çalışmadığını, bu nedenle de kazanın iş kazası sayılamayacağını söylemektedir<sup>77</sup>. Grev, yıllık ücretli izin veya diğer bir izin süresi esnasında işçinin her nasılsa girdiği işyerinde geçirdiği

<sup>74</sup> Bkz. İş K. m.62/I.

<sup>75</sup> EREN, s.19-20; TUNCAY, s.223; GÜZEL/ OKUR, s.193.

<sup>76</sup> ATABEK, s.52; TUNCAY Can, "Karar İncelemesi", Çimento İşveren Dergisi, C.7, S.2, Mart 1993, s.19; ULUSAN, s.76.

<sup>77</sup> EREN, s.20; ZARARSIZ, s.295.

kaza ise iş kazası sayılamaz. Çünkü, işçinin işyerinde bulunmasının hiçbir nedeni yoktur. Otorite ilişkisi söz konusu değildir ve kazanın işin yerin getirilmesiyle doğrudan veya dolaylı hiçbir bağlantısı yoktur. Ancak izin süresi içinde işçi, işverenin çağırması sonucunda veya ücretini almak gibi bir gerekçeyle işyerine gelmişse bu süre içinde geçirdiği kaza da iş kazasıdır.

İş K. m.70 uyarınca hazırlanma, tamamlama ve temizleme işlerinde çalışan işçiler çalışma sürelerinden önce ve sonra mesai yaparlar. Bu süreler, onların iş süreleridir. Dolayısıyla diğer koşulların da varlığı halinde bu süreler içinde oluşan kazalar, iş kazalarıdır.

Fazla mesai sürelerinde ya da iş süresinden sayılan soyunma, giyinme, yıkanma gibi faaliyetlerle geçirilen sürelerde uğranılan kazalar da iş kazasıdır.

### **b) Kaza Olayı İle Ortaya Çıkan Zarar Arasındaki Bağlantı**

Kaza olayının iş kazası sayılabilmesi için olay ve ortaya çıkan zarar arasında da uygun nedensellik bağının varlığı gerekir. Yani zarar, kaza olayının sonucunda meydana gelmiş olmalıdır. Burada aranan nedensellik bağı mesleki ilişkiyi içermez; aranan genel kurallara bağlı bir neden-sonuç ilişkisidir. Yani işçinin bedence veya ruhça uğramış olduğu zararın, olayların normal akışına ve genel yaşam deneyimlerine göre kaza olayının sonucu olması gerekir. Örneğin, işçi işyerinde başına ağır bir cisim düşmesinden bir süre sonra ölse, kaza ile sonuç arasındaki nedensellik bağı net bir biçimde ortadadır<sup>78</sup>. Ancak güneş çarpması sonucu hastaneye kaldırılan işçi burada kalp krizinden ölürse işçinin iş kazasından öldüğünün kabulü için bu ölümle güneş çarpması sonucunda fenalaşma arasında uygun neden-sonuç ilişkisinin tespiti gerekir<sup>79</sup>.

Hukukumuzda, SSK m.103/T'e dayanarak iş kazasına uğranılan tarihten itibaren 1 yıl içerisinde ortaya çıkan ölüm olayları o iş kazası sonucu meydana gelmiş sayılmaktadır. Ölüm olayı bir yıllık süreyi aşan bir zamanda gerçekleşmişse nedensellik bağının kesildiği kabul edilmektedir. Yargıtayın da bir kararında

<sup>78</sup> ULUSAN, s.78;bu konuda ayrıntılı bilgi ve Yargıtay kararları için bkz. GÜZEL/ OKUR, ss. 196-198; TUNCAY, ss. 225-226; EREN, s.12; TUNÇOMAĞ, *Sosyal Sigortalar*, s.245.

<sup>79</sup> ÇENBERCİ, *Sosyal Sigortalar*, s.201.

belirttiği üzere, ölüm olayı sonradan gerçekleşmişse nedenselliğin yani ölümün iş kazası sonucunda gerçekleştiğinin ayrıca ve özellikle tespiti gereklidir<sup>80</sup>. Elbette ki bir yıllık süre aşılmış olsa dahi meydana gelen ölümle kaza arasında uygun neden-sonuç ilişkisi varsa, ölümün kaza sonucu olduğu kabul edilmelidir. Bunun aksi de mümkündür. Yani kazanın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içerisinde meydana gelen ölümün söz konusu iş kazasının sonucu olmadığı işverence kanıtlanabilir<sup>81</sup>.

### **3. İşçinin Bedence veya Ruhça Bir Zarara Uğraması ya da Ölümü**

Gerçekleşen olayın iş kazası sayılabilmesi için gerekli diğer bir unsur da o olay sonucunda işçinin bedence veya ruhça bir zarara uğramasıdır. Bu zarar, dış organlarda meydana gelen kırık-çıkık, yanma vb., iç organlarda meydana gelen bir hasar, beyin sarsıntısı, kanama vb., yaralanma, sakatlanma gibi bir arıza olabilir. Veya bilinç-hafıza kaybı, akıl hastalığı, sinir bozukluğu gibi rahatsızlıklar ya da ölüm, kazanın neticesinde zarar olarak ortaya çıkabilir<sup>82</sup>.

Uğranılan zarar, ağır ya da hafif olabilir. Örneğin, bir parmağın kaybedilmesi nispeten hafif bir zararsa da bacağıın kaybı ağır bir zarardır. Bununla birlikte zararın her zaman için belli bir önem ve derecede olması gerekir. Günlük iş hayatında sık sık rastlanılan ufak-tefek yara-bere, sıyrıklar dikkate alınmaz. Burada dikkat edilmesi gereken ölçüt, zararın işçinin kazanma ve işgörebilme gücünü etkileyebilecek derecede olmasıdır<sup>83</sup>.

İşçinin, uğradığı zarar, kazadan hemen sonra ortaya çıkabileceği gibi daha sonra da gerçekleşebilir<sup>84</sup>. Zaten SSK m.11/A'da bu durum açıkça ifade edilmiştir: "iş kazası,... sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır". Yeter ki kaza olayı ile ortaya çıkan zarar arasında uygun neden-sonuç ilişkisi bulunsun.

<sup>80</sup> Y. 9. HD. 3.6.1991 T., E.8163/K.9219 sayılı karar(GÜNAY, s.1104)

<sup>81</sup> TUNCAY, s.226; TUNÇOMAĞ, *Sosyal Sigortalar*, s.269.

<sup>82</sup> EREN, s.7; TUNCAY, s.226; TUNÇOMAĞ, *Sosyal Sigortalar*, s.266.

<sup>83</sup> TUNÇOMAĞ, *Sosyal Sigortalar*, s.266.

<sup>84</sup> EREN, s.8; TUNCAY, s.227.

### III. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

#### A. Tanımı

İşçi iş sözleşmesi nedeniyle yüklendiği iş dolayısıyla iki sosyal riske maruz kalır. Bunlardan biri, iş kazasıdır, diğeri ise meslek hastalığıdır<sup>85</sup>. Meslek hastalığı kavramı ise, aynen iş kazaları ile ilgili olarak ifade edildiği gibi ne İş Kanununda ne de Borçlar Kanununda tanımlanmış değildir. Pozitif hukukumuz açısından bakıldığında meslek hastalığı ile ilgili tanım yine Sosyal Sigortalar Kanunu m.11/B'de bulunmaktadır. Buna göre: "Meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı, geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir. 25.5.1972 tarih ve 7/4496 karar sayılı Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün(SSSİT) 62. maddesinde de aynı tanım yapılmıştır.

Ayrıca sözü edilen yasanın 11/B maddesi ikinci fıkrasının getirmiş olduğu kural uyarınca bu yasaya göre tespit edilmiş olan hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı üzerinde çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır. Bu kuraldan çıkan sonuç bir hastalık ilgili tüzük hükmünde yer alan listede yazılmamışsa, bunun bir meslek hastalığı olup olmadığının tespitinin Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunca yapılacağıdır.

Öğretide de meslek hastalığına SSK m.11/B'ye yakın tanımlar getirilmiştir, aynı ilkeler göz önünde bulundurulmuştur. Bu uzlaşmadan hareketle meslek hastalığını, işçinin, işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken, yapılan işin niteliğine göre ya da yürütme koşulları gereği uzunca bir süre içinde dıştan gelen ve yinelenen bir etkenle meydana çıkan ve genellikle meslekle ilintili olan bedensel veya ruhsal bir arıza halidir, şeklinde tanımlayabiliriz<sup>86</sup>.

<sup>85</sup> EREN, s.23; TUNCAY, s.227; TUNÇOMAĞ, *Sosyal Sigortalar*, s.262.

<sup>86</sup> Benzer tanımlar için bkz. EREN, s.23; İYİMAYA Ahmet, "Sorumluluk ve İş Hukuku Yönünden Hastalık", *YD.*, C.13, S.4, Ekim 1987, s.498-501; TUNCAY, s.227; TUNÇOMAĞ, *Sosyal Sigortalar*, s.262; GÜZEL/ OKUR, s. 200; ZARARSIZ, s.298.

## B. Unsurları

Bir hastalığın, meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için yukarıda yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere şu koşulların gerçekleşmesi şarttır:

### 1. Hastalık Kavramı

Hastalık kavramı, meslek hastalığının temel ögesidir. İşçinin yavaş yavaş ve uzunca bir süre yinelenen dış bir etken nedeniyle maruz kaldığı bedence veya ruhça zarara uğrama olayına hastalık denir<sup>87</sup>.

Bir olayın hastalık sayılabilmesi için, onun aşağıdaki özellikleri taşıması gerekir:

#### a) Dıştan Gelen Bir Etken

Meslek hastalığı da, iş kazasında olduğu gibi dıştan gelen bir etkenle oluşmalıdır. Dış etken, işçinin bedenine yabancı, dışardan gelen bir faktördür. Ancak burada yer verilen dış etken kavramı ile her insanın karşı karşıya kaldığı ajanlar değil, tıp biliminin verilerinin de kanıtlandığı gibi belirli kişi veya kişilerin yaptıkları iş nedeniyle diğer insanlardan daha çok maruz kaldıkları özel etkenler kastedilmektedir<sup>88</sup>. Hastalık bu tarz bir özel etkenden kaynaklanmıyorsa meslek hastalığı sayılmaz. Örneğin, ülkemizde meslek hastalığına en çok kömür ve taş tozlarıyla çalışılan işyerlerinde rastlanmaktadır. Bu tip meslek hastalıklarında dış etken, solunum organlarını özellikle de akciğeri tahriş eden tozlardır. Bu toz zerrecikleri hava içinde bulunan diğer tozlardan farklı özellikler gösterir, farklı maddeler içerir<sup>89</sup>. Yine, bir takım kimyasal maddelerin ve metallerin kullanımıyla ortaya çıkan dermatolojik hastalıkların, çalışma alanının gürültülü olmasına bağlı olarak gelişen işitme kaybı, ilerleyen aşamada da sağırılığı birer meslek hastalığı olarak niteleyebiliriz<sup>90</sup>.

<sup>87</sup> EREN, s.24.

<sup>88</sup> EREN, s.24 vd.; TUNÇOMAĞ, *Sosyal Sigortalar*, s.262; GÜZEL/ OKUR, s.200 vd.; ULUSAN, s.81.

<sup>89</sup> EREN, s.24 vd.; TUNCA, s.225.

<sup>90</sup> DİZDAR Ercüment, *İş Güvenliği*, Trabzon 2003, ss. 149-150.

Meslek hastalığının meydana gelmesine neden olan dışsal etkenleri tıbbi olarak üç ana başlıkta toplayabiliriz. Bunlardan birinci grup, fiziksel etkenlerdir. Fiziksel etkenler, basınç, titreşim, radyant enerji (radyoaktif ışınlar, ultraviyole ışınları vb.), gürültü, ısı şartları ve aydınlatmadır. İkinci grubuysa kimyasal etkenler oluşturur. Kimyasal etkenlere tozlar, gaz ile buharlar ve çözücüler (kurşun, siyanür, sülfirik asit vb.) girer. Üçüncü olaraksa biyolojik bir takım faktörlerin meslek hastalığına yol açabileceğini söyleyebiliriz. Bu gruba örnek olarak hayvanlarla çalışanlarda rastlanabilecek malta humması, şarbon, toprakla uğraşanlarda ise tetanos ve amntar hastalıklarını gösterebiliriz<sup>91</sup>.

Meslek hastalığını oluşturan dışsal etken bütünüyle mesleki niteliktedir. İş kazalarındaysa, kazanın mutlaka görülmekte olan iş ile ilgili olması aranmaz. Oysa meslek hastalıkları, belli bir mesleğin (işin) yapılması sonucunda, o mesleğin niteliği ve yapıldığı yer dolayısıyla oluşmaktadır. Yani hastalık ya da sakatlık yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkar<sup>92</sup>.

### **b) Dış Etkenin Tekrarlanması ( Tekerrür)**

Meslek hastalığına neden olan dış etken tekrarlanmalıdır. Tekrarlanmak sözüyle amaçlanan dış etkenin belirli bir zaman dilimi içinde bir defadan fazla yani pek çok defa yinelenmesidir<sup>93</sup>.

Zaten, meslek hastalığı kavramını iş kazasından ayıran en önemli özellik budur. İş kazaları bir tek seferde meydana gelen bir olay sonucu olduğu halde meslek hastalıklarını doğuran olay pek çok kereler yinelenmektedir. Örneğin, kurşun üreten bir işyerinde, işverenin gerekli iş güvenliği tedbirlerini almaması sonucu gerçekleşen patlamada işçi yaralanırsa bu olay bir iş kazasıdır. Ancak sağlık tedbirlerinin alınmaması sonucunda kurşunun zararlı etkileriyle işiyle ilgili her eyleminde defalarca karşı karşıya gelen işçide kurşun zehirlenmesine rastlanması meslek hastalığıdır. SSK m.11/B’de de meslek hastalığı tanımlanırken, bunlara uygun olarak “tekrarlanan bir sebeple” deyimini kullanılmıştır.

<sup>91</sup> DİZDAR, ss.150-156.

<sup>92</sup> TUNCAY, s.227.

<sup>93</sup> EREN, s.26.

### c) Yavaş Yavaş Oluşma (Tedricilik)

Meslek hastalığını oluşturan dış etken, işçinin bedenine yavaş yavaş etkide bulunur. Bu hastalığın bedeni gittikçe artarak etkilemesi demektir<sup>94</sup>. Meslek hastalığı bu özelliği dolayısıyla da iş kazasından ayrılır. Yine yukarıda verdiğimiz örnekten hareket edecek olursak işçinin yaralanmasına neden olan patlamanın gerçekleşmesi ani bir olaydır yani birdenbire olmuştur. Oysa işçide görülen kurşun zehirlenmesine yol açan kurşunun bedende birikmesi hali yavaş yavaş gelişmekte ve bu durum, bedeni gittikçe artarak etkilemektedir. Ya da gürültülü bir işyerinde bir cismin çarpması ile meydana gelen sağırılık, darbe ile sağırılık arasında belli bir süre geçse dahi, bir iş kazasıdır. Çünkü dış etken ani, bir kerelik oluş içerisinde meydana gelmiştir. Oysa kişinin bu gürültülü işyerinde uzunca bir zaman çalışmasından ötürü zaman içerisinde sağır olması halindeyse bir meslek hastalığı söz konusudur. Çünkü dış etken zaman içinde bedeni etkilemekte ve hastalık yavaş yavaş ortaya çıkmaktadır.

Görüldüğü üzere iş kazasında, kazaya neden olan dış etken ani ve bir kerelik oluş içerisindeyken meslek hastalığında bu, yavaş yavaş meydana gelmektedir.

## 2. Uygun Nedensellik Bağının Bulunması

Meslek hastalığı kavramı tanımlanırken, “işin niteliğine ya da yürüttüm koşullarına göre” sözü kullanılmaktadır. Bu sözden de anlaşılacağı üzere bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelenebilmesi için bu hastalık ile görülen iş arasında uygun neden-sonuç ilişkisi olmalıdır. Yani işçi, o işte çalışmasaydı, bu hastalığa tutulmayacak bulunmalıdır<sup>95</sup>.

Bununla birlikte meslek hastalıkları açısından uygun nedensellik bağının saptanması zorluk arzemez. Çünkü, işçi, iş sözleşmesine dayalı olarak işverene ait olan işyerinde çalışmaktadır ve hastalığa da gördüğü işin nitelikleri ya da işin

<sup>94</sup> EREN, s.26; TUNCAY, s.228; ULUSAN, s.81.

<sup>95</sup> EREN, s.28; GÜZEL/OKUR, s.201; TUNCAY, s. 227; ULUSAN, s.82; ÜÇİŞİK, s. 113.

yürütüm koşullarından dolayı tutulmaktadır. Yani işçi, işverenin otoritesi altında çalışıyor ve çalıştığı işyeri de bu hastalığın oluşmasına uygun bulunuyorsa, bu hastalık ilke olarak meslek hastalığıdır<sup>96</sup>.

Kaldı ki pozitif hukuk da, hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağını normatif olarak düzenlemiştir. SSK m.11/B'nin son bendinde meslek hastalıklarının yasal olarak liste halinde tespit edileceğinden söz edilmiştir. Aynı kanununun 135/A-f maddesine göre de, hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların işten ayrıldıktan sonra en geç ne kadar süre içerisinde meydana çıktığı takdirde o işten ileri gelmiş kabul edileceği Çalışma Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte hazırlanacak tüzükte tespit edilir. Anılan tüzük, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü adıyla yayımlanmıştır. Bu tüzükte, SSK m.11/B'de sözü geçen meslek hastalığı listesi de bulunmaktadır. Tüzüğün 64.maddesi uyarınca meslek hastalıkları, hastalığı meydana getiren zararlı ajanların gruplarına göre;

1. Madensel cisimlerden,
2. Organik cisimlerden,
3. Fizik ve mekanik etkenlerden,
4. Tozlardan,
5. Enfeksiyonlardan.

Olmak üzere beş listede toplanmıştır. Her listenin sol sütununda zararlı ajanın meydana getirdiği hastalıklar ve belirtiler, orta sütununda yükümlülük süreleri, sağ sütununda ise meslek hastalığının görüldüğü başlıca iş ve meslekler yer almıştır. Yükümlülük süresi işçinin işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının meydana çıktığı tarih arasında geçen zaman dilimidir (SSSİT m.6).

Örneğin, SSSİT m.64'e göre: "Pnömokonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için, havasında pnömokonyoz yapacak yoğunluk ve nitelikte silis tozu bulunan yeraltı ve yerüstü işlerinde toplam olarak en az üç yıl çalışmış olması şarttır. Bazı durumlarda bu üç yıllık süre daha aza indirilebilir". Pnömokonyoz hastalığının yükümlülük süresi üç yıldır. İşçinin yakalandığı hastalığın meslek hastalığı

<sup>96</sup> EREN, s.28 GÜZEL/OKUR, s.201; TUNCAY, s. 227; ULUSAN, s.82; ÜÇİŞİK, s. 113.

sayılabilmesi için işçinin ya tüzükte belirlenmiş süre kadar o işte çalışmış olması ya da işinden ayrılması halinde hastalığın o süre zarfında ortaya çıkmış olması gerekir.

İşçide görülen hastalığın tüzüğe ekli listede yer alması halinde ilke olarak işçinin yaptığı iş ile hastalık arasındaki nedensellik bağı gerçekleşmiş olacaktır. Yani, diğer bir şekilde söylemek gerekirse hastalığın ismi listede yer alıyorsa, bu hastalığın işin niteliğinden veya yürütüm koşullarından kaynaklandığı sabit olacaktır. Bu durumda, işçiden, hastalığın meslek hastalığı olup olmadığını kanıtlaması istenemez<sup>97</sup>.

Hastalık ile görülen iş arasındaki uygun nedensellik bağı yalnızca işin, o hastalığa yol açıp açmayacağını içermez. İşin hastalığa neden olma süresinin de göz önünde bulundurulması mecburidir<sup>98</sup>. Yargıtay da Sosyal Sigortalar Kanunu açısından önemli olan bu konuyu sadece Sosyal Sigortalar Kurumu'nun yapacağı yardımlar açısından değil işverenin sorumluluğu bakımından da uygulamaktadır<sup>99</sup>.

Buna karşılık, işçinin yakalandığı hastalık, tüzükte yer alan listede yer almıyorsa, hastalığın bir meslek hastalığı olduğunun yani işin nitelik veya yürütüm koşullarından ileri geldiğinin kanıtlanması işçiye düşer. İşçi, tutulduğu hastalıkla gördüğü iş arasındaki uygun neden-sonuç ilişkisini kendisi ispatlayacaktır. Bu konudaki uyuşmazlığın çözüm yeri ise, ilke olarak Yüksek Sağlık Kurulu'dur (SSK m.11/son). Kurul kararlarının kesin olup olmadığı belirtilmemekle birlikte Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 28.6.1976 tarih., E.6/ K.4 sayılı içtihadı birleştirme kararı uyarınca kurul kararlarına karşı mahkemeye başvurma hakkının varlığı kabul edilir. Anılan karara göre, Yüksek Sağlık Kurulu raporları yalnızca Sosyal Sigortalar Kurumu'nu bağlar. Kararı beğenmeyen sigortalı iş mahkemesine başvurabilir<sup>100</sup>. İşçinin sigortalı olmaması halinde ise, hastalığın bir meslek hastalığı olup olmadığının tespitini Yüksek Sağlık Kurulu yapmaz. Yargıç, hastalığın işin nitelik ve yürütüm koşullarından ileri gelip gelmediğini bilirkişi aracılığıyla saptar. Şayet

<sup>97</sup> EREN, s.30.

<sup>98</sup> ULUSAN, s.83-84.

<sup>99</sup> Y. 10. HD., 30.9.1977 T., E.5406/K.5856 sayılı karar (YKD. , C.4, S.8, 1978, s.1314-1315).

<sup>100</sup> EREN, s.31; İYİMAYA, ss.506-507; ULUSAN, s.83. Yargıtay, daha sonraki kararlarında da, meslek hastalığının tespitine ilişkin esasları belirtmiştir. Bu kararlarda benimsenen prosedür, yukarıda belirtildiği gibidir. Bkz. Y. 9HD. 30.10.1986T., E.8728/K.9641 (GÜNAY, ss. 3217-3218).

hastalık, bir meslek hastalığıysa işverenin sorumluluğuna gidilir<sup>101</sup>. İşçinin hastalığının bir meslek hastalığı niteliğinde olmaması halinde de gerek Borçlar Kanununun genel düzenlemesine gerekse İş Kanununa bakarak işverenin sorumlu tutulabileceğini söyleyebiliriz. Özellikle İş Kanunu, işçi sağlığı açısından işveren sorumluluğuna ilişkin kuralları koyarken meslek hastalığından değil genel olarak hastalık kavramından bahsetmektedir. Ancak bu konu inceleme dışında kaldığından bu soruna değinilmeyecektir.

### **3. İşçinin Bedence veya Ruhça Bir Zarara Uğraması ya da Ölümü**

Meslek hastalığını oluşturan yavaş yavaş yinelenen dış etkenin, işçiyi bedence veya ruhça bir zarara uğratması ya da son aşamada ölümüne yol açması gerekir.

İşçide görülen zarar, iyileşmesi mümkün, geçici bir hastalık ya da sakatlık olabileceği gibi iyileşmesi mümkün olmayan sürekli bir hastalık ya da sakatlık olabilir. Bu zararlı sonuç nasıl bir nitelik taşırsa taşırsın belirleyici olan, bu hastalık ya da sakatlığın belli bir önem ve derecede bulunmasıdır. İşverenin sorumluluğuna gidebilmek ya da Sosyal Sigortalar Kurumunca gerekli yardımların yapılmasını sağlamak için şart koşulan da zaten budur.

SSK m.11/B’de her ne kadar ölümden söz edilmemişse de meslek hastalığı sonucu işçinin ölmesi durumuyla da karşılaşılabılır. Meslek hastalıklarında ölüm, iş kazasında olduğunun aksine kazanın hemen ardından ya da kazadan kısa bir süre sonra meydana gelmez. Aksine meslek hastalığı sonucunda olan ölüm, hastalığın gün geçtikçe yoğunlaşması, gittikçe kötüleşmesi sonucu gerçekleşmektedir. Bu nedenle, iş kazaları ve meslek hastalıkları için SSK m.103/1’e dayanılarak getirilen “iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl içinde ölüm olayı meydana geldiği takdirde, ölüm olayı o kazanın veya hastalığın sonucu sayılacaktır” kuralını

<sup>101</sup> CUHRUK Mahmut , “Karar İncelemesi”, İHU,SSK. m.109(No.2).

meslek hastalıkları için uygulamak doğru değildir. Meslek hastalıkları için, karine olarak da olsa böyle bir süre getirilmemelidir<sup>102</sup>.



---

<sup>102</sup> ZARARSIZ,s.302; Aksi görüşte TUNÇOMAĞ, *Sosyal Sigortalar*, s.262.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU (İŞVERENİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ)

#### I. GÖZETME BORCU KAVRAMI

İş sözleşmesi, taraflar arasında kişisel ilişki kuran bir sözleşmedir. Kurulan kişisel ilişkinin sonucu olarak, işçinin bağımlık (sadakət) borcu karşısında işveren de, işçiyi korumak, ona yardımcı olmak ve onun çıkarlarına zarar vermekten kaçınmak yükümlülüğü altındadır. Bu anlamda işverenin gözetme borcu, işçinin yaptığı iş dolayısıyla bir zarara uğramaması için gerekli önlemleri almaya, onun çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınmaya, onu korumaya ve yardım etmeye ilişkin yükümlülükleri içerir<sup>103</sup>. Doktrinde işverenin işçiyi “gözetme borcu”<sup>104</sup>na, “özen borcu”<sup>105</sup>, “ihtimam ve yardım borcu”<sup>106</sup>, “koruma borcu”<sup>107</sup>, “gözetme ve koruma borcu”<sup>108</sup>, “güvenlik tedbirleri alma borcu”<sup>109</sup> gibi isimler verilmiştir. Ancak bu kavram için değişik isimler kullanılmasına rağmen yapılan tanımların temel öğelerinde farklılık bulunmamaktadır.

İşverenin işçiyi gözetme borcu geniş kapsamlı bir borçtur. Bu nedenle de, gözetme borcunun tanımına bakıldığında, tanımın içerdiği yükümlülüklerin sınırlarının önceden belirlenmesi zor ve soyut olduğu görülür. Bu olgu, gözetme borcuna ilişkin somut bir tanımla yapılmasını ve kapsamının belirlenmesini güçleştirmektedir. Bu borcun kapsamına hangi yükümlülüklerin girdiğini teker teker, sınırlı olarak belirlemek mümkün değildir<sup>110</sup>.

<sup>103</sup> EKONOMİ, s.154; EREN,s.33; SÜZEK, s.177; ULUSAN, s.1.

<sup>104</sup> EKONOMİ,s.154; SÜMER, s.77; SÜZEK, s.176; TUNÇOMAĞ/CENTEL; s.122; ULUSAN, s.1.

<sup>105</sup> ÇENBERCİ,s.699; EREN,s.33.

<sup>106</sup> REİSOĞLU Seza, *Hizmet Akdi (Mahiyeti- Unsurları- Hükümleri)*, Ankara 1968, s.203.

<sup>107</sup> ÇELİK, s.137 ;NARMANLIOĞLU, s.245.

<sup>108</sup> İZVEREN/ AKI, ss.249-250; KAPLAN, s.23.

<sup>109</sup> ELBİR Halid Ziya, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 9. B., İstanbul 1987,(İş Hukuku), s.87.

<sup>110</sup> NARMANLIOĞLU, s.245; ULUSAN, s.1; SÜZEK Sarper, *İş Hukuku* , s.327.

Pozitif hukukumuzda bu yükümlülükle ilgili olarak pek çok düzenlemeye yer verilmiş olmakla birlikte, gözetme borcunun kapsamını belirleyecek genel bir hüküm bulunmamaktadır. Gözetme borcu, pozitif hukukumuzdaki dayanağını öncelikle Anayasanın 50. ve 60.maddelerinde bulunmaktadır. Bu düzenlemelerde, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda geçerli olan temel esaslar belirtilmiş, bazı ilkeler koyulmuştur. Uygulama açısından önem taşıyan hükümler ise Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve Belediyeler Kanununda yer almaktadır. Ayrıca TİSGLK m.39 ve Sendikalar Kanunu m.33'de bu yükümlülüğü dolaylı olarak ilgilendirir. Tüm bunların yanında bir de işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmelik hükümleri de söz konusudur.

## II. GÖZETME BORCUNUN NİTELİĞİ

İşverenin işçiyi gözetme borcunun dayandığı hukuki ilkeler ve bu borcun hukuki niteliği hususunda çeşitli görüşler vardır. Bu görüşleri dört ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar, gözetme borcunun dayanağını işçinin sadakat borcunun karşılığı olarak kabul eden görüş, gözetme borcunu iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran niteliğine dayandıran görüş, gözetme borcunun kaynağını borç ilişkisinde yer alan genel koruma yükümlülüğüne dayandıran görüş ve bu borcu işveren ve işçi arasında mevcut topluluk ilişkisine dayandıran görüştür. Tüm bu yaklaşımlara bakıldığında bunların zaman zaman birbirini tamamlayan zaman zaman da birbirinin içinde yer alan özellikler taşıdığı göze çarpar<sup>111</sup>.

Öğretide bir kısım yazar, işverenin gözetme borcunun hukuki dayanağının işçinin sadakat borcunun karşılığı olduğunu savunurlar çünkü iş sözleşmesi taraflar arasında kişisel bir ilişki kurmaktadır. İş sözleşmesinin bu özelliği sonucunda her iki taraf da birbirlerine sadakat göstermekle yükümlüdür<sup>112</sup>. Yani işçi kendisine verilen işi özenle yapmayı, işverenin çıkarlarına dürüstlük kuralları çerçevesinde zarar verecek davranışlardan kaçınmayı işverene borçludur. Bunun karşılığında işveren de işçiyi gözetmek, kişiliğine saygı gösterip işletme tehlikelerine ve özellikle iş kazası ve meslek hastalığına karşı önlem almak suretiyle korumakla yükümlüdür<sup>113</sup>.

<sup>111</sup> KAPLAN, s.25.

<sup>112</sup> SÜZEK, ss.176-177; KAPLAN, s.27.

<sup>113</sup> ULUSAN, s.7.

İşverenin gözetme borcunun kapsamı ve ölçüsü her somut olayda MK. m. 2 hükmünde yer alan dürüstlük kuralı çerçevesinde saptanmalıdır<sup>114</sup>.

İşverenin gözetme borcunu, iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran niteliğine bağlayan görüşün yanında yer alan yazarlar, iş sözleşmesinin ağırlıkla mal varlığı haklarının değiş tokuşunu konu alan diğer borçlar hukuku sözleşmelerinden farklı olduğunu vurgulamaktadırlar. İş sözleşmesi taraflar arasında işçinin kişiliğine bağlı bir ilişki kurar. İşçi, iş görme edimi yerine getirirken işverenin emir ve talimatları doğrultusunda hareket etmekle yükümlüdür. Bunun doğal bir sonucu olarak da iş hukukunu yönlendiren temel esaslardan biri olan işçinin işverene karşı korunması esası, işçi iş görme edimini yerine getirirken de var olmalıdır<sup>115</sup>.

Gözetme borcunun kaynağını borç ilişkisinde yer alan genel koruma yükümlülüğüne dayandıran üçüncü görüşü savunan hukukçular, karşılıklı iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden olan iş sözleşmesinde tarafların, bu borç ilişkisinin kendi özelliklerine göre yan edim yükümlülükleri olduğunu söylerler<sup>116</sup>. Bu yan edim yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde ve belirlenmesinde de MK. m.2 uygulanır<sup>117</sup>. Bazı yan edim yükümlülükleri, asli edimin yerine getirilmesine doğrudan yardımcı olurlar. Özellikle koruma ve özen yükümlülükleri, alacaklının asli edimden sağlayacağı çıkar dışındaki mal ve kişi varlığının uğrayabileceği zararlardan korumaya yönelik olduklarından bu tip yan edim yükümlülükleri içinde değerlendirilebilir<sup>118</sup>.

Gözetme borcunu işveren ile işçi arasında var olan topluluk ilişkisine dayandıran görüş ise artık hukuki değerini kaybetmiştir. Bu görüşü benimseyen yazarlara göre işçi ile işveren arasında bir topluluk ilişkisi vardır ve bu ilişkinin varlığı iş sözleşmesinin sürekli borç doğuran bir nitelik taşımasından kaynaklanır<sup>119</sup>.

<sup>114</sup> SÜZEK, s.177.

<sup>115</sup> TUNÇOMAÇ, s.16; ULUSAN, s.8 .

<sup>116</sup> EREN, s.33.

<sup>117</sup> EREN, s.34-38.

<sup>118</sup> EREN, s.31.

<sup>119</sup> ULUSAN, s.3-9.

### III. GÖZETME BORCUNUN KAPSAMI

İşçiyi gözetme borcunun kapsamında yer alan başlıca yükümlülük, işçinin yaşamının, beden tümlüğünün ve sağlığının korunmasıdır. Yani işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Bununla birlikte işverenin bu yükümlülüğünün karşısında işçinin iş güvenliği hakkının bulunduğunu ve bu hakkın kamusal nitelikli hükümlerle güvence altına alınmış anayasal bir hak olduğunu belirtmek yerinde olacaktır<sup>120</sup>. Ancak günümüzde gözetme borcuna başka bir takım yükümlülükler de eklenmektedir<sup>121</sup>. Önceleri, öğretide bu hususta sınırlı bir eğilime rastlanmaktayken gün geçtikçe bu yöndeki eğilim artmaktadır.

ELBİR, gözetme borcu kavramı için “güvenlik tedbirleri alma borcu” ismini kullanmış başka bir yükümlülüğün söz etmemiştir<sup>122</sup>. TUNÇOMAĞ da ELBİR gibi gözetme borcunun başka bir içeriği de olabileceğine yer vermemiştir<sup>123</sup>. EREN’in de tutumu böyledir<sup>124</sup>. EKONOMİ ise gözetme borcunu herşeyden önce işverenin işçinin hayat ve sağlığını korumak için gereken tedbirleri alma yükümlülüğü olarak tanımlamıştır<sup>125</sup>. Ancak işverenin prim borçlarını ödemesi ve işçiyi, onun SSK’nın hükümlerinden yararlanmasını sağlayacak olan sigortaya kaydettirmesi ve iş kazasını zamanında bildirmesi gibi yükümlülüklerini de gözetme borcu içinde değerlendirmiştir<sup>126</sup>. ÇELİK ve CENTEL ise, önce işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünü ele aldıktan sonra buna işçinin beraberinde getirdiği eşyayı koruma yükümlülüğünü eklemişlerdir<sup>127</sup>. ULUSAN, gözetme borcunun kapsamını anlatırken özellikle Alman ve İsviçre hukuk sistemlerinden bahisle bu borcun getirdiği yükümlülükleri üçe ayırarak incelemiştir<sup>128</sup>:

- a) Koruma yükümlülükleri,
- b) İşçiyi destek sağlama yükümlülüğü,
- c) İşverenin diğer yükümlülükleri.

<sup>120</sup> SÜZEK, ss. 16-44.

<sup>121</sup> ULUSAN, s.21.

<sup>122</sup> ELBİR, *İş Hukuku*, s.87.

<sup>123</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.122.

<sup>124</sup> EREN, ss.36-39.

<sup>125</sup> EREN, s.154.

<sup>126</sup> EKONOMİ, s.156.

<sup>127</sup> ÇELİK, s.139; CENTEL, ss.163-164.

<sup>128</sup> ULUSAN, s.21.

NARMANLIOĞLU, “ister mevzuatla açıkça öngörölmüş olsun isterse olmasın, işveren işçilerin sağlığı ve güvenliği için gerekli tedbirleri almak zorundadır” dedikten sonra kapsama işverenin dürüstlük kuralı gereğince yapması gerekenleri de dahil etmiştir<sup>129</sup>. KAPLAN ise gözetme borcunun kapsamına işçinin kişiliğine saygı gösterme (İşçinin ahlaki değerlerinin korunması, maddi-manevi vücut bütünlüğünün korunması, şeref, haysiyet ve özel yaşamının korunması, kişilik değerlerini barındıran bilgisayar verilerinin korunması) yükümlülüğünü ve işçinin beraberinde getirdiği mülkiyetindeki malları koruma borcunu eklemiştir<sup>130</sup>. SÜZEK de “iş yerinde iş güvenliği önlemleri alınması zorunluluğu da gözetme borcu kapsamında yer alan başlıca yükümlerden birisidir” dedikten sonra işçinin kişiliğini koruma ve saygı göstermeyi, işçiye bilgi verip yol göstermeyi, işçinin çıkarlarının zedelenmemesi için yetkili makamlara zamanında bildiriye bulunmayı ve işçiye kendisini ilgilendiren bazı belgeleri inceleme olanağını tanımayı, ona ait eşya ve araçları da korumayı da dahil etmiştir<sup>131</sup>.

#### IV. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşverenin gözetme borcu kapsamında işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünün nitelik ve nicelik olarak büyük bir önem taşıdığını belirtmiştik. Bu yükümlülüğü somutlaştırabilmek için öncelikle iş güvenliği kavramını, işçi sağlığını da içerecek şekilde ele alacağız.

İş güvenliği hem teknik hem de hukuki kavramdır ve endüstri devrimi ile başlayan makineleşme süreciyle birlikte ortaya çıkmıştır<sup>132</sup>. 18. yüzyılın sonlarından itibaren endüstride bir fabrika sistemi oluşturulmuştur. Endüstride kullanılan yöntemlerin geliştirilmesiyle ulaşılan makineleşme bazı tehlikelere son vermekle birlikte yeni tehlikeler yaratmıştır. Bu sürecin sonunda da iş kazaları sıklaşmış, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı yeni ve etkin önlemler alınması zorunluluk haline gelmiştir<sup>133</sup>.

<sup>129</sup> NARMANLIOĞLU, s.247.

<sup>130</sup> KAPLAN, ss.30-37.

<sup>131</sup> SÜZEK, s.177.

<sup>132</sup> EKONOMİ, ss.4-5; EREN, ss.3-4; ULUSAN, s.33.

<sup>133</sup> SÜZEK, s.5-6 .

Bu önlemler, ilk önceleri makinelerin yol açtıkları zararlara karşı işçiyi koruma amacına yönelmiş teknik önlemlerdir. Bunu, iş kazası ve meslek hastalıklarının işçi üzerindeki etkisini azaltmayı amaçlayan sosyo-ekonomik önlemler izlemiştir. Sonuçta da bir sosyal sigorta sistemi oluşturulmuştur. En önemli aşama da budur<sup>134</sup>.

İşyerinde veya işletmede yapılan işin niteliğine göre, işçinin iş kazası ve meslek hastalığından korunması için gerekli önlemlerin içeriği ve kapsamı farklılık gösterebilir. Ayrıca işyeri veya işletmede alınması gereken iş güvenliği önlemleri, hukuki, teknik veya tıbbi olabilir.

İş güvenliğinin hukuki yönünü, işçinin görmekte olduğu iş ile bağlantılı olarak maruz kaldığı iş kazaları ya da meslek hastalıklarına karşı işçinin korunması için alınması gereken hukuki önlemler oluşturur. Buradan yola çıkarak iş kazalarına veya meslek hastalıklarına ilişkin, yasa koyucu tarafından getirilen düzenlemelerin iş güvenliği kavramı içinde yer aldığını ifade edebiliriz<sup>135</sup>. Bu düzenlemeler gerek kamu hukukundan ve gerekse özel hukuktan kaynaklanabilir. Söz konusu düzenlemeler<sup>136</sup>, kaynağını nereden alırsa alsın, işverenin önlem alma yükümlülüğüne dair ve işverenin yükümlülüğe aykırı davranması halinde ne gibi yaptırımlarla karşılaşacağını gösterir. Teknik veya tıbbi önlemlerin neler olacağını asıl olarak, işyerinin veya işletmenin niteliği belirler.

## **A. Genel Olarak**

İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü daha önce de belirtildiği üzere hem özel hukuk alanında hem de kamu hukukunda yer alan düzenlemelerden kaynaklanabilir. Bizim incelememizde bu temel üzerine oturtulacaktır. Fakat öncelikle genel olarak mevzuata bakmak yerinde olacaktır.

1982 tarihli anayasamızda, işçi sağlığı ve iş güvenliği hususunu doğrudan düzenleyen hüküm yoktur. Ancak anayasanın 49., 50. ve 60.maddelerinde konuyla

---

<sup>134</sup> SÜZEK, s.29.

<sup>135</sup> ULUSAN, s.34.

<sup>136</sup> EREN, s.35.

ilgili bazı kurallar getirilmiştir. Çalışma hakkı ve ödevini konu alan 49.maddenin metni şöyledir:

“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.

Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alır”.

Görüldüğü üzere yasa koyucu, 1.fıkrafta “çalışma” ya ilişkin genel bir kural getirdikten sonra devletin çalışmaya, çalışanlara, çalışma barışına dair bir kısım yükümlülüklerini saymıştır. Anayasamızın 50.maddesinde ise çalışma şartları ve dinlenme hakkı düzenlenmiştir. Bu maddenin ilk iki fıkrasına göre:

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

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

...”

İşverenin önlem alma yükümlülüğü ile dolaylı olarak ilgili olan madde anayasanın 60.maddesidir. Bu maddeye göre ise:

“Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar”.

Anayasanın bu hükmü, yine Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğunu öngören 2.maddesiyle birlikte değerlendirilirse, anayasamızın çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için gerekli tedbirlerin alınmasını emrettiği sonucuna varılır<sup>137</sup>.

---

<sup>137</sup> ULUSAN, s.35.

Yukarıda belirttiğimiz anayasaca düzenlenen bu haklar, yine anayasanın 11. ve 138. maddeleri dolayısıyla<sup>138</sup> yargıcın önüne gelen somut olaylarda gerek uygulanacak yasal düzenlemeleri gerekse hukuki işlemleri yorumlamada birer ölçüt olaak kullanılabilir<sup>139</sup>.

İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma borcunu doğrudan doğruya düzenleyip, dayanağını oluşturan hükümler ise Borçlar Kanununda, İş Kanununda, Sosyal Sigortalar Kanununda, Belediyeler Kanununda, Umumi Hıfzısıhha Kanununda ve bu yasalara dayanarak çıkartılan konuyla ilgili tüzük ve yönetmelikler de yer almaktadır.

Öncelikle BK.m.332'ye değinmek gerekir. Bu maddenin birinci fıkrası uyarınca, "iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikame edecekse yatacak yer tedarikine mecburdur". Görüldüğü üzere, BK. m.332/I işverenin, koruyucu önlemler alma yükümlülüğünün, iş sözleşmesi bakımından yasal bir dayanağını oluşturmaktadır. Özel hukuktan kaynaklanan bu düzenlemenin kapsamına, işletme tehlikelerine karşı işçiyi koruyucu önlemleri alma yükümlülüğü, elverişli ve sağlığa uygun çalışma yeri sağlama yükümlülüğü ile işçi birlikte oturacaksa sağlığa uygun yatacak yer sağlama yükümlülüğü girmektedir.

Bu bağlamda, İş Kanununun 77-89.maddeleri arasında koyulan kurallar da önem taşımaktadır. İş K. m.77'ye göre: "İşverenler, işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler". Böylelikle, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü ile işçinin bu önlemlere uyma ödevi açıkça ortaya konmuştur.

<sup>138</sup> Anayasanın 11. maddesine göre:"Anayasa hükümleri, yasama, yürütme, yargı, organlarını, idare makamlarınıve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallardır." Yine anayasanın 138. maddesine göre ise: "Hakimler, görevlerinde bağımsızdırlar; Anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre hüküm verirler."

<sup>139</sup> SÜZEK, s.47.

Borçlar Kanunu ile İş Kanununda getirilen bu kuralların yanında, Sosyal Sigortalar Kanununda da işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hükümler dağınık bir biçimde sunulmaktadır. Bu kanun, 11.madde de iş kazası ile meslek hastalığının tanımlarını yapmıştır. Yine 12.madde de işverenin kazazedeye yardım yükümlülüğü ile kazadan doğan giderleri karşılama yükümlülüğü kurala bağlanmıştır. Bunların yanında SSK m.126 ve m.26'nın da işverenin koruyucu önlemleri alma yükümlülüğüyle yakından ilişkili olduğu vurgulanmalıdır.

Bu kuralların yanı sıra işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin olarak 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda ve 1580 sayılı Belediyeler Kanununda da düzenlemeler yer almaktadır.

Ayrıca, tüm bu yasaların yanında pozitif hukuk sistemimizde işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair kurallar barındıran tüzük ve yönetmelikler de vardır<sup>140</sup>.

## **B. Özel Hukuktan Kaynaklanan Düzenlemelere Göre**

### **1. Borçlar Kanunu m.332'ye Göre İşverenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü**

#### **a) Genel Olarak BK. m.332**

Borçlar Kanununun 332.maddesi, adı geçen Kanunun özel borç ilişkilerine dair hükümler içeren ikinci kısmının hizmet sözleşmesi ile ilgili onuncu babında yer almaktadır. BK. m.332'de, işverenin, kendisine hizmet sözleşmesi ile bağlı olarak çalışan işçiyi gözetme borcunu düzenlemiştir. Her ne kadar hükmün kenar başlığı olan "tedbirler ve mesai mahalleri" ibaresi, hükmün içeriğini yansıtmıyor olsa da BK. m. 332 gözetme borcunu düzenleyen ve pozitif hukukumuzdaki dayanağını oluşturan genel bir hüküm niteliğini taşımaktadır<sup>141</sup>. Söz konusu hükmün metni şöyledir:

<sup>140</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. CENTEL Tankut, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*, İstanbul 2000, s. 27 vd.; SÜZEK Sarper, *İş Güvenliği Mevzuatı*, Ankara 1994, s.59 vd.; YELEKÇİ Memduh, *Notlu-İzahlı-İçtihatlı İş Hukuku- Sosyal Güvenlik Yönünden İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları (Alınacak Tedbirler)*, Ankara 1998, s.23 vd.

<sup>141</sup> EREN, s.36; KAPLAN, s.30-31.

“İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icab eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi ile birlikte ikamet etmekte ise yatacak yer tedarikine mecburdur.

İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur”.

Görüldüğü üzere, BK. m.332/I, işverenin işçiyi gözetme borcunun içeriğini somutlaştırma amacını gütmektedir. Söz konusu hüküm, işverenin işçinin yaşam ve sağlığını korumasını yani işletme tehlikelerine karşı önlemler almasını öngörmektedir. Buna paralel olarak da işverenin uygun ve sağlığa elverişli bir çalışma yeri ve sağlıklı yatacak yer sağlama yükümlülüklerini düzenlemiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrası<sup>142</sup> ise, işçinin ölümü halinde, onun desteğinden yoksun kalanların açacakları destekten yoksun kalma davalarının sözleşmeden doğan sorumlulukta geçerli olan ilkeler doğrultusunda çözümleneceği kuralını getirmiştir. Böylelikle hak sahiplerinin sözleşmeden doğan sorumluluğun tabi olduğu hükümlerin sağlayacağı avantajlarından yararlanması sağlanmıştır<sup>143</sup>.

Gerek öğretide gerekse Yargıtay uygulamasında BK.332'nin işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğuna dayanak oluşturan yönü kabul edilmektedir. Çünkü BK. m.332'den kaynaklanan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma borcuna aykırı davranan işveren, işçinin bedensel veya ruhsal bütünlüğünü bozacak bir zarara uğraması ve aynı şekilde ölümü halinde de destekten yoksun kalanların, ölen işçinin sağladığı yardımdan yoksun kalması hallerinde ortaya çıkan zararı gidermekle yükümlüdür. Koşullar oluştuğunda manevi tazminat davası

<sup>142</sup> BK. m.332'nin ikinci fıkrası, adı geçen maddeye 29.6.1956 tarihli ve 6763 sayılı Türk Ticaret Kanununun Mer'iyet ve Tatbik Şekli Hakkında Kanununun 41/II. Maddesi ile eklenmiştir.

<sup>143</sup> Bahsedilen avantajlar, özellikle kusurun ispatı ve zamanaşımı konuları için söz konusudur. Burada kusur sözleşmeden doğan bir kusur olduğundan davacının, davalının kusurunu ispatlama yükümlülüğü bulunmaz, davalı kendi kusursuzluğunu kanıtlamakla yükümlüdür. Ayrıca zamanaşımı süresi de BK. 125 uyarınca 10 yıldır.

da açılabilceği şüphesizdir<sup>144</sup>. Bununla birlikte borca aykırılık nedeniyle doğan bu sorumluluğun hukuki niteliği doktrinde tartışmalıdır. Ancak bu konu ileride ele alınacağından sadece belirtmekle yetinmekteyiz.

### **b) BK. m.332'nin Kapsamı**

BK. m.332 hükmü, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünü üç temel kısımda düzenlemiştir. Bunlar, işçiyi, işletme tehlikelerine karşı koruyucu önlemleri yani işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü, elverişli ve sağlığa uygun çalışma yeri sağlama yükümlülüğü ve işverenle birlikte oturacak işçiye sağlığa uygun yatacak yer sağlama yükümlülüğüdür<sup>145</sup>.

#### **aa) İşletme Tehlikelerine Karşı Koruyucu Önlemleri Alma**

BK. m.332 hükmü ile işçinin çalışması sırasında maruz kalacağı tehlikelere yani işletme tehlikelerine karşı korunması amaçlanmıştır. Maddenin metninde "işletme tehlikesi" terimi kullanılmamış sadece "çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikeler" ibaresine yer verilmiştir. Fakat hükmün içeriğine ve amacına bakıldığında kastedilenin işçinin işletme tehlikelerine karşı korunması için gerekli önlemlerin alınması olduğu ortaya çıkar<sup>146</sup>.

Doktrinde, "işçinin çalışması sırasında maruz kalacağı tehlikeler" kavramını karşılamak üzere bazen işyeri tehlikeleri bazen de işletme tehlikeleri kavramları kullanılmaktadır<sup>147</sup>. Ancak hangi terim kullanılırsa kullanılsın, amaç ve anlam aynıdır. Bu nedenle nitelik ve içerik itibarıyla daha geniş olan "işletme tehlikeleri" terimi kullanılacaktır.

Daha önce de belirtildiği üzere İş K. m.2 anlamında işyeri, işin yapıldığı ve yürütümü bakımından ona bağlı yerler ile bu yerlerin eklentileridir. İşletme ise, daha geniş bir kavramdır. En geniş anlamıyla işletme, belli bir amacı gerçekleştirmek için kişisel, maddi veya maddi olmayan araçların biraraya getirilmesiyle oluşan bir

<sup>144</sup> ULUSAN, s.38.

<sup>145</sup> KAPLAN, ss.30-31; TUNÇOMAĞ/CENTEL, ss.122-123; ULUSAN, s.39.

<sup>146</sup> KAPLAN, s.39; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.122; ULUSAN, s.39.

<sup>147</sup> EREN, ss. 38-39; KAPLAN, s.39; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s.122; ULUSAN, s.39.

bütündür. Bu birleşme sonucunda ortaya çıkan varlık kendisini meydana getiren unsurlardan bağımsız bir nitelik taşır. İşletme, ekonomik ya da ekonomik olmayan bir amaçla kurulabilir. Bir işletme, teknik bir birim veya birimlerden oluşur. Ancak geniş anlamda bu teknik birimler hukuki bir bütün meydana getirirler<sup>148</sup>. İş hukuku bakımından işletme, özel hukuk gerçek veya tüzel kişilerine, kamu kuruluş veya girişimlerine ait geçici ya da sürekli olarak bir veya daha çok işçinin çalıştığı işyeridir<sup>149</sup>.

İşverenin, işletme tehlikesine karşı işçiyi koruma yükümlülüğünün varolması için işçi ve işveren arasında iş (hizmet) ilişkisinin olması yeterlidir. İşletme tehlikesi denildiğinde anlaşılması gereken işçinin iş ilişkisi doğrultusunda işverenin otoritesi altında çalışırken işletmede ortaya çıkabilecek tehlikelerdir<sup>150</sup>. Bu tehlikeler yapılan işin niteliklerine, söz konusu işletmenin özelliklerine göre farklılık arzedebilir.

İşverenin söz konusu yükümlülüğünü somutlaştırırsak, bu kapsamda değerlendirilebilecek önlemleri üç ana grupta toplayabiliriz<sup>151</sup>. İşverenin alması gereken önlemler teknik önlemler, personele ilişkin önlemler ve işin düzenlenmesine ilişkin önlemlerdir. Teknik önlemler, işyerinde işçinin yaşamı, beden tümlüğü ve sağlığı için tehlikeli olabilecek yerlerle, bu nitelikteki makine, ekipman, alet ve malzemelerin zararsız hale getirilmesi için alınır. Personele ilişkin önlemler de kişiye dair eğitsel önlemlerdir. Bilindiği üzere bir işyeri yalnızca teknik yani maddi öğelerden oluşmaz. Bunun yanında işyerinin kişisel öğelere özellikle de personele gereksinimi vardır. Bu nedenle de işveren, gerek işçileri ve diğer çalışanları seçerken gerekse bunları çalıştırırken yapacakları ya da yaptıkları işten veya işyerinden doğabilecek tehlikeler konusunda bilgili olmaları ve bu doğrultuda çalışmalarını için gereken önlemleri almalıdır. İşin ve işyerinin düzenlenmesine ilişkin önlemler ise iş sürelerinin, işyerinin ve işin görülmesinin bilimsel kriterlere uygun olarak gerçekleşmesini sağlayan önlemlerdir.

---

<sup>148</sup> KARAYALÇIN, s.19.

<sup>149</sup> KAPLAN, s.40.

<sup>150</sup> KAPLAN, s.40.

<sup>151</sup> EREN, s.47.

***bb) Elverişli ve Sağlığa Uygun Çalışma Yeri Sağlama***

İşveren, işçiye elverişli ve sağlığa uygun çalışma yeri sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük de doğal olarak işçinin işletme tehlikelerine karşı etkin bir şekilde korunmasının içinde yer alır. Örneğin, işveren, meslek itibarıyla kaçınılması mümkün olduğu halde çalışması için işçiye rutubetli bir yer gösterir ve işçide burada çalışmaktan ötürü romatizmaya tutulursa, işveren bu durumdan sorumludur<sup>152</sup>. Yine işyerinin aydınlatılması, havalandırılması, ısıtılması ve temizlenmesi ilişkin önlemlerin alınmamış olması halinde işçinin sağlığında bir bozulma meydana gelmişse işveren işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini gereğince almadığından sorumludur.

Ancak işin niteliğinden dolayı kaçınılması mümkün olmayan örneğin kömür madeninde çalışan işçilerin ortamdaki tozu yutmalarından veya pirinç tarlalarında çalışanların sürekli su içinde olmalarından dolayı sağlıklarının bozulması gibi durumlarda işverenin BK. m.332 uyarınca sorumluluğuna gidilemez. Ancak bu tür işletmelerde bile, işverenin işçi sağlığı açısından belirecek zararları en aza indirecek sağlık önlemlerini alması zorunludur<sup>153</sup>.

***cc) Sağlığa Uygun Yatacak Yer Sağlama Yükümlülüğü***

Değişen işletmecilik anlayışı nedeniyle fazla uygulama alanı olmayan bir yükümlülüktür<sup>154</sup>. Ancak yine de BK. m.332 emredici bir hükümdür. Bu nedenle de işveren kendisiyle birlikte ikamet edecek işçiye sağlığa uygun yatacak yer sağlamakla da yükümlüdür.

**c) Yükümlülüğün Sınırları**

BK. m.332'de işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü, "akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebilecek derece" ile sınırlandırılmıştır. Buna göre

<sup>152</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.122.

<sup>153</sup> REİSOĞLU, s.206; TUNÇOMAĞ, ss.266-267; ULUSAN, s.41.

<sup>154</sup> ULUSAN, s.41.

işveren, teknik yönden alınması mümkün tüm önlemleri almak zorunda değildir. İşverenin yalnızca işçisi ile arasındaki iş sözleşmesinin özellikleri ve görülmekte olan işin niteliği de göz önünde bulundurularak hakkaniyete uygun olarak kendisinden beklenebilecek önlemleri almakla yükümlüdür<sup>155</sup>.

İşverenin BK. m.332 doğrultusunda işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünün sınırlarının belirlenmesinde yasa koyucunun yargıca geniş bir takdir yetkisi tanıdığı şüphesizdir. Yani yargıç, işverenin söz konusu önlemleri alıp almadığını dolayısıyla işverenden beklenebilecek önlemlerin derecesini belirlemede takdir yetkisini kullanır. BK. m.332 hükmünde yargıcın bu yetkiyi kullanırken hangi kriterleri gözeteceği soyut bir şekilde belirtilmiştir<sup>156</sup>. Burada, çatışan iki çıkarın bağdaştırılmasına yönelik bir çabanın sarf edilmesi gerekmektedir. Bir tarafta ekonomik yönden zayıf olan işçinin yaşamı, beden tümlüğü ve sağlığı vardır. Diğer tarafta ise işçinin sağlık ve güvenliğini sağlayacak önlemlerin işverene getireceği ekonomik yük bulunmaktadır. Ancak bu iki çıkar karşı karşıya geldiğinde elbette ki daha üstün olan işçinin yaşamı, beden tümlüğü ve sağlığıdır. Dolayısıyla da BK. m.332'deki hakkaniyet kavramının asıl amacının işverenin alması gereken önlemlerin çerçevesini işletme tehlikesinin büyüklüğüne veya küçüklüğüne göre belirlemek olduğu söylenebilir<sup>157</sup>. Ayrıca bu aşamada belirtmek gerekir ki işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alırken katlanmak zorunda olduğu mali yük bu önlemlerin derecesini etkilemez<sup>158</sup>.

Yargıtay 4.HD. aldığı bir karara göre: “işverenin mükellefiyetinin yerine getirilmiş olması için sadece belli bir iş muhitinde yerleşmiş olan bir takım itiyatlara ve usullere uygun olarak tedbirlerin alınmış olması kafi görülemez. Zira bir çok iş muhitlerinde hadisenin gerektirdiği normal tedbirlerin alınmaması şeklinde neticeler doğuran bir takım ihmalkarane usul ve ihtiyatların yerleşmiş olması mümkündür”<sup>159</sup>. Yani işveren, işletme tehlikesine karşı varolan önlemi bilmediği veya bu önlemi almanın adet olmadığı şeklinde savunma yapamaz<sup>160</sup>.

<sup>155</sup> REİSOĞLU, ss.206-207; TUNÇOMAĞ, s.267; ULUSAN, s.42.

<sup>156</sup> KAPLAN, ss.20-21.

<sup>157</sup> ULUSAN, s.42.

<sup>158</sup> EREN, ss.36-37.

<sup>159</sup> Y. 4. HD. 9.10.1958 T., E. 7203/K. 6206 sayılı karar (ULUSAN, s.42.)

<sup>160</sup> REİSOĞLU,s.208; ULUSAN,s.42.

#### d) BK. m.332'nin Hukuki Sonuçları

İşverenin BK.m.332 çerçevesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma borcuna aykırı davranışına pek çok hukuki sonuç bağlanmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmamış olmasından dolayı zarar gören işçi veya işçinin ölümü halinde mirasçıları tazminat davaları açabilirler. Bu davalar, BK.m.332 anlamında en yaygın şekilde başvurulmuş hukuki yollardır. Ayrıca burada, daha önce de belirtildiği üzere borca aykırılıktan doğan sorumlulukla ilgili kurallar ve koşullar uygulanır. Borçlu kendi kusursuzluğunu kanıtlamakla yükümlüdür. Zarar gören ise, hizmet sözleşmesinin varlığını, işverenin borca aykırılık oluşturan davranışını, zararı ve nedensellik bağına kanıtlamak zorundadır. Yine zamanaşımı ve işverenin yardımcılarının eylemlerinden sorumluluğu bakımından da sözleşmeler hukukundaki esaslar uygulanacaktır.

Öğretide işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri almayan işverene karşı işçinin aynen ifa davası açıp açamayacağı hususunda eğilim işçiye böyle bir istemde bulunma hakkının tanınmaması yönündedir.

Böyle bir durumda açılacak aynen ifa davasının konusunu "yapma" borcu oluşturur. Yapma borcunun aynen ifası ise cebri icra yoluyla mümkün olup olmadığı hususu ise tartışmalıdır.

Hukukumuzda bir kişiye zorla iş yaptırma olanağı yoktur. OĞUZMAN'a göre<sup>161</sup> davanın konusunu oluşturan "yapma" borcu yalnız borçlu tarafından yerine getirilebilecek bir borç ise İcra İflas Kanunu m.343 uyarınca yalnız kendisi tarafından yapılacak işin yapılması hakkındaki ilan hükmüne makul bir mazerete dayanmaksızın uymayan borçlu hafif hapisle tazyik edilebilir. Ancak bu, borcun cebren icrası demek değildir. Çünkü bu tazyike rağmen borçlu borcunu yerine getirmemişse edim cebri icra yoluyla elde edilmemiş olur. Yapma borcunun mutlaka borçlu tarafından ifasının gerekli olmadığı durumlarda ise işin, İcra İflas Kanunu m.30 ve BK. m.97 uyarınca masrafı borçluya ait olmak üzere başkasına gördürülmesi

<sup>161</sup> OĞUZMAN, s.322; Aksi Görüşte TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.921.

olanağı vardır. Bu, alacaklının zararının tazmininin özel olarak düzenlenmiş bir şeklidir, cebri icra mahiyeti taşımaz. Görüldüğü üzere açılacak dava sonucunda alınacak hükmün icrası pek çok güçlük doğurabilir. Ayrıca işverenin işçiye iş verme yükümlülüğünün varlığı da genellikle benimsenmez<sup>162</sup>.

İşverene bağlı olarak çalışmakta olan işçinin işgörme edimini, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uygun olarak kabul etmeyen işveren alacaklı temerrüdüne düşer. Çünkü işveren, borcun yerine getirilmesi için kendisine düşen ödevleri yerine getirmemiştir. Bu durumda işçi çalışmayı reddedebilir ve Borçlar Kanununun 325.maddesine dayanarak ücretini talep edebilir<sup>163</sup>. Kuşkusuz ki burada önemli olan işçinin kişisel değerlendirmesi değil, iş yerindeki koşulların objektif olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uygun olmamasıdır.

Son olarak da, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne sürekli ve katı bir biçimde aykırı davranması halinde işçi BK. m.344 uyarınca haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilir<sup>164</sup>.

## **2. İşverenin Yükümlülüğünün Toplu İş Sözleşmesi Aracılığı İle Düzenlenmesi**

İşverenin alması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemler, toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile de düzenlenebilir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, bu hususta getirilmiş yasal düzenlemelerin ister özel hukuktan isterse kamu hukukundan kaynaklansın emredici nitelikte olmalarıdır<sup>165</sup>. Bu nedenle de toplu iş sözleşmesiyle getirilen kurallar, yasayla getirilmiş işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırı olamaz, sınırlarını genişletebilir ancak daraltamaz. Ayrıca toplu iş sözleşmesi, söz konusu kuralların uygulanmayacağına ilişkin bir hüküm içeremez.

Toplu iş sözleşmesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine ilişkin bir hüküm varsa, bu hüküm iş sözleşmesinin içeriğine dahil olmuştur ve işverenin önlem alma borcunun somutlaşmasını sağlar. Böyle bir durumda işverenin sorumluluğu,

<sup>162</sup> REİSOĞLU, s.210; ULUSAN, s.43.

<sup>163</sup> EKONOMİ Münir, "Karar İncelemesi", İHU, İŞ K. 14 (No.24); REİSOĞLU, s.209; SÜZEK, s.186; ULUSAN, s.43.

<sup>164</sup> TUNÇOMAĞ Kenan, *Türk Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri*, C.II., 3. B., İstanbul 1977, s.897 (Borçlar Hukuku); ULUSAN, s.43.

<sup>165</sup> EREN, s.35.

toplu iş sözleşmesinde yer alan ilgili kural esas alınarak belirlenir. Bir başka deyişle, önlemin alınmaması, işveren söz konusu önlemin alınmasının kendisinden hakkaniyet dairesinde istenemeyeceği şeklinde savunma yapamaz<sup>166</sup>.

## **C. Kamu Hukukundan Kaynaklanan Düzenlemelere Göre**

### **1. İş Kanununda Yer Alan Düzenlemeler**

#### **a) Genel Olarak**

İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne ilişkin bir takım önemli kurallar İş Kanununun beşinci bölümünde 77.maddesi ile 89 maddesi arasında ve “işçi sağlığı ve iş güvenliği” konu başlığı altında belirlenmiştir.

İşverenin kamu hukukuna dayanan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne dair ana kural İş Kanununun 77. maddesinde yer almaktadır. Bu ana kurala ilişkin ayrıntılar yani uygulamanın çerçevesi ve teknik yönü İş K. m.78 ve m. 89 uyarınca tüzük ve yönetmeliklerle çizilir.

İş Kanununun 79.maddesinde ise işverenin iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne ilişkin kuralların kamu hukuku karakteri taşıyanlarına uygun davranmaması halinde karşılaşıcağı yaptırımlar düzenlenmiştir. Bunlar işin durdurulması, işyerinin kapatılması ve işçilerin çalışmaktan alıkonulmaları gibi idari yaptırımlar veya işverenin para cezasına çarptırılması gibi cezai yaptırımlardır. Ayrıca aynı maddenin son fıkrası uyarınca durdurma ve kapatma sonucunda, işveren, işsiz kalan işçilere ücretlerini ödemek veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek ve durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur. İş K. m.80’de İş K. m.79’da zikredilen yaptırımlara ilişkin işletme içi denetime dair bir kural getirilmiştir. Buna göre “ Bu kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür...”

---

<sup>166</sup> ULUSAN, s.44.

İş Kanununun 85. ve 86. maddelerinde ağır ve tehlikeli işlerle ilgili özel hükümler getirilmiştir. On sekiz yaşından küçük işçiler veya gebe ya da emzikli kadınlar gibi korunması gereken iş gücü kesimi için sınırlayıcı kurallar m.87 ve m.88'de konulmuştur.

İş Kanununda yer alan bu hükümlerin yanında bu hükümlerin verdiği yetkiye dayanarak çıkarılan tüzük ve yönetmelik kuralları da işçi sağlığı ve iş güvenliğini korumak amacıyla düzenlenmiştir. Bu tüzük ve yönetmeliklerle işverenin alması gereken önlemlerin teknik ayrıntıları ve nitelikleri saptanmıştır.

### **b) İşverenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü**

İşverenin kamu hukukuna dayanan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü genel olarak İş K. m.77'de yer almıştır. Bu maddeye göre: "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler". İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (İSİGT)'nin 2. maddesi de buna paralel bir düzenleme getirmiştir. Maddenin metni şöyledir: "her işveren işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için bu tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek, araçları noksansız bulundurmak, gerekli olanı yapmakla yükümlüdür". Ayrıca İSİGT m.4'de, İş Kanununun 77. maddesini tamamlamak ve açıklamak için şöyle bir kural öngörülmüştür: "işverenin, işyerinde teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; kullanılan adet ve edevattan her hangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya hammaddelerden zehirli veya zararlı olanları yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi; iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır".

Görüldüğü üzere İş Kanununun 77. maddesi ve İSİGT m.2. ve m.4 işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünün kapsamını geniş tutmuştur ve herhangi bir koşula bağlanmamıştır. Söz konusu maddelerde

sınırlama getirilmeksizin bir önlemin alınması işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından gerekli ise bu önlemin işverence alınmasının zorunlu olduğu ifade edilmiştir. Yargıtay 21. HD. 5.3.1996 tarihli ve E.545/K.1054 sayılı karara göre<sup>167</sup>: “...İş yasasının ilgili maddelerine göre işveren, işçilerin sağlığını ve vücut bütünlüklerini koruma yönünden gerekli tedbirleri alma yükümlüdedir. Bu önlemlerin içerisinde, işçinin eğitimi ile işyerinde düzenli denetim ve kontrol sisteminin kurulması da sözkonusudur. Belli alet edevatın verilmesi veya hazır bulundurulması yanında, bunların kullandırılma alışkanlığının kazandırılması ve devamlı olarak denetimi zorunludur”. Oysa BK. m.332’de hakkaniyetin gerekli kıldığı önlemlerden söz edilmektedir. Yani işverenin iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü sınırlandırılmıştır. İş Kanununun ilgili maddeleri uyarınca alınacak önlemlerin hakkaniyet ölçüsünde olup olmadığına bakmaya gerek yoktur. İşveren işverenin veya işin doğurabileceği her türlü tehlikeyi önleyecek sağlık ve güvenlik önlemlerini almak zorundadır<sup>168</sup>. İşverenin noksansız olmakla yükümlü olduğu önlemlerin kapsamı, niteliği o andaki bilim ve tekniğin ulaşmış olduğu düzey dikkate alınarak belirlenir. Bir iş kazası veya meslek hastalığı olayının meydana geldiği anda bilimsel ve teknik ilerlemenin getirdiği uygun önlemler varsa tüzüklerde belirtilmemiş olsa bile işveren bunları temin etmekle yükümlüdür<sup>169</sup>. Uygun sağlık ve güvenlik önlemlerini temin etmeyen işveren mutlak şekilde sorumlu sayılmalıdır.

Yargıtay da bu hususta ve İş K. m.77 ve İSİGT m.2 ve m.4 doğrultusunda yukarıda yapılan açıklamalarla hem fikirdir. Yargıtay 10. HD. 8.10.1980 tarihli ve E. 4799/K.5869 sayılı kararında<sup>170</sup> “İş Kanununun 73. maddesine<sup>171</sup> göre işveren işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmakla yükümlüdür. Bu hükmün ise yerleşmiş kötü alışkanlık ve geleneklerin tamamen dışında tamamen nesnel olarak değerlendirilmesi gereği ortadadır. Esas olan yön, işverenden gözlük ve baret istenmesi değil, işverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapması ve bu husustaki şartları ve araçları noksansız bulundurmasıdır”. Yine Yargıtay 10 H.D. 9.07.1975 tarihli, E. 2375/K.

<sup>167</sup> AKIN Levent, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Ankara 2001, s.61.

<sup>168</sup> EREN, s.37.

<sup>169</sup> ATABEK, s.285; ÇENBERCİ, s.968-968; EREN, s.38; SÜZEK, s.180; ULUSAN, s.48.

<sup>170</sup> ÇENBERCİ, s.995.

<sup>171</sup> Bkz. 4857 Sayılı yeni İş Yasası md.77.

4424 sayılı kararına göre de<sup>172</sup>: “İşçinin beden ve ruh sağlığını koruma konularında esas olan yön, bir tedbirin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içerisinde işverenden istenebilir istenemeyeceği değil, aklın, ilim, fen ve tekniğin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli görüp görmediği hususudur. Bu itibarla işveren, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu ve dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi bir düşünceyle almaktan çekinmeyecektir”.

Görüldüğü üzere Yargıtay da işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünü objektif esaslardan hareketle değerlendirmektedir. Yani, işverenin yapabileceği değil, yapması gereken öngörülmektedir. Yapılması gereken şey de tek tek bir veya birkaç işyerinden sağlanan yerel deneyimlere, asgari düzeyde yaygın teknik bilgilere göre değil evrensel deneyimlere, yeni teknik buluşlara göre belirlenmelidir<sup>173</sup>.

Bununla birlikte İş K. m.77 uyarınca işveren, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta alınabilecek önlemlerden işçileri haberdar etmelidir. İŞİGT m. 3’de paralel bir düzenleme getirerek “işveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektirdiği bilgileri vermek zorundadır” demiştir.

Bundan başka işveren önlem almak ve işçileri bilgilendirmekle yetinmeyip alınmış bulunan önlemlerin uygulanmasını da denetlemeli ve izlemelidir<sup>174</sup>. Yani, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne yalnızca sağlık ve güvenlik önlemlerini almak değil, işçilerin bu hususta bilgilendirilmeleri ve eğitilmeleri ile işverenin söz konusu önlemleri alınıp alınmadığını da sürekli kontrol etmesi gerekmektedir<sup>175</sup>.

<sup>172</sup> ÇENBERCİ, s.995.

<sup>173</sup> ÇENBERCİ, s.967; EREN, s.40.

<sup>174</sup> “Gerek 3008 sayılı Yasanın 54. ve gerekse 1475 sayılı Yasanın 73. ve gerekse Borçlar Kanununun 332. maddelerine göre işveren işçilere her türlü olanakları sağlamak, onları denetlemek ve çalışma koşulları ile ilgilenmek ile yükümlüdür. Yalnızca tedbir almak yeterli olmayıp alınmış bulunan tedbirlere uyulup uyulmadığının da işveren tarafından daimi kontrolü gerekir.” YHGK., 28.8.1979 T.,E.284/K.330(ÇENBERCİ, s.995.

<sup>175</sup> ATABEK, s.284; EREN, s.38; SÜZEK, s.180; ULUSAN, s.48.

Daha önce de belirtildiği üzere işveren tarafından alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemlerinin neler olduğunu teker teker saymak mümkün değildir. Ancak bunları üç ana grupta toplayıp incelememiz olasıdır.

#### *aa) Teknik Önlemler*

Teknik önlemler, işyerinde işçinin bedence ve ruhça bir zarara uğraması olasılığını doğurabilecek ya da yaşamını tehdit edebilecek tehlike arz eden yerlerle, yine bu niteliği taşıyan makine, alet, malzeme ve teçhizatın zararsız hale getirilmesi için alınan önlemlerdir<sup>176</sup>.

İşyerlerinde alınması gereken teknik önlemler, İş Kanununa göre çıkartılan çeşitli tüzüklerde belirlenmiştir. Ancak alınması gereken tüm teknik önlemler bunlardan ibaret değildir. Teknik önlemler yazılı normlar şeklinde olabileceği gibi, ki bunlar uzman kuruluşların, sosyal sigorta kurumlarının, yürütme ve denetleme organlarının koyduğu normlardır, yazılı olmayan normlar şeklinde de olabilir. İşveren yazılı olmayan önlemi de uygulamak zorundadır. Daha önce de belirtildiği üzere bu hususta işverenin izlemesi gereken yol, evrensel deneyimler ve yeni teknik buluşlara ulaşmak ve uygulamaktır<sup>177</sup>.

Günümüzde işverenler bu yükümlülüklerini, insan ve çalışma ortamı arasındaki ilişkileri kapsamlı olarak inceleyen bir disiplin olan ergonomiden yararlanarak yerine getirebilirler. Ergonomi üretken güvenli, etkili insan kullanımı için insanların davranışları, yetenekleri ve diğer özelliklerini ortaya çıkararak çalışma koşullarının, işin ve işyerinin çalışanla yani işçiyle uyumlu olmasını sağlamaktır<sup>178</sup>.

Ancak biz burada yalnızca İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde belirtilen ve 1475 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilatta bulunması gereken sağlık koşullarının, işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıkları engelleyecek önlem ve araçlar ile iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması

<sup>176</sup> EREN, s.48.

<sup>177</sup> EREN, ss.40-41.

<sup>178</sup> DİZDAR, s.3.

gereken araçların ve alınması gereken güvenlik önlemlerinin içermekte olduklarını inceleyeceğiz. Bu önlemlerin içeriğini şu başlıklar altında toplamak mümkündür<sup>179</sup>:

- i. Çalışılan yerin yapısına ilişkin önlemler: Bunlar, işin görüldüğü yerin fiziksel koşullarının işin nitelik ve özelliklerine uygunluğunu sağlamak için alınan önlemlerdir. Örneğin koruyucu duvar inşa ettirmek, gürültünün kaynağında izolasyonunu gerçekleştirmek için gerekli teçhizatın kurulması, çalışma sürecinde kullanılan makine, malzeme ve diğer ekipmanın işçiyle uyumlu hale getirilmesi, tehlike doğurmamasının sağlanması ile doğru ve işi engellemeyecek şekilde yerleştirilmesi,
- ii. Aydınlatma, havalandırma, ısıtma ve temizliğe ilişkin önlemler,
- iii. Yemek yerlerine, vestiyer, hela ve duşa ilişkin önlemler,
- iv. İşçilere ait yatıp kalkma yerlerine ve müstemilatına ilişkin önlemler,
- v. İşyerlerinde bulunması gereken ilk yardım ve tedavi malzemelerine ilişkin önlemler,
- vi. İşyerlerindeki makine ve tezgahlarda alınacak önlemler,
- vii. Yangın ve patlama tehlikelerine karşı önlemler,
- viii. Motorlu arabalar, boru tesisatı, taşıma, istifleme ve depolama işlerinde alınacak güvenlik önlemleri,
- ix. Kaldırma makineleriyle taşıyıcılarda alınacak güvenlik önlemleri,
- x. Bakım ve onarım işlerinde alınacak güvenlik önlemleri,
- xi. Kişisel korunma araç ve önlemleri.

Burada belirtilmesi gereken bir başka husus da teknik önlemlerinin yürütülmesinin, uygulanmasının uzmanlar eliyle yapılması gerektiğidir<sup>180</sup>. Uzman yani teknisyen olmayan işveren makine ve malzemelerin kontrolünü düzenli olarak işveren yardımcılarını özellikle teknisyen, ustabaşı ve ustalara yaptırmalı, bunlardan malzemedeki eksiklik veya kusurlar hakkında rapor almalıdır. Varolan eksiklik ve kusurlar giderilmelidir.

---

<sup>179</sup> EREN, s.49 vd.

<sup>180</sup> EREN, ss. 63-64.

### **bb) Personele İlişkin Önlemler**

İşverenin alması gereken teknik önlemlerin tam anlamıyla yerine getirilmiş ve yürütülüyor olması, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini tümüyle aldığı anlamına gelmez. Çünkü bir işyeri yalnızca teknik unsurlardan oluşmaz. İşyerinin çalışan işçi ve diğer personele de gereksinimi vardır.

Bu nedenle, işveren, işçisinin veya personelinin seçiminden başlayarak işçiyi ve diğer personeli işyerinden veya işten doğabilecek tehlikeler hakkında bilgi verme ve eğitme, sonra da işin, verilen bilgi ve eğitim ışığında görülüp görülmediğini kontrol etmek konularında da yükümlülük sahibidir<sup>181</sup>.

İşveren, işçiyi ve diğer personeli işe alırken özenli davranmalı ve işletmenin şartlarına uygun kişileri seçmelidir. İşveren işe ve bu işten doğabilecek tehlikelere karşı gerekli yetenek düzeyine (zihinsel ve bedensel) sahip kişileri işe almalıdır. Yani seçilen işçinin üstesinden gelebilecek nitelikte olmalıdır. Her iş farklı bir takım özellikler gerektirebilir. Bazı işler atik ve fiziksel kapasitesi yüksek, genç insanlar gerektirirken bazıları tecrübeli, iş için gerekli eğitimi almış, görece daha yetenekli işçiler gerektirebilir. İşçi seçimi yukarıda anlatıldığı üzere yapılmazsa işveren sağlık ve güvenlik önlemleri alma yükümlülüğünü yerine getirmemiş olur ve bu halde de işçinin kusurundan bahsedilemez<sup>182</sup>. Örneğin ağır sanayi makineleri kullanılarak üretim yapılan bir işyerinde, çalıştırılacak işçi muhakkak bunun için gerekli eğitimi almış, gerekli fiziksel özelliklere sahip ve yetenekli olmalıdır. Çalışkan olmasına rağmen bu alanda eğitilmemiş anılan diğer niteliklere de sahip olmayan bir işçinin işe alınması sonucunda büyük tehlikelerle karşılaşılabilir.

Yine, işçi seçimi yapılırken yasanın getirmiş olduğu sınırlamalara uyulmalıdır. Örneğin bazı işlerde kadın ve çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Nitekim İş Kanunu m.72'ye göre: “maden ocakları ile kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışacak işlerde 18 yaşını doldurmamış ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır”. Keza aynı

---

<sup>181</sup> EREN, s. 64

<sup>182</sup> EREN, ss. 64-65; KAPLAN, s. 46.

kanununun 85.maddesinin birinci fıkrasına göre de “16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz”.

İşveren, işletme ve işyeri hakkında gereken bilgiyi işçilerine vererek işe bağlı olarak ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı onları uyarmalıdır. İşverenin bu yükümlülüğünün daha çok işin yerine getirilme şekli, sağlık ve güvenlik önlemlerinden yararlanma, karşılaşılabilecek tehlikeler açısından söz konusu olduğu söylenebilir<sup>183</sup>. İşverenin işçiye bilgi verme ve eğitime borcunun ölçüsü işin türüne, işçinin zeka ve bu husustaki eğitim durumuna, yaşına, cinsiyetine ve deneyimliliğine göre değişebilir. Bu nedenle işveren işletme tehlikelerine karşı almış olduğu önlemlerin uygulanmasında, bilgi verme ve eğitime borcunu yerine getirirken deneyimli, ciddi ve yaşça büyük kişiler yönünden göstereceği dikkat ve özenin daha fazlasını özellikle çirak ve özürlü işçiler açısından göstermelidir. Çünkü yaşı küçük olan kişiler, tehlikeleri deneyimli, bilgili yetişkinler kadar iyi öngöremezler. Henüz yeterli ruhsal olgunluğa da erişmemiş olduklarından tehlikeleri gerekli derecede ciddiye de almazlar ve kendilerini işe odaklayamazlar, dikkatleri çabuk dağılır<sup>184</sup>. İşveren, geçici olarak işin fazla olduğu dönemlerde ya da tatillerde çalıştırdığı geçici işçiler açısından da bilgi verme ve eğitime açısından daha özenli ve dikkatli olmalıdır. Bu durum, benzer olarak deneyimli olmakla birlikte kendisine yeni bir iş verilen işçiler açısından da geçerli sayılmalıdır. Çünkü her işin kendine has koşulları ve tehlikeleri vardır.

İşveren, işçiyi işletme tehlikeleri konusunda bilgilendirme ve eğitimde çeşitli yöntemlerden yararlanabilir<sup>185</sup>. Bu, kurslar, konferanslar, öğüt verme, tavsiyede bulunma gibi, yöntemlerle gerçekleştirilebileceği gibi yazılı olarak örneğin kitap, broşür vs. dağıtma yoluyla da olabilir. Yine işçiyi tehlikelere karşı uyarmak için işitsel veya görsel sinyallerden yararlanılabilir. Bu tip sinyaller, tehlikeli bölümlerde her an bulunduğu ve diğer yazılı veya sözel yöntemlerden daha dikkat çekici olduğundan işçide tehlike bilincinin doğmasında daha etkilidir.

---

<sup>183</sup> EREN, ss. 65-66.

<sup>184</sup> KAPLAN, s. 46.

<sup>185</sup> EREN, ss. 66-67.

İşçinin yalnızca bahsi geçen yöntemlerle bilgilendirilip eğitilmesi yeterli değildir. İşverenin ya da onun görevlendirileceği kişilerin işin bu bilgilendirme doğrultusunda yürütülüp yürütülmediğini, alınan önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını da denetlemesi gerekir<sup>186</sup>. Aksi takdirde işveren işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş olur.

İşverenin denetiminin şart olmasının nedeni, sürekli aynı ortamda çalışıp aynı tip tehlikelerle karşılaşan işçinin, zamanla bu tehlikelere alışmasıdır. Bu da var olan tehlikelerin öneminin işçi tarafından gerektiği kadar değerlendirilememesi sonucunu doğurabilir. Bu nedenle işveren, sürekli denetimler yaparak işçide devamlı suretle kontrol edildiği kanısı uyandırmalıdır.

Örneğin inşaat işiyle uğraşılan bir işyerinde işçilere baret verilmiş, baretin işçileri kafalarına almaları olası bir darbeden koruyacağı anlatılmış, hatta uyarıcı bir takım sinyaller yerleştirilmiş bile olsa işçi baret takmayabilir dikkatsizce davranabilir, bu durum işçilerde bir alışkanlık haline de almış olabilir. Böyle bir durumda işveren, ne işçinin dikkatsizliğine dayanarak ne de bu durumun işçilerde bir alışkanlık haline geldiğini ileri sürerek sorumluluktan kurtulabilir. Her ne kadar işçi, işyerinde alınan sağlık ve güvenlik önlemlerine uymakla yükümlüyse de işveren buna dayanarak denetim yapmaktan vazgeçemez<sup>187</sup>. Bu denetimler sadece genç veya deneyimsiz işçiler için değil, vasıflı işçiler için de söz konusudur.

### *cc) İşin Düzenlenmesine İlişkin Önlemler*

İşin düzenlenmesine ilişkin önlemlerin amacı, öncelikle çalışma süreleri olmak üzere bütün bir iş sürecini bilimsel esaslara uygun hale getirmektir<sup>188</sup>.

İşveren, her şeyden önce iş sürelerini işçiye ve yapılan işin niteliğine uygun olarak düzenlemelidir. Özellikle işçinin yorulmasına neden olamayacak ya da yorgunluğunu giderecek şekilde dinlenme olanakları yaratılmalıdır (İş K. m.68). Çünkü yanlış düzenlenmiş çalışma süreleri neticesinde işçinin yorulması, onun

<sup>186</sup> EREN, s. 68; KAPLAN, s. 47.

<sup>187</sup> EREN, ss. 68-69; KAPLAN, ss. 47-48.

<sup>188</sup> EREN, s. 70; DİZDAR, s.3.

tehlikeleri görmemesine ya da önemsememesine ve dikkatin dağılmasına neden olabilir<sup>189</sup>.

Aynı işte sürekli çalışmak da işçi ne kadar ehil olursa olsun iş yerinde tehlike riskini büyüten bir unsurdur. Çünkü özellikle aynı makinede ve aynı el hareketiyle haftalarca çalışan işçi için çalışma monotonlaşmıştır<sup>190</sup>. Bu nedenle ortaya çıkabilecek tehlikeleri engellemek için işin temposunu değiştiren bir takım önlemler alınmalı, işçiye geçici ve tehlikesiz işler verilmelidir.

### c) İşçinin Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine Uyma Yükümlülüğü

İşverenin almakla yükümlü olduğu sağlık ve güvenlik önlemlerinin güttüğü amacın gerçekleşebilmesi ancak işçilerin bu önlemlere uymalarıyla mümkündür. Kaldı ki işçi tarafından uyulmayan önlem ne ölçüde koruyucu nitelik taşırsa taşırsın pratik anlamda bir değer taşımaz<sup>191</sup>. Bu nedenle İş K. m.77 “....işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler” hükmünü koymak suretiyle alınan önlemlerin koruma amacının gerçekleşmesini sağlamak istemiştir. İSİGT m.2/II ve İSİGKT m.9 da bu yasa kuralına paralel düzenlemeler getirmişlerdir<sup>192</sup>. Zaten uygulamada işçinin sağlık ve güvenlik önlemlerine aykırı davranışları ya doğrudan iş kazalarının veya meslek hastalıklarının oluşumuna ya da bunların sonucunda ortaya çıkan zararın artmasına yol açmaktadır<sup>193</sup>.

İşçinin alınan önlemlere aykırı davranışı sonucunda iki olguyla karşı karşıya kalabiliriz. Bunlardan birincisi işverenin sağlık ve güvenlik önlemleri alma, işçinin ise bu önlemlere uyma yükümlülüğüne aykırı davranışlarının birleşerek, “birlikte kusur” oluşturmasıdır. İşçinin birlikte kusuru, zararın meydana gelmesinde etkili olduğu ölçüde BK. 44/I uyarınca tazminattan indirim nedeni olabilir. Şayet zarar, yalnızca işçinin önlemlere uyma ödevini yerine getirmemesi sonucunda ortaya

<sup>189</sup> EREN, s.70.

<sup>190</sup> KAPLAN, s.46.

<sup>191</sup> ÇENBERCİ, s. 977; ULUSAN, s. 49.

<sup>192</sup> İSİGT. m. 2/II'ye göre: “İşçiler de işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymak zorundadır.” İSİGKT. m. 9 uyarınca: “İşçiler, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarınca kendilerini ilgilendiren konularda alınan kararlara, uygulanan tedbirlere, konulan yasaklara uymak zorundadır. Uygulamada karşılaştıkları güçlüklerden kurula bilgi verirler.

<sup>193</sup> ULUSAN, s. 49.

çıkıyorsa da işçi, kendisi açısından işverenenden tazminat isteyemez ve giderek işverenle üçüncü kişilere karşı da sorumlu olabilir<sup>194</sup>.

İşçinin sağlık ve güvenlik önlemlerine uymaması halinde ortaya çıkan ikinci olgu, işverenin İş K. m.25/I uyarınca bildirimsiz fesih hakkını kullanarak işçinin işine son vermesidir. Ancak bu hususta işverenin bildirimsiz fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin olumsuz davranışı sonucunda zararın doğmuş olmasının şart olup olmadığı tartışılmıştır. ÇENBERCİ, İş Kanununun Şerhinin 5.baskısında sayfa 704'de "...bu uymama kast ve savsama sonucu olup iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş ve belli bir miktarda zarar meydana gelmesine neden olmuşsa, işverenin bildirimsiz fesih hakkını kazanacağı açıktır" diyerek zararın varlığını aramış ancak aynı şerhin son basısında bu koşulu zikretmemiştir<sup>195</sup>. ULUSAN'a göre ise burada önemli olan işçinin kayıtsızlığı sonucunda iş güvenliğinin tehlikeye düşmesidir. İşçinin eylemiyle zarar doğması olasılığı ortaya çıkmıştır. Zarar meydana gelme bile, söz konusu eylemin iş disiplinini bozduğu ve işverenin yönetim hakkına zarar verdiği söylenebilir. Dolayısıyla zararın varlığını aramak yerinde değildir<sup>196</sup>. İşverenin bildirimsiz fesih hakkını kullanabilmesi için bir zararın doğması şart değildir. İşçinin sağlık ve güvenlik önlemlerine uymama şeklindeki davranışıyla bir zararın doğması olasılığının ortaya çıkmış ve böylelikle iş güvenliğinin tehlikeye düşmüş olması yeterlidir. İşçinin iş güvenliğine aykırı davranışı sonucu doğabilecek zararlar üçüncü kişilere değil de bizzat işçinin hukuken korunmuş çıkarlarına yönelik bulunduğu takdirde bile işveren, İş K. m.25/I uyarınca fesih hakkını kullanabilir. Çünkü zarar, işçinin kendisine yönelik bile olsa yine de iş güvenliği açısından tehlike oluşturmaktadır<sup>197</sup>.

## 2. Diğer Kanunlarda Yer Alan Düzenlemeler

### a) Sosyal Sigortalar Kanununda

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda yer alan değişik hükümlerle, özellikle 11,12, 22, 26 ve 124. maddelerde iş kazası ve meslek hastalıklarına, bunlara

<sup>194</sup> ÇENBERCİ, s. 977; TUNÇOMAĞ , s.270.

<sup>195</sup> ÇENBERCİ, s. 976

<sup>196</sup> ULUSAN, ss. 49-50.

<sup>197</sup> ULUSAN, s. 49.

ilişkin olarak kurumun yapacağı yardımlara ve kurumun işverene rücu hakkına dair ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır.

S.S. Kanununun ikinci bölümü, “iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortası” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde yer alan 11.maddede iş kazası ile meslek hastalığının tarifi yapılmış, 12. maddede ise sağlanacak yardımlar öngörülmüştür.

“Koruyucu tedbirler alınması” başlığını taşıyan SSK’nın 124. maddesi hükmü işverene işçi sağlığına uyma bakımından dolaylı olarak bir önlem alma yükümlülüğü getirir<sup>198</sup>. Buna göre: “Kurum, sigortalıları, sağlık durumlarını kontrol amacıyla her zaman sağlık muayenesine tabi tutabileceği gibi koruyucu hekimlik bakımından gerekli her türlü koruyucu tedbirleri de alabilir”.

SSK m.26/I’ e göre ise: “İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu oluşmuşsa, kurumca sigortalıya ve hak sahibi kimselere yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin 22. maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere kurumca işverene ödettirilir”. Görüldüğü gibi, bu hüküm, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuata aykırı davranışı sonucunda ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin kurumun yaptığı giderlerin yasada belirtilen sınırlamayla işverenden istenebilmesini sağlamaktadır. Bu durum da işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü ile kurumun işverene rücu hakkı arasındaki ilişkiyi gösterir.

#### **b) Umumi Hıfzısıhha Kanununda**

6 Mayıs 1932 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu yürürlüğe girdiği döneme göre çok ileri hükümler içerir. Bu anlamda iş sağlığı yönünden bir dönüm noktası olduğu söylenebilir<sup>199</sup>.

<sup>198</sup> ULUSAN, s. 51.

<sup>199</sup> EREN, s. 44.

Bu kanunun yedinci bölümü “İşçiler Hıfzısıhhası” kenar başlığını taşır ve 173-180 maddelerinde yer alan hükümlerin, işverenin işçi sağlığı ile ilgili önlem alma yükümlülüğünün içeriğine girdiğine kuşku yoktur. Bu hükümler de, endüstriyel kuruluşlarda çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işyerlerinde sürekli veya süreksiz hekim bulundurulması ile işyerlerinde içki yasağıyla ilgili hususlar açıklanmıştır. Kanunun 179. maddesinin 2. bendinde ise işçilerin sağlığını korumak amacıyla çıkarılması gereken tüzüklerle ilgili bir hüküm getirilmiştir. Buna göre: “iş mahallerinde kullanılan alet, edevat, makinalar ve iptidai maddeler yüzünden zuhuru melhuz kaza, sari veya meslek hastalıkların zuhuruna mani tedabir.....” almak gereklidir ve bu önlemler tüzükle belirlenmelidir.

### **c) Belediyeler Kanununda**

14 Nisan 1930 tarihli ve 1471 sayılı Belediyeler Kanununda işyerlerinin denetlenmesi ödevi belediyelere verilmiştir. Belediyeler Kanununun işçi sağlığı ile ilişkisi 15. maddenin 38. ve 76. fıkralarında belirtilmiştir. 38. fıkraya göre: “her türlü sınai kuruluşun ve fabrikanın elektrik ve aydınlatma tesisatının, makine ve motor imbiklerinin, kazan, ocak ve bacalarının gerek ilk önce gerekse sonradan sürekli ve muntazam fenni muayenelerini icra etmek, etraftakilerin huzur ve malları üzerine fena etki edip etmediklerini incelemek ve zararını önlemek belediyenin ödevlerindedir”. Bu genel denetleme yükümlülüğünün yanı sıra belediyelerin yangına karşı gerekli tedbirlerin alınması için iş yerlerini denetlemek ve yangına karşı koruyucu araç ve gereçlerin bulundurulmasını sağlamak açısından görevleri bulunmaktadır.

Belediyelere tanınan bu yetkilerin, işverenin iş yerinde sağlık ve güvenlik önlemlerini almasını sağlamak açısından önemi bulunduğu söylenebilir<sup>200</sup>.

### **D. Kamu Hukukundan Kaynaklanan Düzenlemelerin Özel Hukuk Düzenlemelerine Etkisi**

Bir özel hukuk düzenlemesi olan BK.332 uyarınca işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almayan ve bunun sonucunda da işçinin bedence veya ruhça bir zarara uğramasına ya da ölümüne neden olan işveren doğan zararı tazminle

<sup>200</sup> ULUSAN, s. 52.

yükümlüdür. Ancak bu sonuç, işverenin sağlık ve güvenlik önlemleri alma ödevinin asıl amacını oluşturan işçinin korunmasını sağlamak, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana gelmesini engellemek açısından yetersizdir. Bu nedenle kamu hukuku kökenli kurallarla işverene sağlık ve güvenlik önlemleri alma ödevi yüklenmiştir. Böylelikle de işverenin önlem alma ödevi iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borç almanın ötesinde devletin denetimine tabi olmuştur. Bu ödevi riayet etmemesi halinde işveren, idari ve cezai nitelikte kamusal yaptırımlarla karşılaşır<sup>201</sup>.

Görüldüğü üzere işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünün özel hukuk ve kamu hukuku normları açısından iki farklı mantığı ve görünüşü vardır. Bu düzenlemelerin birbirine etkisinin ne olacağı konusunda doktrinde farklı görüşler söz konusudur.

ÇENBERCİ'ye göre, işverenin, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma ödevinin İş Kanunu anlamında kapsam ve sınırını belirlemek için BK. m.332 f.1'e başvurulamaz çünkü İş Kanunu m.73 (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu m.77) bu hususta açık bir düzenleme getirmiştir. Buna göre, işveren BK. m.332'in sevk ettiğinden çok daha yoğun bir önlem alma ödevi ile yükümlü kılınmıştır. Yani, BK. m.332 f.1'e göre önemli olan söz konusu önlemin hakkaniyet çerçevesinde işverenden istenebilir istenemeyeceğidir. Oysa İş Yasasında esas alınan önlemin gerekli olup olmadığıdır. ÇENBERCİ'nin bu yorumundan çıkan işverenin BK. m.332'den doğan sağlık ve güvenlik önlemleri alma yükümlülüğünün kapsamı İş K. m.73 çerçevesinde yorumlanması ve tamamlanması gerektiğidir<sup>202</sup>. Bu görüş, Türk doktrininde de sıkça savunulan bir görüştür. Nitekim EREN de, aynı görüşü dile getirmiştir. EREN, özel hukuk düzenlemesi niteliğini taşıyan BK. m.332'nin kamu hukuku düzenlemesi olan İş Kanunu m.73 (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu m.77) ile tamamlanması gerektiğini savunur ve yine anılan maddenin de bu hüküm uyarınca çıkartılan tüzük ve yönetmeliklerdeki kurallara göre tamamlanması gerektiğini ekler. Ona göre, böylelikle hukuk sistemine uyum

<sup>201</sup> Genel olarak bkz. CENTEL Tankut, **Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği**, İstanbul 1982, s. 58; ÇENBERCİ, s. 965; SÜZEK, ss. 179-180; TUNÇOMAĞ, ss.268-269; ULUSAN, ss.44-45.

<sup>202</sup> ÇENBERCİ, s.972.

getirecek ve amaçlı, dinamik yorum ilkesi uygulanmış olacaktır<sup>203</sup>. KAPLAN<sup>204</sup> ve kaynakları farklı olan bu iki tür düzenlemenin karşılıklı etkileşim içinde bulunduğunu kabul eden ULUSAN<sup>205</sup> da bu görüşe destek vermektedir.

TUNÇOMAĞ da İş K. m.73'ün (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu m.77) BK. m.332 üzerindeki etkisini kabul ederek benzer bir yorumu dile getirmiştir. Buna göre, borçlar hukuku içinde kalınıp bu açıdan bakıldığında, BK. m.332'de getirilen sorumluluğun bir kusur sorumluluğu olduğunun kabulü gerekir. Ancak işverenin işçiyi gözetme borcu yalnızca borçlar hukuku içinde ele alınmamalıdır. Çünkü bu borç, iş mevzuatı özellikle de İş K. m.73 (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu m.77) ile birlikte değerlendirildiğinde durum değişebilir. Bunun nedeni de anılan İş Yasası hükmünün, kamu hukuku görevleri yanında sözleşmeye dayanan işçiyi gözetme borcunun kapsamını daha ayrıntılı biçimde düzenleme ödevine sahip olmasıdır<sup>206</sup>.

Öğretide BK. m.332 ve İş K. m.77'nin birlikte değerlendirilmesi gerektiğini savunan görüşlerin yanı sıra ayrı ayrı değerlendirilmesini savunan görüşler de vardır. Örneğin ATABEK, iki maddenin ayrı ayrı geçerli olduğunu savunarak, İş Yasasında getirilen hükmün objektif bir sorumluluk prensibine önderlik edebilecek açıklığa sahip olmadığını, bu hükme dayanılarak işverenin sorumluluğu açısından objektif sorumluluk hali getirilemeyeceğini söylemiştir<sup>207</sup>.

---

<sup>203</sup> EREN, s. 41.

<sup>204</sup> KAPLAN, s.52.

<sup>205</sup> ULUSAN, ss. 53-54.

<sup>206</sup> TUNÇOMAĞ, s.268.

<sup>207</sup> ATABEK, s.289.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ

#### I. SİGORTACA KARŞILANMAYAN ZARAR SORUNU

İşveren, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararı gidermekle yükümlüdür. Zarara uğrayan işçi ve ölümü halinde onun desteğinden yoksun kalanlar tazminat talebinde bulunabilirler.

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan kişinin sigortalı olması halinde, Sosyal Sigortalar Kurumu da işçiye ve ölümü halinde hak sahiplerine karşı sorumludur<sup>208</sup>. Sosyal Sigortalar Kanununda yer alan ilgili maddeler uyarınca işçinin kendisine gerekli sağlık yardımları yapılır (m.12), geçici ve sürekli işgörmezlik ödeneği bağlanır (m.16, 19, 20). Bunlarla birlikte, işçinin ölümü halinde hak sahiplerine yani eş ve çocuklarla ana ve babaya yasada belirtilen koşullarda gelir bağlanabilir.

Sosyal Sigortalar Kurumunca yapılan yardımlar ve sağlanan ödenekler götürü bir nitelik taşıdığından işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine aykırı davranması halinde ortaya çıkan zarar, kurumca sağlanan yardım ve ödeneklerin bir hayli üstünde gerçekleşir, gerçek zarar karşılanamaz. Bunun yanında bazı olaylarda ortaya çıkabilecek manevi zararın karşılanması için zarara uğrayan işçiye ve onun desteğinden yoksun kalanlara Kurum tarafından her hangi bir ödeme yapılmaz. İşte bu noktada karşımıza Sosyal Sigortalar Kurumunun karşılamadığı bu zararların işverenden istenip istenmeyeceği sorunu ortaya çıkar.

<sup>208</sup> SÜZEK, s.192; TUNÇOMAĞ, s.274; ULUSAN; s.95. İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan sigortalı ve ölümü halinde hak sahiplerine SSK.'na göre yapılacak yardımlar ve bağlanacak gelirler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ÇENBERCİ, *Sosyal Sigortalar*, s.210 vd ; TUNÇOMAĞ, *Sosyal Sigortalar*, s.320 vd.; TUNCAY, s.231 vd.

Yasa bu konuda susmuştur. İşçinin bu hak sahiplerinin, kurumca sağlanan haklar dışında kalan zararlarını işverenin giderip gideremeyeceğine ilişkin hüküm ve BK. m.332'de ne de Sosyal Sigortalar Kanununda yer almıştır<sup>209</sup>. Bu hususta hem öğretide hem de uygulamada birlik halinde savunulan bir görüş vardır. Bu görüş uyarınca yabancı hukuk sistemlerinden farklı olarak bizim yasalarımızda söz konusu hallerde işverenin sorumluluğuna gidilip gidilmeyeceği meselesine ilişkin açık ve bu sorumluluğu sınırlandırıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Oysa genel sorumluluk ilkelerinden ayrılabilmek için yasada açık ve sınırlandırıcı bir hükmün yer alması gerekmektedir. Böyle bir düzenleme olmadığına göre mağdur olan işçi veya ölümü halinde hak sahipleri genel hükümlere dayanarak, Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmayan zararın giderilmesi için maddi ve manevi tazminat talebiyle işverene başvurabilirler<sup>210</sup>. İşçinin zararının tamamı Kurumca karşılanmışsa bu durumda işverene başvurulamaz. Öte yandan Sosyal Sigortalar Kurumu, işçiye ve hak sahiplerine yaptığı ödemeleri, sağlık ve güvenlik önlemlerine aykırı davranan işverene rücu edebilir (SSK m.26).

Diğer bazı durumlarda, işçinin sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmamış olmasından doğan zararını doğrudan doğruya işverenden talep edebileceği de hem öğretide hem de uygulamada kabul edilmektedir<sup>211</sup>. Bahsi geçen değişik durumlardan ilki, SSK m.3 uyarınca bu kanun kapsamı dışında bırakılmış ancak iş sözleşmesiyle çalışanlar, sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmamış olmasından doğan zararlarının tamamını genel hükümlere göre tazmin ettirebilirler. İkinci olarak her hangi bir nedenle kendisine Sosyal Sigortalar Kurumunca gelir bağlanmamış işçiler de uğradıkları zararı doğrudan doğruya işverenden talep edebilirler<sup>212</sup>. Örneğin, iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasından itibaren ancak beş yıllık hak

<sup>209</sup> Bu konuya ilişkin ayrıntılı açıklamalar için bkz. OĞUZMAN M. Kemal, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu", *İÜHFİM*, 1969, C. XXXIV, S.1-4, s.322; (İşverenin Sorumluluğu); TEKİNAY S. Sulhi, "İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlandırılması Meselesi", *MHAD.*, 1968, Y.2 , S.3, ss.79-91(İşverenin Sorumluluğu).

<sup>210</sup> EKONOMİ, s.155; EREN, ss.79-80; OĞUZMAN, İşverenin Sorumluluğu, s.337; SÜZEK, ss.192-193;TEKİNAY, İşverenin Sorumluluğu, ss.89-91; TUNÇOMAĞ, s.274. Bu konudaki Yargıtay kararları için bkz. OĞUZMAN, İşverenin Sorumluluğu, s.334; OĞUZMAN M. Kemal, **Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri (Olaylar- Kararlar)**, 5. B., İstanbul 1987(İşçi ve İşveren), s.539 ; SÜZEK, s.193, dn.74.

<sup>211</sup> SÜZEK, ss.194-195; TUNÇOMAĞ, s.275.

<sup>212</sup> Y. 9. HD. 22.2.1979, E.15418/K.2433 sayılı karar (SÜZEK, s. 194, dn.75.)

düşürücü süre içerisinde Kuruma başvurulmalıdır. Aksi takdirde, yani bu süre geçirildikten sonra SSK'dan doğan haklar talep edilemez. Oysa genel hükümler uyarınca işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için zamanaşımı süresi on yıldır. Dolayısıyla hak düşürücü sürenin geçmiş olması nedeniyle SSK'dan doğan hakları talep edemeyen işçi, on yıllık zamanaşımı süresi içinde işverene başvurup, zararının tamamını işverenden talep edebilir<sup>213</sup>.

Ayrıca SSK anlamında iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan iş kazası ve meslek hastalıkları da işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü içindedir<sup>214</sup>. Bu nedenle de işyeri koşullarında oluşan kaza ve hastalığın SSK anlamında iş kazası veya meslek hastalığı sayılmaması işçinin uğradığı zararın tümünü işverenden talep edebilmesini engellemez.

## II. İŞVERENİN SİGORTACA KARŞILANMAYAN ZARARDAN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ

Yukarıda belirtildiği üzere hem öğretide hem de uygulamada, sağlık ve güvenlik önlemlerine aykırı davranan işverenin, Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmayan zararı ya da doğrudan doğruya tüm zararı karşılamakla yükümlü olduğu konusunda tartışma yoktur. Ancak, işverenin bu anlamdaki sorumluluğunun hukuki niteliği konusunda çok yoğun tartışmalar söz konusudur<sup>215</sup>. Tartışmaların temelde iki görüş arasında yoğunlaştığı görülür. Birinci görüşe göre; işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu bir kusur sorumluluğudur. İkinci görüşe göre ise; bu bir kusursuz sorumluluk halidir. Her iki görüşün de kendi içinde farklılıklar barındıran alt ayrımlarının olduğu bir gerçekliktir ancak özellikle kusursuz sorumluluk görüşünde bu durum daha çok ve yoğundur<sup>216</sup>. Buna karşılık Yargıtay içtihatlarında ise iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde, işveren kusurluysa “kusur sorumluluğu” esas, kusursuzsa risk esasına dayalı “kusursuz sorumluluk” esas kabul edilmiş görünmektedir.

<sup>213</sup> TUNÇOMAĞ, s.275; YHGK. 18.1.1969 T., E.9-111/K.49 sayılı karar (RKD., Y. 1969, S.8, s.287, TUNÇOMAĞ, s. 275, dn.17)

<sup>214</sup> SÜZEK, s.195; TUNÇOMAĞ, s.274.

<sup>215</sup> ULUSAN, s.97; ÇELİK, ss.140-141.

<sup>216</sup> KAPLAN, s.66; SÜZEK, s.210.

## **A. Kusura Dayanan Sorumluluk Görüşü**

### **1. Münhasıran Kusura Dayanan Sorumluluk Görüşü**

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun kusur ilkesine dayandığı yani işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma konusunda ancak hukuka aykırı sonucu bilerek ve isteyerek hareket etmesi (kast) veya hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, bu sonucu önlemek için gerekli dikkat ve özeni göstermemiş olması (ihmal) durumunda sorumlu tutulabileceği öğretide savunulmaktadır.

Bu görüşün ilk temsilcilerinden olan OĞUZMAN, “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlarda İşverenin Sorumluluğu” isimli makalesinde, öncelikle karşılaştırmalı hukuktaki durumu özetlemiştir. Daha sonra bu anlamdaki “kusursuz sorumluluk” esasının Türk hukukuna 1942 tarihli ve 4268 sayılı Madenlerin Aranması ve İşletilmesi Hakkındaki Kanunun 11.maddesiyle<sup>217</sup> girdiğini ancak bu duruma 27.06.1945 tarihli ve 4772 sayılı “iş kazaları ve meslek hastalıkları ve analık sigortası”nın getirdiği ilkeyle son verildiğini belirtmiş ve sorunu 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa dek uzanan bir süreçte ele almıştır.

OĞUZMAN’a göre<sup>218</sup>, iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararlarda, işverenin sorumluluğuna Borçlar Kanunu hükümlerine dayanılarak gidilmesi normaldir. Ancak Yargıtay’ın işvereni risk esasına dayanarak tazminata mahkum etmesi yerinde değildir. Çünkü böyle bir tutum hem karşılaştırmalı hukukta işverenin sorumluluğu konusundaki evrim ve olgunlaşma sürecine ters düşer hem de Türk pozitif hukukuna aykırıdır. Risk esasına veya hakkaniyet esasına dayanan kusursuz sorumluluk yasada açıkça öngörüldüğü zaman söz konusu olabilir<sup>219</sup>. İş kanununda ise böyle bir hüküm kabul edilmemiştir.

<sup>217</sup> Adı geçen Kanunun 11. maddesinde kati tazminatın “hata ve kusur aranmaksızın” mahkemece belirleneceği hususunda açık hüküm getirilerek kusursuz sorumluluk ilkesi kabul edilmiştir.

<sup>218</sup> OĞUZMAN, *İşverenin Sorumluluğu*, s.337.

<sup>219</sup> TANDOĞAN, s.16 vd.

Yazara göre, iş kazası veya meslek hastalığına tutulan işçinin, bu yüzden uğradığı zararın sosyal sigortalarca karşılanmayan kısmını tazmin ettirmek için açacağı dava Borçlar Kanununun çeşitli hükümlerine dayandırılabilir. Bu dava, her şeyden önce, işverenin borca aykırı davranışına yani sözleşmeden doğan sorumluluğa dayandırılabilir. Böyle bir davanın mağduru, işverenin BK. m.332'de yer alan sağlık ve güvenlik önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı davranışının borca aykırılık teşkil ettiğini ileri sürecektir (BK. m.96)<sup>220</sup>.

Böylelikle işçinin kanıtlanması gereken iki husus olacaktır. Bunlar, işçinin bir iş kazasına veya meslek hastalığına uğradığı ve iş kazası veya meslek hastalığının doğurduğu zarar ile işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu sağlık ve güvenlik önlemlerini almamış olduğudur.

İşçinin kanıtlamakla yükümlü olduğu bu iki nokta dışında ayrıca kazanın veya hastalığın, işverenin önlem alma yükümlülüğüne aykırı davranışından kaynaklandığını kanıtlamak zorunda değildir. Bunun nedeni, iş kazası veya meslek hastalığı olduğu kesin olan halin işverenin gerekli önlemleri almamış olmasından ileri gelmesinin işin doğası gereği olmasıdır.

OĞUZMAN'a göre<sup>221</sup>, işveren kusur ilkesine dayanan bu sorumluluktan iki şeyden birini kanıtlayarak kurtulabilir. İşveren öncelikle BK. m.96 uyarınca ortaya çıkan zararın doğumunda kusuru olmadığını kanıtlayabilir. Örneğin, gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini almasına zorlayıcı bir nedenin engel olduğu veya kazayı, hastalığı önleyecek önlemlerin bilimsel olarak var olmadığını ya da önlemleri alması gereken zaman sürecinde ayırtım gücüne sahip olmadığını kanıtlayabilir. Şayet işveren sağlık ve güvenlik önlemlerini alınmasını yardımcılarına bırakmışsa, bu ifa yardımcılarının davranışlarından kendisi kusurlu olmasa bile BK. m.100 uyarınca sorumludur. İşverenin bu sorumluluktan kurtulması, kendisi ifa yardımcısının davranışında bulunsa idi, bu davranışın kendisi için kusurlu bir davranış sayılmayacağını kanıtlamasına bağlıdır. İşverenin sorumluluktan kurtulmak için başvurabileceği ikinci olasılık ise hangi sorumluluk ilkesi benimsenirse benimsensin sorumluluğu ortadan kaldırır. Buna göre işveren, kazanın veya hastalığın önlem

<sup>220</sup> OĞUZMAN, *İşverenin Sorumluluğu*, ss.337-338.

<sup>221</sup> OĞUZMAN, *İşverenin Sorumluluğu*, ss.338-339.

alınmamasından ileri gelmediğini yani kaza veya hastalık ile önlem almama davranışı arasında uygun nedensellik bağı olmadığını kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilir.

Yazara göre<sup>222</sup>, zarara uğrayan işçi davasını sözleşmeden doğan sorumluluk yerine işverenin haksız eylem sorumluluğuna da yani BK. m.41 vd'na dayandırabilir.

Ancak mağdurun, kanıt yükünün farklı olması nedeniyle, sözleşmeden doğan sorumluluk yerine haksız eylem hükümlerine dayanması kendi çıkarına değildir. Bununla birlikte mağdur, haksız eylemde kusursuz sorumluluk ilkesine dayanan bir dava açma olanağı varsa durum değişir<sup>223</sup>. Burada üzerinde durulması gereken hüküm Borçlar Kanununun 55.maddesidir. Yazar, bu madde uyarınca istihdam edenin, müstahdeminin işini görürken üçüncü kişilere zarar vermesi halinde, kusuru olsun veya olmasın, müstahdem fiillerinden kusursuz sorumluluk ilkeleri gereğince sorumlu olacağını ayrıntılı olarak açıklamış ve maddede öngörülen kurtuluş kanıtından işverenin de yararlanabileceğini söylemiştir<sup>224</sup>.

Sonuç olarak, OĞUZMAN, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçinin zararının sosyal sigortalarca karşılanmayan kısmından kusurlu olmaksızın sorumlu tutulmasının sadece BK. m.55 ve BK. m.100 anlamında mümkün olabileceğini, bunların dışında işverenin kusursuz sorumluluğuna gitmenin yasal açıdan dayanağı bulunmadığını söylemektedir<sup>225</sup>.

Kusur sorumluluğu görüşünü savunan yazarlardan olan TEKİNAY ise, Sosyal Sigortalar Kurumunun karşılamadığı zarar miktarının işverenden istenebilmesi olanağını kabul eder. Ancak bu olanağın genel hükümler yani BK. m.96 ve BK. m.332/I çerçevesinde gerçekleşebileceğini söyler. Burada kusur sorumluluğunu bertaraf eden ve onun yerine risk esasına dayalı genel bir kusursuz sorumluluk hali getiren her hangi bir özellik yoktur. Tam tersine, işverenin kusura dayalı sorumluluğunun bile sınırlandırılmış olup olmadığı tartışılabilir. 332

<sup>222</sup> OĞUZMAN, *İşverenin Sorumluluğu*, s.339.

<sup>223</sup> OĞUZMAN, *İşverenin Sorumluluğu*, s.339.

<sup>224</sup> OĞUZMAN, *İşverenin Sorumluluğu*, s.339.

<sup>225</sup> OĞUZMAN, *İşverenin Sorumluluğu*, s.342.

maddenin İsviçre'deki uygulama ve yorumu bizim için de kabul edilmelidir. Kaldı ki, Borçlar Kanunumuzun temelini oluşturan kusur sorumluluğu prensibi, ancak yasanın öngördüğü istisnai durumlarda ortadan kaldırılabılır<sup>226</sup>.

Yazar, daha sonra kanuni muayyeniyet ilkesinden bahsederek kusursuz sorumluluk esasının ancak yasada belirtildiği takdirde söz konusu olabileceğini vurgulamıştır. Yani risk teorisini benimseyip özel ve objektif sorumluluk kuralları koymak ancak kanun koyucuya özgüdür, yasama yoluyla yapılır. Bunlardan yola çıkan yazar, işçinin uğradığı iş kazası veya yakalandığı meslek hastalığı nedeniyle işverenin sorumluluğunun kaçınılmaz olarak kusur prensibine dayandığı sonucuna varmıştır<sup>227</sup>.

ATABEK, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin görüşlerini açıklarken öncelikle kusursuz sorumluluk esasına dayanan yazarların düşüncelerini aktarmış sonra da bunlara katılmanın zor olduğunu belirtmiştir. Ancak ATABEK'in bu hususta söylediklerinin tersine, Borçlar Kanunu m.332'nin İş Kanunu m.73 (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu m.77) hükmüyle lağvedildiği savı kusursuz sorumluluk yandaşları için sürülmemiştir. Risk teorisine dayanan yazarlara isnat ederek söylediği diğer görüşlerin ise bu yazarlarca savunulduğu doğrudur<sup>228</sup>. ATABEK'e göre İş K. m.73'ü, objektif sorumluluk esasının kabul edileceğine dair açıklık getiren bir hüküm olarak düşünmek olası değildir. Batıda iş kazalarının tazmini konusunda objektif sorumluluk esasını getirilmişse de bu düzen sigorta teşkilatının ödemekle yükümlü olduğu hallerde ve meblağlar için söz konusu olmaktadır. İşverenin sorumluluğunda ise tersine kusursuz sorumluluk değil, ağır kusurun varlığı aranmaktadır. Ayrıca aciz işçinin özel olarak korunması gerektiği görüşü de, İş Kanunu kapsamındaki işçiler açısından önemini yitirmiştir. Çünkü işçiler artık sendikalarda örgütlenmektedirler<sup>229</sup>.

Yazara göre<sup>230</sup>, son zamanlarda hukukçular, hizmet akdinin işçinin kişisel durumu ile bağlantılı olduğunu, bu nedenle de kanunun kişi hukuku açısından

<sup>226</sup> TEKİNAY, *İşverenin Sorumluluğu*, s.91.

<sup>227</sup> TEKİNAY, *İşverenin Sorumluluğu*, s.91.

<sup>228</sup> ATABEK, s.288.

<sup>229</sup> ATABEK, s.289.

<sup>230</sup> ATABEK, ss.289-290.

değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedirler. Ayrıca işçi ve işveren ilişkilerinin özel hukuk alanından kamu hukuk alanına kaymakta olduğunu vurgulamaktadırlar. Ancak sadece bu özellikler nedeniyle hizmet akdinin özü değişmez. Ve yine sadece bu özellikler söz konusu kurumun farklı bir açıdan değerlendirilmesini gerektirecek ağırlığı taşımaz. Yargıtay tarafından benimsenen teorinin hukuk terminolojisi açısından zayıf olduğu kuşkusuzdur. BK. m.332'nin mülga olmasından doğan bir kanun boşluğu söz konusu değildir. Ancak yaratılan içtihat, işçiyi koruyan bir nitelik taşır ve modern sosyal akımlara dayanır. Bu nedenle de işveren bugünkü durum karşısında, sosyal sigortalarca karşılanmayan zararları karşılamak üzere özel sigorta şirketlerine başvurup prim ödeyerek kendisini garantiye alabilir.

REİSOĞLU da kusur sorumluluğu görüşüne uygun düşecek bir şekilde düşüncelerini açıklamıştır. Yazar, işverenin işyerinde işçinin uğradığı zararlardan dolayı sorumluluğunun, kusursuz sorumluluk hali taşımadığını, işveren hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebilecek tüm önlemleri aldığı takdirde işçinin kendi kusuru veya dikkatsizliği ile bir kazaya sebebiyet vermesi halinde, işverenin bundan sorumlu tutulamayacağını belirtmiştir<sup>231</sup>.

ÜÇİŞİK'a göre ise işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu, genel hükümler çerçevesinde sözleşmeden doğan sorumluluk niteliğindedir. Ancak bu görüş, hem BK.'ndaki hem de İş K. ve SSK.'ndaki düzenlemelerle bağdaşabilir ve gerek yabancı hukuklardaki durum gerekse Türk hukukundaki düzenleme ve yönelimlerle tutarlılık sağlayabilir<sup>232</sup>.

Yazar, 1957 yılında yürürlüğe giren TTK'nın Meriyet ve Tatbikat şekli Hakkındaki Kanun ile BK. m. 332'ye eklenmiş olan ve iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen işçinin yakınlarının açacakları davaların sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat davalarının tabi olacaklarını öngören fıkranın varlığını, bir yasa boşluğunun olduğunu reddetmek için yalnız başına yeterli bir neden olarak görmektedir<sup>233</sup>. Ayrıca ÜÇİŞİK, Türk hukukundaki gelişmenin yabancı hukuk sistemleriyle

<sup>231</sup> REİSOĞLU, s.207.

<sup>232</sup> ÜÇİŞİK; s.378.

<sup>233</sup> ÜÇİŞİK, ss. 379-380.

paralellik gösterdiğini ve bu sistemlerde sonuç olarak kabul edilmiş bulunan sosyal sigorta ilkesinin kusursuz sorumluluk ilkesinden daha ileri bir düzenleme olduğunu, bu nedenle de İş K.'nın kusursuz sorumluluğa dayalı bir sistem getirdiğini ve yasa boşluğu gerekçesiyle işverene bu esasa dayalı bir tazminat yüklenemeyeceğini ileri sürmektedir<sup>234</sup>.

ÜÇİŞİK bunların yanında manevi tazminata hükmedilmesi için kusur şartının aranmamasının, maddi tazminat yönünden de aranmaması sonucunu doğurmayacağını ve bunun, tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk hali yaratmak için bir gerekçe olarak görülemeyeceğini söylemektedir. Yazara göre, manevi tazminattan hareketle sorumluluk ve sorumluluk türü belirlenemez. Sigorta yardımlarını aşan tutarlar için böyle bir yöntemle işverenin sorumluluğuna başvurmak yanlıştır ve buradaki asıl sorun sigorta yardımlarının yeterli hale getirilmesidir<sup>235</sup>.

Yazar, yargıtayın bu husustaki tutumunu da değişik bir yorumla eleştirmektedir. ÜÇİŞİK'a göre, Yargıtay, işverenin tüm sağlık ve güvenlik önlemlerini almasına karşın zarar gören sigortalı veya yakınlarına yapılan yardımları uğranılan zararı karşılamadığında işverenin sorumluluğuna gitmemelidir. Zira böyle bir tutum, yürürlükteki düzenlemelerin ortaya koyduğu kusur sorumluluğu ve zararın sosyal sigortalarca karşılanması ilkelerinden sapmak anlamına gelecektir. Yargıtayın zararı hakkaniyet gerektirdiği ölçüde işverenin üstlenmesine hükmedip geri kalanını da zarar görenlerin katlanmasına mahal vermeden Sosyal Sigortalar Kanununun prim ve yardımlarının üst sınırının olması gereken düzeye çıkarılmasını ve yardımların Alman hukukunda olduğu gibi somut olayın özelliklerine uydurulmasını sağlaması gerekir. Yargıtay, bu gibi olaylarda yasada Sosyal Sigortalar Kanununda boşluk bulunduğundan yola çıkarak, daha geniş kapsamlı bir yardımın yapılmasına karar verebilir ya da en çok asgari ücretin iki katı dolayında yardım öngören bir düzenleme için anayasa mahkemesine başvurabilir<sup>236</sup>.

<sup>234</sup> ÜÇİŞİK, ss. 378-379.

<sup>235</sup> ÜÇİŞİK, s. 380.

<sup>236</sup> ÜÇİŞİK, ss. 383-384.

Daha yakın tarihli bir çalışmada, SÜZEK de işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun “kusur ilkesine” dayandığını kabul etmektedir. Yazar, ilk önce bu soruna değişik bir açıdan yaklaşmıştır<sup>237</sup>. Bu yaklaşıma göre, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünü düzenleyen kurallara, salt ortaya çıkan zararın tazmini açısından değil iş kazaları ve meslek hastalıklarının önleme bakımından da yaklaşmak gerekir. Esas amaç, doğan zararların kusursuz sorumluluk esaslarına göre tazmin edilmesinden çok, işverenlerin mümkün olduğu kadar kusursuz davranmalarını sağlamak olmalıdır. O halde, konuya bir de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından yaklaşım hangi sorumluluk ilkesi işvereni iş güvenliği önlemlerini almaya yönlendireceğini araştırmak gerekir. Yazar daha sonra, bu açıdan öğretilerde yer alan görüşlere değinmiş ve kendi düşüncelerini de şöyle açıklamıştır<sup>238</sup>. Yazara göre, kusur ilkesi işverenleri daha dikkatli davranmaya yöneltici niteliktedir. Tüm iş güvenliği önlemlerini almasına karşın kendisini yine hukuki sorumluluktan kurtaramayan bir işverenden bu önlemleri almakta ısrarlı olması beklenemez. Çünkü kusursuz sorumluluk ilkesi uyarınca sorumlu tutulan işveren tüm iş güvenliği önlemlerini almış olsa bile (işçinin müterafik kusurunun varlığı dışında) doğacak zararın tümünü karşılamakla sorumludur. Yargıtay, bu adaletsizliği bu orana vardırılmamak kaydıyla, işverenlerin iş güvenliği önlemleri alma konusunda kusursuz bulunması halinde hak ve nispet kuralları gereği (BK. m.43) tazminattan belli bir miktar indirim yapmaktadır. Ancak bu uygulama da kusursuz sorumluluk ilkesinin temelinde yatan mantığa, bu sistemin kendi içindeki bütünlüğe ters düşmekte, kusursuz sorumluluk sistemine kusur unsurunu ithal ederek açık bir çelişkiye yol açmaktadır. SÜZEK’e göre, tüm iş güvenliği önlemlerini alan ve bunu da ispatlayan işverenlerin artık hukuken sorumlu tutulmamaları gerekir. Üzerine düşen tüm görevleri yerine getirdiği halde yine zararın tümünden sorumlu tutulmak işverenlerdeki adalet duygusunu sarsabilir, giderek psikolojik tepkiye yol açabilir. Bu ise kuşkusuz her şeyden önce işçi sağlığı ve iş güvenliğinin korunması amacına zarar verir diyen yazar, soruna iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından yaklaşıldığında kusur sorumluluğu sisteminin daha etkili görev yapabileceğini ileri sürer.

---

<sup>237</sup> SÜZEK, s.227 vd.

<sup>238</sup> SÜZEK, ss.230-231.

SÜZEK, kusur sorumluluğu ilkesinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacına daha uygun düştüğünü ileri sürdükten sonra bunun pozitif hukukta da benimsenen sistem olduğunu söylemiştir<sup>239</sup>. Yazara göre işverenin, iş kazası ve meslek hastalığı dolayısıyla sorumluluğunun kusursuz sorumluluk niteliğinde olduğunun kabulü için bunun dayanağının pozitif hukukumuzda yer olması gerekmektedir. Oysa kusursuz sorumluluk görüşünü savunan yazarlar bile sorumluluk konusunda yasal bir dayanak bulmakta zorluk çekmektedirler ve bu nedenle de yasada bir düzenleme boşluğunun varlığını ileri sürerek, bu boşluğun “kusursuz sorumluluk” esaslarına uygun olarak doldurulması gerektiğini savunmaktadırlar. SÜZEK bu görüşlere katılmanın mümkün olmadığını ileri sürer ve bu düşüncesini şöyle savunur<sup>240</sup>: “Bu görüşlere katılabilmek için her şeyden önce mevzuatımızda işverenin hukuki sorumluluğunu düzenleyen, sorumluluk tesis edici nitelikte bir düzenlemenin getirilip getirilmediğini saptamak gerekir. Böyle bir düzenleme yoksa gerçek bir yasa boşluğundan ... böyle bir düzenlemenin varlığı saptanırsa ve fakat bu düzenlemenin günün ihtiyaçlarını karşılamadığı sonucuna varılabilirse bu kez gerçek olmayan bir yasa boşluğundan söz edilir”. Her iki boşluk da yargıç tarafından doldurulur. Yazara göre<sup>241</sup>, İş Kanununda işverenin hukuki sorumluluğunu, diğer bir deyimle sigortaca karşılanmayan zararın tazmini sorumluluğu düzenleyen bir hüküm yoktur. İş Kanunu m.73 (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu m.77) ve bunu takip eden maddelerde ayrı bir hukuki sorumluluk sistemi getirilmemiştir. İş Kanunu m.73 vd. maddelerde yer alan hükümler esas itibarıyla genel koruma normları niteliğindedirler. Anılan maddelere aykırı davranış, idari ve cezai sorumluluk doğurmanın yanında bir tazmin borcu da doğurur, ancak zararın hangi ilkeler doğrultusunda ve nasıl tazmin edileceği konusunda burada özel bir düzenleme getirilmediğinden genel hükümlere ve özellikle Borçlar Kanununun 96. ve 332/I. maddelerine başvurmak uygundur. Başka bir anlatımla, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranan işverenin meydana gelen zarardan BK. m. 96 ve BK. m.332/I çerçevesinde sorumlu tutulması gerekir. Borçlar Kanununda işverenin genel anlamda kusursuz sorumluluğunu öngören bir madde yer almadığına göre, işverenin yukarıda anılan maddelerle getirilen kusur sorumluluğu

---

<sup>239</sup> SÜZEK, s.231 vd.

<sup>240</sup> SÜZEK, s.232.

<sup>241</sup> SÜZEK, ss.232-233.

sistemine tabi olduğunu kabul etmek zorunludur. Çünkü bu maddeler kusur sorumluluğu temeline dayandığı gibi, Borçlar Kanunumuzda da esas olan kusura dayanan sorumluluk ilkesidir.

KAPLAN'a da, işverenin, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle doğan sorumluluğunu, BK. m.96 ile bağlantılı olarak BK. m.332 hükmü uyarınca sözleşmeden doğan (işverenin kusurunun karine olarak kabul edildiği) bir kusurlu sorumluluk hali olarak görmüştür. Yazara göre bu sebeple de , mevzuatımızda işverenin sorumluluğu konusunda ne bir gerçek kanun boşluğu ne de bir gerçek olmayan kanun boşluğu mevcuttur. BK. m.332 hükmünün metnindeki hakkaniyet sözcüğü, işverenin işyerinde olması gereken tedbirlerin kapsamı ile ilgili bir husus olup hakime takdir yetkisi tanıyan bir kavramdır. Ayrıca tehlike ilkesine dayanan sorumluluk hali çok ağır bir sorumluluk türü olup yasa koyucunun yetkisi dahilindedir ve işverenin sorumluluğunu, işletmenin niteliği belirlenmeden genel anlamda tehlike sorumluluğuna dayandırmak, hukuki güven ve istikrar açısından yerinde olmamak gerekir<sup>242</sup>.

Yazar ayrıca, işverenin hukuki sorumluluğu ister kusur esasına isterse kusursuz sorumluluk esasına dayansın her iki sorumluluk ilkesinde de uygun nedensellik bağıni kesen zorlayıcı neden, zarar görenin ağır kusuru veya üçüncü kişinin ağır kusuru gibi durumların varlığı halinde işverenin sorumluluğunun ortadan kalkacağını vurgulamıştır<sup>243</sup>.

## **2. Nitelikli Kusur Sorumluluğu Görüşü**

KANETİ, İZVEREN ve diğer bazı yazarlar, ilke olarak işverenin iş kazası ve meslek hastalığı dolayısıyla sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğunu öngörmekle birlikte Yargıtayın işverenin sorumluluğu konusunda benimsediği "kusursuz sorumluluk" görüşünün günümüzün sosyal düşüncesine ve işçiyi koruma ilkesine uygun düştüğünü kabul etmiş ancak bunun pozitif hukukumuzda dayanağını bulmanın güç olduğunu da bildirmişlerdir. Böylelikle daha ihtiyatlı bir yaklaşım sergilemektedirler.

<sup>242</sup> KAPLAN, ss.79-80.

<sup>243</sup> KAPLAN, s.80.

Bu yazarlardan KANETİ'ye göre<sup>244</sup>, işverenin işçiyi gözetme borcundan dolayı kusursuz<sup>245</sup> sorumluluk ilkelerine göre sorumlu tutulması, yasayı aşan bir yoruma dayanmaktadır. Yargıtayımız yasa hükümlerini kusursuz sorumluluk yönünde yorumlamada çok ileri giderek, hakseverlik ve denkleştirici adalet düşünceleriyle yasanın açık hükümlerinin çok ötesine geçmiştir.

İZVEREN<sup>245</sup> ise, prensip olarak kusur sorumluluğu ilkesinin kabulünün zorunlu olduğunu bildirmekte ancak özellikle işin niteliğine göre, iş tehlikelerinin mevcut olduğu işyeri ve işletmelerde doğacak zararların giderilmesinde uygulanacak işyeri ve işletme rizikosuna dayalı bir kusursuz sorumluluk esasını kusur sorumluluğunun bir istisnası olarak uygulanmasını da yerinde bir tutum olarak görmektedir.

## **B. Kusursuz Sorumluluğa Dayanan Görüşler**

### **1. İşverenin Sorumluluğunda Boşluk Doldurma Yöntemini İzleyen Görüş**

Öğretide, yazarların bir bölümü tarafından işverenin gözetme borcundan doğan sorumluluğunun kusursuz sorumluluk ilkesine dayandığı savunulmuştur. Bu yazarlar da daha önce de belirtildiği üzere kendi içlerinde farklılaşmışlardır. Bir kısım yazar, işverenin iş kazası ve meslek hastalığı dolayısıyla yani gözetme borcundan doğan sorumluluğu hususunda bir yasa boşluğunun var olduğunu ve bu boşluğun yargıcın MK. m.1'de öngörülmüş olan kural koyma yetkisine (yargıcın hukuk yaratması) dayanarak bir kusursuz sorumluluk hali yaratmak suretiyle doldurulması gerektiğini savunmaktadırlar.

Bu yönde tavır almış yazarlardan ÇENBERCİ'ye göre: İş Kanunu anlamında işverenin koruma tedbirleri alma görevinin kapsam ve sınırını tayin için, İş K. m.73'de (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu m.77) açıklık bulunduğundan, BK. m.332 f.1'e başvurulamaz. Gerçekten İş Kanununun anılan

<sup>244</sup> KANETİ Selim, "Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur Kavramının Görevi", **Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler I. Sempozyumu**, İstanbul 1980, s.66.

<sup>245</sup> İZVEREN Adil, **İş Hukuku(I,II,III)**, Ankara 1974, s.66.

maddesinin birinci fıkrasında işverene işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları ve araçları noksansız bulundurmak ödevi yüklenmiştir. Bu düzenleme, BK. m.322 f.1'e oranla, çok daha yoğun bir tedbir alma ödevini anlatır. Zira İş K. m.73 açısından, BK. m.332'den farklı olarak, önemli bir yön, bir tedbirin hakkaniyet çerçevesinde işverenden istenebilip istenemeyeceği değil, gerekli olup olmadığıdır. Bu tedbirin alınması objektif açıdan iş güvenliği ve işçi sağlığı için gerekli ise, artık başkaca bir husus söz konusu olmaksızın işverenin tedbir alma ödevinin varlığı kabul edilmelidir. İhtihadın (kusursuz sorumluluk getiren) çok ileri ve insani bir nitelik taşıdığı söz götürmez. İhtihadın olması gereken hukuk dışında şu hukuki esaslardan esinlendiği düşünülebilir. İş K. m.73-82'de yer alan hükümler, ayırt edici özellikleri bakımından genel koruma normları niteliğindedirler. Bunlar gerçi işverenin sözleşme dışı kalan özen yükümünün –asgari sınırlar anlamında- esasını teşkil etmektedir, fakat konuluş amaçları yönünden, idari ve cezai müeyyidelerden de anlaşılacağı üzere, uğranılan zararın tazminini dahi düzenlememektedirler... şu hale göre bu yönden İş Kanununda düzenleme boşluğu vardır. Öte yandan, burada, boşluğun BK. m.96'daki kusur sorumluluğu esasıyla doldurulması düşüncesi de uygulama alanı bulmaz. Zira bu hükmün uygulanmasına cevaz verilmesi İş Kanununun ruhuyla çatışma halinde bulunmaması takdirinde söz konusu olabilir. İş Kanununun işçiyi koruyucu amacı ise BK. m.96'nın bu konuda uygulanmasına elverişli bulunmamaktadır. Şu duruma göre mesele, bir düzenleme boşluğu şeklinde ele alınmalı ve boşluk insan unsuruna öncelik tanıyan ve hakkaniyete dayanan bir anlayış çevresinde işçi yararına çözümlenmelidir<sup>246</sup>. Diyelim ki İş Kanunu m. 23 gereğince işçinin eşyasını kusursuz sorumluluk çerçevesinde koruyan yasa koyucunun onun beden tümlüğü söz konusu olduğunda bu ilkedan ayrıldığı ve işçinin eşyasına beden tümlüğünün üstünde yer vermiş bulunduğu düşünülemez.

Yazar, hukuki açıdan dayanaklarını yukarıda alıntılanan biçimiyle ifade etmiştir. Bundan başka ÇENBERCİ, BK.m. 332 f.1'e oranla çok daha yoğun bir önlem alma ödevini içeren İş K. m.73'ün koşulsuz olarak gerekli olanın yapılmasını öngörerek tümüyle objektif bir esastan hareket ettiğini, bu durumun da "hakkaniyet

<sup>246</sup> ÇENBERCİ, s.972 vd.; Aynı yazar, İş K. Şerhi 4. bası, ss.781-782, 806-807.

dairesinde kendisinden istenebilecek derecede önlem alma” esasını içeren BK. m.332 f.1 ile İş K. m.73 arasındaki ayırım noktası olduğunu söylemektedir<sup>247</sup>.

ÇENBERCİ daha sonra, “zararlandırıcı olay, işveren veya işveren vekilinin önlem alma ödevini yerine getirmeleri ve yasak kurallarına uymalarına rağmen işçi – kendisinin hiçbir kusuru olmaksızın- hastalanmış, yaralanmış veya ölmüşse sonuca kim katlanmalıdır, işveren mi yoksa işçi ve mirasçıları mı?” sorusunu sorarak problemi ortaya koymuştur. Bu sorunun yanıtını kendi görüşü doğrultusunda Yargıtayın bu husustaki uygulamasına da dayanarak vermiştir. Yazar göre, işveren, İş Kanunu açısından koruma önlemi almak ödevini yerine getirmemesinden ya da yasak hükümlerine aykırı davranışlarında bulunmasından ötürü meydana gelen zararlardan ötürü sorumludur, ayrıca davranışında kusurlu olup olmadığına bakılmasına gerek yoktur<sup>248</sup>.

Yine, kusursuz sorumluluk görüşünde olan Yargıtayın, özen yükümünü yerine getiren işverenle bu yükümü yerine getirmeyen işveren arasında bir ayırım yapıp birincisinin hüküm giyeceği tazminat miktarını indirmesinde ÇENBERCİ bir çelişki görmemekte, bu indirimi hakkaniyet gereği saymaktadır<sup>249</sup>. Yazar, sorumluluğun şiddetini hafifletmek yoluyla işverenin daha dikkatli davranmaya ve önlem alma ödevini biçimsel olarak değil gerçek anlamıyla yerine getirmeye sevk edileceğini ayrıca yargıcın indirim hususundaki takdir hakkını da hak ve nısfet çerçevesinde kullanması gerektiğini savunmaktadır<sup>250</sup>.

ÇENBERCİ, meselenin en iyi çözümünün işçinin tüm zararlarının yasal/sigorta yoluyla ödenmesi olduğunu ancak hukukumuz açısından tüm zararların Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmadığının da bir gerçeklik olarak önümüzde durduğunu söylemektedir. Bu nedenle ona göre, içtihadın yönelmiş olduğu doğrultu her ne kadar bugünkü hukuk düzeni açısından bir ölçüde şüpheli de kalsa kaçınılmaz nitelik taşıyan zararların bile işyerindeki faaliyetten en önde yararlanan işverene

<sup>247</sup> ÇENBERCİ, s.974.

<sup>248</sup> ÇENBERCİ, s.990.

<sup>249</sup> Aksi Görüşte SÜZEK, ss.225-226.

<sup>250</sup> ÇENBERCİ, s.991.

değil de onun kurbanı olan işçinin güçsüz omuzlarına yüklenmesi hak ve adalet düşüncesiyle bağdaşmaz. Bu sebeple de Yargıtay uygulaması yerindedir<sup>251</sup>.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun hukuki yönden kusursuz sorumluluk niteliğinde olduğunu kesin bir dille savunan yazarlardan biri de EREN'dir.

EREN'e göre: İş Kanunu, Borçlar Kanununun aksine işverenin gözetme borcu yönünden objektif bir esastan hareket etmektedir. Bu objektif esas da işçinin sağlık ve güvenliğini sağlayacak önlemlerin noksatsız bir şekilde alınmasıdır. Artık BK. m. 332 de olduğu gibi, alınacak önlemlerin hakkaniyet ölçüsünde olup olmadığına bakmaya gerek yoktur. İşveren işyerinin veya işin doğurabileceği her türlü tehlikeleri engelleyecek önlemleri almak zorundadır. İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunu kusur sorumluluğu olarak nitelenemez çünkü bu, İş Hukukunun dolayısıyla iş sözleşmesinin işçiyi korumaya yönelik sosyal ve koruyucu niteliğiyle de bağdaşmaz. BK. m. 332 yalnızca sözüyle yorumlanmamalı ve işverenin sorumluluğu, yine BK.'nın 96. maddesi aracılığıyla kusur ilkesine dayandırılmamalıdır. Bu, bir yandan İş K. m.73'ü (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu m.77) görmemek, diğer yandan da iş sözleşmesini, konusu bir şey, bir mal olan akitlerle bir tutmak olur ki bu da iş sözleşmesine renk ve özelliğini veren kişisellik unsurunun inkarı anlamına gelir. Bugün artık iş sözleşmesi, bir borçlar hukuku sözleşmesi olarak değil, kişiler hukuku sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir<sup>252</sup>.

Kusursuz sorumluluğu savunan yazara göre bunu gerektiren bir diğer neden de iş sözleşmesinin iş hukukuna ilişkin bir anlam taşıması yani onun özellik ve eğilimlerini barındırmasıdır. İş hukuku ise bağımlı hizmet ilişkisi içinde bulunan kimselerin sosyal korunma gereksinimlerinden doğmuştur ve bu yüzden de iş hukuku bağımlı işçiye özgü bir hukuk dalıdır. Ayrıca, konusu maddi edimlerin değişimi olan ve tarafları arasında eşitlik bulunan borçlar hukuku sözleşmelerinden farklı olarak iş sözleşmesinde taraflar arası eşitlik iki yönden yoktur. İş sözleşmesinde işçi, işverene hem ekonomik hem de hukuki yönden bağımlıdır. Bu nedenle ekonomik ve sosyal

---

<sup>251</sup> ÇENBERCİ, ss.991-992.

<sup>252</sup> EREN, s.37 ve s.89.

yönden zayıf olan işçi sorumluluk hukuku yönünden de korunmalıdır ve Anayasamızın sosyal devlet ilkesi ile sosyal adaletçi yönü de buna elverişlidir<sup>253</sup>. EREN, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğuna ilişkin bir diğer delili de BK. m.47'de bulunmaktadır. Adı geçen maddeye göre, işveren, kendisinin veya kullandığı adam ya da yardımcılarının kusuru olmasa bile manevi zarardan sorumlu tutulmaktadır ve zarar ister maddi isterse manevi olsun bir bütün olduğuna göre, bunun manevi kısmı yönünden kusursuz sorumluluk, maddi kısmı içinse kusur sorumluluğu ilkesinin kabul edilmesi çelişkiden başka bir anlam ifade etmez<sup>254</sup>.

Sonuç olarak, yasa boşluğu görüşünü kabul ederek, yargıcın MK. m.1 uyarınca işverenin işletme tehlikelerinden doğan sorumluluğunu bir kusursuz sorumluluk hali olarak gören yazar, Yargıtayın da kökleşmiş kararların da bu boşluğu görerek doldurmuş ve işverenin kusursuz sorumluluğunu kabul etmiş olduğunu söylemiştir<sup>255</sup>. Ancak yazar, Yargıtayın, tazminatın hesaplanmasında işverenin kusurlu olup olmadığının araştırılmasını özellikle BK. m.43/1'i esas almasını bir çelişki olarak görmüş ve kusursuz sorumlulukta, işverenin kusursuz olmasının tazminattan bir indirim nedeni olamayacağı gibi, adalet ve hakkaniyet ilkelerine de bu anlamda başvurulamayacağını savunmuştur<sup>256</sup>.

GÜRSOY ise, işverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sorumluluğu konusunda görüşlerini açıklarken, bizim hukuk sistemimiz içerisinde işletme kazaları hakkında özel kanunlar olmadığından bahsetmiş, ayrıca ne 1475 sayılı İş Kanununda ne de 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasında konuya açıklık getirecek bir kural olmadığını söylemiştir ve diğer taraftan Borçlar Kanununun kusur esasına (akit) dayanan sisteminin ise işletme kazaları hakkında modern gereksinimlere yanıt vermekten uzak olduğunu savunmuştur<sup>257</sup>.

Yazar göre, "Türk Hukuku daha az tehlikelerin söz konusu olduğu hallerde (BK. m.55, 56, 58, MK. m. 320, 656) bile kusursuz sorumluluk prensibini kabul ettiğine göre daha ciddi tehlikeleri içine alan sınai işletmelerde sorumluluğun kusura

<sup>253</sup> EREN, s.90.

<sup>254</sup> EREN, s.91.

<sup>255</sup> EREN, s.92.

<sup>256</sup> EREN, ss.93-94.

<sup>257</sup> GÜRSOY Kemal Tahir, "İşverenin Sorumluluğu", AÜHFD., C. XXI, S. 1-4, 1974, s.195.

müstenit olacağını iddia etmek kanunlarımızın lafzına dayanmak olur”<sup>258</sup>. GÜRSOY, kusur sorumluluğunu savunan bazı yazarların ifade ettikleri kusursuz sorumluluk hallerinin ancak yasada açıkça öngörülmesi halinde varolabileceği görüşünün yerinde olmadığını savunur. Ona göre, Türk sorumluluk hukukunda kusur sorumluluğu kural, kusursuz sorumluluk ise istisnaidir sözü doğrudur. Fakat bu kusursuz sorumluluğun sadece yasanın öngördüğü hallere özgü olacağı anlamına gelmez. Yargıç, yasa boşluğunun bulunduğu yerlerde, yasa koyucu gibi hareket etme yetkisine sahiptir (MK. m.1). bu nedenle de yeni bir sorumluluk nedeni yaratmaya veya mevcut bir sorumluluk türünü bir başka sorumluluk türüne çevirmeye yetkili olmalıdır. Bu anlamda gerekli olan tek şey, ortada MK. m.1 anlamında bir yasa boşluğunun mevcut olmasıdır. Yargıtay çeşitli içtihatlarında MK. m.1’in vermiş olduğu yetkiyi isabetle kullanmıştır. Federal Mahkeme de istihdam edenin, hayvan tutucusunun ve ev reisinin sorumluluklarını başlangıçta bir kusur sorumluluğu olarak nitelendirdiği halde daha sonraki içtihatlarında bu hallerde bir kusursuz sorumluluk bahis konusu olduğu içtihadında bulunmuştur. Bir kusursuz sorumluluğun (tehlike sorumluluğu) kabulü için somut olayın özelliği, özellikle işletmenin içerdiği ve neden olduğu tehlike, bu yüzden meydana gelen zararın özel bir sorumluluk türüne tabi tutulmasını haklı göstermelidir<sup>259</sup>.

GÜRSOY, tehlikeli işletmeler yönünden işverenin kusursuz sorumluluğunu savunurken, işverenin kusuru dahi olmasa, kaza bir işletme kazasıdır; işletme vakası, özellikle işletmenin içerdiği özel tehlike, bundan meydana gelen zararın tazmininin esas nedenini teşkil eder demektir. Yine yazara göre, işverenin kusursuz sorumluluğunu haklı göstermeyen zirai ve ticari işletmelerde BK. m. 96 ve m.332’ye bağlı kalınmalıdır<sup>260</sup>.

## **2. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunu Hakkaniyete Dayandıran Görüş**

Öğretide yeni savunulmaya başlayan bir görüşe göre işverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sorumluluğu hakkaniyet ilkesine dayanmaktadır. Bu görüş, HATEMİ ve TUNCAY tarafından savunulmaktadır.

<sup>258</sup> GÜRSOY, s.195.

<sup>259</sup> GÜRSOY, ss.195-196.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun temelinde hakkaniyet ilkesinin yattığını savunan ilk yazar HATEMİ'dir. HATEMİ, yargıtayın işverenin kusursuz sorumluluğuna ilişkin içtihadını genel olarak doğru bulmakla birlikte içtihadın dayandırıldığı gerekçelerin doyurucu olmadığını ve bu husustaki tereddütleri ortadan kaldıramadığını belirtmektedir.

Zira, yazara göre, pozitif hukuk açısından bakıldığında bir yasa boşluğundan söz etmek mümkün görünmemektedir. İşverenin sorumluluğunu düzenleyen madde BK. m.332'dir. Ancak BK. m.332'nin alelade bir kusur sorumluluğu getirdiğinin kabulü de işin niteliğine, hayatın gereklerine uymaz. İşin niteliği, hayat gerekleri ve anayasa ilkeleri (AY. m. 2, 8, 42) BK. m.332'nin farklı bir yoruma tabi tutulmasını gerektirmektedir. Zaten BK. m. 332 tartışmasız olarak kusur ilkesine dayansaydı, işin niteliği ve hayat icapları gereği burada bir gerçek olmayan boşluğun varlığı benimsenerek, mutlak kusur sorumluluğunun getirdiği norm suistimalinin MK. m. 2/II yardımıyla giderilmesi söz konusu olabilirdi<sup>261</sup>.

Ama HATEMİ'ye göre bunlara gerek yoktur. Çünkü BK. m.332 metninde hakkaniyetten söz edilmiştir, BK. m.54'ün genişletilerek uygulanmasında ve işverenin sorumluluğu açısından yeni bir hakkaniyet sorumluluğu tesis edilmesinde sakınca yoktur. Yazar bu görüşünü şu sözlerle pekiştirmiştir: "Bir taraftan hayat icapları ve Anayasa ilkeleri diğer taraftan (BK. m.47 uyarınca) manevi tazminat talebinde hususi haller nazara alınarak kusur unsurundan sarfınazar edilebilmesine karşılık, maddi tazminat talebinde kusur aranışının mantıksız bir görünüm yaratabilmesi karşısında, BK. m.332'nin hakkaniyet ölçüsünü, alınacak tedbirler bakımından değil işverenin sorumluluğu açısından gerektirdiğini ve maddenin bu şekilde yorumlanarak BK. m.332'de bir hakkaniyet sorumluluğunun söz konusu olduğunun kabulü gerekir. Esasen madde geniş yorumlanırsa, "işçinin çalışma dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz, iş kazası dolayısıyla maruz kaldığı zararın hakkaniyet dairesinde giderilmesini de içine alır"<sup>262</sup>.

<sup>260</sup> GÜRSOY, ss.195-196.

<sup>261</sup> HATEMİ Hüseyin, "Karar İncelemesi", İHU. , İş K. 73 (no.2)

<sup>262</sup> HATEMİ, İHU, İş K. 73 (No.2)

TUNCAY da paralel bir yorum tarzını benimsemektedir. Yazara göre, yargıtayın içtihatlarla vardığı kusursuz sorumluluk ilkesine ulaşabilmek için mutlaka “kanun boşluğu” kavramına başvurmaya gerek yoktur. Esasen mevzuatın bugünkü durumu karşısında açık bir boşluğun kabul edilmesi de kolay değildir. İş Kanunu m.73’de kusursuz sorumluluk esasını getiren bir açıklık bulunmamaktadır. Bu madde genel bir koruma normu niteliğindedir. Ayrıca BK. m.332’nin İş K. m.73 (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu m.77) ile yürürlükten kaldırıldığına dair bir işaret bulunmamaktadır. Sonuçta sorumluluk hukukumuz açısından işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu düzenleyen madde BK. m.332’dir. Ancak BK. m.332’nin de alelade bir kusur sorumluluğu getirdiğinin kabulü de, işin niteliğine, hayatın gereklerine ve sosyal düşüncelere uymaz. Bu nedenle yazara göre de BK. m.332’de yer alan hakkaniyet ölçüsünün, işverenin hakkaniyet sorumluluğu olarak yorumlanması uygun olacaktır<sup>263</sup>.

### **3. Kaçınılmaz Olayda Kusursuz Sorumluluğu Savunan Görüş**

Kaçınılmaz olayda kusursuz sorumluluğu savunan görüş, hem öğretide savunulmaktadır, hem de Yargıtayın pek çok kararında hak ve nısfet gereği sayarak sık sık başvurduğu bir prensip haline gelmiştir. Bu görüş uyarınca kusursuz sorumluluk hali yalnızca hem işverenin hem de işçinin zararın doğumunda kusursuz bulunduğu durumlar ile bir tarafın veya her iki tarafın da kusuru bulunsa bile zararın doğumunda kaçınılmazlık halinin payının olduğu durumlara münhasır olarak kabul edilir.

Yargıtayın görüşünü bu doğrultuda ifade ettiği pek çok karar vardır. Kronolojik sıraya göre bu kararlara bakıldığında ilk önce Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22.11.1967 tarih ve E. 691 / K. 4629 sayılı kararına rastlarız<sup>264</sup>. Buna göre, iş kazasına uğrayan işçinin sosyal sigortaca sağlanan hak ve menfaatlerle karşılanamayan zararlarından işveren risk esasına göre sorumludur ve işverenin kusurunun bulunmaması tazminatın indirilmesini gerektirmez. Dairenin bu kararına

<sup>263</sup> TUNCAY, İHU, SSK. 11(No.2)

<sup>264</sup> OĞUZMAN, *İşçi ve İşveren*, ss. 348-349.

karşı ilk derece mahkemesinin direnmesi üzerine alınan Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 25.05.1968 tarihli ve E 110 / K. 343 sayılı kararında<sup>265</sup>: “... dava konusu olan davacı tamamıyla kusursuz olmakla beraber davalı tarafta da hiçbir kusur bulunamamış ve kaza gayri kabili içtinap bir olay olarak nitelendirilmiştir. Burada davalı kurumu tam kusurlu, ağır ihmalli, kasıtlı hallerde olduğu gibi zararın tamamından sorumlu tutmaya imkan olmadığı, hak ve nasafet kurallarının da bunu gerektirdiği ve hakimin Borçlar Kanununun 43 üncü maddesinin birinci bendi hükmü gereğince tazminatın suret ve derecesi ile şumulünü hal ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre tayin edeceği hususundaki ilk derece mahkemesinin görüşü, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenmiş ve davacının temyiz itirazlarının reddiyle direnme kararının onanması cihetine gidilmiştir”.

Daha yeni tarihli kararlarında Yargıtay, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun yukarıdaki kararına paralel bir söylem kullanmış, kaçınılmazlık halinde işverenin ödemekle yükümlü bulunduğu tazminat hususunda BK. m.43’ün uygulanacağı ve kurumca yapılan ödemelerin de bu işverenin ödeyeceği miktardan indirileceğini belirtmiştir<sup>266</sup>.

Yargıtay uygulamasında, kaçınılmaz bir olayın varlığında yani her iki tarafın da kusursuz bulunması halinde, BK. m.43 yardımıyla işverenin sorumluluğu tesis edilirken alınan kararlarda bazen sorumluluk ilkesi olarak işverenin işletmenin üretim faaliyetlerinden yararlanması (çıkar ilkesi) düşüncesinin kabul edildiği görülmektedir<sup>267</sup>. Bazen de hak ve nasafet düşüncesi ile tehlike ilkesinin benimsenmesi söz konusudur<sup>268</sup>. Ancak Yargıtayın ağırlıklı olarak ikinci olarak belirtilen ilkelerden yana tavır koyduğundan bahsedilebilir.

<sup>265</sup> OĞUZMAN, *İşçi ve İşveren*, s. 353.

<sup>266</sup> Y. 9. HD. 18.2.1977 T., E. 5957/K. 1155 sayılı karar (ÇENBERCİ, s. 1009); Y. 9. HD. 29.12.1981 T., E. 11284/ K.15904 sayılı karar ( ÇENBERCİ, s. 1010-1011)

<sup>267</sup> ULUSAN, s.110; Y. 9. HD.; 18.2.1977 T., E. 5967/ K.1155 sayılı karar (ÇENBERCİ, s.1009): “Kaçınılmazlık, bir anlamda önlenmesi fennen önlenmesi imkansız sonuçları kapsar. Bir ölçüde kaçınılmaz maluliyetin söz konusu olduğu işyeri işverenin uygun neden sonuç, bağlantısını kesen müterafik kusur olmadığı takdirde, kaçınılmazlığa düşen zarardan büyük ölçüde sorumlu tutulması, insan varlığının kutsallığı ve kar amacının karşılıklı değerlendirmelerinin doğal sonucudur.”

<sup>268</sup> Y. 10. HD., 4.3.1976 T., E. 6388/ K.1542 sayılı karar ile Y. 9. HD., 23.4.1981 T., E.2693/ K.5573 sayılı karar(ÇENBERCİ, s.1010)

İş kazasında bir kaçınılmaz olay tamamen veya kısmen etkin olsa bile, kazaya tümüyle üçüncü şahsın kusuru neden olmuşsa Yargıtay da işverenin, iş kazası nedeniyle kusursuz sorumluluğuna gidilemeyeceği görüşündedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.05.1973 tarihli, E. 46219 / K. 18047 sayılı kararında da bu görüşünü şöyle belirtmiştir: "... o halde, zararlandırıcı olayın tam bir sorumlusu vardır. İşverenin ise zarar yaratan tehlike ile hiçbir bağlantısı yoktur. Bu nedenle risk nazariyesinin uygulanma olanağı bulunmadığından davanın kabulü yasalara ve uygulamalara aykırıdır"<sup>269</sup>.

Münhasıran kaçınılmaz olaya dayanan kusursuz sorumluluk görüşünü yukarıda anlatılanlardan yola çıkarak özetlemek gerekirse bu durumun ancak işverenin sorumluluğuna gidilmesi sonucunu doğuran kaza veya hastalığın kaçınılmaz bir olay olması, işverenin sağlık ve güvenlik önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı bir davranışından veya işçinin kusurundan kaynaklanmaması gerektiği öncelikle belirtilmelidir. Kaçınılmazlık durumunda işverenin sorumluluğuna gidilirken dayatılan ilkeler tehlike ilkesi ve işverenin üretim faaliyetlerinden yararlanma olgusudur. Bu iki ölçüt kullanılarak ortaya çıkan zararın taraflar arasında paylaşılması yoluna gidilmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, yargıcın takdir yetkisine dayanarak BK. m.43 uyarınca tazminat miktarını belirlerken hakkaniyet ilkesinden hareketle ekonomik yönden daha güçsüz olan işçinin katlanması gereken zararın miktarının işverene oranla daha az tutulması gerektiğidir<sup>270</sup>.

Yargıtayın sıkça uyguladığı bu prensip öğretide EROL tarafından savunulmuştur. EROL'a göre kaçınılmazlığın söz konusu olduğu iş kazası veya meslek hastalığından işverenin risk nazariyesi uyarınca sorumlu tutulmasının nedeni işverenin, olayın bağlı bulunduğu üretim faaliyetinden yararlanmasıdır<sup>271</sup>.

<sup>269</sup> OĞUZMAN, *İşçi ve İşveren*, ss. 356-357; Y. 9. HD., 18.9.1980 T., E. 8328/K. 9272 sayılı karar (ÇENBERCİ, s.1012); Y. 10. HD. 16.3.1976 T., E. 445/ K. 1935 sayılı karar ve Y. 10. HD. 10.10.1977 T., E. 2567/ K. 6165 sayılı karar (ÇENBERCİ, s.1013)

<sup>270</sup> ULUSAN, s.110-111; ÇENBERCİ, s.1009 kararlar.

<sup>271</sup> EROL Ali Nevzat, *İş Kazaları ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuk Davaları*, İstanbul 1985, s.80.

Yazara göre, zararın ortaya çıkmasında taraflardan birinin tam kusurlu olduğu durumlar ile zarara yol açan tehlikelerle işverenin hiçbir bağlantısının bulunmadığı yani uygun nedensellik bağının olmadığı durumlar hariç işveren risk nazariyesi uyarınca sorumludur. Kaçınılmaz olay, zararın doğumunda tümüyle değil de kısmen etkili olmuşsa risk nazariyesinin de kaçınılmazlık olayının etkili olduğu oranda uygulanması gerekir. Yargıç tarafından belirlenecek tazminat miktarı BK. m.43/I'e göre tayin edilmelidir ve söz konusu tazminat miktarı şayet işveren kusurlu olsa idi hükmedilecek olan tazminat miktarını aşmamalıdır<sup>272</sup>

#### 4. Tehlike Sorumluluğu Görüşü

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle doğan sorumluluğun, bir kusursuz sorumluluk hali olarak tesis ederken sıkça kullanılan bir kavram da tehlike ilkesidir. Bu görüşün öğretilde EREN, GÜRİSOY ve ULUSAN tarafından savunulmakta olmasının yanında Yargıtay uygulaması da işverenin bu anlamdaki sorumluluğunun tehlike ilkesine dayandığını kabul etmektedir.

Daha önce de belirtildiği üzere hem EREN hem de GÜRİSOY, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu konusunda bir (gerçek) yasa boşluğu olduğundan bahisle bu boşluğun MK. m.1'in vermiş olduğu yetkiye dayanarak doldurulması gerektiğini savunmuşlardır. Bu boşluk tehlike ilkesinden yararlanılarak doldurulmalıdır.

GÜRİSOY'a göre önemli olan bir kanun boşluğunun olduğunu kabul ettirecek yani kanunun öngörmediği ve bu nedenle kusursuz sorumluluğun kabulünü haklı gösterecek bir durumun mevcut olup olmadığıdır. Bir tehlike sorumluluğunun kabulü için somut olayın özelliği, özellikle içerdiği tehlike, bu yüzden ortaya çıkan zararın özel bir sorumluluk türüne tabi tutulmasını haklı göstermelidir. Yine yazara göre, genel olarak makine, motor, elektrik cereyanının kullanıldığı teknik koşullar içerisinde çalışan fabrikalarda böyle bir tehlike vardır. Buna benzer bir tehlike yanıcı, yakıcı, patlayıcı madde imali veya bunların nakil veya muhafazasında, elde bulundurulmasında da söz konusudur. Motorlu taşıtların, uçakların, motorlu ve yelkenli her türlü deniz taşıt araçlarının her ne suretle olursa olsun kullanılmalari

<sup>272</sup> EROL, s. 76-77.

hatta bazen sadece elde bulundurulmaları böyle bir tehlikeyi içerir. Bundan ötürü de bu gibi araç ve maddelerin kullanılmaları veya bulundurulmaları sebebiyle bir zarar meydana gelirse zarar göreni. sorumlunun kusurunu kanıtlamaya mecbur etmek hatta sorumlunun mesuliyetini onun kusuru şartına bağlı tutmak adaletsizlik ve bugünün teknik şartlarını görmemek olur. Yazar bu gerekçelerle, tehlikeli işletmelerde, işleteni kusursuz sorumluluk şartlarına göre sorumlu tutmak gerektiğini ve bu gereksinimin de yasa koyucu bu husustaki görevini yerine getirene kadar mahkeme içtihatları ile doldurulması yerindedir diyerek iş kazalarında kusursuz sorumluluk ilkesini kabul eden Yargıtay içtihatlarında esas itibariyle isabetli bulmaktadır<sup>273</sup>.

EREN ise bu konudaki görüşlerini açıklarken çağımızın teknolojik ve sınai gelişmesi sonunda çevrenin, içinde çalışanlar için son derece büyük tehlikeler taşıyan makine, tesis ve aletlerle dolu olduğunu, buna karşılık da kusurun, sorumluluğun kurucu unsuru olmaktan çıktığını ileri sürmektedir. Ona göre, bugün sorumluluğun bağlandığı kaynak, sadece belirli neden ve tehlike halleridir. Bina, yapı eserleri, motorlu taşıt araçları, uçak, atom tesisleri vs. buna örnek olarak gösterilebilir. Bunlar normale oranla çok büyük tehlikeler arz etmektedir. Sürücü otomobil üzerindeki hakimiyetini kolayca kaybedebilir. Yapı eserleri her çeşit muhtemel noksanlıklar dolayısı ile başkalarına zarar verebilir. Bir atom tesisinin taşıdığı tehlikeden bahsetmek ise gereksizdir. Uygarlığın yarattığı bu eserlerden faydalanmamak mümkün değildir. Ancak, bunlar üzerinde tam bir egemenlik kurmak, muhtemel tehlikelerini kaldırmak da mümkün değildir<sup>274</sup>. Oftiger'in de belirttiği gibi, günlük hayatın modern teknik ve makineler karşısında artmış bulunan tehlikelerine karşı, mümkün mertebe genişletilmiş bir mesuliyet sistemiyle himaye şarttır. Bu himaye zarureti ve genişletilmiş mesuliyet sistemi ise en çok hizmet akdi için söz konusudur. Zira bu anlamda işçinin himaye edilmek ihtiyacı genel bir kural olarak esasen kabul edilmiştir<sup>275</sup>.

EREN, GÜRSOY'dan bir noktada ayrılır. GÜRSOY, tehlike sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için işletmenin içerdiği tehlikenin özel bir

---

<sup>273</sup> GÜRSOY, ss. 195-196.

<sup>274</sup> EREN, ss.90-91.

<sup>275</sup> EREN, s.92.

ağırlık taşınması gerektiğini söyler<sup>276</sup>. Oysa EREN, işletmenin arzettiği tehlike derecesinin, sorumluluğun kusur veya kusursuz sorumluluk olarak adlandırılmasına etki etmeyeceğini, işçiler arasındaki eşitlik yönünden işletmenin arzettiği tehlike ister az, isterse çok olsun kusursuz sorumluluğun söz konusu olduğunu ileri sürer<sup>277</sup>.

EREN ve GÜRSOY'a paralel olarak düşüncelerini açıklayan ULUSAN<sup>278</sup>, iş sözleşmesinin taraflarını oluşturan işçi ve işverenin farklı sosyal ekonomik durumları, özellikle işçinin işverene bağımlı oluşu, işçinin işverene karşı korunması düşüncesi, Anayasada yer alan sosyal devlet ilkesi hükümlerinin yatay etkisi işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olmasını gerektirir. Tehlike sorumluluğunu savunan ULUSAN aynı görüşte olan diğer yazarlardan farklı olarak bu konuda gerçek yasa boşluğunun olduğu kanısında değildir. Ancak yazara göre, BK. m.332'nin bu konuda tek norm olduğunun kabulü de mümkün değildir. Çünkü bugün BK. m.332 dayandığı kusur ilkesi itibariyle pek çok iş kazası ve meslek hastalığının yol açtığı zararlar bakımından uygulama alanı bulamaz. Zira artık çağdaş kelimelere paralel olarak iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan zararlarda kaçınılmazlık olgusu kendini daha çok hissettirmektedir. Ayrıca iş kazalarının diğer ülkelere nazaran her yıl daha da artması, iş kazası ve meslek hastalığını önlemek için gerekli tedbirlerin alınmaması gibi hukuk dışı olgular da kusura dayalı bir sistem kuran BK. m.332'nin, işverenin sorumluluğuna ilişkin tek norm sayılmasını engellemektedir. Bu nedenlerle, yargıç, işverenin kusurunun bulunmadığı, işçiye de tamamen veya kısmen kusur atfedemediği olaylarda BK. m.332'yi uygulamaktan kaçınarak, bu maddeye ilişkin olarak gerçek olmayan bir boşluğun varlığını kabul etmek durumundadır. İş kazası ve meslek hastalıklarından doğan zararlarda, sigortaca karşılanmayan bölüm için yargıç, BK. m.332'ye ilişkin gerçek olmayan boşluğu, işverenin kusurundan söz etmeyen genel bir düzenleme olan İş K. m.73

<sup>276</sup> GÜRSOY, ss.195-196.

<sup>277</sup> EREN, s.93.

<sup>278</sup> ULUSAN, s.125, Gerçek olmayan boşlukta konuyu düzenleyen bir kural vardır. Ancak kural zamanla değişen duruma uyum gösterme yeteneğini kaybetmiştir -ki BK. m.332 ile ilgili olarak böyle bir hal söz konusudur. BK. m.332, uygulanacak olayın özellikleri bakımından sosyal veya kişisel yararı korumayıp hakkaniyete aykırı bir sonuç doğurabilir - veya yasa koyucunun açık yanılığısı nedeniyle tatmin edici olmaktan çıkmıştır. Bu durumda yargıç, kuralı ya hiç uygulamaz ya da düzelterek uygular. Gerçek olmayan boşluk kavramı ile ilgili olarak ayrıntılı bilgi için bkz. OĞUZMAN M. Kemal/ BARLAS Nami, **Medeni Hukuk (Giriş- Kaynaklar- Temel Kavramlar)**, Tümüyle Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 8. B., İstanbul 2000, ss.73-74; ULUSAN İlhan, **Medeni Hukukta Fedakarlığın Denkleştirilmesi İlkesi ve Uygulama Alanı**, İstanbul 1977, s.113 ve s.202.

(Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu m.77) ile tamamlayıp, düzeltmelidir<sup>279</sup>

Kusursuz sorumluluk esasını kabul eden yazarın görüşünü daha net olarak ortaya koymak gerekirse yazara göre; işçinin gördüğü iş tehlike sorumluluğunu davet edici bir nitelik taşımıyorsa veya bir işletme tehlikesi söz konusu değilse işçinin gördüğü iş veya bunun sonucunda uğradığı zarar, tazmini bakımından kusursuz sorumluluğa dayanmayı gerekli kılmaz; bu durumda işverenin sorumluluğu BK. m.332 ve BK. m.96 hükümleri uyarınca tesis edilir. Ancak kaçınılmazlık halinde, işçinin tümüyle veya belirli bir oranda kusursuz olması olasılığında da işverenin, kusursuz sorumluluk esası gereği tehlike ilkesi nedeniyle sorumlu tutulması gerekir. Çünkü kaçınılmazlık olgusu ile işletmenin tehlikeli niteliği arasında işlevsel bir bağıllık vardır. Yani iş kazalarının ve meslek hastalıklarının toplumda yankılanmaya başladığı sanayi devriminden artan teknolojik karmaşıklık ve işletmelerde otomatizasyona yer verme eğilimleri, işverenin, işi ve işletme sürecini yönlendirme yönünden egemenliğini sınırlandırmaktadır. Böyle olunca da işverenin önlem almasına karşın teknik karmaşıklık nedeniyle işverenin kusuruna bağlı olmayan iş kazaları meydana gelmektedir. Bu kazalar sonucu doğan zararlardan kusursuz da olsa, tehlikeli işletmeyi açıp ondan yarar sağlayan işverenin sorumlu tutulması doğal ve yerindedir<sup>280</sup>.

## 5. Diğer Görüşler

Öğretide, işverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle doğan sorumluluğunu yine kusursuz sorumluluk esasına dayandıran ancak farklı gerekçelerden yola çıkan yazarlar da vardır.

Bu yazarlardan TUNÇOMAĞ'a göre: BK. m.332'nin kusura dayanan sorumluluk koyduğu genellikle kabul edilmektedir. Çünkü bir çok hususlarda olduğu gibi, Türk hukukunda da kusursuz sorumluluk halleri istisnai, kusura dayanan sorumluluk ise kuraldır. Bu nedenle, bir kusursuz sorumluluk olayının gerçekleşmediği her yerde, sorumluluğun zorunlu koşulu, kusurdur. Türk hukukunda

<sup>279</sup> ULUSAN, s.125.

<sup>280</sup> ULUSAN, s.120-121.

bazı mahkeme kararları ise, BK. m.332'deki işverenin işçiyi gözetme borcunu kusursuz sorumluluk olarak nitelemişlerdir. Oysa borçlar hukuku içinde kalındığı takdirde, BK. m.332'deki sorumluluğun kusura dayandığının kabul edilmesi gereklidir. İşverenin işçiyi gözetme borcu sadece borçlar hukuku içinde değilse de; fakat iş mevzuatı, özellikle İş K. m.73 (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu m.77) ile birlikte ele alındığında durum değişebilir çünkü İş K. m.73'ün sözleşmeye dayanan işçiyi gözetme borcunun konusunu daha ayrıntılı biçimde saptamak gibi bir görevi de vardır. İş K. m.73'de genel bir ifade kullanılmış, fakat kusurdan söz edilmemiştir. İşte BK. m. 332 yanında, İş K. m.73 de göz önünde tutulursa İş Hukukuna tabi iş sözleşmelerinde işverenin sorumluluğunun bir kusursuz sorumluluk hali olması kabul edilebilir<sup>281</sup>.

İşverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk hali olduğunu savunurken TUNÇOMAĞ, İş Kanunu m. 73'ün anlatımının işçi sağlığı ve iş güvenliği hususunda bir sınırlama getirmemiş olmasını, dolayısıyla da işverenin bu konuda objektif yönden alınması gereken tüm önlemleri almak ve araçları bulundurmakla yükümlü bulunmasını ikinci bir gerekçe olarak ileri sürmektedir. Ayrıca yine TUNÇOMAĞ, BK. m.332'de benimsenen kusur esasının objektif açıdan ele alınmasıyla işverenin daha geniş içerikli bir gözetme borcuna tabi kılınabileceğini belirtmektedir<sup>282</sup>.

TEKİL ise, İş K. m.73 ile 82 (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu m.77-89)arasında getirilen hükümlerin genel koruma normları niteliğinde olduğunu, işverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle doğan sorumluluğunu kuracak bir kuralın İş Kanununda yer olmadığını, mevcut boşluğun da BK. m.96 ile doldurulmasının uygun olmadığını ileri sürer. Yazar göre, İş K. m.73'ü de risk teorisine dayandırmak mümkün değildir. Fakat BK. m.332'deki "hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebilecek tedbirler" ifadesini ileri derecede ihtimam yükümlülüğü olarak yorumlamak olasıdır<sup>283</sup>.

---

<sup>281</sup> TUNÇOMAĞ, "İş Kazasından Doğan İşveren Sorumluluğunun Özellikleri", *İstanbul Barosu Dergisi*, C.61, S.4-6, 1987, s.217.

<sup>282</sup> TUNÇOMAĞ, s.268, TUNÇOMAĞ, *Sosyal Sigortalar*, s.322.

<sup>283</sup> TEKİL Fahiman, *İş Hukuku*, İstanbul 1981, s.143.

TANDOĞAN da bu konuyla ilgili açıklamalar yapmıştır. Yazar, tehlikeli işletmelerde çalışan işçilerin uğradıkları zararın sosyal sigortalarca karşılandığı iddiasıyla, tehlike sorumluluklarının kanunen düzenlenmesine gerek kalmadığını ileri sürülemeyeceğini çünkü çoğu zaman zararın tamamının sosyal sigorta ile karşılanmadığını söylemektedir. Bununla birlikte gerek Yargıtay içtihatlarının gerekse bu içtihatları destekleyen öğretinin bir kısmının, bazen işverenin işçiyi gözetme borcuna ilişkin BK. m.332 ile İş K. m.73 (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu m.77) ile birlikte yorumlamak bazen de yasadaki boşluğa dayanarak MK. m.1 uyarınca yargıcın kural koyması yöntemini kullanmak suretiyle bir kusursuz sorumluluk hali tesis etme yoluna gittiğini ifade etmiştir<sup>284</sup>. TANDOĞAN, “Bu görüşün bir dayanağı olarak da, bazıları Türk Hukukunda tehlike sorumluluklarını düzenleyen özel kanunların bulunmamasını göstermektedirler. Ancak bu gibi kanunlar, özel tehlike taşıyan bazı işletmeler için sorumluluk koymakta, bütün iş yerlerini kapsamamaktadırlar ... Yargıtay içtihatlarının dayandığı sosyal politika düşüncesi haklı görülürse, işverenin sorumluluğu olağan sebep sorumluluğu olarak İş K. m.73’de veya BK. m.332’de açıkça hükme bağlanmalıdır. Ancak böyle bir hükmün kabulü, tehlike sorumluluklarının ayrıca düzenlenmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmaz” demektedir.<sup>285</sup>

Yine TANDOĞAN’a göre<sup>286</sup>, MK. m.1’e dayanılarak yargıç tarafından tehlike sorumluluğu yaratmak sakıncalı olur; Zira böyle bir sorumluluktaki rizikonun iyice tespit edilmesi ve çoğu zaman azami bir tutarla sınırlandırılması gerekir; ancak böyle bir riziko sigorta ettirilebilir ve sorumluluk katlanılabilir hal alır ... sorumluluğun sınırlarının önceden bilinmemesi hukuki güvensizlik yaratır. Nitekim Yargıtay da işverenin kusura dayanmayan sorumluluğunu kabul ettikten sonra bunu hakkaniyet gereği hafifletmek gereği duymuştur.

---

<sup>284</sup> TANDOĞAN Haluk, “Tehlike Sorumluluğu Kavramı ve Türk Hukukunda Tehlike Sorumluluklarının Düzenlenmesi Sorunu”, *Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler Sempozyumu II*, İstanbul 1981, ss.40-41.

<sup>285</sup> TANDOĞAN, *Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku*, Ankara 1981, s.38.

<sup>286</sup> TANDOĞAN, *Kusursuz Sorumluluk*, ss.44-45.

## 6. Yargıtayın Kusursuz Sorumluluk Görüşü

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğuna ilişkin yargıtayın ilk kararları bunun bir kusur sorumluluğu olduğuna dayanıyordu. Yani işverenin sorumluluğunun haksız eyleme dayandığı kabul edilmişti. Sonra sözleşmeden doğan sorumluluk esası benimsendi. Sosyal, ekonomik ve kültürel alandaki gelişmeler sözleşmeden doğan sorumluluk esasını da yetersiz kılınca kusursuz sorumluluk ilkesine dayanıldı<sup>287</sup>.

Yargıtayın kusur sorumluluğundan kusursuz sorumluluğa geçerken bu hususta bir mihenk taşı kabul edilen kararı 27.03.1957 tarihli 1/3 sayılı, adam kullananların BK. m.55 gereğince sorumlu olmaları için kullandıkları adamın kusurunun şart olmadığı hakkındaki içtihadı birleştirme kararıdır<sup>288</sup>. Bu kararın alınmasını izleyen zamanda yargıtay, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk olduğuna ilişkin görüşünü yapmış olduğu içtihatlarla pekiştirmiştir. Örneğin, 3.11.1967 tarihli ve E.8075/K.10714 sayılı kararında yargıtay şu gerekçeleri dile getirmiştir<sup>289</sup>:

“Gerçekten, iş kazasının oluşunda davalıya herhangi bir kusur yüklenilememiştir. Bundan başka kaza, davalı işletmeye ait bir işin yapılması sırasında meydana gelmiştir. İşçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir esnada vukua gelen her kaza, iş kazası sayılmıştır. İş kazasına uğrayan işçinin veya hak sahiplerinin iş kazalarından dolayı açacakları davaların hukuki sebebi, sosyal sigorta kanunları hükümlerince sağlanan haklar ve menfaatler dışındaki zararların ödetilmesi ilkesine dayanır. O halde burada işverenin patrimuvanına risk yükleyen klasik sorumluluk kurallarının iktibası söz konusu olmak gerekir. İş Hukuku alanındaki bilimsel içtihatlar ve özellikle risk nazariyesi sanayinin gelişmesiyle iş kazalarına karşı işçilere garantiler getirme zorunluluğunun bir ifadesi olarak görünür. Yine meseleyi sosyal plan üzerinden inceleyen risk nazariyesi, bütün sosyeteyi faydalandıran bir ilerleme hamlesine, elleriyle çalışanları feda etmenin en ilkel adalet

<sup>287</sup> YHGK. 18.03.1987, E.722/K.203, YKD., C.XIV, S. 5, Mayıs 1988, s.599.

<sup>288</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. OĞUZMAN M. Kemal, “Adam Kullananların BK. m. 55 Gereğince Mesul Olmaları İçin Kullandıkları Adamın Kusurunun Şart Olmadığı Hakkında Karar İncelemesi”; İÜHF.M., C. XXVII, S. 1-2, 1958, ss.187-197.

<sup>289</sup> Y. 9HD., 03.11.1967 T, E.8075/K.10714 sayılı karar (OĞUZMAN, İşverenin Sorumluluğu, s.323, dn. 3)

fikrine karşıt olacağı görüşünü savunur. Bu nazariyeden ilham alınarak, iş kazalarında klasik sorumluluk kurallarının iktibası yoluna gidilmiş ve işverenin patrimonuna risk yükleyen içtihadta da sigorta hukukunun temel ilkelerden biri olarak vücut bulmuştur. Örneğin, 27.03.1957 günlü ve 1/3 sayılı içtihadı birleştirme kararı da bu görüşün bir belirtisidir”.

Görüldüğü üzere, Yargıtay 9. HD., bu kararında işverenin sorumluluğunu kusursuz sorumluluk esasına dayandırırken, işçi ve işverenin ekonomik açıdan çok farklı olması, gelişen ekonomik ve sosyal olaylar gibi gerekçeler göstermektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 25.11.1970 tarihli ve E.864/K.650 sayılı kararında<sup>290</sup>, “ ... işveren kusursuz dahi olsa kazaya maruz kalan kişinin tam kusursuzluğu halinde iş kazası sonucu husule gelen zararlardan risk nazariyesine yani kusursuz sorumluluk esasına göre sorumluluğu benimsendiğinden 27.03.1957 gün, 1/3 sayılı içtihadı birleştirme kararının uygulanması gerekir” denilmiş ve risk nazariyesinin işçilere işlerini yerine getirirken sağlanan bir garanti olduğu ifade edilmiştir.

Yargıtayın 1967 ve onu izleyen yıllarda aldığı kararlarda her zaman yer verdiği risk esas, risk nazariyesi kavramını kusursuz sorumlulukla eş anlamlı olarak, genel bir nitelendirme biçimi olarak kullanmıştır. Ancak Yargıtay 10 Hukuk Dairesinin 13.06.1975 tarihli, E.1949/K.3782 sayılı kararıyla başlayan bir süreç neticesinde 1980 tarihinden itibaren yargıtay, tehlike ilkesine dayalı kusursuz sorumluluğu daha da belirginleştiren kararlar vermiştir<sup>291</sup>.

Yargıtay 10. HD.’si 13.06.1975 tarih ve E.1949/K.3782 sayılı kararında “zira işçinin işveren aleyhine açacağı bu tür davalarda hukuki sorumluluğun kaynağı, belirli tehlike yaratan faaliyetlerin sonuçlarını, bu faaliyetlerden yararlananlara yükleyen ve uzun zamandan beri hem öğreti hem de yargıtayca benimsenmiş bulunan tehlike sorumluluğudur” ifadesi kullanılmıştır. Böylelikle işverenin sorumluluğunu tesis eden esasın tehlikelilik olgusu olduğu kabul edilmiştir.

<sup>290</sup> YHGK., 25.11.1970 T., E.864/K.650 sayılı kararı (ÇENBERCİ, s.990, dn.52)

<sup>291</sup> ULUSAN, s.116; KAPLAN, ss.76-77.

Hukuk Genel Kurulunun 10.05.1978 tarihli ve E.807/K.374 sayılı kararı da aynı doğrultudadır<sup>292</sup>. Buna göre: “ ... tehlike sorumluluğu çerçevesinde risk nazariyesinin bir olayda uygulanabilmesi için işveren ve kazazede işçiye herhangi bir kusur izafe edilmemiş, olayların kaçınılmaz nedenlerden ileri gelmiş olması gerekmektedir”.

İşverenin sorumluluğunun açıkça tehlike ilkesine dayanan bir “kusursuz sorumluluk” hali olduğu yönündeki yargıtay görüşünü netleştiren kararlardan birkaçı şöyledir::

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 29.12.1981 tarihli ve E. 11282, K.15904 sayılı kararında<sup>293</sup> “işveren, iş sözleşmesiyle, işçisini, iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı da yüklediği gibi, çağın gelişmiş teknolojisinin yarattığı, fakat önlenmesi olanaksız tehlikelerden doğacak zararları da yüklenmiş sayılır. Üçüncü kişinin davranışı sonucu doğan tehlikeleri de bu “tehlike” kavramı içinde düşünmek gerekir” denilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 28.10.1983 tarih E. 9-929/ K.1044 sayılı kararında<sup>294</sup>, “olayda davalı işverene atfi kabil bir hususun veya kaçınılmazlık halinin bulunup bulunmadığı saptanmalı, işverenin kusursuz tehlike sorumluluğu dikkate alınarak sonuca varılmalıdır” denilerek yine işverenin sorumluluğunun tehlike ilkesinden kaynaklanan kusursuz sorumluluk olduğu vurgulanmıştır.

Bu doğrultuda, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun yeni bir kararına işaret etmek yerinde olacaktır. YHGK'nun 18.03.1987 tarihli, E.1986/9-722, K.1987/203 sayılı kararında<sup>295</sup> yargıtayın iş kazası nedeniyle işverenin sorumluluğunun niteliği tartışmasında önceleri özel bir düzenleme olmadıkça aslolanın kusur sorumluluğu olduğu gerekçesiyle, önceleri kusura dayalı işveren sorumluluğunu benimsediğini belirtmiştir. Ancak yargıtaya göre, “Sanayinin gelişmesi ve yurt düzeyine yayılması

<sup>292</sup> YHGK. 10.05.1978 Tarih E.807/K.374 sayılı kararı (ÇENBERCİ, s.1013)

<sup>293</sup> YKD. C.8, s.4, Nisan 1982, s.512. vd.

<sup>294</sup> YKD. C.X, s.3, Mart 1984, s.347. vd.

<sup>295</sup> YKD. C.14, s.5, Mayıs 1988, ss.598-603.

sonucunda işyerlerinde kullanılan teknik ve motorlu araçların her geçen gün daha fazla artması ve bu nedenle de alınabilecek her türlü önlemlerle dahi önüne geçilmesi

olanağı bulunmayan tehlikelerin ortaya çıkması, dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalıklarının çok büyük artışlar göstermesi karşısında, kusura dayalı sorumluluk esasının yetersiz kaldığı, modern toplum hayatının ihtiyaçlarına cevap vermediği görülmüştür. İşte son zamanlarda kendisini yoğun bir biçimde hissettiren teknik ve teknolojik alanlardaki bu gelişmeler, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramını ortaya çıkartmıştır. Teknik sorumluluğunu savunan bilim adamları, işverenin özen borcunu ideal ölçüler içinde yerine getirmesi halinde dahi meydana gelen zararlardan yine de sorumlu tutulması gerektiğini savunmaktadırlar.....(fakat) gerçekten zarar işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış yani araya giren başka nedenden dolayı meydana gelmişse, işverenin zarardan sorumlu tutulmaması gerekir”.

Görüldüğü üzere yargıtay, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunu tehlike ilkesine dayanan bir kusursuz sorumluluk hali olarak nitelirmektedir. Ancak elbette ki işverenin tazminatla yükümlü olması için uygun nedensellik bağının varlığını aramaktadır. Yani hem kusur sorumluluğu hallerinde hem de kusursuz sorumluluğa dayanan durumlarda uygun nedensellik bağını kesen zorlayıcı neden (mücbir sebep), zarar görenin ağır kusuru ve üçüncü şahsın ağır kusurunun bulunması gibi unsurların varlığı halinde işverenin sorumlu tutulamayacağı isabetle belirtmektedir.

Ayrıca kaçınılmazlık durumunda işverenin iş kazası ve meslek hastalığından sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu savunan görüşü incelerken karşılaşılan Yargıtay içtihatlarında özellikle her iki tarafın veya yalnız işverenin kusursuz bulunduğu hallerde, BK. m.43/I uyarınca hakkaniyet gereği bir miktar indirim yapmasının lazım olduğunun kabul edildiğini yeniden belirtmeliyiz.

## II. İŞVERENİN SORUMLULUKTAN KURTULMASI

### A. Genel Olarak

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluktan kurtulma nedenleri, bu sorumluluğun hukuki niteliğinin neye dayandırıldığına, nasıl belirlendiğine bağlı olarak değişiklik gösterir.

Kusur ilkesine dayalı sorumluluk sistemi kabul edildiği takdirde, işveren bazı hususları kanıtlamak suretiyle sorumluluktan kurtulabilir. Bu sistemde, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluktan kurtulabilmek için başvurabileceği yollardan biri sadece kusur sorumluluğuna özgüdür. Bu yol, BK. m.96/I uyarınca borçlunun kusursuzluğunu ispatlamasıdır<sup>296</sup>. Borca aykırılıkta işveren, kusurlu olmadığını yani işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini aldığını veya bu önlemleri doğumunda kusurlu olmadığı olaylar nedeniyle alamadığını kanıtlayacaktır<sup>297</sup>. İşverenin sorumluluktan kurtulabilmek için başvurabileceği ikinci yol ise, tüm sorumluluk hukuku için yani hangi sorumluluk ilkesi benimsenirse benimsensin sorumluluğu kaldırıcı nitelik taşır. Buna ikinci olanağa göre ise, işveren, iş kazası veya meslek hastalığının önlem alınmamasından ileri gelmediğini yani zarar verici olayla yapılan iş arasında uygun nedensellik bağ olmadığını kanıtlar.

Kusursuz sorumluluk ilkesine dayalı bir sistem benimsendiği takdirde ise, işveren ancak az önce belirtilen ikinci olanağa sahiptir<sup>298</sup>. Yani işveren sorumluluktan kurtulmak için sorumluluğu doğuran nedenle zarar arasındaki sebep-sonuç ilişkisinin kesen zorlayıcı neden, üçüncü şahsın kusuru veya zarar görenin kusurunun varlığını ispatlamalıdır.

<sup>296</sup> OĞUZMAN/ÖZ, s.647.

<sup>297</sup> OĞUZMAN, *İşverenin Sorumluluğu*, s.338; REİSOĞLU, s.209, SÜZEK, s.239.

<sup>298</sup> EREN, s.94.

## B. Sorumluluktan Kurtulma Nedenleri

### 1. İşverenin Kusursuz Olması

Hukukumuzda işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı davranışından ötürü işverenin sorumluluğuna gidebilmek için işverenin yalnızca kastının, ağır kusurunun veya bağışlanmaz kusurunun olması gerekmez. İşverenin her türlü kusuru sorumluluk yaratır (BK. m.98/I). Yani işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma bakımından hafif kusurundan dahi sorumludur.

İşveren, iş sözleşmesinin kendisine yüklediği işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma borcuna aykırı davranışı sonucu iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkacağını bilerek ve isteyerek hareket etmişse (kast) veya bunu istememekle birlikte bu sonucun ortaya çıkmaması için gerekli özeni göstermemişse (ihmal) sorumlu tutulur<sup>299</sup>. Kast kusurun en ağır derecesidir. Kast, failin hukuka aykırı sonucun bilincinde olduğunu ve bu sonucu istediğini ifade eder. Bu şekilde kast, doğrudan kasttır<sup>300</sup>. Eğer fail, hukuka aykırı sonucu doğrudan doğruya istememekle birlikte bu sonucun gerçekleşebileceği olasılığını bilerek hareket etmişse, bu şekilde kast, dolaylı veya ihmali kasttır<sup>301</sup>. Kasıttan dolayı sorumlu olmak için failin doğacak zararın biçimini ve kapsamını bilmesi aranmaz. Sadece hukuka aykırılık bilinci ve isteğine sahip olmak yeterlidir.

İhmal ise hukuka aykırı sonucu istememesine karşın bu sonucun meydana gelmemesi için durum ve koşulların zorunlu kıldığı dikkat ve özeni göstermemektedir<sup>302</sup>. İki çeşit ihmal vardır: Ağır ihmal ve hafif ihmal. Ağır ihmal, hukuka aykırı sonucu meydana getiren fiil işlenirken, böyle bir fiili işleyen herkesin göstereceği dikkat ve özeni göstermemektir. Hafif ihmalse hukuka aykırı fiil işlenirken, böyle bir fiili işleyen herkesin değil, dikkatli ve tedbirli bir kimsenin göstereceği özen ve dikkati göstermemiş olmasıdır.

<sup>299</sup> DESCHENAUX H/TERCIER P(Çev. Salim ÖZDEMİR), *Sorumluluk Hukuku*, Ankara 1983, ss.52-53; TANDOĞAN, s.415-416.

<sup>300</sup> HATEMİ, *Akit Dışı Sorumluluk Hukuku*, İstanbul 1994, & 7, N13; OĞUZMAN/ÖZ, s.511; EREN, *Borçlar Hukuku*, s.557-558.

<sup>301</sup> OĞUZMAN/ÖZ, s.511.

<sup>302</sup> TEKİNAY, s.494; OĞUZMAN/ÖZ, s.512; EREN, *Borçlar Hukuku*, s.558.

Türk ve İsviçre Hukukundaki yaygın olan görüşe göre, özel hukuk alanında kusurun varlığı, özenin ölçütü objektiftir<sup>303</sup>. Yani gerekli dikkat ve özenin gösterilip gösterilmediği saptanırken kullanılacak ölçüt, makul, dikkatli ve düşünceli bir kişinin belli durum ve koşullarda göstereceği davranıştır. Failin kişisel bilgisi, durumu ve kişiliği dikkate alınmaz.

Bununla birlikte, kusurun belirlenmesinde objektif ölçü kullanılması yani kusurun objektifleştirilmesi, herkes için aynı nitelikte bir davranış normunun getirilmesini amaçlamamaktadır. Tersine sorumlunun yaş, cinsiyet, formasyon, mesleki durumlarını da göz önüne alarak aynı düzeyde bulunan kişiler için farklı kategoriler yaratılmakta ve her bir farklı kategoriye uygun makul, dikkatli ve düşünceli insan modeli yaratılmaktadır. Her bir somut olayda, bu modele uygun davranışın ortaya konulmaması halinde kusurun varlığı kabul edilir<sup>304</sup>.

Bütün bu söylenenlerin ışığı altında, sonuç olarak, işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma bakımından kendisine herhangi bir kusur atfedilemeyeceğini kanıtladığı takdirde sosyal sigortalarca karşılanmayan zarardan sorumlu değildir. Vurgulamak gerekir ki, gerek Yargıtay gerekse işverenin sorumluluğunu kusursuz sorumluluk esasına dayandıran yazarlar, işverenin kusursuz olmasını bir sorumluluktan kurtulma nedeni olarak kabul etmemektedir.

## **2. Uygun Nedensellik Bağını Ortadan Kaldıran Durumlar**

### **a) Zorlayıcı Neden (Mücbir Sebep)**

#### **aa) Tanımı ve Unsurları**

Uygun nedensellik bağını keserek işvereni iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunu ortadan kaldıran ilk sebep “zorlayıcı neden”dir. Zorlayıcı neden kavramını genel olarak tanımlamamız gerekirse, zorlayıcı neden, sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen borcun ihlaline kesin olarak

<sup>303</sup> DESCHENAUX-TERCIER, s.53-54 ; TANDOĞAN, s.50. vd., SÜZEK, s.243-244., TEKİNAY, s.876., dn. 30; Karş. OĞUZMAN/ÖZ, ss.513-514.

<sup>304</sup> SÜZEK, s.244; DESCHENAUX-TERCIER, s.55.

ve kaçınılmaz şeklinde yol açan öngörülmesi, karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü olaylardır<sup>305</sup>.

Bir olayın zorlayıcı neden olarak nitelenebilmesi için bazı unsurları bünyesinde barındırması gereklidir<sup>306</sup>.

Bu unsurlar şunlardır:

*i. Bir Olay:* Zorlayıcı nedeni oluşturan olay, bir doğa olayı olabileceği gibi sosyal, hukuki veya beşeri bir olay da olabilir. Ayrıca söz konusu olayın tek bir olaydan ibaret olması gerekmez, bir olaylar grubu zorlayıcı neden olabilir.

*ii. Dıştan Gelme:* Zorlayıcı nedeni olan olay, dışarıdan gelmeli yani işverenin faaliyeti ve işletmesi dışında kalmalıdır. Başka bir deyişle, zarar verici olayla, bu olayın gerçekleştiği çevre yani işletme arasında bir bağlantı olmamalıdır. Ayrıca işletme ve faaliyet kavramları geniş olarak yorumlanmalıdır.

*iii. Borca Aykırılık:* İşveren zorlayıcı nedenin etkisiyle işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne zorunlu olarak aykırı hareket etmiş olmalıdır.

*iv. Nedensellik Bağı:* Zorlayıcı nedeni oluşturan olayla borca aykırılık arasında uygun nedensellik bağı bulunmalıdır. Zaten, işverenin faaliyet ve işletmesiyle zararlı sonuç arasındaki nedenselliği kesen asıl sebep de budur.

*v. Kaçınılmazlık:* Zorlayıcı nedeninin en önemli unsuru kaçınılmazlıktır. Bu kavram, zorlayıcı neden yönünden karşı konulmazlık ve önlenemezlik kavramlarını da içinde barındırır. Kaçınılmazlık, tüm önlemlerin alınmış olmasına ve sahip olunan her türlü olanak ve araca karşın borca aykırılık sonucunun doğmasıdır. Anlaşıldığı üzere kaçınılmazlık objektif ve mutlak

<sup>305</sup> EREN, s.96; KAPLAN, s.93.

<sup>306</sup> EREN, s.97. vd.

olmalıdır. Yani kaçınılmazlık unsuru değerlendirilirken sorumlu kişinin kişisel durumu göz önünde bulundurulmaz. Kaçınılmazlık borçlu da dahil herkes için varolmalıdır.

*vi. Öngörülemezlik:* Bu unsur, zorlayıcı nedeni oluşturan olaya değil sonuca ilişkindir. Yani, öngörülemeyen husus, sonuca aittir.

### **bb) Zorlayıcı Nedenin Hükümleri**

Zorlayıcı neden, işvereni sorumluluktan kurtaran bir nedendir. İşveren, zorlayıcı nedenin varlığını kanıtlarsa iş kazası ve meslek hastalığından doğan zarardan sorumlu tutulmaz. Ancak işveren zorlayıcı neden oluşturan olaya işçiyi kendi kusuruyla maruz bırakmışsa örneğin paratoner kurma zorunluluğuna rağmen paratoner almaması nedeniyle işyerine düşen yıldırım, yangın çıkarmış ve işçinin ölümüne neden olmuşsa, zorlayıcı nedenden yararlanamaz. Çünkü kusur kavramıyla zorlayıcı nedenin unsurlarından kaçınılmazlık ve öngörülemezlik kavramları bağdaşmaz. Kusurun başladığı yerde zorlayıcı neden, zorlayıcı nedenin başladığı yerde kusur biter<sup>307</sup>.

İşverenin zorlayıcı nedenden ötürü de sorumlu olacağı iş sözleşmesinde kararlaştırılabilir. Öte yandan ne gibi olayların zorlayıcı neden sayılacağı sözleşmede belirtilip, sınırlandırılabilir. Eğer sözleşmede zorlayıcı nedenler birer birer gösterilerek açıklanmışsa, bunlar dışında kalan olaylar artık zorlayıcı neden diye ileri sürülemez<sup>308</sup>.

### **cc) Umulmayan Hal**

Umulmayan hal, bir borca veya genel bir ödeve kaçınılmaz olarak aykırılık sonucunu doğuran ve sorumlu kişinin iradesinden, davranışlarından bağımsız olan bir olay veya olaylar dizisidir<sup>309</sup>. Umulmayan halin unsurları da zorlayıcı nedenin unsurlarına benzer. Bunlar: Doğal, hukuki, beşeri veya sosyal bir olay veya olaylar, borca aykırılık, nedensellik bağı, kaçınılmazlık ve öngörülemezliktir. Yani borçlunun

<sup>307</sup> EREN, ss.102-103.; KAPLAN, s.93.

<sup>308</sup> KARAHAN M. Reşit, *Sorumluluk Hukuku (Birinci Kitap: Sözleşmeler, İkinci Kitap: Sözleşmeden Doğan Sorumluluk)*, İstanbul 1996, s.93; TANDOĞAN, s.468; EREN, s.103.

<sup>309</sup> EREN, s.104.

önleyici tedbir alma olanağı yoktur. Ancak bu olanaksızlık yalnızca borçlu yönündendir<sup>310</sup>. Borçlunun önleyici tedbirleri alıp alamayacağı, özdeş koşullar altında dürüst, akli başında, orta düzeyde bir kimsenin bu olayın sonuçlarını önleyip önleyemeyeceğine bakılarak belirlenir<sup>311</sup>.

Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, umulmayan hal kusur sorumluluğu ilkesinin kabul edildiği sistemde, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunu ortadan kaldırıp, nedensellik bağına keser. Ancak kusursuz sorumluluk esası kabul edildiği takdirde, kusur, sorumluluğun bir koşulu olmadığından aynı etkiyi göstermez<sup>312</sup>.

Ayrıca, işletmeye veya yürütülen faaliyete yabancı olaylar niteliğini taşıyan umulmayan haller, zaman zaman işletme ile birlikte zararlı sonucu doğurabilirler. Burada ortak nedensellik söz konusudur. Yani burada umulmayan hal ortak bir neden olarak işletmeyle birlikte zararın doğumuna ya da artmasına sebebiyet vermektedir<sup>313</sup>.

### **b) Zarar Görenin Ağır Kusuru**

Uygun nedensellik bağına keserek işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunu ortadan kaldıran diğer bir sebep de zarar gören işçinin bizzat kendi kusurlu davranışdır. İşçinin kusurunun nedensellik bağına tümüyle kesmesi halinde, işçinin tam kusurunun varlığından söz edilir ve işveren sorumluluktan kurtulur. Ancak zarar gören işçinin kusuru nedensellik bağına kesecek kadar ağır değilse yalnızca zararlı sonucun doğmasına diğer etkenlerin yanında katkıda bulunuyorsa ortak nedensellikten bahsedilir. Burada işverenin sorumluluktan kurtulması mümkün değildir<sup>314</sup>. Böyle bir durumda işçinin iş kazasında veya meslek hastalığında birlikte kusurunun olduğu belirtilir.

<sup>310</sup> EREN, s.105.

<sup>311</sup> KARAHASAN, s.933 .

<sup>312</sup> EREN, s.104.

<sup>313</sup> EREN, s.104.

<sup>314</sup> EREN, s.107.; KAPLAN, s.93.

Zarar görenin kusuru, genel anlamda teknik bir kusur değildir. Çünkü zarar, bir başka kişiye değil, zarar görenin kendisine verilmektedir<sup>315</sup>. Zarar görenin kusuru, makul bir insanın kendi çıkarları doğrultusunda, bir zarara uğramamak için kaçınacağı veya kaçınması gereken bir davranışta bulunmasıdır<sup>316</sup>. Bu tip kusurun da kast ve ihmâl olmak üzere iki şekli vardır. Bu husustaki açıklamalar daha önce yapıldığından burada yeniden belirtmiyoruz.

### c) Üçüncü Kişinin Ağır Kusuru

Üçüncü kişinin davranışı nedensellik bağımlı kesebilecek ölçüde ağır bir kusuru içeriyorsa, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırır. Çünkü üçüncü kişinin kusurlu davranışında aranan yoğunluk bulunduğu takdirde, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü anlamını yitirmekte, uygun neden niteliğini kaybetmekte ve üçüncü kişinin kusurlu davranışı ortaya çıkan zararlı sonucu doğuran olayın tek ve münhasır nedeni haline gelmektedir. Örneğin, işçi, işyerinde ayağından hafifçe yaralanmış ancak kaldırıldığı hastanede uygulanan yanlış tedavi sonucunda yara kangrene çevirmiş ve işçi ölmüşse, işveren sadece beden tümlüğünün ihlalden sorumlu olacaktır. İşçinin ölümünden ise hastane personeli sorumludur. Üçüncü kişinin kusuru nedensellik bağımlı kesecek yoğunlukta değilse ve ancak diğer etkenlerle birlikte zararlı sonucu doğuracak nitelikteyse ortak nedensellikten söz edilir<sup>317</sup>.

Üçüncü kişi, zarar gören işçi, işveren, işverenin eylem ve davranışlarından sorumlu olduğu kişiler, bunun gibi yardımcı şahıs, müstahdem ve M.K. m.320 uyarınca ev reisinin nezareti altındaki kişilerin dışında kalan kimselerdir.

Burada kullanılan kusur kavramıysa teknik kusurdur ve ona ilişkin kurallar uygulanır<sup>318</sup>.

<sup>315</sup> “Zarar Görenin Kusuru” teriminin eleştirisi için Bkz. TUNÇOMAĞ Kenan, “İş Kazasından Doğan Sorumluluk ve Yargıtay Kararları”, YD., C.15, Özel Sayı, 1989, s.579.

<sup>316</sup> EREN, s.109.

<sup>317</sup> EREN, s.123.; KAPLAN, s.94.

<sup>318</sup> EREN, s.123.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde, özellikle hızla gelişmekte ve sanayileşmekte olan ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de işyeri ve işletme tehlikeleri hızla artan işyeri ve işletme sayısına koşut olarak fazlalaşmaktadır. Böylelikle işyeri ve işletme tehlikelerinin başında gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşumunu engelleyecek önlemlerin alınması ve zararın ortaya çıkmasından sonra bu zararın giderilmesi daha da önem kazanmıştır.

Hukuk sistemimiz açısından bakıldığında iş yerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenlerin işçiyi gözetme borcunun bir sonucudur. Bu borç, hem iş sözleşmesinin içeriğinden, özel hukuk kurallarından hem de kamu hukuku niteliği taşıyan işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarından doğar. İşverene işçiyi gözetme borcunu yükleyen, iş yerinde olası tehlikelere karşı koruyucu önlemler alma yükümlülüğünü düzenleyen hüküm Borçlar Kanununun 332. maddesidir. Bu hüküm işyeri ve işletme tehlikeleri ile ortaya çıkabilecek zararı önlemeye yönelik emredici bir kural olmanın yanında bir sorumluluk normudur. Yani BK. m.332 zararın ortaya çıkmasından sonra işverenin bu zarara yönelik sözleşmeden doğan sorumluluğunu da hükme bağlar. İşverenin kamu hukukundan kaynaklanan işçiyi gözetme borcunu düzenleyen ana kural ise İş Kanununun 77. maddesidir. Konuyla ilgili tüzüklerle de gerek bu kuralı tamamlamak gerekse daha açık bir içeriğe kavuşturmak amacıyla hükme paralel düzenlemeler yapılmıştır. İş K. m.77 ve birlikte değerlendirilecek mevzuat hükümlerine göre işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda, konuya ilişkin kuralları uygulamak kadar bilim, deneyim ve tekniğin gereklerine de uymak zorundadır. Bundan başka, işveren gerekli önlemlerin alınmasıyla da yetinemez. Bu önlemlerin uygulanmasını da sürekli olarak denetlemek ve işçilere öğretmekle de yükümlüdür. Ancak, İş K. m.77 hükmü ve bunu takip eden maddeler genel koruma normları niteliğindedirler. İdari ve cezai sorumluluğun yanında hukuki sorumluluk da doğururlar. Ama doğan zararın genel hükümler dışında tazmin edilmesini gerektiren özel bir sorumluluk sistemi getirmezler.

Anlatılan nedenlerden ötürü, işverenin, işçiyi gözetme borcuna ve işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı davranışından doğan iş kazası ve meslek hastalığının sonucunda ortaya çıkan zarardan sorumluluğu BK. m.332 ve bununla bağlantılı olarak da BK. m.96 çerçevesinde ele alınmalıdır. Daha önce de belirtildiği üzere bu hükümlerde söz konusu olan sorumluluk, sözleşmeden doğan bir sorumluluktur. Sözleşmeden doğan sorumluluk esaslarına göre, işçinin uğramış olduğu iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan bedence veya ruhça zararı veya ölmesi durumunda onun desteğinden yoksun kalanların maddi ve manevi zararlarını işverene gidertebilmesi için işverenin borca aykırı davranışını (yani işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünü yerine getirmediğini) ve uğranılan iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan zarar ile işverene aykırı davranışı arasında uygun nedensellik bağının varlığını kanıtlaması yeterlidir. İşverenin kusurlu davrandığını kanıtlanmasına gerek yoktur. Buna karşılık işveren de, her zaman zararın doğumunda kusuru olmadığını kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilir. Ancak işveren yalnızca kastından, ağır kusurundan veya bağışlanmaz kusurundan sorumlu değildir, hafif kusurundan bile sorumludur. Kusurun varlığı ve işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü hususunda gerekli dikkat ve özeni gösterip göstermediğinin ölçütü objektiftir. Yani işverenin gerekli dikkat ve özeni gösterip göstermediği, sorut bir işveren modeline göre değil benzer iş yerlerini kuran işverenlerin göstermeleri gereken özene göre saptanır. Kusurun objektifleştirilmesi yoluyla işverenin gözetme borcunun kapsamı genişletilerek alması gereken işçi sağlığı v iş güvenliği önlemleri arttırılmaktadır. Böylelikle kusursuz sorumlulukla kusurun objektifleştirilmesi aynı şey olmamalarına karşın bir ölçüde kusursuz sorumluluk ilkesine yaklaşıldığı söylenebilir.

İşveren sorumluluktan kurtulmak için, kusursuz olduğunu kanıtlayabileceği gibi zorlayıcı bir nedenin varlığının veya işçinin ya da üçüncü kişinin ağır kusurunun işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünü hiç ya da gereği gibi yerine getirememesine neden olduğunu da kanıtlayabilir.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunu, gerek doktrinde gerekse Yargıtay uygulamasında bir kusursuz sorumluluk hali olarak niteleyen görüşler yerinde değildir. Bu konuda yasa boşluğu yoktur. Daha da ileri

giderek bu boşluğun, özellikle yasa koyucunun kural koymak suretiyle tesis etmesi gereken ağır bir kusursuz sorumluluk türü olan tehlike sorumluluğu ilkesi ile doldurulmasının kabulü mümkün görünmemektedir.

İşveren, Sosyal Sigortalar Kanununa tabi işçilerin iş kazası ve meslek hastalığı dolayısıyla uğradıkları zararların kurumca ödenmeyen bölümünden, diğer işçilerin ise zararlarının tamamından BK. m.332 hükmü uyarınca sözleşmeden doğan sorumluluk esaslarına göre sorumludur.



## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

AKAD, Mehmet: **Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı**, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992.

AKIN, Levent: **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara 2001

AKÜNAL, Teoman: **Haksız Fiillerden Doğan Zararlarda Denkleştirme Sorunu**, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul 1977.

ALPER Yusuf: **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, 2. B., İstanbul 1999.

ARICI, Kadir: **Sosyal Güvenlik Dersleri**, Sargın Yayınları, Ankara 1999.

ATABEK, Reşat: **İş Kazası ve Sigortası**, Erdini Basım ve Yayınevi, İstanbul 1978.

CENTEL , Tankut: **Çocuklar İle Gençlerin Güvenliği**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul 1982.

CENTEL , Tankut: **İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku**, C.I, Beta Yayınevi, İstanbul 1992. (kıs. Bireysel İş Hukuku)

CENTEL Tankut: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, Beta Yayınevi, İstanbul 2000.

ÇELİK, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, Genişletilmiş 15. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2000.

ÇENBERCİ, Mustafa: **İş Kanunu Şerhi**, 4. Bası, Ankara1978, 6. Bası, Olgaç Matbaası, Ankara 1986.

ÇENBERCİ, Mustafa: **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara 1985(Sosyal Sigortalar)

DEMİR, Fevzi: **İş Güvencesi Hukuku**, Barış Yayınları, İzmir 1999.

DEMİRCİOĞLU/CENTEL: **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul 1997.

DESCHENENAUX H./TERCIER P.: (Çev. Salim ÖZDEMİR): **Sorumluluk Hukuku**, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1983.

DİZDAR Ercüment, **İş Güvenliği**, Dilara Yayınevi ve Matbaacılık, Trabzon 2003

EKONOMİ, Münir: **İş Hukuku,, Ferdi İş Hukuku**, C.I, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul 1984.

ELBİR, Halit Kemal: **İş Hukuku**, Yenilenmiş 9.Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987.

ELBİR, Halit Kemal: **Sosyal Güvenlik Hukuku Notları**, Filiz Kitabevi, İstanbul 1979/1980.( Sosyal Güvenlik)

ENGİN, E. Murat: **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul 1993.

EREN, Fikret: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. I, Gözden Geçirilmiş 6.Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 1998. C. II, Gözden Geçirilmiş 5.Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 1999(Borçlar Hukuku).

EREN, Fikret: **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1974.

EROL Ali Nevzat: **İş Kazaları ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuk Davaları**, İstanbul 1985.

GÜNAY Cevdet İlhan: **Şerhli İş Kanunu**, C.III, Genişletilmiş 2. B., Ankara 2001.

GÜZEL, Ali ve OKUR, A. Rıza: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 7.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 1999.

HATEMİ, Hüseyin: **Akit Dışı Sorumluluk Hukuku**, Filiz Kitabevi, İstanbul 1994.

İZVEREN Adil: **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1968(Sosyal Sigortalar).

İZVEREN Adil: **İş Hukuku (I-II-III)**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1974.

İZVEREN Adil/ AKI Erol: **İş Hukuku I**, C.I, 1. Bası, Barış Yayınları, İzmir 1999.

KAPLAN, Emine Tuncay: **İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından)**, Dayımlarlı Matbaası, Ankara 1992.

KARAHASAN, Mustafa Reşit: **Sorumluluk Hukuku (Birinci Kitap: Kusura Dayanan Sözleşme Dışı Sorumluluk, İkinci Kitap: Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk)**, C.I., Beta Yayınevi, İstanbul 1995.  
**Sorumluluk Hukuku (Birinci Kitap: Sözleşmeler, İkinci Kitap: Sözleşmeden Doğan Sorumluluk)**, C.II, Beta Yayınevi, İstanbul 1996.

KARAYALÇIN, Yaşar: **Mesuliyet ve Sigorta Hukuku Bakımından Başlıca İşletme Kazaları**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1960.

KILIÇOĞLU, Mustafa: **Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri**, Adil Yayınevi, Ankara 1998.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: **Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş- İçerik- Sona Erme)**, Ankara 1995.

NARMANLIOĞLU, Ünal: **İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri)**, C.I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3.Bası., Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir 1998.

OĞUZMAN, M. Kemal ve ÖZ Turgut: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3.Bası., Filiz Kitabevi, İstanbul 2000.

OĞUZMAN, M. Kemal: **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri (Olaylar-Kararlar)**, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 5.b., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayınları, İstanbul 1987.(İşçi ve İşveren)

OĞUZMAN, M. Kemal ve BARLAS. Nami: **Medeni Hukuk (Giriş-Kaynaklar- Temel Kavramlar)**, Tümüyle Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 8. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 2000.

REİSOĞLU, Safa: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Beta Yayınevi, İstanbul 2001.

REİSOĞLU, Seza: **Hizmet Akdi(Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri)**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1968.

SÜMER, Haluk Hadi: **İş Hukuku**, 6.Bası, Mimoza Yayınevi, Konya 1991.

- SÜZEK, Sarper: **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınevi, Ankara 1985.
- SÜZEK, Sarper: **İş Güvenliği Mevzuatı**, Savaş Yayınevi, Ankara 1994.
- SÜZEK, Sarper: **İş Hukuku (Genel Esaslar-İş Akti)**, 1.B., Beta Yayınevi, İstanbul 2002 (kıs. İş Hukuku).
- TANDOĞAN, Haluk: **Türk Mesuliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mesuliyet)**, Ajans Türk Matbaası, Ankara 1961.
- TANDOĞAN, Haluk: **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, Filiz Kitabevi, Ankara 1981.(Kusursuz Sorumluluk)
- TEKİL , Fahiman: **İş Hukuku**, İstanbul 1981.
- TEKİNAY S., Sulhi; AKMAN Sermet; BURCUOĞLU Haluk ve ALTOP Atilla, Tekinay: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7.Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993.
- TUNCAY Can: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayınevi, İstanbul 2000.
- TUNÇOMAĞ Kenan: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.I, 6. Bası, İstanbul 1976; **Özel Borç İlişkileri**, C.II, 3. Bası, Sermet Matbaası, İstanbul 1977(Borçlar Hukuku).
- TUNÇOMAĞ Kenan: **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, 5. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 1991(Sosyal Sigortalar).
- TUNÇOMAĞ Kenan: **İş Hukuku (Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi)**, 3. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985.
- TUNÇOMAĞ Kenan/ CENTEL Tankut: **İş Hukukunun Esasları**, 2.Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 1999.
- ULUSAN İlhan: **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Yayınları, İstanbul 1990.
- ULUSAN İlhan: **Medeni Hukukta Fedakarlığın Denkleştirilmesi İlkesi ve Uygulama Alanı**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul 1977.
- ÜÇİŞİK Fehim: **Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul 1982.

OZANOĞLU Teoman; YALNIZOĞLU Sıddık; TÜMER Avni H.:  
**Açıklama ve İçtihatlı Sosyal Sigortalar Mevzuatı**, C.  
I., Ankara 1974.

YAVUZ Cevdet: **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Gözden  
Geçirilmiş ve Yenilenmiş 5. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul  
1997.

YELEKÇİ Memduh/ YELEKÇİ İlhami: **Notlu- İzahlı- İçtihatlı İş  
Kanunu Şerhi**, Mars Matbaası, Ankara 1998.

YELEKÇİ Memduh: **Notlu- İzahlı- İçtihatlı İş Hukuku- Sosyal Güvenlik  
Yönünden İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları (Alınacak  
Tedbirler)**, Adil Yayınevi, Ankara 1998.



## MAKALELER

ARICI Kadir: Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999.

CENTEL Tankut: “Karar İncelemesi”, **İHU**, SSK. 11 (No 1).

CENTEL Tankut: “İşyerine Getirilip Götürülme Sırasında Uğranılan Kaza-İş Kazası Kavramı”, **İş Hukuku Dergisi(Kazancı Yayınları)**, C.III, S.1-2-3.

CENTEL Tankut: Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul 1998.

CUHRUK Mahmut: “Karar İncelemesi”, **İHU**, SSK 109 (No.2).

EKONOMİ Münir: “Karar İncelemesi”, **İHU**, İş K. 14( No.24).

GÜLERMAN Adnan: “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sebep ve Sonuçları”, **İşveren Dergisi**, C. 21, S.6, Ekim1982.

GÜRSOY Kemal Tahir: “İşverenin Sorumluluğu (BK. 332, İş K. 73)”, **AÜHFD.**, C.XXI, S1-4, 1974.

GÜZEL Ali: Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1999, İstanbul 2001.

HATEMİ Hüseyin: “Karar İncelemesi”, **İHU**, İş K. 73(No. 2)

İYİMAYA Ahmet: “Sorumluluk ve İş Hukuku Yönünden Hastalık”, **Yargıtay Dergisi**, C.13, S.4, Ekim 1987.

KANETİ Selim: “Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur Kavramının Görevi”, **Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler Sempozyumu I**, İstanbul, 1980.

OĞUZMAN M. Kemal: “Adam Kullananların BK. m. 55 Gereğince Mesul Olmaları için Kullandıkları Adamın Kusurunun Şart Olmadığı Hakkında Karar İncelemesi”, **İÜHFM.**, C.XXVII, S.1- 4, 1957

OĞUZMAN M. Kemal: “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”, **İÜHFM.**, C.XXXIV, S. 1-4, 1969.

- SÖZER Ali Nazım: Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1995, İstanbul 1997.
- TANDOĞAN Haluk: “Tehlike Sorumluluğu Kavramı ve Türk Hukukunda Tehlike Sorumluluklarının Düzenlenmesi Sorunu”, **Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler Sempozyumu II**, İstanbul 1981.
- TEKİNAY S. Sulhi: “İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlandırılması Meselesi”, **MHAD.**, S.3, 1968.
- TUNCAY Can: “Karar İncelemesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 13, S.4, Temmuz, 1999.
- TUNCAY Can: “Karar İncelemesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 7, S.7, Mart, 1993.
- TUNCAY Can: “Karar İncelemesi”, **İHU**, SSK 11 (no.2).
- TUNÇOMAĞ Kenan: “İş Kazasından Sorumluluk ve Yargıtay Kararları”, **Yargıtay Dergisi**, C.15, Özel Sayı, 1989.
- TUNÇOMAĞ Kenan: “İş Kazasından Doğan İşveren Sorumluluğunun Özellikleri”, **İÜHF.M.**, C.61, S.4-5-6, 1987.
- ULUSAN İlhan: “Tehlike Sorumluluğu Üzerine”, **MHAD.**, C.4, S.6, 1970.
- YILMAZ Mehmet Ufuk : “Karar İncelemesi”, **İHU**, SSK. 11( No.3).
- ZARARSIZ M. EMİN: “İşverenin İş kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Ödeme Sorumluluğu”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y.1985, S.3.

## ÖZGEÇMİŞ

17.04.1974 tarihinde Samsun'da doğdum. İlk öğrenimimi Samsun'da, orta ve lise öğrenimimi Samsun ve Afyon'da tamamladım. 1992 senesinde Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesini kazandım. Aynı fakülteyi 1997 senesinde bitirdim. 1997 senesinde Kocaeli Barosuna bağlı olarak avukatlık stajımı yaptım. 1998 yılında Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim dalında araştırma görevlisi olarak göreve başladım. 2003 senesinde Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Yüksek Lisans Programına kaydoldum. Halen araştırma görevlisi olarak görev yapmaktayım.