

**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Taner BOLAT

**ENDÜSTRİ KURULUŞLARINDA İŞ KAZALARININ İŞVEREN
VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI AÇISINDAN HUKUKİ
BOYUTUNUN İNCELENMESİ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

ADANA-2021

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ENDÜSTRİ KURULUŞLARINDA İŞ KAZALARININ İŞVEREN VE İŞ
GÜVENLİĞİ UZMANI AÇISINDAN HUKUKİ BOYUTUNUN
İNCELENMESİ

Taner BOLAT

ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman : Prof. Dr. Aysel KAYIŞ TOPAKSU
Yıl :2021, Sayfa :51
Jüri : Prof. Dr. Aysel KAYIŞ TOPAKSU
: Prof. Dr. Mehmet KARAKILÇIK
: Dr. Öğr. Üyesi Cem BOĞA

İnsan gücü yerine makine gücünün kullanılması, maliyetlerin düşürülüp üretimin artırılması, analiz yapma, üretim takibi, güvenli ve hızlı üretim, insan kaynaklı hataları en az seviyeye indirme, daha az enerji ve ısı tüketimi kavramlarının tamamı endüstriyi oluşturmaktadır. Endüstri kuruluşlarında çalışanlar çeşitli faktörlere bağlı olarak iş kazasına maruz kalabilmektedir. Kazaların oluşmaması veya minimize edilmesinde işveren ve iş güvenliği biriminde görevli iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına büyük sorumluluklar düşmektedir. İşyerlerinde kazalar meydana geldikten sonra ise İşveren hakkında hukuk süreci başlamaktadır. Bu çalışmada, iş kazalarının İşveren ve İş Güvenliği Uzmanı açısından hukuki boyutunun ortaya konulması, ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde İşveren ve İş Güvenliği biriminde görevli uzmanlarının sorumlulukları incelendi ve Yargıtay kararları değerlendirildi. İş kazalarının ilgili mevzuat hükümleri ve hukuk sisteminde nasıl açıklandığı, uygun illiyet bağı, taksir, kast, kusur ve sorumluluk, maddi ve manevi tazminat unsurları gibi ilgili kavramlar ayrıntılı olarak ele alındı. Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki taraflar belirlenip bunların hak, yükümlülük ve sorumlulukları mevzuat hükümleri çerçevesinde incelendi ve Yargıtay kararları ile örneklenerek değerlendirildi.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, İş kazaları, Endüstri İşletmelerinde iş kazaları, İş kazaları ve Yargıtay kararları

ABSTRACT

MSc THESIS

<p style="text-align: center;">EXAMINATION OF THE LEGAL DIMENSION OF OCCUPATIONAL ACCIDENTS IN INDUSTRY ORGANIZATIONS FROM THE POINT OF VIEW OF THE EMPLOYER AND THE OCCUPATIONAL SAFETY EXPERT</p>
--

Taner BOLAT

**ÇUKUROVA UNIVERSITY
INSTITUTE OF NATURAL SCIENCE
DEPARTMENT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**

Supervisor : Prof.Dr. Aysel KAYIŞ TOPAKSU
Year : 2021, Pages : 51
Jüri : Prof.Dr. Aysel KAYIŞ TOPAKSU
: Prof.Dr. Mehmet KARAKILÇIK
: Asst. Prof. Dr. Cem BOĞA

Using machine power instead of manpower, reducing costs and increasing production, analyzing, production tracking, safe and fast production, minimizing human-induced errors, less energy and heat consumption, all of the concepts constitute the industry. Employees in industrial organizations may be exposed to occupational accidents due to various factors. Occupational health and safety specialists working in the employer and occupational safety unit have great responsibilities in preventing or minimizing the accidents. After the accidents occur in the workplaces, the legal process starts against the Employer. In this study, the legal dimension of occupational accidents in terms of Employer and Occupational Safety Specialist, the responsibilities of the specialists working in the Employer and Occupational Safety unit within the framework of the relevant legislation were examined and the Supreme Court decisions were evaluated. Related concepts such as how occupational accidents are explained in the relevant legislation provisions and legal system, appropriate causal link, negligence, intent, fault and liability, material and moral compensation elements were discussed in detail. As a result, the parties in the field of occupational health and safety were determined and their rights, obligations and responsibilities were examined within the framework of the provisions of the legislation and evaluated with examples from the Supreme Court decisions.

Key words: Occupational health and safety, Occupational accidents, Occupational accidents in Industrial Enterprises, Occupational accidents and Supreme Court decisions.

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

İnsan gücü yerine makine gücünün kullanılması, maliyetlerin düşürülüp üretimin artırılması, analiz yapma, üretim takibi, güvenli ve hızlı üretim, insan kaynaklı hataları en az seviyeye indirme, daha az enerji ve ısı tüketimi kavramlarının tamamı endüstriyi oluşturmaktadır. Endüstri kuruluşlarında çalışanlar çeşitli faktörlere bağlı olarak iş kazasına maruz kalabilmektedir. Bu kazalar işyeri ortamı, makine veya çalışan kaynaklı olabilmektedir. Kazaların oluşmaması veya minimize edilmesinde İşveren ve İş Güvenliği uzmanına büyük sorumluluklar düşmektedir. İşyerlerinde kazalar meydana geldikten sonra ise hukuk süreci başlamaktadır. Bu çalışmanın amacı, iş kazalarının İşveren ve İş Güvenliği Uzmanı açısından hukuki boyutunun ortaya konulması, ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının sorumluluklarının incelenmesi ve Yargıtay kararlarının değerlendirilmesidir. Ülkemizde İşverenlerin sorumluklarını yerine getirmemesi iş kazalarının büyük oranda artmasının başlıca nedenlerinden biridir. İş güvenliği önlemlerinin alınması halinde iş kazaları önemli oranda azalacağı açıktır. İş kazalarının yoğun bir şekilde gerçekleşmesi nedeniyle mevzuat hükümleri İşveren ve İş Güvenliği Uzmanına iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirmiştir. İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmediği takdirde oluşacak iş kazası ve zarardan hukuki açıdan sorumlu olacağı üzerinde durulacaktır. İş kazalarının ilgili mevzuat hükümleri ve hukuk sisteminde nasıl açıklandığı, uygun illiyet bağı, taksir, kast, kusur ve sorumluluk, maddi ve manevi tazminat unsurları gibi ilgili kavramlar ayrıntılı olarak ele alınacaktır. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki taraflar belirlenip bunların hak, yükümlülük ve sorumlulukları mevzuat hükümleri çerçevesinde incelenecek ve Yargıtay kararları ile örneklendirilerek değerlendirilecektir.



TEŞEKKÜR

“Endüstri Kuruluşlarında İş Kazalarının İşveren ve İş Güvenliği Uzmanı Açısından Hukuki Boyutunun İncelenmesi” konulu bu çalışma Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dal’ında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır.

Çalışmalarımı yönlendiren, araştırmalarımın her aşamasında bilgi, öneri ve yardımlarını esirgemeyen saygı değer hocam Prof. Dr. Aysel Kayış TOPAKSU ‘ya, çalışmalarım sırasında önemli katkıları bulunan ve yönlendiren değerli jüri üyesi Prof. Dr. Mehmet KARAKILÇIK’a ve değerli jüri üyesi Dr. Öğr. Üyesi Cem BOĞA’ya teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER	SAYFA
ÖZ	I
ABSTRACT.....	II
GENİŞLETİLMİŞ ÖZET	III
TEŞEKKÜR.....	V
İÇİNDEKİLER	VI
ÇİZELGELER DİZİNİ	X
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	XII
1. GİRİŞ	1
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	1
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	2
1.3. Endüstri (Sanayi) Kuruluşu Kavramı.....	3
1.4. İşyeri Kavramı	3
1.5. İşveren.....	4
1.6. İş Güvenliği Uzmanı	4
1.7. İş Kazasının Tanımı	4
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	5
3. MATERYAL VE METOD.....	9
3.1. Materyal	9
3.1.1. 5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası Sayılan Haller.....	9
3.1.1.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kaza Geçirmesi	9
3.1.1.2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle Sigortalı Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışıyorsa Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Meydana Gelen Kazalar.....	10
3.1.1.3. Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının, Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi	

Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Meydana Gelen Kazalar	10
3.1.1.4. Emziren Kadın Sigortalının, İş Mevzuatı Gereğince Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen Kazalar	11
3.1.1.5. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Meydana Gelen Kazalar	11
3.1.2. İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının Görev, Yetki ve Yükümlülükleri	12
3.1.2.1. İşverenin Genel Yükümlülükleri	12
3.1.2.2. İş Güvenliği Uzmanının Görev, Yetki ve Yükümlülükleri....	14
3.1.3. Cezai Sorumluluk Kavramı	17
3.1.3.1. Suçun Maddi Unsurları.....	17
3.1.3.1.(1). Suçun Maddi Unsuru Olarak Fiil	17
3.1.3.1.(2). Netice	18
3.1.3.1.(3). Nedensellik Bağı ve Objektif İsnadiyet.....	18
3.1.3.1.(4). Fail.....	19
3.1.3.1.(5). Mağdur	21
3.1.3.1.(6). Suçun Konusu	21
3.1.3.1.(7). Suçun Nitelikli Halleri.....	22
3.1.3.2. Suçun Manevi Unsurları	22
3.1.3.2.(1). Kast.....	22
3.1.3.2.(1).a. Doğrudan Kast	23
3.1.3.2.(1).b. Olası Kast.....	23
3.1.3.2.(2). Taksir.....	24
3.1.3.2.(2).a. Bilinçli Taksir	25
3.1.3.2.(2).b. Bilinçsiz Taksir	26

3.1.4. Hukuki Sorumluluk Kavramı	27
3.1.4.1. Haksız Fiil Sorumluluğu	27
3.1.4.2. Sözleşmeye Aykırılıktan Kaynaklanan Sorumluluk	28
3.1.5. İş Kazası Sebebiyle Açılabilecek Hukuk Davaları	29
3.1.5.1. Maddi Tazminat Davası	30
3.1.5.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	31
3.1.5.3. Manevi Tazminat Davası	31
3.1.5.4. İş Kazası Sebebiyle Rücu Hakkı	32
3.1.6. İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğu	33
3.1.6.1. İşverenin Cezai Sorumluluğu	33
3.1.6.2. İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğu	35
3.1.7. İSGÜM ve SGK İş Kazası İstatistikleri	35
3.1.7.1. İSGÜM İş Kazası İstatistikleri	35
3.1.7.2. SGK İş Kazası İstatistikleri	36
3.2. Metot	36
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	39
4.1. Bulgular	39
4.2. Tartışma	40
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	43
5.1. Sonuçlar	43
5.2. Öneriler	44
KAYNAKLAR	47
ÖZGEÇMİŞ	51



ÇİZELGELER DİZİNİ

SAYFA

Çizelge 3.1. 2013 yılından 2018 yılına kadar iş kazası istatistikleri (İSGÜM).....	36
Çizelge 3.2. Yıllara Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı ve Ölümlü Vaka Sayısı (SGK).....	36





SİMGELER VE KISALTMALAR

- SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSS : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
OSGB : Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği
HMK : Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İSGÜM : İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü





1. GİRİŞ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı iki boyutta incelenmektedir. İlk olarak iş sağlığı kavramı, çalışanların işyerinde beden ve ruhen tam iyilik halinde olmasıdır. Çalışan işyerinde beden ve ruhen tam iyilik halinde olmadığı takdirde iş verimi düşecek, hastalıklarla karşı karşıya kalacak ve işe devamsızlık artacaktır. Çalışanların sağlığını bozan işyeri kaynaklı etkenlere biyolojik etkenler (mikroorganizmalar), radyoaktif ışın yayan maddeler (alfa, beta ve gama ışınları), çalışanın termal konforunu bozucu fiziksel etkenler (ışık, ısı, rüzgar), çatışma ve stres örnek olarak verilebilir. İkinci olarak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre iş güvenliği kavramı ise çalışanların işyerlerinde kendilerine yönelik gerçekleştirilecek her türlü tehlike ve riskten korunmak amacıyla yapılan faaliyetler olarak nitelendirilir (30/6/2012 tarih 28339 sayılı Resmi Gazete). Tehlike ve riskten korunmak amacıyla yapılan bu güvenlik faaliyetlerine işyeri çatısı altında bulunan herkes katılmak zorundadır. Tehlikeler ve riskler fiziksel etkenli, kimyasal etkenli, işyerinde çalışır halde bulunan makine kaynaklı olabileceği gibi biyolojik kaynaklı ve çalışan kaynaklı da olabilmektedir. İşyerlerinde çalışanların güvenliğinin sağlanması için tehlike ve riskler ortadan kaldırılmaya çalışılmalı eğer tamamen kaldırılamıyorsa en aza indirmek için gerekli önleyici tedbirler alınmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı sadece çalışanların değil, aynı zamanda işletmenin ve üretimin güvenliğinin sağlanmasını da içerisine alır. İş sağlığı ve güvenliği kavramına gereken önem verilmediği takdirde çalışanlar kazalara maruz kalabilmekte, kazalar sonucunda geçici iş göremez hale gelmekte, sakat kalabilmekte ve hatta ölmektedir. Ölüm halinde geride kalanların geliri kaybolmakta, sakat kalma halinde ise kişinin ve ailesinin geliri büyük oranda azalmaktadır. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği kültürü işyeri çatısı altında bulunan herkes tarafından benimsenmeli ve bir farkındalık oluşturulmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı küresel boyutta bütün ülkeleri ilgilendirmektedir. Gelişmemiş ülkelere göre gelişmiş ülkelerde sanayileşme arttığı için İş sağlığı ve güvenliğine verilen önem daha da artmaktadır.

Çalışanlara yetkili kişilerce İş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilerek, bu alanda koyulan kurallara uyulmaları sağlanarak İş sağlığı ve güvenliği benimsenmelidir.

Teknolojik gelişmenin sürekli hale gelmesiyle yeni iş kolları meydana gelmekte yeni iş kollarında ise yeni yeni tehlike ve riskler ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle İş sağlığı ve güvenliği kavramı dinamik bir yapı haline dönüşmektedir.

İşverenler ve İş Güvenliği Uzmanları iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmeyip ihmal ettiği takdirde işyerinde kazalar kaçınılmaz olacak, çalışanlar sakat kalabilecek veya ölecektir. Bunun sonucu olarak da iş kazasında kusuru veya ihmali olan kişiler hukuki yaptırımla karşılaşabilecektir.

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Sanayi devrimi öncesinde insanlar tarım ile uğraşarak yerleşik hayata geçmişlerdir. Yoğun ve zorlayıcı şartlarda çalışan insanlarda sağlık sorunları baş göstermiş olup iş sağlığı ve güvenliği kavramı bu noktadan sonra önemli hale gelmeye başlamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilinen ilk yazılı kaynakların Antik Yunanlı düşünür Herodot'a kadar dayandığı vurgulanmaktadır (Çiçek ve ark., 2016).

Üretim araçlarında ve bu araçlardaki teknolojik değişimler sonrasında verimlilik ve çalışan sayısında artış görülmüş buna bağlı olarak çalışanların sağlık ve güvenliğinin nasıl sağlanacağına dair yeni gereksinimlerin ortaya çıkması iş sağlığı ve güvenliği kavramını önemli hale getirmiştir.

18.yüzyıl içerisinde İngiltere'de ortaya çıkan Sanayi Devrimi ile üretimin niteliği büyük bir değişime uğramıştır. Küçük ölçekli üretim yapan zanaatkarlardan makinelerin yer aldığı büyük seri üretim yapan fabrika modeline geçilerek

üretimde artış sağlanmıştır. Seri üretim yapan fabrika modeline geçiş sonrasında işverenlerin işçi sayısı artmış, çalışma koşulları değişmiş, işçiler çeşitli risklerle karşı karşıya kalmış ve bu riskler sonucunda iş kazalarına maruz kalmış olup bu noktadan sonra iş sağlığı ve güvenliği kavramının önemi ortaya çıkmıştır.

Türkiye’de sanayileşme Cumhuriyet döneminde başlamış buna paralel olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramı bu dönemde daha önemli hale gelmiştir.

Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amalesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile birlikte madenlerde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaklanmış, günlük çalışma süresi 8 saat süre ile sınırlı tutulmuştur. 1936 yılında Türkiye’de yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeler getirmiştir. 1964 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişliği Örgütü, sonrasında; İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi kurulmuştur. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu, 20.06.2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiştir (Çiçek ve ark., 2016).

1.3. Endüstri (Sanayi) Kuruluşu Kavramı

İnsan gücü yerine makine gücünün kullanılması, maliyetlerin düşürülüp üretimin artırılması, analiz yapma, üretim takibi, güvenli ve hızlı üretim, insan kaynaklı hataları en az seviyeye indirme, daha az enerji ve ısı tüketimi kavramlarının tamamı endüstriyi oluşturmaktadır.

Sanayi Devrimi öncesinde üretim, basit aletlerle, el-kol gücüyle yapılmaktaydı fabrika kavramı bu dönemde yoktu, enerji kaynağı olarak da hayvan gücü kullanılmaktaydı. Sanayi devrimi sonrasında ise üretim makineri yardımıyla seri biçimde yapılmaya başlanmıştır.

1.4. İşyeri Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu’na göre işyeri kavramı işveren tarafından hizmet ve mal üretmek amacıyla makine, teçhizat, dinlenme odası, doğum yapan kadınlar için emzirme odaları, muayene, bakım, avlu gibi işyeri eklentileri ile işçinin birlikte örgütlendiği birime verilen addır (10/6/2003 tarihli 25134 Sayılı Resmi Gazete).

1.5. İşveren

4857 sayılı İş Kanuna göre, ücret karşılığında işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye işveren denir (10/6/2003 tarihli 25134 sayılı Resmi Gazete).

1.6. İş Güvenliği Uzmanı

İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak amacıyla Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yetkilendirilen bu alanda sertifikası olan mühendis, mimar, fizikçi, kimyacı, biyolog gibi teknik personele verilen addır.

1.7. İş Kazasının Tanımı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanuna göre işyeri ve eklentilerinde işin yapımı sırasında meydana gelen ve çalışanın ölümüne veya sakat kalmasına neden olan olaylar iş kazası olarak tanımlanmaktadır (30/6/2012 tarih 28339 sayılı Resmi Gazete). İşyerinde sigortalı çalışanın öğle yemeği arasında mesai arkadaşı tarafından ölümüne sebep olması iş kazası kapsamındadır. İşverenin, çalışanın cam balkon takmak amacıyla gönderdiği evde balkondan düşerek ölmesi de iş kazası kapsamındadır.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 05.07.2004 tarihli, 2004/4465 Esas ve 2004/6425 Karar sayılı kararında işçinin işyerinde bunalıma girerek kendisini asmak suretiyle intihar etmesini de iş kazası olarak değerlendirmiştir

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 29.04.2014 tarihli, 2013/17870 Esas ve 2014/9609 Karar sayılı kararında iş kazası tespiti istemli davada Ankara 15. İş Mahkemesi E. Ş. Fabrikasının bahçesinde bulunan Van Gölü sahilindeki G. Gazinosunda meydana gelen kazayı işyerine bağlı eklenti sayarak iş kazası olarak değerlendirmiştir. Yargıtay 10.Hukuk Dairesi eksik inceleme ve yanılıgılı değerlendirme sonucu verilen bu kararı bozmuştur (karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Konu ile ilgili yapılan daha önceki çalışmalarda iş kazalarının dünya çapında her yıl artış gösterdiği, işletmeleri olumsuz etkilediği, SGK tarafından iş kazası geçiren taraflara ödemeler yapıldığı, İş Sağlığı ve Güvenliği kanununun önemi, İşverenin yasalardan dolayı üzerine düşen sorumluluğu, Yargıtay kararları ışığında iş kazaları, İş kazası sonucunda idari ve cezai sorumluluğun kimlere ait olduğu, İş Sağlığı ve Güvenliğinin işyeri çatısı altında bulunan herkesi ilgilendirdiği, 6331 sayılı kanunda İş güvenliği uzmanlarının yetki ve sorumlulukları, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Uluslararası Örgütlerde düzenlenen sözleşmeler, İş kazası ve meslek hastalıkları, İş kazalarının toplumdaki etkileri, İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinde OSGB'lerin önemi, Sosyal Güvenlik Kurumunun işverenlere kusurları oranında rücu olayı, İş kazalarında kasıt ve kusuru bulunan üçüncü kişilerin borçlar kanunundaki yeri, İş Sağlığı ve Güvenliğinin tarihsel olarak önemi, SGK bakımından iş kazası unsurlarının neler olduğu, İşveren ve İşveren vekili kavramları, hangi olayların iş kazası sayılacağı, İş kazası sonucu kimlerin yargılanacağı, işverenlerin iş kazası sonucu karşılaştıkları tazminat davaları, idari para cezaları, işin durdurulması ve ceza kanunundaki sorumluluğu incelenmiştir. Daha önceki yapılan çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Yavuz (2019), tarafından, İş kazalarının Uluslararası ve Türkiye'de tutulan verilerini incelemiş sonuç olarak iş kazalarının her yıl artış gösterdiğini, işçi aileleri ile toplumda önemli kayıplar meydana getirdiğini, ülke ekonomisini ve işletmeleri ekonomik yönden olumsuz etkilediğini, SGK tarafından iş kazası sonucu kazaya uğrayan işçilere parasal yardımlar yapıldığını, ödenek bağlanarak kazanın olumsuz sonuçlarını hafiflettiğini belirtmiştir.

Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun işçi ve işverene önemli sorumluluklar yüklediğini, iş kazalarından doğan sorumluluğun en temel sonucunun iş kazası sonucu maddi ve manevi zarara uğrayan işçilerin uğradığı

zararı tazmin edebileceğinden, İşverenin iş kazalarından doğan sorumluluğunun niteliği, yükümlülükleri ve hukuki sonuçları üzerinde durmuştur.

Baygeldi (2019), tarafından, İş kazalarını Yargıtay kararları ışığında hukuki çerçevede incelemiş, çalışmasının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aktörler için rehber kaynak oluşturmak olduğunu, mevcut sistemdeki eksiklikleri tespit ederek ileride yapılacak olan çalışmalarda alternatif çözümler üretmek olduğunu belirtmiştir.

Çatlı (2019), İş kazalarının yoğun bir şekilde gerçekleşmesi sonucu işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri alma yükümlülüğünün yüklendiğini, bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sonucu hukuki, idari ve cezai olarak sorumluluğun kimlere ait olduğunu, iş kazalarından doğan sorumluluğun cezai boyutu anlamında Yargıtay kararlarına yer vermiş, sanığa yüklenecek kusur çeşidinin ne olacağı ve bu alanda gündeme gelen bilirkişilerin kusur tespiti konusunda Ceza Muhakemesi Kanunu esas alınarak suç teorisindeki sırasıyla ele alınarak Yargıtay'ın bu husustaki kararları üzerinde durulmuştur.

Yılmaz (2015), İşçi ve İşverenin sorumlulukları, işverenin kendisine düşen sorumlulukları yerine getirmediği veya ihmal ettiği takdirde cezai sorumluluğundan, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazaları sonucu oluşan taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçları sonucu işverenin cezai sorumluluğunu incelemiştir.

Yılmaz (2019), İş güvenliğinin işyeri çatısı altında bulunan herkesi ilgilendirdiğini, iş güvenliğinin hedefi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu İş Güvenliği Uzmanının yargılama süreci sonucunda hangi yaptırımlar ile karşılaşacağı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda iş güvenliği uzmanının görev, yetki ve sorumlulukları üzerinde durmuştur.

Karcı (2019), tarafından, İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Uluslararası örgütlerde düzenlenen sözleşmeler, 506 sayılı SSK ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) mevzuatındaki iş kazaları ve meslek

hastalıklarından, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4857 sayılı İş Kanunundan çıkarılarak 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer aldığı ve yeniden biçimlendirildiği, iş kazası kavramından, Uluslararası Örgütlerde meslek hastalığı kavramından, iş kazası ve meslek hastalığının hukuki, cezai ve idari boyutu incelenmiştir.

Gültekin (2018), İş sağlığı ve güvenliğini tarihsel olarak incelemiş, bu kültürün oluşmasında İş Güvenliği Uzmanına büyük sorumluluklar düştüğünü, iş kazası sonucu İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanının cezai sorumlulukları, mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İş Güvenliği Uzmanının İşverenle ilişkileri, yükümlülükleri ve tehlikeleri belirleme ve bildirmedeki inisiyatifler incelenmiştir.

Aydın (2015), iş kazalarının toplumsal boyutu ve duyarlılığı, devletin bu alanda yapmış olduğu düzenlemeler, iş kazalarında İşverenin veya Vekilinin hukuki, cezai ve idari sorumluluğu, iş kazası sonucu İşveren veya Vekilinin karşılaştacağı ağır cezalar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde OSGB'lerin önemi, iş kazası sonucu çalışan ve ailesinin hakları ve yükümlülükleri, SGK ödemeleri ve yardımları, SGK'nın İşverenlere kusurları oranında rücu olayı üzerinde durmuştur.

Naneci (2008), İş kazası kavramı, SGK kanununda hangi hallerin iş kazası sayılabileceği, iş kazası sonucu SGK tarafından hak sahipliklerine yapılan yardım ve ödemeler, iş kazası sonucu SGK'nın sorumlulara rücu olayı, iş kazasında üçüncü kişilerin kastı ve kusuru bulunduğu bu durumun Borçlar Kanundaki yeri üzerinde durmuştur.

Karataş (2019), İş kazası ve meslek hastalığında işverenin hukuki boyutu ve kapsamı, iş kazası kavramının yasalarda yer alan tanımı ve unsurları ve Yargıtay uygulamaları üzerinde durmuştur.

Karyağdı (2019), SGK bakımından iş kazası unsurlarının neler olduğu, işletmedeki hangi olayların iş kazası olarak kabul edileceği, iş kazası sonucunda zarar görene ve yakınlarına karşı SGK tarafından yapılacak parasal yardımların neler olduğu üzerinde durmuştur.

Doğan (2020), İşveren ve İşveren vekili kavramlarını açıklamış, iş kazası teriminin bireysel hukuk ve sosyal güvenlik hukuku bağlamında tanımlaması, hangi olayların iş kazası sayılacağı, İş kazasında kimlerin kusurlu olduğu, İş kazasında kusuru bulunanların hangi suçtan yargılanabileceği üzerinde durmuştur.

Solak (2020), İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmemesinden dolayı işyerinde meydana gelen kazada ölen işçiye ve yaralanan işçinin desteğinden yoksun kalanlara karşı sorumlu olduğu, bu sorumluluğun rücu (SGK'ya karşı), idari ve cezai sorumluluğu olduğu üzerinde durmuştur.

Coşan (2017), İş kazası ve meslek hastalığı kavramı ve bu kavramlar açısından işverenin yükümlülükleri, İş kazası ve meslek hastalığı oluşumunda işyerinde birçok etkenin rol oynadığını, iş kazalarının büyük bir toplumsal sorun olduğu, işe alınacak işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından işe uygun olup olmadığının önemsenmemesi sonucu iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana geldiğini, işverenin iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sorumluluğu, iş kazası sonucu kazaya uğrayan tarafa ve ölenlerin yakınlarına yapılan yardımlar üzerinde durmuştur.

Atıcı (2010), İşverenlerin iş kazası sonucu karşılaştığı maddi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı, manevi tazminat, idari para cezaları, işyerinin kapatılması, işin durdurulması, işçilerin çalışmaktan alıkoyması ve ceza kanunundaki yaptırımını üzerinde durmuştur.

3. MATERYAL VE METOD

3.1. Materyal

3.1.1. 5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası Sayılan Haller

3.1.1.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kaza Geçirmesi

5510 sayılı kanuna göre işyeri sınırları içerisinde işçinin gerek çalışma saatleri gerekse dinlenme zamanı içinde geçirdiği kazalar iş kazası sayılmaktadır.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 21.Hukuk Dairesi 06.12.2012 tarih, 2013/4032 Esas ve 2014/4943 Karar sayılı ilamında '*...Dosya kapsamından davacının çalışmak üzere davalıya ait işyerine geldiği ve olayın iş yeri kapsamında olan şantiye çadırının içerisindeki patlama sonucu çıkan yangından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Böyle olunca olayın iş kazası olduğunun kabulü...*' ile şantiye çadırı içerisindeki patlamayı iş kazası saymıştır.

Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 23.3.1992 tarih, 1991/12579 Esas ve 1992/3624 Karar sayılı kararında çalışanın mezbahane de kesim işleri ile uğraşırken bacağına bıçağı yanlışlıkla kaçırıp ölmesi olayında sigortalının sarhoş iken kesim yaptığından dolayı olayı iş kazası saymayan iş mahkemesi kararını bozarak işçinin işyerinde çalışırken ve işverenin işini yaptığı sırada öldüğünü sabit bulmuş ve olayın iş kazası olduğunun kabul edilmesi yerine çalışanın sarhoş iken öldüğünü bu nedenle olayın iş kazası sayılmayacağını belirten iş mahkemesi kararını bozmuştur(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.html).

3.1.1.2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle Sigortalı Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışıyorsa Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Meydana Gelen Kazalar

Yılmaz (2017), 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundan bahsederek bir ya da birden fazla işverene bağlı iş akdi ile çalışan sigortalılar için işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle; kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıları için ise yürütmekte oldukları iş nedeniyle geçirdikleri kazaları iş kazası kapsamına alındığını belirtmiştir.

Yaptığı iş gereği işyeri dışında çalışan sigortalının maruz kaldığı kazalar da bu kapsama alınmaktadır. Belediyenin su ve kanalizasyon işinde çalışan sigortalı işçinin ekskavatör iş makinesinin (kepçenin) açtığı çukurdaki kanalizasyon hattında toprak kayması sonucu toprak altında kalıp ölmesi örnek olarak verilebilir.

3.1.1.3. Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının, Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Meydana Gelen Kazalar

İşverenin işçiyi asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda işyeri dışında görevlendirmesi nedeniyle geçirilen kazalar da bu gruba girmektedir. Örnek verecek olursak işçinin iş görme amacıyla başka bir şehir veya ülkeye giderken yolda geçirdiği kazalar ve gittiği şehirde geçirilen kazalar bu kapsamdadır.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 02.06.1983 tarih, 1983/2601 Esas ve 1983/3302 Karar sayılı kararında normal yaşantı içerisinde kalması koşuluyla işveren tarafından görevli olarak gönderildiği yerde eğlenme, gezme ve dinlenme zamanları içerisinde geçirilen kazaları da bu kapsama almıştır.

Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 13.10.1987 tarih, 1987/5024 Esas ve 1987/5139 Karar sayılı kararında işverenin işçisini görevli olarak gönderdiği yere giderken parkta oturup arkadaşıyla konuşması sırasında bomba patlaması sonucu

öldüğü olayda Yargıtay, ölümlü kazayı çalışanın işveren tarafından görevli olarak başka bir yere göndermesi sırasında meydana geldiğini belirterek iş kazası saymıştır

(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.1.4. Emziren Kadın Sigortalının, İş Mevzuatı Gereğince Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen Kazalar

İş akdi ile bir veya birden fazla işverene bağlı olarak çalışan sigortalı kadın çocuğuna süt vermek amacıyla kendisine ayrılan zamanlarda meydana gelen ruhen veya bedenen zarara uğratan olaylarda iş kazası sayılmıştır.

Örnek verecek olursak, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 10.06.1983 tarih,1983/328 Esas ve 1983/652 Karar sayılı kararında süt izni süresi içerisinde işyerine gelirken karşıdan karşıya geçmeye çalışan kadın sigortalının kazaya maruz kalıp ölmesi olayını da bu kapsama almıştır. Bu hüküm gereği sigortalı kadının çocuğuna süt vermek amacıyla ister işyerinden dışarı çıkarken ister işyeri içerisine girerken başına gelen kazaları iş kazası saymıştır

(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.1.5. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Meydana Gelen Kazalar

5510 sayılı Kanuna göre mülkiyeti işverene ait olan taşıt ile işin yapıldığı yere gidip gelme sırasında meydana gelen kazalar bu kapsama girmektedir.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 21.Hukuk Dairesinin 28.06.2001 tarih, 2001/4592 Esas ve 2001/5149 Karar sayılı ilamında İşverenin mülkiyeti kendine ait taşıtlı işçilerine taşıma hizmeti sağlamasının işin gereği veya işverenin sosyal yardımı olarak ortaya çıktığından; taşıma sırasında çalışanın işveren hakimiyetinde olduğunu

varsaymıştır. Bu nedenle çalışanın kendi şahsi aracıyla işe gidip gelmesi sırasında geçirdiği kazayı iş kazası saymamıştır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 11.02.2020 tarih, 2019/389 Esas ve 2020/120 Karar sayılı kararında 12/12/2012 tarihinde baraj inşaatı mesaisi bitimi sonrasında işyeri servisi ile evine dönen işçilerin servisin arızalanması sonucu taşıttan indiği ve para çekmek için ilçedeki bir bankamatiğe doğru yürürken trafik kazası geçirdiği olayda Hukuk Genel Kurulu işyerinin yeni servis göndereceğini işçilere haber vermesine rağmen işçilerin işverenin hakimiyet noktası kabul edilen servisin arızalanma noktasından ayrıldığını gerekçe göstererek yaşanan olayı iş kazası saymamıştır

(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.2. İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

3.1.2.1. İşverenin Genel Yükümlülükleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4.maddesine göre İşverenin genel sorumlulukları aşağıda sayılmıştır.

a) İşveren, sigortalı işçilerinin işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak zorunda olup bu çerçevede yapılması gerekenler şu şekilde sıralanabilir;

1) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi, örgütlenmenin yapılması, malzeme ve teçhizatın sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin uygun hale getirilmesi ve var olan durumun daha iyi hale getirilmesi.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 28.09.2020 tarih, 2019/5135 Esas ve 2020/5045 Karar sayılı ilamında ' *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. İşverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler,*

alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar, denilmekte, böylece, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır...' demekle İşverenin yükümlülüğü üzerinde durmuştur.

Yargıtay 19. Ceza Dairesinin 29.03.2021 tarih, 2019/33666 Esas ve 2021/3753 Karar sayılı kararında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na aykırı davranan işveren hakkında Samsun Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün 16/05/2016 tarih ve 95558539-858-4810 sayılı idari para cezası tutanağında yer alan 21/08/2013-21/12/2015 tarihleri arasındaki genel havalandırma yetersizliği, 10/12/2015 tarihindeki reaksiyon ocağı havalandırma yetersizliği ve 10/12/2015 tarihinde kaçak akım rölesi döşenmemiş panolardaki tespitler hakkında 29.592,00-TL idari para cezasını onamıştır (karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

2) İşyerinde İş Güvenliği Uzmanı veya çalışan temsilcileri tarafından alınan iş güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını izler ve denetler.

3) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

4) Sigortalıyı görevlendirirken sağlık ve güvenlik açısından işe uygun olup olmadığını göz önünde bulundurur.

5) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki sigortalı çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan alanlara girmemesi için tedbir alır.

a) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kurumlardan hizmet alınması, işverenin yükümlülüklerini kaldırmaz.

b) Sigortalıların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorumlulukları, işverenin yükümlülüklerini etkilemez.

c) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini sigortalı çalışanlara yükletemez.

3.1.2.2. İş Güvenliği Uzmanının Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

İş Güvenliği Uzmanlarının nitelikleri, görev, yetki ve yükümlülükleri ile çalışma usul ve esasları düzenleyen kanunun 9. maddesine göre İş Güvenliği Uzmanları aşağıda sayılan görevleri yapmakla sorumludur;

a) Rehberlik;

1) İşyerinde gerçekleştirilen çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle alakalı olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği yasasına ve genel iş güvenliği uygulamalarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için İşverene önerilerde bulunmak.

2) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri İşverene yazılı bir şekilde bildirmek.

3) İşyerinde çeşitli sebeplerle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebeplerinin araştırılması ve tekrardan meydana gelmemesi için işverene telkinde bulunmak.

4) İşyerinde ölüm ve yaralanmaya neden olmayan fakat çalışana, teçhizata ya da işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların sebeplerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve İşverene önerilerde bulunmak.

b) Risk değerlendirmesi;

1) İş sağlığı ve güvenliği açısından risk değerlendirmesi yapmak ve bu konuda işverene önerilerde bulunmak

Örnek verecek olursak, Yargıtay 12.Ceza Dairesinin 04.03.2021 tarih, 2020/2472 Esas ve 2021/2260 Karar sayılı kararında Sıhhi Tesisat-Isı Sistemleri firmasında stajyer olarak çalışan meslek lisesi öğrencisinin işyeri çatısına çıkıp şeffaf eternit levhalardan birine basması sonucu eternitin kırılarak 7 metre yüksekten düşmesi sonucu öldüğü olayda ayda bir gün işyerine gelerek risk analizi

yapan, iş güvenliği konusunda işvereni bilgilendiren İş Güvenliği Uzmanı makine mühendisi sanığın kusurlu bulunmadığını onaylamıştır (karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

c) Çalışma ortamı gözetimi;

1) İşyeri ortamının gözetiminin yapılması, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası gereği yapılması gereken düzenli bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamaları denetlemek.

2) Kaza, yangın ve patlamaların önlenmesi için çalışmalara katılmak işverene önerilerde bulunmak. Olağanüstü hallerde acil durum eylem planı hazırlamak bu konuyla ilgili düzenli eğitim vermek ve tatbikatları yapmak yaptırmak.

ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

1) Mevzuata uygun olarak çalışanlara eğitim vermek, eğitim planlamak ve çalışanlara verdiği eğitimleri işveren onayına sunmak, eğitimleri düzenli olarak tekrarlamak.

2) Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği yaparak hazırlamak.

3) Sigortalı çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve yapılmasını denetlemek.

4) İş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin işlemlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını denetlemek.

5) Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca belirlenecek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularla ilgili bilgileri, OSGB'ler ile İş Sağlığı ve Güvenliği hizmeti alan şirketler arasında bakanlığın resmi internet sitesinde sözleşme yapılmasını ve bu sözleşmelerin denetimini sağlayan program olan İSG KATİP'e bildirmek.

d) İlgili birimlerle işbirliği;

1) İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili işyeri hekimi ile birlikte çalışarak değerlendirme yapmak, işyeri için tehlike yaratan olayların tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yapmak, bu konuda plan hazırlamak ve takibini yapmak.

2) İşyeri Hekimi ile birlikte bir sonraki yıl için çalışma planı hazırlamak

3) Eğer işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunuyorsa bu kurul ile işbirliği yapmak.

4) İşyerinde çalışanları temsil eden çalışan temsilcisi ve destek elemanı bulunması halinde bu kişilere destek sağlamak ve işbirliği yapmak.

İş Güvenliği Uzmanlarının nitelikleri, görev, yetki ve yükümlülükleri ile çalışma usûl ve esasları düzenleyen kanunun 10.maddesine göre İş Güvenliği Uzmanları aşağıda sayılan görevleri yapmakla sorumludur.

a) İşyerinde acil müdahale gerektiren, çalışanlar için önlemez ve ciddi tehlike oluşturan durumlarda işin durdurulması için İşverene başvurmak.

b) İşyerinin bütün bölümlerinde inceleme ve araştırma yapmak, bilgi ve belgeleri incelemek, çalışanlarla görüşmeler yapmak.

c) İşverene haber vermek şartıyla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurum veya kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

Ayrıca, İş Güvenliği Uzmanlarının nitelikleri, görev, yetki ve yükümlülükleri ile çalışma usûl ve esasları düzenleyen kanunun 11.maddesine göre İş Güvenliği Uzmanları aşağıda sayılan görevleri yapmakla sorumludur.

a) İşyeri içinde işin normal akışını bozmadan verimli çalışma ortamının sağlanmasına katkı sağlamak, İşverenin ticari sırlarını üçüncü şahıslarla paylaşmamakla sorumludur.

b) İşin yürütümü sırasındaki ihmallerden dolayı İşverene karşı sorumludur.

c) İşverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı tedbirlerden acil durdurma gerektiren durumlar ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike teşkil edenleri, belirlenecek makul bir süre

içinde İşveren tarafından yapılmaması halinde, işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

d) Çalıştığı işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9.maddede anlatılan hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile ortaklaşa yaptığı çalışmaları ve uygun bulduğu diğer hususları onaylı deftere yazar.

3.1.3. Cezai Sorumluluk Kavramı

Cezai sorumluluk en basit tanımıyla bireyin işlediği bir fiilden dolayı ceza ile sorumlu tutulmasıdır. Cezai sorumluluktaki amaç bir daha suç işlenmesini önlemek, kişinin başkasına vermiş olduğu maddi veya manevi zararı ödettirmek ve bireyi ıslah etmek olarak düşünülebilir. Türk ceza sisteminde şahsilik ilkesi uygulanmaktadır. Fail, kendisinin işlediği fiiller sebebiyle sorumludur, başkasının işlediği fiillere katılım yapmadıkça sorumlu tutulamaz. Şahsilik ilkesi uyarınca İş Güvenliği Uzmanının kusuru yüzünden İşveren cezalandırılmayacaktır.

3.1.3.1. Suçun Maddi Unsurları

3.1.3.1.(1). Suçun Maddi Unsuru Olarak Fiil

Fiil kişinin bilerek herhangi bir amaca yönelik gerçekleştirdiği davranışlardır. Her suçta fiilin bulunması zorunludur. Fiil ayrıca irade ürünüdür. Cebir ya da tehditle karşı karşıya kalan bireyin davranışı da fiildir. İnsan iradesi dışında kalan durumlarda fiilden bahsedilemez. Örneğin refleks hareketi insan iradesi dışında aniden gerçekleştiği için fiil sayılmaz. Düşüncenin sözlü veya herhangi bir şekilde dış dünyada ifade edilmesi fiildir. Bu bağlamda bireylerin suç işlemeye alenen tahrik edilmesi, toplumdaki insanların birbirlerine karşı kin ve düşmanlığa alenen tahrik edilmesi, bireylerin haysiyetine ve şerefine kasten saldırı niteliğinde söylenen sözler ceza hukukunda fiil sayılır. Örneğin İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle işyerinde meydana gelen kaza sonucunda işçinin yaralanması olayı İşverenin fiili hareketini oluşturur.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 6.Ceza Dairesinin 26.05.2021 tarih, 2021/13003 Esas ve 2021/9777 Karar sayılı kararında kaç fiil varsa o kadar suç, kaç suç varsa o kadar ceza sözüyle fiili açıkça anlatmıştır.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 15.12.2020 tarih, 2020/6964 Esas ve 2020/7222 Karar sayılı kararında iş kazası sonucu ölen işçinin eş ve çocuklarının tazminat zararlarının giderilmesi davasında iş kazası sonucu açılan tazminat davalarında iş kazasının meydana geldiği tarihin faiz başlangıç tarihi olduğunu, zararın yani haksız fiilin iş kazasının olduğu sırada oluştuğunu vurgulayarak haksız fiil üzerinde durmuştur
(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.3.1.(2). Netice

Fiilin dış dünyada meydana getirdiği değişikliktir. Suçun kanuni tanımında belirtilen değişiklik ceza hukukunda önemli hale gelir. Yasada neticeye yer verilen suçlar neticeli suçlar adını almaktadır. İş Güvenliği Uzmanı veya İşverenin kasten öldürme veya kasten yaralama suçları bu kapsamdadır. Neticeye unsur olarak yer verilmeyen suçlara sırf hareket suçu adı verilir. Bu suçlar fiilin eylemi ile tamamlanır (Göktürk ve ark., 2012).

3.1.3.1.(3). Nedensellik Bağı ve Objektif İsnadiyet

Fiil ile netice arasındaki sebep-sonuç varlığı olarak düşünülebilir. Neticeli suçlar bakımından aranan bir kavramdır. Fiil ile netice arasında nedensellik bağı kurulabilmesi için objektif isnadiyet (objektif yüklenme) şartı gereklidir. Objektif isnadiyet, meydana gelen neticenin faile objektif bir şekilde yüklenip yüklenemeyeceği konusunda değerlendirme yapılmasıdır. Neticenin faile yüklenebilmesi için failin hareketinin suçun konusu üzerinde tehlike yaratmış olması ve failin yaratmış olduğu bu tehlikenin neticede gerçekleşmesi

gerekmelidir. Objektif isnadiyet, ceza sorumluluğunun tespiti için neticenin fail tarafından yapılıp yapılmadığının tespiti bakımından acaba onun yaptığını diyebileceğimiz bir kavramdır. Objektif isnadiyette ölçü somut olayda neticenin doğrudan doğruya eylemi gerçekleştirenin eseri olarak görülmesidir. İşyerinde meydana gelen bir kaza, acaba işverenin eseri mi yoksa iş güvenliği uzmanının eserini gibi düşünmemize yardımcı olan bir kavramdır.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 12.04.2021 tarih, 2020/920 Esas ve 2021/5064 Karar sayılı kararında 03/12/2001-04/12/2011 tarihleri arasında otomotiv firmasında döküm operatörü olarak çalışan işçinin bulunduğu ortamın kontrolsüz çalışma düzeni, disiplinsiz çalışma, iş güvenliği önlemlerinin alınmadığı, iş güvenliği eğitimlerinin verilmediği, kişisel koruyucu donanım verilmediği sebeple kaza geçiren işçiye Üniversite hastanesi tarafından artrodezlizi teşhisiyle %18 tüm beden fonksiyon kaybı raporu verildiği, Yargıtay iş kazasının unsurlarına değinerek iş kazası ile işçinin uğradığı zarar arasında uygun nedensellik bağı olması gerektiği üzerinde durmuştur.

Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 02.02.2021 tarih, 2020/10449 Esas ve 2021/1039 Karar sayılı kararında 10/12/2014 tarihinde iş kazası sebebiyle sürekli iş göremez hale gelen işçinin maddi ve manevi zararının giderilmesi sebebiyle açtığı davada Yargıtay işvereni zararlandırıcı vakıa sebebiyle sorumluluktan kurtaracak durumun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalkar davranışları ile meydana gelen zarar arasında uygun nedensellik bağının koştüğünü ispatından ibarettir demekle nedensellik bağı üzerinde durmuştur (karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.3.1.(4). Fail

Yasalarda suç olarak nitelenen unsurları işleyen kimseye fail adı verilir. Türk Ceza Kanununun 37.maddesinde suçun kanuni tarifindeki fiili gerçekleştiren

kişi olarak tanımlanmaktadır (12/10/2004 tarih 25611 sayılı Resmi Gazete). Tüzel kişilerin suç faili olması imkansızdır. İş Güvenliği Uzmanı veya İşverenin herhangi bir şekilde taksirli veya kasten suç işlemesi sonrasında bu kişiler fail olarak adlandırılacaktır.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 09.06.2020 tarih, 2017/706 Esas ve 2020/274 Karar sayılı kararında temizlik elemanının çöp kamyonuna çöp konteynirini bağlayarak çöpleri boşaltması esnasında çalışanın başının çöp kamyonu ile çöp konteyniri arasına sıkışması sonucu öldüğü olayda Yargıtay temizlik görevlisine iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermediği, gerekli kişisel donanım olan koruyucu elbise, kask ve çizme sağlamadığı gerekçesiyle işvereni kusurlu bulmuş olup fail; tedbirli, öngörülü ve dikkatli davranmadığı için cezalandırılmaktadır deyimini kullanmıştır

Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 05.03.2020 tarih, 2017/834 Esas ve 2020/153 Karar sayılı kararında 14.04.2011 tarihinde meydana gelen iş kazasında alçı bandının çalışması esnasında çalışanın alçı bandı altındaki alçıyı çek pas ile temizlemeye çalıştığı esnada çek pasın hareket halindeki alçı bandına sıkışarak çalışana çarpması sonucu ağır yaralanan çalışanın 13/06/2011 tarihinde öldüğü olayda iş güvenliği uzmanı ve müfettişi tarafından düzenlenen bilirkişi raporunda alçı bandının muhafaza ile kapatılmaması, bandın yüksek devirde çalıştırılması, bandın emniyet fren telinin takılmaması ve deneyimsiz kişilerin band da çalıştırılması gibi sebeplerle işvereni kusurlu bulmuş olup Yargıtay suç işleyen faili cezalandırmak, kamu düzenini sağlamak ve bozulan kamu düzenini yeniden eski hale getirmek deyimini kullanmıştır

(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.3.1.(5). Mağdur

Suçun konusunun ait olduğu kimsedir. İşyerinde kaza geçirip bedenen veya ruhen zarara uğrayan kimse mağdur olarak adlandırılır. Örneğin işçinin işyerinde vücut bütünlüğünü bozacak yaralamalı kaza geçirmesi sonucunda işçi mağdur sıfatını alacaktır.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 04.03.2021 tarih, 2017/2227 Esas, 2021/207 Karar sayılı kararında Erzurum Kredi ve Yurtlar Kurumu inşaatında çalışan işçinin 22/07/2010 tarihinde iş kazası sonucu sol gözdeki görme keskinliği azaldığı gerekçesiyle açtığı maddi tazminat istemli davasını işçinin ikametgah adresindeki Bakırköy 6.İş Mahkemesi yetki yönünden reddetmiş olup Yargıtay Hukuk Genel Kurulu HMK 16.maddesinde belirtilen mağdurun kendi yerleşim yerindeki mahkemesinde dava açması hak aramasını kolaylaştırdığına değinerek Bakırköy 6.İş Mahkemesinin davada yetkili olduğuna karar vermiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 12.11.2019 tarih, 2017/434 Esas, 2019/1173 Karar sayılı kararında 02/11/2008 tarihinde gerçekleşen iş kazasında yüzde 27 oranında sürekli iş göremez hale gelen çalışanın açtığı maddi ve manevi tazminat istemli davada İlk derece mahkemesi hakimin manevi tazminatı belirlerken tüm ölçütleri göz önünde bulundurarak mağdurda meydana gelen manevi zararı saptaması gerektiği, karşı oy kullanan Yargıtay üyesi ise manevi tazminat mağdurda huzur hissi ve tatmin duygusu meydana getirmelidir demekle mağdur sıfatını kullanmışlardır

(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.3.1.(6). Suçun Konusu

Fiilin icra edildiği eşya ya da kişinin vücut bütünlüğü veya maddi yapısıdır. Örneğin işyeri sınırları içerisinde kaza geçirip kolu kopan bir işçiyi düşünürsek suçun konusu işçinin vücududur.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 12.Ceza Dairesinin 25.04.2019 tarih, 2017/8751 Esas ve 2019/5605 Karar sayılı kararında taksirle yaralama suçundan görülen ceza davasında 17 yaşındaki işçinin pres makinesinde iş yaparken sol el 2. ve 3.parmağının pres kalıbı arasında kalarak kopması olayında suçun konusu işçinin vücut bütünlüğü olmaktadır.

Yargıtay 21.Hukuk Dairesinin 09.04.2019 tarih, 2018/876 Esas ve 2019/2751 Karar sayılı kararında iş kazası sonucu maddi ve manevi tazminat istemli davada 28/06/2013 tarihinde ambalaj atıkları geri dönüşüm tesisindeki ayrıştırma işi sırasında işçinin sol kolunu üstünde geri dönüşüm malzemeleri bulunan banda kaptırması sonucu koptuğu olayda suçun konusu işçinin vücut bütünlüğüdür

(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.3.1.(7). Suçun Nitelikli Halleri

Suçun temel şekline ilave edilen cezanın arttırılmasını veya indirilmesini sağlayan etkenler olarak tanımlanabilir. İş güvenliği uzmanının kasten işçinin ölümüne sebep olması durumunda suç kastı olarak işlendiği için alacağı ceza da artacaktır.

3.1.3.2. Suçun Manevi Unsurları

Fiil ile birey arasındaki manevi bağı ifade eder.

3.1.3.2.(1). Kast

Türk Ceza Kanununun 21.maddesinin birinci fıkrasına göre suçun yasal tanımındaki unsurlarının bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi biçiminde tanımlanmıştır (12/10/2004 tarih 25611 sayılı Resmi Gazete). Fail suç teşkil eden fiili işlerken sonucunun ne olduğunu biliyorsa kasten hareket etmiş sayılacaktır.

3.1.3.2.(1).a. Doğrudan Kast

Suçun kanuni tanımındaki maddi unsurların fail tarafından bilerek gerçekleştirildiği durumlarda doğrudan kasttan bahsedilebilir. Örneğin İş Güvenliği Uzmanının işyerinde çalışır durumda bulunan iş makinesinin geri vites sinyal sesini bilerek bozması sonucunda iş makinesi operatörünün sinyal sesi olmadan arka arka giderken işçiyi altına alıp yaralaması bu suça örnektir. İşverenin bir veya birçok çalışanın doğrudan kastla ölümünü arzulaması, iş kazası değil kasten öldürme suçunu meydana getirir.

3.1.3.2.(1).b. Olası Kast

Türk Ceza Kanununun 21.maddesinin ikinci bendinde bireyin suçun yasal tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen fiili işlemi olarak tanımlanmaktadır (12/10/2004 tarih 25611 sayılı Resmi Gazete). Doğrudan kasttan farkı suçun maddi unsurlarının gerçekleşmesi fail tarafından olası olarak addedilir. Kısacası olursa olsun olarak hareket edilmektedir. Yani suç işlenmesi için özel bir çaba harcanmamaktadır.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 12.Ceza Dairesinin 18.01.2021 tarih, 2021/744 Esas ve 2021/307 Karar sayılı kararında maden ocağında hatalı ve çalışanların iş güvenliğini tehlikeye sokacak şekilde çalışmada 301 madencinin öldüğü ve 162 madencinin ise yaralandığı iş kazasında fazla ihmal ve mevzuata aykırılık hallerini birlikte ele alarak anılan davada muhalefet karara şerh düşüp karşı oy kullanarak olası kast hükümlerinin uygulanmasına karar vermiştir.

Yargıtay 12.Ceza Dairesinin 14.11.2013 tarih, 2012/21104 Esas ve 2013/25712 Karar sayılı kararında görülün ceza davasında Grizu Patlaması ihtimalini öngörmelerine rağmen Grizu Patlamasını önleyici herhangi bir önlem almadıkları, tersine patlama olması ihtimalini gizledikleri, işçilere işe başlarken ve iş esnasında iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verip belgelettiremedikleri, ocakta

kötü havalandırma, nakliyat ve üretim koşulları sağladıkları ve emniyet kurallarına uyum konusunda gerekli özen ve dikkati göstermedikleri gerekçesi ile sanıkları olası kastla insan öldürme suçundan sorumlu tutmuştur (karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.3.2.(2). Taksir

Türk Ceza Kanununun 22.maddesinin ikinci bendinde dikkat ve özen sorumluluğuna aykırı davranılması sonrasında suçun kanuni tanımında yer alan neticenin öngörülmeyle gerçekleşmesidir (12/10/2004 tarih 25611 sayılı Resmi Gazete). Taksirli suçlar yasalarda cezalandırılmaktadır.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 12.Ceza Dairesinin 10.06.2020 tarih, 2019/6329 Esas ve 2020/3438 Karar sayılı taksirle yaralama ilamında '*...Olay tarihinde sanık ...'ın yetkilisi olduğu Mersin Üniversitesi kampüs içerisinde yapılan turizm ve otelcilik inşaatında çalışan katılan ...'ın demir çekerken dengesini kaybettiği sırada elini demirin kesmesi şeklinde meydana gelen olayda sanığın işveren olarak işçiye sağlıklı çalışma ortamı yaratabilmesi için; sigorta işe girişlerinin yapılması, işe girişte ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilir raporlarının olup olmadığına bakılması, işle ve karşılaşılacak risklerle ilgili eğitim verilmesi, gerekli tüm kişisel koruyucu donanımları temin ederek işçilere teslim edilmesi, çalışma esnasında devamlı denetim, gözetim yapılması ve kişisel koruyucu donanımlarının kullanımının sağlanması sorumluluklarını yerine getirmesi gerekirken, bu konuda yeterli, gerekli dikkat ve özeni göstermeyen sanığın asli kusurlu olduğu anlaşılacakla, mahkemenin yaptırım olarak hapis cezasını belirlemesine ilişkin takdirinde de bir isabetsizlik görülmediğinden tebliğnamede bu hususta bozma içeren görüşe iştirak edilmemiştir. Yapılan yargılamaya, toplanıp karar yerinde gösterilen delillere, mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine, incelenen dosya kapsamına göre, sanık müdafinin sair temyiz*

itirazlarının reddine...' diyerek İşvereni taksirle yaralamadan asli kusurlu tutmuş ve yerel mahkemenin vermiş olduğu hapis cezasını onamıştır.

Yargıtay 12.Ceza Dairesinin 04.03.2021 tarih, 2020/2472 Esas ve 2021/2260 Karar sayılı kararında Sıhhi Tesisat-Isı Sistemleri firmasında stajyer olarak çalışan meslek lisesi öğrencisinin işyeri çatısına çıkıp şeffaf eternit levhalardan birine basması sonucu eternitin kırılarak 7 metre yüksekten düşmesi sonucu öldüğü olayda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işveren sıfatındaki işyeri ortağı ve müdürünü taksirle öldürme suçundan asli kusurlu bulmuştur

(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.3.2.(2).a. Bilinçli Taksir

Türk Ceza Kanununun 22.maddesinin 3.fikrasında bireyin öngördüğü neticeyi istememesine rağmen neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksirden söz edilebilir (12/10/2004 tarih 25611 sayılı Resmi Gazete). Bu durumda ceza üçte birden yarısına kadar arttırılır.

Örnek verecek olursak, işyerinde saç şekillendirme makinasının altına titreşim takozu yerleştirmek amacıyla forklift kullanılması gerekirken, manivela (kaldıraç) ile makineyi kaldırıp şekillendirme makinasının arkasına geçmek isteyen işçinin devrilen makinenin altında kalıp yaralanması olayında işverenin bilinçli taksirinden söz edilebilecektir. Yaşanan bu yaralamalı kazada işveren, ağır yük kaldırma işlerini sertifikalı ve eğitimli işçilere yaptırması ve bu iş için makineyi kaldıracak forklift ve kullanıcıyı temin etmesi gerekti.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 12.Ceza Dairesinin 24.06.2020 tarih, 2017/4101 Esas ve 2020/3972 Karar sayılı kararında Beton İnşaat ve Taahhüt Sanayi ve Ticaret Limited Şirketinde yağ işçisi olarak çalışan 17 yaşındaki işçinin beton pompasının üstüneyken hidrolik ayakları açarken pompanın sağ arka ayağının alt kısmının

işletmedeki kule vinci çalıştıran elektrik kablosuna değmesi ile elektrik çarpması sonucu ölmesi olayında sanıkların Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin yapı işleri bölümünde 18 yaşından küçük işçilerin çalıştırılmasının yasak olması kuralına uymadığı gerekçesiyle suç teşkil eden eylemlerini bilinçli taksirle işlediği kararını vermiştir.

Yargıtay 12.Ceza Dairesinin 30.09.2020 tarih, 2020/200 Esas, 2020/4732 Karar sayılı kararında taksirle öldürme suçundan görülen ceza davasında Soma Kömür İşletmesinde emniyet baş mühendisi olan sanığın işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini gözetmeyerek A ve H panolarının temiz hava galerisi ile kirli hava galerisi arasındaki bağlantı kapılarını açarak dumanın bu panolara gelmesini engellediği sonuç olarak karbonmonoksit zehirlenmesi sonucu birçok işçinin öldüğü olayda Yargıtay sanık hakkında bilinçli taksir hükümlerinin uygulanmasına karar vermiştir

(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.3.2.(2).b. Bilinçsiz Taksir

Dikkat ve özen yükümlülüğüne uyulmaması sonucunda fiilin suçun yasal tanımında belirtilen sonucun öngörülmemesi sonucu gerçekleşmesidir (Göktürk ve ark, 2012).

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 12.Ceza Dairesinin 28.01.2021 tarih, 2019/7429 Esas ve 2021/804 Karar sayılı kararında Organize Sanayi Bölgesindeki işletmenin deposunda üst üste istiflenmiş 165 cm yükseklik ve 1375 kg olan ham maddelerin aniden paletlerin üstüne devrilmesi sonucu palet altında kalıp solunum yetmezliği sonucu ölen işçi olayında Yargıtay bilirkişi heyetinin raporunu hükme esas alarak sanığı bilinçsiz taksirle öldürme suçundan asli kusurlu bulmuştur.

Yargıtay 12.Ceza Dairesinin 07.07.2021 tarih, 2019/11746 Esas ve 2021/5593 Karar sayılı kararında taş ocağında kamyon sürücüsü olarak çalışan

işçinin kamyon ile geri vites gittiği esnada aynı işyerinde yine kamyon şoförü olarak çalışan işçiye çarparak taksirle öldürmesi olayında; 16/09/2015 tarihli iş güvenliği uzmanı ve hukukçudan oluşan bilirkişi raporunda iş sahası içerisinde uyarıcı ikaz levhalarının bulunmadığı, yükleme sırasında hophopçu işçinin olmadığı, kamyonunda geri vites sinyal sesinin bulunmadığı, işverenin çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli eğitimleri vermediği, şantiyeyi işleten şirketin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması ve kamyon şoförünün geri vites giderken aynaya bakmadığı, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davrandığı gerekçesi ile tali kusurlu olduğuna yer verilmiştir. Yargıtay 12.Ceza Dairesi eksik inceleme sonucu hüküm kurulduğunu belirterek kararın bozulmasına karar vermiştir (karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.4. Hukuki Sorumluluk Kavramı

Hukuki sorumluluk, meydana gelen zarardan kimin sorumlu tutulacağını, zarar görenin zararını zarar verenden isteme hakkı olarak tanımlanabilir.

3.1.4.1. Haksız Fiil Sorumluluğu

Türk Borçlar Kanununun 49.maddesine göre kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren bu zararı gidermekle yükümlüdür denilmektedir (4/2/2011 tarih 27836 sayılı Resmi Gazete). Bu kapsamda işyerinde ölümlü veya yaralamalı kaza geçiren işçi olayda sorumluluğu bulunan İşverenden haklarını talep etmek için tazminat davası açabilecektir.

Kusura dayanan haksız fiil sorumluluğunun şartları Türk Borçlar Kanununun 49.maddesinde fiil, hukuka aykırılık, zarar, kusur ve uygun (illiyet) nedensellik bağı olarak sıralanmıştır (Öğüz ve ark., 2015).

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 15.Hukuk Dairesinin 26.04.2021 tarih, 2020/2712 Esas ve 2021/1950 Karar sayılı kararında findık fabrikasının çatısındaki profillerinin boyanması esnasında işçinin forklift kasasından düşerek sakatlandığı olayda davacı işçinin iş görememezlik ve iş gücü kaybı nedeniyle açmış olduğu davada İlk Derece Mahkemesi 110.189,98-TL maddi, 10.000,00-TL manevi tazminatın işçiye ödenmesine karar vermiştir. Yargıtay 15.Hukuk Dairesi eksik inceleme sonucu kararın bozulmasına ve yeniden görüşülmek üzere Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesine gönderilmesine karar vermiştir.

Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 23.03.2021 tarih, 2020/11331 Esas ve 2021/3748 Karar sayılı kararında Denizcilik Limited şirketinde tersane işçisi olarak çalışan işçinin iş kazası geçirip sürekli iş göremez hale gelip açtığı davada İlk Derece Mahkemesi 115.201,47-TL maddi, 40.000,00-TL manevi tazminatın işçiye ödenmesine karar vermiştir. Davalı şirketin istinaf başvurusunu Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10.Hukuk Dairesi esastan reddine karar vermiştir. Yargıtay 10.Hukuk Dairesi Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece 1.İş Mahkemesinin kararının bozulmasına karar vermiştir (karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.4.2. Sözleşmeye Aykırılıktan Kaynaklanan Sorumluluk

Sözleşmeye aykırılıktan kastedilen işverenin iş akdinin kendisine yüklediği yükümlülüğü kasten veya ihmal ederek yerine getirmemesidir. Bu kapsamda işyerinde iş güvenliği önlemlerine uymayan çalışanlar İşverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davrandığı için sorumlu tutulmaktadır. İşverenin sözleşmeye dayanan işçiyi gözetme borcunun kaynakları Türk Borçlar Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunudur. İşverenin iş akdine dayanan yükümlülüğünün unsurları ise sözleşmeye aykırı hareket, kusur, sözleşmeye aykırı hareket sonucu bir zararın meydana gelmesi ve nedensellik bağıdır (Özen, 2015).

Bu kapsamda işveren taksirli veya kasten meydana gelen iş kazalarında kusura dayalı sorumluluk varlığında ortaya çıkan zararlardan sorumlu tutulacaktır.

İşverenin sözleşmeye aykırı hareket etmesi sonucu ortaya çıkan maddi veya manevi zararları ödemekle yükümlüdür. İşverenin iş akdine dayalı olarak yasalardan kaynaklanan yükümlülüğünü yerine getirmemesi sonucu oluşan zararın, yükümlülüğünün yerine getirilmemesinden kaynaklanmış olması nedensellik bağıını oluşturur. İş kazası sonucu işveren yasalardan kaynaklanan sorumluluğunu yerine getirmediğinde nedensellik bağından bahsedilebilecektir.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 23.03.2021 tarih, 2021/487 Esas ve 2021/3753 Karar sayılı kararında işyerinde meydana gelen kaza sonucunda sürekli iş göremez hale gelen işçinin açmış olduğu maddi ve manevi tazminat istemli davada ve Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 15.12.2020 tarih, 2020/6964 Esas ve 2020/7222 Karar sayılı kararında işyerinde şoför olarak çalışırken 14/08/2013 tarihinde kalp krizi geçirip ölen işçinin eş ve çocuklarının açmış olduğu maddi ve manevi tazminat istemli davada Yargıtay sorumluluk kavramından bahsederek işçi ile işveren arasındaki hizmet sözleşmesinden kaynaklanan borç ilişkisi zedelendiği taktirde ortaya çıkan zararın tazmin edilmesi gerektiği, iş sözleşmesinde işçi işverene bağlılığını ve iş görme borcunu, işveren ise işçiyi koruma ve gözetme borcunu yerine getirmekle yükümlü olduğundan bahsedilmiştir. İşverenin sözleşmeden kaynaklı sorumluluğunun işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçiyi her türlü tehlikeden korumak, beden bütünlüğünü korumak olduğu konusuna değinilmiştir.

(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.5. İş Kazası Sebebiyle Açılabilir Hukuk Davaları

İş hayatında iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ve bu alanda düzenlenen yasa ve yönetmeliklere uyulmadığı taktirde iş kazaları ile karşı karşıya kalınmaktadır. İş kazasıyla karşılaşan çalışanın sakat kalması sonucunda çalışanın,

çalışanın ölmesi sonucunda ise çalışanın yakınlarının bu zararın tazminini işverenden isteme hakkı doğmaktadır.

3.1.5.1. Maddi Tazminat Davası

İş kazası sonucu çalışan, ölümlü veya sakat kalmalı olarak zarara uğramaktadır. Bu zararın tazmini için çalışan veya yakınları maddi tazminat davası açabilmektedir. Dava Asıl işveren ve Alt işverenlerin hepsine karşı açılabilir. İş kazası ayrıca İşveren tarafından SGK'ya bildirilmelidir.

Bu davalarda alacak miktarı belirsiz olduğu için 6100 sayılı HMK'nın 107.maddesine göre belirsiz alacak davaları olarak adlandırılmaktadır(6100 Sayılı HMK, 2011). Alacak miktarı dosyaya tayin edilen bilirkişiler tarafından belirlendiği için önceden belirlenmemektedir. Belirsiz alacak davasına örnek verecek olursak Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 27.04.2021 tarih, 2020/7071 Esas ve 2021/6006 Karar sayılı kararında davacı isteminde davalı işyerinde meydana gelen iş kazasında çalışanın bedensel zarara uğraması sebebiyle belirsiz alacak niteliğinde şimdilik 1.000-TL maddi tazminatı faiziyle birlikte işverenden tahsilini istemiştir.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 21.Hukuk Dairesinin 01.10.2019 tarih, 2018/5373 Esas ve 2019/5646 karar sayılı kararında İşverenin işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasından kaynaklı sürekli iş görememezlik nedeniyle açılan maddi tazminat istemli davada İşvereni sorumlu tutarak işçiye maddi tazminat ödemeye hüküm kurmuştur.

Yargıtay 21.Hukuk Dairesinin 6.12.2018 tarih, 2017/1807 esas ve 2018/9042 karar sayılı kararında işçinin 18/02/2008 tarihinde işyerinde ütü işleri yaparken iş kazası geçirmesi sonucu malul kaldığı olayda mahkeme işvereni 40.907,10-TL maddi, 10.000-TL manevi tazminat ödemeye hükmetmiştir (karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.5.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Ölen işçinin yardımından yararlanan yakınlarının, bu yardımdan mahrum kaldıkları faydayı sorumlusundan tazminat olarak isteme hakkına destekten yoksun kalma tazminatı adı verilir.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 21.Hukuk Dairesinin 05.11.2019 tarih, 2019/2310 Esas ve 2019/6538 karar sayılı kararında ölümlü iş kazası halinde ölenin desteğinden yoksun kalan aile bireylerinin bu sebeple uğradıkları zararın tazmininin gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca destek başvurusunda bulunan yakınların desteğe ihtiyacı olup olmadığına, desteğe ihtiyacı var ise bunun ne şekilde karşılandığının dikkate alınması gerektiği üzerinde durmuştur.

Yargıtay 11.Hukuk Dairesinin 15.04.2021 tarih, 2019/4476 Esas ve 2021/3680 Karar sayılı kararında Hidrolik Makina Firmasında çalışan işçinin 03/02/2011 tarihinde işyerinde doğalgaz patlaması sonucu hayatını kaybettiği olayda 1.davacının 35.505,41-TL, 2.davacının 45.161,21-TL destekten yoksun kalma tazminatı istemi Ankara 8.Asliye Ticaret Mahkemesi ve Yargıtay 11.Hukuk Dairesince onanmıştır

(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.5.3. Manevi Tazminat Davası

Manevi zarar bireyin kişilik değerlerinde oluşan zarardır. Manevi zarara uğrayan kişi manevi tazminat isteme hakkına sahip olacaktır. Türk hukuk sisteminde manevi tazminatın önleyici, cezalandırıcı ve telafi edici özelliği vardır. İşyerinde kaza geçiren işçi çektiği acı ve ızdırıp neticesinde İşveren hakkında manevi tazminat davası açılabilir. Dava sonucunda işçiye ödenen para bir nebze olsa işçinin acısını dindirecektir. Telafi edici görüşe göre uğranılan zarar telafi edilmelidir.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 01.10.2020 tarih, 2020/6902 Esas ve 2020/5289 Karar sayılı kararında iş kazası neticesinde vefat eden sigortalının yakınları lehine maddi ve manevi tazminat istemi ilamında '*...işverenin işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince almamasından kaynaklandığı da gözetilerek gelişen hukuktaki yaklaşıma da uygun olarak tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda manevi tazminat takdir edilmesi gerektiği açıkça ortadadır...*' demekle işvereni manevi tazminat vermeye hükmetmiştir.

Yargıtay 21.Hukuk Dairesinin 23.12.2009 tarih, 2008/16956 Esas ve 2009/21076 Karar sayılı kararında 3/10/2003 tarihinde beyin kanaması sonucu ölen işçinin çocuk ve eşinin manevi tazminat istemli davasında işçinin sağlık durumunun işe uygun olup olmadığını kanıtlayamayan, sağlık kontrollerini düzenli olarak yaptırmayan işvereni %60 kusurlu bularak 40.000-TL manevi tazminat vermeye hükmetmiştir

(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.5.4. İş Kazası Sebebiyle Rücu Hakkı

Çalışanın iş kazasına uğraması sonucu zarar gören çalışan veya yakınlarına sigorta şirketi veya idare tarafından yardım yapılmaktadır. Bu yardım sonucunda ilgili sigorta şirketi veya idarenin malvarlığında azalma meydana gelmektedir.

Sigorta şirketi veya idarenin malvarlığında azalmaya sebebiyet veren bu harcamalar iş kazasında kusuru bulunan işveren veya üçüncü kişilere karşı rücu davası açılarak geri alınabilmektedir. İşverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sonucu meydana gelen iş kazasında işçiye kurum tarafından herhangi bir ödeme yapılmışsa Sosyal Güvenlik Kurumunun işverene rücu hakkı gündeme gelecektir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21.maddesinin 1.fikrasında, işyerinde meydana gelen iş kazası İşverenin kasti veya

çalışanların sağlığını koruma ve iş güvenliği kurallarına uyulmaması sonucu meydana gelmişse, çalışan veya hak sahiplerine yapılan ödemeler kurumca işverene rücu ettirilir ibaresi bulunmaktadır. Yine aynı maddenin 4.fıkrasında iş kazası üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle gerçekleşmişse çalışan veya hak sahiplerine yapılan ödemeler kurumca üçüncü kişiye rücu ettirilir ibaresi bulunmaktadır.

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 30.12.2020 tarih, 2020/2677 Esas ve 2020/7951 Karar sayılı kararında, 29/03/201 tarihinde işyerinde gerçekleşen kaza sonucu %55 oranında sürekli iş göremez hale gelen çalışana yapılan ödeme nedeniyle Kurum zararının davalı İşverene rücu eden ödetilmesine ilişkin davada Yargıtay hukuk dairesi kararı düzelterek onamıştır.

Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 28.05.2013 tarih, 2012/19635 Esas ve 2013/11653 Karar sayılı kararında Davacı Kurum 09/11/2008 tarihinde iş kazası sonucu %48,20 oranında sürekli iş göremez hale gelen işçiye bağlanan gelirleri ve yapılan tedavi giderlerini işverenden rücu eden tahsili istemli davada mahkeme davanın kabulüne karar vermiştir. Yargıtay 10.Hukuk Dairesi ise eksik inceleme ve araştırma sonucu verilen bu kararı bozmuştur

(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.6. İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğu

3.1.6.1. İşverenin Cezai Sorumluluğu

İşverenin cezai sorumluluğu iş sağlığı ve güvenliği yasasında ve 4857 sayılı İş kanununun 77.maddesinde belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmeyip ihmali davranışta bulunması sonucu ortaya çıkacaktır. İşveren tarafından tüm sorumluluklar yerine getirilmişse ve işyerinde ölümlü veya yaralamalı kaza meydana gelmişse İşverenin cezai sorumluluğundan bahsedilemeyecektir. Çalışanın işyerinde iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalması sonucunda

İşverenin kusuru varsa İşveren cezai sorumluluk ile karşı karşıya kalacaktır. İşveren Vekilleri de İşveren gibi hareket ettikleri için cezai sorumluluk onlar içinde geçerli olacaktır. İşverenin kusurlu davranışı hukuk mahkemelerinde maddi veya manevi tazminat davaları açılmasını gerektirebileceği gibi, ceza mahkemelerinde ise ağır yaptırımlarla karşı karşıya kalabilecektir. Türk Ceza Kanununun 85.maddesinin birinci fıkrasına göre taksirle işyerinde bir kişinin ölümüne neden olan İşveren veya Vekili, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır. Maddenin ikinci fıkrasında ise işveren veya vekili birden fazla kişinin ölümüne veya bir ya da birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına sebebiyet vermişse iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır. Türk Ceza Kanununun 89.maddesinin birinci fıkrasına göre İşveren veya Vekili taksirle başkasının vücuduna zarar verir, sağlığının bozulmasına neden olursa üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır hükmü yer almaktadır (12/10/2004 tarih 25611 sayılı Resmi Gazete).

Konu ile ilgili iki ayrı örnek olarak ilgili Yargıtay kararları aşağıda verilmiştir;

Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 12/11/2020 tarih, 2020/7594 Esas ve 2020/6449 Karar sayılı kararında ‘...İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür’ demekle işveren ve işçilerin sorumlulukları üzerinde durmuştur.

Yargıtay 12.Ceza Dairesi 24.05.2021 tarih, 2019/6023 Esas ve 2021/4108 Karar sayılı kararında taksirle öldürme suçundan açılan ceza davasında Altınova Tersaneler Bölgesinde gemi güvertesinde çalışan temizlik işçisinin güvertedeki malzemeleri toplarken menhol kapağı kapatılmamış olan balans tankının içine düşüp ölmesi olayında iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarından oluşan bilirkişi heyetinin işvereni işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sonucu

asli kusurlu bulduğu raporu hűkme esas alan Asliye Ceza Mahkemesinin kararını Yargıtay 12.Ceza dairesi onamıştır
(karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml).

3.1.6.2. İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğu

İş Güvenliği Uzmanının cezai sorumluluğunun doğması için kusurunun olması şarttır. Yasa ve yönetmeliklerde belirtilen görevlerini tam ve eksiksiz yerine getiren iş güvenliği uzmanı işyerinde yaralanmaya veya ölüme sebebiyet veren herhangi bir kazada kusursuz sayılacak sorumlu tutulmayacaktır. İş Güvenliği Uzmanının soruşturma geçirmesi için suçun maddi ve manevi unsurlarının bulunması şarttır. Kazalarda kusuru bulunan İş Güvenliği Uzmanı soruşturma aşamasında şüpheli, kovuşturma aşamasında ise sanık sıfatını alacaktır. Taksirle işlediği suçlarda hafif kasten işlediği suçlarda ise daha ağır cezalarla karşı karşıya kalabilecektir. Burada suçun nitelikli unsurları da cezada artırım sebebi olacaktır. Türk Ceza Kanununun 85.maddesinin birinci fıkrasına göre taksirle işyerinde bir kişinin ölümüne neden olan İş Güvenliği Uzmanı, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır. Maddenin ikinci fıkrasında ise İş Güvenliği Uzmanı birden fazla kişinin ölümüne veya bir ya da birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına sebebiyet vermişse iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır. Türk Ceza Kanununun 89.maddesinin birinci fıkrasına göre iş güvenliği uzmanı taksirle başkasının vücuduna zarar verir, sağlığının bozulmasına neden olursa üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır hükmü yer almaktadır (12/10/2004 tarih 25611 sayılı Resmi Gazete).

3.1.7. İSGÜM ve SGK İş Kazası İstatistikleri

3.1.7.1. İSGÜM İş Kazası İstatistikleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 2013 yılından 2018 yılına kadar iş kazası istatistikleri Çizelge 3.1'de sunulmuştur.

Çizelge 3.1. 2013 yılından 2018 yılına kadar iş kazası istatistikleri (İSGÜM)

Yıllar	İş Kazası Sayısı	Ölümlü İş kazası Sayısı
2013	191.389	1.360
2014	221.366	1.626
2015	241.547	1.252
2016	286.068	1.405
2017	359.866	1.636
2018	431.276	1.542

3.1.7.2. SGK İş Kazası İstatistikleri

Çizelge 3.2’te SGK verileri kapsamında yıllara göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı ve ölümlü vaka sayısı gösterilmiştir.

Çizelge 3.2. Yıllara Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı ve Ölümlü Vaka Sayısı (SGK)

	2017 Yılı	2018 Yılı	2019 Yılı
İş kazası geçiren sigortalı sayısı	359.866	431.276	422.837
Ölümlü vaka sayısı	1.636	1.542	1.149

Çizelge 3.2’ten de anlaşılacağı üzere her yıl ülkemizde çalışanlar iş kazası geçirmekte bu kazaların bazıları ölüm ile sonuçlanmaktadır. İşveren, İş Güvenliği Uzmanı ve çalışanlar üzerlerine düşen görevleri ihmal etmeden ve özverili bir şekilde yerine getirdiği takdirde bu kazaların sayısının azalacağı ortadadır.

3.2. Metot

Literatür taraması yapılarak konuyla ilgili kaynaklar ve dökümanlar tespit edilmiş ve incelenmiştir. Tarama sonucunda ilgilenilen kaynak ve dökümanların

araştırma konusu ile ilgili olup olmadığı tespit edilmiştir. Betimsel araştırmalar verilen bir durumu aydınlatmak, değerlendirmeler yapmak, olaylar arasındaki olası ilişkileri ortaya koymaktır. Bu araştırmaların en önemli özelliği belirli bir durumu saptamaktır. Araştırmam da betimleme ve açıklamalar yapılmıştır. Konu ile ilgili yazılı dökümanlar incelenmiştir. Bu dökümanlar arasında kitaplar, dergiler, raporlar, kayıtlar, yönergeler ve kanunlar bulunmaktadır. Araştırma içerisinde konu ile ilişkili Yargıtay kararları ele alınmıştır.

Bu çalışmamda aşağıda başlıklar halinde sunmuş olduğum kaynaklardan yararlanılmıştır.

- 4857 Sayılı İş Kanunu
- Türk Ceza Kanunu
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- Türk Borçlar Kanunu
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelik
- 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)
- Ceza Hukukuna Giriş (Anadolu Üniversitesi)
- Borçlar Hukuku (Anadolu Üniversitesi)
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGÜM)

Sonuç olarak 4857 sayılı İş Kanununda işveren ve işçiler arasında iş akdi imzalanacağı belirtilmiş olup bu iş akdinde tarafların hak ve sorumlulukları üzerinde durulmuş, bu çerçevede kavram tanımlaması yapılmış, kimlere işveren kimlere işçi sıfatı verileceği açıkça belirtilmiş, işyerinin sınırları çizilmiş bu sınırlar içerisinde meydana gelen kazaların iş kazası olarak niteleneceği vurgulanmış. Türk

Ceza Kanunu sayesinde kimlerin mağdur kimlerin fail olduğunun tanımlaması yapılmış, işyerinde çalışan herkesin hak ve özgürlükleri korunmuş, suç işleyenlere karşı cezai yaptırımlar uygulanmış, bu şekilde bir daha suç işlenmesinin önüne geçilmiş, toplumda barış sağlanmış, hangi suçların ne şekilde cezalandırılacağı açıkça belirtilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işyeri çatısı altında bulunan herkese hak ve sorumluluklar yüklenmiş, kavram tanımlaması yapılmış, özellikle işverene büyük sorumluluklar yüklenmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile işyerinde çalışan herkes sigortalı sayılmış, işyerinin sınırlarının nerelerden oluşacağı, iş kazasının tanımının ne olduğu, hangi hallerin iş kazası sayılacağı, işyerinde meydana gelen iş kazası sonrasında kimlerin parasal yönden yardım alacağı belirtilmiş, iş kazası sonucu kişilere kurumca yapılan ödemelerde kusuru bulunan işverene rücu olayı üzerinde durulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile işyerinde bulunan herkesin temel hak ve hürriyetleri korunmuş, iş kazasında sorumluluğu bulunanların cezalandırılacağı açıkça vurgulanmış, işveren ve işçilerin birbirlerine karşı ödev ve sorumlulukları üzerinde durulmuştur.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Bulgular

İş sağlığı ve güvenliği kavramı sanayi devrimi sonrasında fabrika tipi üretime geçilmesi ile daha önemli hale gelmiştir. Teknolojideki gelişmeler, üretim yöntemindeki çeşitliliğin artması sonucu risk sayısında da bir artış olmuştur. Riskler tolere edilmediği takdirde çalışanlar iş kazası ile karşı karşıya kalmışlardır. Çalışanların iş kazasına maruz kalmasında İşverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmemesi, İş Güvenliği Uzmanının görevini ihmal etmesi sebep olarak görülmüş, çalışanlar açısından sakat kalmalı veya ölümlü iş kazaları meydana gelmiştir. Bunun sonucu olarak iş kazasında ihmali bulunan İşveren veya İş Güvenliği Uzmanı hukuki açıdan çeşitli cezai müeyyidelere çarptırılmış, sakat kalan işçilere veya ölen işçilerin yakınlarına yüklü miktarda tazminat ödemek zorunda kalmışlardır. Örneğin Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 01/10/2020 tarih, 2020/6902 Esas ve 2020/5289 Karar sayılı kararında işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sağlamaması sonucu vefat eden işçinin yakınlarına manevi tazminat takdir edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. İşveren veya İş Güvenliği Uzmanı taksirle işlediği suçlarda hafif kasten işlediği suçlarda daha ağır cezalarla karşı karşıya kalmıştır. Örneğin Yargıtay 12.Ceza Dairesinin 18.01.2021 tarih, 2021/744 Esas ve 2021/307 Karar sayılı kararında işverenin maden ocağında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokacak şekilde hatalı davranışlar sonucunda ölen ve yaralanan işçilerin olduğu iş kazasında iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırılık ve ihmal sonucu meydana gelen iş kazasının kasti işlendiği sonucuna varmıştır, bu durumda cezanın artırımına gidilecektir. İş kazası sayılan haller Yargıtay kararlarında vurgulanmış, Örneğin Yargıtay 21.Hukuk Dairesi 06.12.2012 tarih, 2013/4032 Esas ve 2014/4943 Karar sayılı ilamında dosya kapsamı incelenerek verilen kararda davacının yani işçinin davalı işyerinin şantiye çadırında gerçekleşen patlama sonucu çıkan yangında yaralanması olayını iş kazası saymıştır. İşverenin ve İş Güvenliği Uzmanının iş

sağlığı ve güvenliği alanında sorumluluğu üzerinde önemle durulmuştur. Örneğin Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 28.09.2020 tarih, 2019/5135 Esas ve 2020/5045 Karar sayılı ilamında İşverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü önlemi almak, kurallara uyulup uyulmadığını denetlemek zorunda olduğu vurgulanmıştır. Gerek 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda gerekse 4857 sayılı İş Kanununda İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının sorumlulukları belirtilmiştir. Suçun maddi ve manevi unsurları gerçekleştiğinde İşveren veya İş Güvenliği Uzmanı iş kazasındaki ihmalden dolayı suçlu sayılmış soruşturma aşamasında şüpheli kovuşturma aşamasında sanık sıfatını almıştır. SGK kayıtlarında 2017 yılından 2019 yılına kadar olan süreçte ülkemizde iş kazasının olduğu görülmektedir (Çizelge 3.2). İSGÜM iş kazası istatistikleri incelendiğinde 2013 yılından 2018 yılına kadar olan süreçte iş kazalarında artış olduğu görülmektedir (Çizelge 3.1).

4.2. Tartışma

İş sağlığı ve güvenliği kavramı sanayi devrimi sonrasında fabrika tipi üretime geçilmesi ile daha önemli hale gelmiştir çünkü geçmiş dönem toplumlarının üretim şekli ev tipi üretim olup bu üretim basit aletlerle yapılmaktaydı bu tip üretimde kullanılan aletlerin riski yok denecek kadar azdı bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kavramı bu dönemde çok da önemli değildi. Fabrika tipi üretim yani seri üretim dediğimiz modelde ise teknolojik değişikliklerle makineli üretime geçilmiş, makine sayısı artmış bu artışa bağlı olarak işçi sayısında da artış meydana gelmiş işçiler tehlikeli risklerle karşı karşıya kalmış işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri de ihmal edildiğinde iş kazası kaçınılmaz olmuştur. Genelde iş kazasından birincil sorumlu tutulan kişi her zaman işveren olmuştur. Çünkü İşverenin işyerinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruması tüm toplum tarafından da bir görev olarak benimsenmiştir. Kolluk kuvvetleri tarafından da ilk olarak İşverenin ifadesine başvurulmaktadır. İş kazasından ikincil derecede sorumlu tutulan kişi ise İş Güvenliği Uzmanı olmuştur.

İş Güvenliği Uzmanı çalışanlara işinin gerektiği eğitimi vermeyip, çalışanlara rehberlik yapmadığında, yasa ve yönetmeliklerde kendisine yüklenen görevleri ihmal ettiğinde kazadan sorumlu tutulması kaçınılmaz olacaktır. Cezadan vazgeçmek toplum tarafından kabul edilebilir bir şey değildir. Ceza hukuk düzeni ve devletin vazgeçilmez bir ilkesidir. Suç sayılan halleri işleyen kişiler cezalandırılmadığı taktirde toplum düzeni bozulacaktır bir karışıklık, düzensizlik ortaya çıkacaktır. Bu nedenle iş kazasında kusuru bulunan İşveren veya İş Güvenliği Uzmanının cezalandırılması hukuk ve toplum düzeni için gerekliliktir. Başka bir anlamda ceza adaletin yerini bulmasıdır. İş kazalarında kusurlu olanlara ceza verilmesi başka iş kazalarının önlenmesi demektir. İşveren ile işçi arasında bir sözleşme yapılmaktadır, bu sözleşmenin dayanağını İş kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Borçlar Kanunu oluşturmaktadır. Bu sözleşmeden dolayı İşveren, işçinin iş sağlığı ve güvenliğini temin sözü vermektedir. İşveren ve işçi arasında imzalanan sözleşme gereği işveren, işyerinde ve işyerinin eklentilerinde işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşveren herhangi bir sebeple bu yükümlülüğü yerine getiremediği taktirde işçinin uğramış olduğu bütün zarar ve ziyarı ödemek zorundadır. Bu hak cezai yaptırım olabileceği gibi tazminat yaptırımı da olabilecektir. İşverenin sorumluluğundan bahsetmek için iş kazası olmalı, sonuçta bir zarar meydana gelmeli, iş kazası ile zarar arasında uygun nedensellik bağı olmalıdır. Aynı hükümler İş Güvenliği Uzmanı açısından da geçerlidir. İş kazalarında dikkatsiz ve özensiz (taksirle) davranıp kazaya sebebiyet vermek suçunun cezası ile bilerek ve isteyerek (kasten) kazaya sebebiyet vermek suçunun cezasının farklı olması eşitlik ilkesi açısından çok önemlidir. Hafif ihlal (taksir) suçunun cezası ile ağır ihlal (kasten) suçunun cezası arasında her zaman bir ayırım olması hukuk açısından gerekliliktir. Toplum tarafından taksirin arz ettiği tehlikenin göz ardı edilmesi bu suçlarda cezanın hafif olmasını gerektirmiştir. Ölüm veya sakat kalmalı sonuçlar doğuran iş kazalarında Yargıtay karar sonuçlarında İşverenin veya İş Güvenliği Uzmanının taksirle insan yaralama veya öldürme suçu ile suçlandıklarını, anılan kişilerin dikkat ve özen sorumluluklarını

göstermesi gerektiğini, suçlunun fiili ile ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerektiğini göstermektedir. Anılan kararlarda İşveren ile işçi arasında iş görme borcunun niteliğinin ve İşverenin kazalardaki sorumluluklarının sınırının çok önemli olduğu ortaya çıkmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, 4857 sayılı İş Kanununda İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının işyerinde işin sağlıklı ve güvenli yürütümü için neler yapması gerektiği, hangi sorumluluklar yüklendiği belirtilmiştir. 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla çalışma hayatına yeni bir düzen gelmiş işveren işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamak ile yükümlü tutulmuştur. Kazaların en aza indirilmesi amacıyla nitelikli personel olarak görülen İş Güvenliği Uzmanları çalışma hayatına daha fazla katılmış işyerinde yol gösterici rehber konumunu almıştır. Bir fiilin suç sayılması için hangi unsurların bir arada olması gerektiği yasalarda belirtilmiş böylece suç olanla olmayanı ayırmak kolaylaşmıştır. Failin hareketinin suç sayılması için yasalarda ihmali davranışlar aranmıştır. SGK verilerinden de anlaşılacağı üzere ülkemizde her yıl binlerce iş kazası gerçekleşmektedir. Bu verilere sigortasız yani kayıt dışı çalışanlar dahil değildir. Kayıt dışı çalışanların geçirdiği iş kazalarının eklenmesi ile bu sayının artış göstereceği ortadadır.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu çalışmada iş kazalarının İşveren ve İş Güvenliği Uzmanı açısından hukuki boyutu detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bu konuda daha önceden yapılmış benzer çalışmalara yer verilmiştir. İşyeri, işveren, İş Güvenliği Uzmanı, iş kazası, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri (sanayi) kuruluşu kavramları açıklanmış olup iş güvenliğine tarihsel olarak bakılmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13.maddesinde hangi hallerin iş kazası sayıldığı belirtilmiştir. 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun 3.maddesinin g fıkrasında iş kazasının tanımına yer verilmiştir. Bu kanunun 3.maddesinin g fıkrasına göre iş kazası; *“işyerinde veya işin yürütümünü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olayı”* ifade etmektedir (30/6/2012 tarih 28339 sayılı Resmi Gazete). İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri ifade edilmiştir. İşyerinde bu yükümlülüklere uyulmadığı takdirde iş kazaları ile karşılaşılması kaçınılmaz olacaktır. İş kazaları sonucunda sorumluluğun kime ait olacağı maddi tazminat davası, manevi tazminat davası, destekten yoksun kalma tazminatı davası ve iş kazası sebebiyle rücu hakkı davası özel hukukun kapsamında ve kişinin suç teşkil eden eylemi ise ceza hukuku kapsamında incelenmiştir. İş kazalarından doğan hukuki veya cezai sorumluluğun kimlere ait olduğunun tespitini yapmakta öncelikli kavram kusur tespitidir. Kusur tespiti mahkemeler tarafından yapılmaktadır. Cezai sorumluluk kavramından bahsedebilmek için fail tarafından bilerek veya bilmeden gerçekleştirilen fiilin suç teşkil etmesi gerekmektedir. Bir fiilin suç teşkil etmesi için suçun maddi ve manevi unsurlarını taşıması gerekmektedir. Cezalar şahsilik ilkesine göre uygulanmakta olup sadece gerçek kişilere ceza verilebilecektir. Cezai sorumluluğun doğması için olayın iş kazası olması, İşveren veya İş Güvenliği Uzmanının ihmali davranışının bulunması, ortaya çıkan zarar ile fiil arasında uygun nedensellik bağının bulunması

gereklidir. İş kazalarının büyük kısmı taksirli yani bilmeden ve istemeden işlenmektedir. Özel hukuk çerçevesinde iş kazası sonucu sakat kalan çalışan veya ölen çalışanların yakınları sorumlulardan tazminat talep etme hakkına sahiptir. Tazminat hakkı maddi olabileceği gibi manevi de olabilecektir. İş kazalarında İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorumluluğu Yargıtay kararlarında önemle vurgulanmıştır.

5.2. Öneriler

1. İş kazalarında ciddi önem taşıyan kavramlardan birisi denetim ve kontroldür. İş kazalarını önlemenin en önemli yollarından biri denetim ve kontrolü artırmaktır. Bu alanda devletimize büyük görev düşmektedir. Denetim ve kontrol artırıldığında iş kazalarında gözle görülebilir bir düşüş yaşanacağı kesindir.
2. Çalışanlar tarafından iş güvenliği kültürü benimsenmelidir. En basit tanımıyla iş güvenliği kültürü çalışanların işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği kurallarına İşveren veya İş Güvenliği Uzmanı tarafından uyarı almadan kendiliğinden benimseyip uygulamasıdır. Güvenlik kültürü çalışan zihninde oluştuğunda iş kazalarında düşüş yaşanacaktır.
3. İş Güvenliği Uzmanları ücret yönünden İşverene tam bağımlı hale getirilmemelidir. Ücret konusunda tam bağımlılık hali ortadan kalktığında İş Güvenliği Uzmanları İşverence eksiklikler giderilmediği takdirde Aile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili İl Müdürlüğü birimlerine işini kaybetme korkusu olmadan işyerindeki İşveren tarafından yerine getirilmeyen eksiklikleri bildirebilecektir.
4. İşyeri çatısı altında bulunan İşveren, İş Güvenliği Uzmanı ve çalışanların iş kazaları sonrasında hukuki anlamda hangi cezalarla karşılaşabilecekleri hangi yaptırımlara maruz kalabilecekleri konulu bilgilendirme semineri

düzenlenmesi halinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına en üst seviyede uyum sağlanacağı kanaatindeyim.

5. İş Güvenliği Uzmanlarının bir meslek odasına bağlı olarak görev yapmaları sağlanmalıdır. Meslek odası İş Güvenliği Uzmanlarının haklarını korumalı ve gözetmelidir.
6. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili eğitimlerin Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda ilk yıllarda verilerek İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün oluşturulması sağlanmalıdır.
7. Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim farkındalığı oluşturulmalıdır. Bu farkındalık oluşturulduğunda çalışan işyerinde hangi risk ve tehlike ile karşılaşacağını daha önceden bilecek ve ona göre önlemini alacak sonuç olarak işyerinde iş kazaları azalacaktır.



KAYNAKLAR

- Atıcı, A.;2010.İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu. Yüksek Lisans Tez Çalışması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya
- Aydın, R.;2015.İş Kazalarının Hukuki Sonuçlarının Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tez Çalışması. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul
- Baygeldi, A.D.;2019.İş Kazalarının Yargıtay Kararları İle Hukuksal Boyutta İncelenmesi. Yüksek Lisans Tez Çalışması. Kocaeli Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü. Kocaeli
- Coşan, M.M.M.;2017.Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu. Yüksek Lisans Tez Çalışması. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Çatlı, T.;2019.İş Kazalarından Doğan Cezai Sorumluluk. Yüksek Lisans Tez Çalışması. KTO Karatay Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Çiçek, Ö.;Öçal, M.;2016.Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt No:5, (Sayı No:11), Sayfa No: 111-127
- Doğan, O.;2020.İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu. Yüksek Lisans Tez Çalışması. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum
- Gültekin, S.;2018.İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğu ve Mevcut Sistemdeki İnisiyatifleri. Yüksek Lisans Tez Çalışması. Çukurova Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü. Adana
- Günay, D.;2002. Sanayi ve Sanayi Tarihi. Mimar ve Mühendis Dergisi, İstanbul, Sayı No:31, Sayfa No: 8-14

- Göktürk, N.;Özgenç,İ;Üzülmez,İ;2012.Ceza Hukukuna Giriş,(İ,Özgenç;İ,Üzülmez editör),Ceza Hukukuna Giriş, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, Eskişehir, Sayfa No:20-28
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelik;2012.Resmî Gazete Sayısı: 28512
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2020. İstatistiklerle Türkiye'nin İşg Görünümü. Sayfa No: 18
- Karcı, Ö.A.;2019.İş Kazaları İle Meslek Hastalıklarının Hukuki Boyutu. Yüksek Lisans Tez Çalışması. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale
- Karataş, H.;2019.İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki Sorumluluğu. Yüksek Lisans Tez Çalışması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya
- Karyağdı, Y.A.; 2019.Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından İş kazası ve YapılacakParasal Yardımlar. Yüksek Lisans Tez Çalışması. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya
- Mevzuat Bilgi Sistemi Resmi İnternet Sitesi, 2003.4857 Sayılı İş Kanunu, Cilt No: 42, Sayı No:25134
- Mevzuat Bilgi Sistemi Resmi İnternet Sitesi,2004.Türk Ceza Kanunu, Cilt No:43 Kanun No:5237
- Mevzuat Bilgi Sistemi Resmi İnternet Sitesi,2012.6331Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Cilt No: 52, Sayı No: 28339
- Mevzuat Bilgi Sistemi Resmi İnternet Sitesi,2011.Türk Borçlar Kanunu. Cilt No:50 Sayı No: 27836
- Mevzuat Bilgi Sistemi Resmi İnternet Sitesi, 2011.6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Cilt No: 50, Sayı No: 27836
- Mevzuat Bilgi Sistemi Resmi İnternet Sitesi, 2006. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Cilt No: 45, Sayı No: 26200

- Naneci, A.;2008.Yargıtay Kararları Işığında İş Kazaları. Yüksek Lisans Tez Çalışması. Erciyes Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri
- Öğüz,T.;Ergüne,M.S.;Erişgin,N;2015.Borçlar Hukuku,(H,Şen Doğramacı editör),Borçlar Hukuku, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, Eskişehir, Sayfa No:57-64
- Özen, M;2015.İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk. Ankara Barosu Dergisi, Sayfa No: 219-232
- Solak, S.; 2020.İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu. Yüksek Lisans Tez Çalışması. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli
- Yavuz, B.;2019.İşverenin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu. Yüksek Lisans Tez Çalışması. Bahçeşehir Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Yılmaz, Y.;2015.İş Kazalarında İşveren, İş güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekiminin Cezai Sorumluluğu. Yüksek Lisans Tez Çalışması. Gediz Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü. İzmir
- Yılmaz, E.;2019.İş Kazalarında İş Güvenliği Uzmanının Hukuki Sorumlulukları. Yüksek Lisans Tez Çalışması. İstanbul Esenyurt Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul
- Yılmaz, A.;2017.Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk İstemlerinden Birer Örnek İle Türk Hukuku Karşılaştırması. Sosyal Güvence Dergisi, (Sayı No:11), Sayfa No:110-113
- <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). www.sgk.gov.tr



ÖZGEÇMİŞ

Taner BOLAT İlkokulu, Ortaokulu, Liseyi Adana'da okudu. 2002 yılında başladığı Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi Hayvansal Üretim bölümünü 2008 yılında tamamladı. Ayrıca 2003 yılında başladığı Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünü 2009 yılında, yine aynı üniversiteye bağlı Açıköğretim Fakültesi Sosyoloji bölümünü 2021 yılında tamamladı. Öz Sarıgül Tarım Ticaret İnşaat Limited Şirketinde Sorumlu Müdür Ziraat Mühendisi ve Adalet Bakanlığı Alternatif Çözümler Daire Başkanlığında Uzlaştırıcı.