

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
HUKUKU BAKIMINDAN SORUMLULUĞU

Alper YILMAZ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
PROF. DR. HALUK HADİ SÜMER

Konya-2020



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Bilimsel Etik Sayfası

Öğrencinin	Adı Soyadı	ALPER YILMAZ
	Numarası	274233 002 002
	Ana Bilim / Bilim Dalı	ÖZEL HUKUK / ÖZEL HUKUK
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☒ Doktora ☐
	Tezin Adı	İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU BAKIMINDAN SORUMLULUĞU

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Öğrencinin imzası
(İmza)

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VII
KISALTMALAR.....	IX
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR VE İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

§ 1. İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMLARI.....	5
I. İşveren Kavramı.....	5
II. İşveren Vekili Kavramı.....	6
§ 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI.....	10
I. İş Sağlığı	10
II. İş Güvenliği	10
III. İş Sağlığı ve Güvenliği	11
1. Tanımı.....	11
2. Önemi.....	15
3. Amacı.....	17
4. Tarihsel Gelişimi.....	17
5. Kaynakları.....	21
A. Uluslararası Kaynaklar.....	22

B. Ulusal Kaynaklar.....	23
§ 3. İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	25
I. Genel Olarak.....	25
II. İşçiyi Gözetme Yükümlülüğü.....	27
III. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Gerekli Her Türlü Önlemi Alma Yükümlülüğü.....	28
IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Uygulanmasını Denetleme Yükümlülüğü.....	30
V. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçi Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü.....	31
VI. İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında İşçilerin Görüşlerini Alma, Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü.....	35
VII. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü.....	36
VIII. Acil Durumlarda ve Önlenemeyen Tehlikelerde Önlem Alma Yükümlülüğü.....	38
IX. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Bildirme Yükümlülüğü.....	39
X. Çalışanları Sağlık Gözetimine Tabi Tutma Yükümlülüğü.....	40
XI. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümlülüğü.....	41
XII. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü.....	43
XIII. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Çalıştırma Yükümlülüğü.....	44
1. İşyeri Hekimleri.....	45
2. İş Güvenliği Uzmanları.....	46
3. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Hukuki Niteliği.....	47

XIV. Çalışan Temsilcisi ve Destek Elemanı Belirleme Yükümlülüğü.....	48
--	----

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ YERİNE GETİRMEMESİNDEN KAYNAKLANAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

§ 1. GENEL OLARAK.....	51
§ 2. HUKUKİ SORUMLULUĞUN DAYANAĞI.....	55
§ 3. HUKUKİ SORUMLULUĞUN NİTELİĞİ.....	57
§ 4. HUKUKİ SORUMLULUĞUN SINIRI VE ÇERÇEVESİ.....	61
§ 5. HUKUKİ SORUMLULUK SONUCU SÖZ KONUSU OLABİLECEK YAPTIRIMLAR.....	64
I. Maddi Tazminat.....	64
II. Manevi Tazminat.....	70
III. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	73
IV. Hukuki Sorumluluk Bakımından Diğer Sonuçlar.....	81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ YERİNE GETİRMEMESİNDEN KAYNAKLANAN İDARİ VE CEZAİ SORUMLULUĞU

§ 1. İŞVEREN VEKİLİNİN İDARİ SORUMLULUĞU.....	83
I. Genel Olarak.....	83
II. İdari Yaptırımlar.....	84
1. İşin Durdurulması.....	84
2. İdari Para Cezası.....	87

3. Kamu İhalesinden Yasaklama.....	91
4. Çalışmaktan Alıkoyma.....	92
§ 2. İŞVEREN VEKİLİNİN CEZAİ SORUMLULUĞU.....	93
I. Genel Olarak.....	93
II. Cezai Sorumluluk Kapsamında Oluşabilecek Suçlar.....	107
1. Taksirle Öldürme veya Yaralama.....	107
2. Kasten Öldürme veya Yaralama.....	111
SONUÇ.....	115
KAYNAKÇA.....	121

ÖZET

İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU BAKIMINDAN SORUMLULUĞU

Bir işyerinde en yetkili kişi işverendir. Bu nedenle asıl sorumluluk işverenin üzerindedir. Bu kural iş sağlığı ve güvenliği alanında da geçerlidir. Ancak günümüzde özellikle karmaşık ve çeşitli iş kollarının bir arada yürütüldüğü holdinglerde her işyerinde gerçekleşen olaydan işvereni sorumlu tutmak gerek hukuki açıdan gerek ülkenin ekonomik gelişimi açısından doğru değildir. Bu nedenle böyle durumlarda işveren vekili görevlendirme yoluna gidilmektedir. İşveren gerçek kişi olabilmemesinin yanında tüzel kişi de olabilmesine karşın işveren vekili yalnızca gerçek kişi olabilir.

İşveren vekili, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişidir. İşveren vekili, işverenin adına hareket ettiği için onun temsilcisi konumundadır. Bu nedenle bir işyerinde veya işletmede yönetimde bulunan işveren vekili işverenin yetkilerini kullanabilir. Ancak bu işveren vekilinin işverenin her yetkisini kullanabileceği anlamına gelmez. Kendisine verilen temsil yetkisinin kapsamına göre işveren vekili yetkilerini kullanabilir. Bir işyerinde veya işletmede birden fazla işveren vekili görevlendirilebilir. İşveren vekilleri kendilerine verilen temsil yetkisi kapsamında yetkili oldukları için her işveren vekilinin yetkileri birbirinden farklı olabilir. Bu nedenle işveren vekilleri taşıdıkları yetkiye göre sorumludurlar.

Temsil ilişkisinde temsilcinin gerçekleştirdiği hukuki işlemlerden dolayı sorumluluk temsil olunanın üzerinde olduğu için işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında işveren adına gerçekleştirdiği işlemlerden ve eylemlerden hukuki olarak işveren sorumludur. Ancak hukuki sorumluluktan dolayı tazminat ödemek zorunda kalan işveren bunu işveren vekilinden rücu edebilir.

Bir işyerinde veya işletmede işveren tarafından kurallara uygun, iş sağlığı ve güvenliği alanında gerekli yetkilere, donanım ve olanaklara sahip işveren vekili görevlendirilirse kural olarak bu işyerinde veya işletmede gerçekleşecek iş kazası veya meslek hastalığından dolayı cezai sorumluluk işveren vekilinin üzerindedir. Ancak somut olayın özelliğine göre işveren vekili ile birlikte işveren de sorumlu ola-

bilir. Hatta işveren vekili üzerine düşen tüm yükümlölükleri yerine getirmişse, iş kazası veya meslek hastalığı işverenden kaynaklanmışsa yalnızca işverenin sorumlu olduğu söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında yetkilendirilen işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlölüklerini gereğı gibi yerine getirmemesi durumunda idari yaptırımlar uygulanabilir. Özellikle işveren vekilinin idari para cezası ile karşılaşabileceğı belirtilmelidir.



ABSTRACT

EMPLOYER REPRESENTATIVE'S RESPONSIBILITY IN TERMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW

The most authorized person in a workplace is employer. Because of that, the employer is more responsible. This situation is also valid rule in Occupational Health and Safety. Today, however; it is not true both in the point of law and general economic conditions in the country to accept that the employer is liable for every situation which happens in a workplace which is especially complex holdings having different business sectors. Thus, it should be considered to asses an employer representative under these conditions. The employer can be not only natural person but also legal person, though, the employer representative can be only natural person.

The employer representative is defined as the person acting on behalf of the employer and charged with the direction of work, the establishment and enterprise. So, the employer representative can use employer's authority in a workplace or a workshop. Nevertheless, it is not meant that employer representative can use all authority, every facility or power of the employer. The employer representative can use his competence and act in accordance with his scope of authority. More than only one employer representative can be assigned for a workplace or a workshop. Each employer representative's authority can differentiate from the other one in accordance with scope of authority given by employers. Therefore, the employer representatives are liable depending on their limited authority.

In terms of representation issues, the employer is liable for employer representative's all legal acts and process on occupational health and safety law because of the rule that represented person has all responsibilities of representative's acts on law. Nevertheless, the legally obliged employers to pay compensation can demand this compensation from employer representative.

The employer representative is criminal liable for occupational accidents or occupational diseases that happen in a workplace or a workshop if the employer representative who has essential competence, skills and facilities in the area of occupational health and safety is legally authorized in a workplace. Although, both employer and employer representative can be liable depending on features of events.

Even, it can be claimed that only the employer is responsible for occupational accidents or occupational diseases if the employer representative completes legally assignments.

The employer representative who is authorized in the area of occupational health and safety can be given administrative punishment if the employer representative does not execute occupational health and safety assignments. It should be stated that especially the employer representative can be punished administrative fine.



KISALTMALAR

C.	: Cilt
CMUK	: Ceza Muhakemesi Usulü Kanunu
E.	: Esas
ILO	: International Labour Organization
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
K.	: Karar
KSS	: Kurumsal Sosyal Sorumluluk
m.	: Madde
MESS	: Metal Sanayicileri Sendikası
M.Ö.	: Milattan Önce
PMF	: Population Masculine et Feminine
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
WHO	: World Health Organization
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
YCD	: Yargıtay Ceza Dairesi
YCGK	: Yargıtay Ceza Genel Kurulu
YHD	: Yargıtay Hukuk Dairesi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	: Yargıtay İçtihatları Birleştirme Kararı

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği konusu tarihsel süreç içerisinde değişik aşamalardan geçerek günümüzdeki bilimsel anlam ve değerini kazanmıştır. Ülkelerin sanayileşmesine paralel biçimde işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması çözümü gereken en önemli sorunlardan birisini oluşturmaktadır. Birçok uzmanlık alanında yapılan çalışmalar üzerine günümüzde bir bilim dalı olan iş sağlığı ve güvenliği, üretim sürecindeki ve toplum yapısındaki değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir.

İnsanlar, tarihin başlangıcından bu yana yaşamlarını sürdürmek için çeşitli eylemlerde bulunmuşlardır. İlk zamanlarda basit iş aletleri ile daha az tehlikeli üretim etkinliklerinde bulunan insanlar, sanayi devrimi ve sanayileşme ile birlikte çok daha karmaşık, daha büyük tehlikelerle karşı karşıya kalmışlardır. Sanayi devriminin etkisi ile teknoloji geliştikçe birçok sağlık ve güvenlik sorunu da ortaya çıkmıştır. Endüstride yeni teknik metotların uygulanması, alet ve makinaların karmaşıklaşması iş kazaları ve meslek hastalıklarının çoğalmasına neden olmuştur. Üretim araçlarındaki ve üretim yöntemlerindeki değişim ve dönüşümler sonucunda çalışanların sağlık ve güvenlik sorunları çoğalmış ve çalışanların sağlık ve güvenliği giderek önem kazanmaya başlamıştır.

Çalışanların işyeri ortamındaki fiziksel ve kimyasal etkenlerin zararlarına, üretim araç ve gereçlerinin tehlikelerine, kullanılan ham ve yardımcı maddelerin çeşitli zararlı etkilerine maruz kalmaları işçilerin iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının temelini oluşturmuştur. Sanayi devriminin ve o dönemlere damgasını vuran Fransız İhtilalinin çalışanların özellikle işçilerin çalışma koşullarını çok olumsuz etkilemesi ve çalışanların her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerinden uzak ortamlarda çalışmasına neden olması söz konusu olmuştur. Bu durum da iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşumuna neden olmuştur.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri almadan üretimi ucuza mal ederek artırma çabaları iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasında tetikleyici olmuştur. Öte yandan işe olan ihtiyaç arttıkça niteliksiz iş gücüne sahip işçiler, ağır ve yorucu çalışma koşullarında uzun süreli çalıştırılmışlar ve her türlü ortamda çalışmayı kabul etme yoluna sürüklenmişlerdir. Özellikle kadın ve çocuk işçilerin düşük ücretle hiç-

bir güvenlik önlemi alınmadan en ağır koşullarda çalıştırılması söz konusu olmuştur. İşçilerin işverenlerin dayattığı bu koşulları kabul etmekten başka seçenekleri bulunmadığı için bu çalışma koşullarını işçiler ekonomik gerekçelerle kabul etmek zorunda kalmışlardır. Bu nedenlerden dolayı sağlıksız çalışma koşulları oluşmuş ve iş kazaları ve meslek hastalıkları oldukça artmıştır. Bu durum da işçiyi üretimden alıkoymakta, gelirini azaltmakta ya da tamamen kesmekte, işçinin sakatlanmasına hatta ölmesine neden olmaktadır.

Sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamındaki niteliksel değişimlerin yarattığı sorunlar, özellikle uzun çalışma süreleri, düşük ücretler, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları, çok sayıda çocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılması toplumsal huzursuzluklara ve tepkilere yol açmıştır. İşçiler ilk zamanlar bu olumsuzlukların nedeninin makinelerden kaynaklandığını düşünmüşler, daha sonra iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemlerin alınmamasının bu olumsuzluklara yol açtığını fark etmişlerdir. Bu dönemde yaşama ve çalışma koşullarındaki olumsuzlukların ortadan kaldırılması istemi ile grev, miting, gösteri gibi etkinlikler yaygınlaşmıştır. Tüm bu olumsuzluklar neticesinde mevcut durumdan rahatsız olan bazı işverenler, işyerlerinde bazen kendiliğinden bazen de toplumsal baskılarla bazı güvenlik önlemleri almaya başlamışlardır.

Başlarda işverenlerin insafına bırakılan iş sağlığı ve güvenliği, zamanla işçilerin ve en sonunda devletin de ilgi alanına girmiştir. Nitekim baskılar sonucunda devlet, işçilerin durumlarını düzeltecek yasal düzenlemeler getirmek zorunda kalmıştır. Bir yandan işçiler, sendikaları aracılığı ile işyerlerinde sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamına kavuşma mücadelesi verirken, diğer yandan devlet, bu ortamın hazırlanması için işverene bir takım yükümlülükler getirmiş ve işverenin bunun için alması gereken önlemleri tespit ederek bunların alınmasını sağlayıcı hukuki, cezai ve idari düzenlemeler yapmıştır. 19.yüzyılın başından itibaren önce çocukları ve kadınları daha sonra tüm işçileri koruma kapsamına alan yasalar çıkarılmıştır. Bu gelişim Birinci Dünya Savaşından sonra Uluslararası Çalışma Teşkilatının kurulmasıyla uluslararası bir niteliğe bürünerek hız kazanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işçi açısından olduğu kadar ülke ekonomisi açısından da büyük önem taşır. İş kazaları ve meslek hastalıkları işveren

ve ülke ekonomisinde büyük kayıplara, yetişmiş işçi kaybına, maddi hasara, üretim ve malzeme kaybına, çalışanların moralinin bozulmasına ve verimin düşmesine neden olduğundan ülke ekonomisi bakımından insan, milli servet ve iş gücü kaybıdır.

Bir işyerinde yönetim yetkisi doğal olarak işverende olmasına karşın günümüzde organize olmuş işyerlerinde işverenin yönetim yetkisini tek başına kullanması oldukça güç olduğu için işverenler işveren vekili görevlendirirler. Işverenler böylece kendilerine ait yetkilerini görevlendirdikleri işveren vekili aracılığı ile kullanırlar. Dolayısıyla işveren önemli düzeydeki yetkilerini işveren vekili ile paylaşmış olur.

Işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü işverenin olsa da işveren vekili de aynı yükümlülükleri taşıyabilmektedir. Işveren vekili, işverene ait yetkileri kullanabildiği gibi aynı şekilde işverene ait yükümlülükleri de üzerinde bulundurabilmektedir. Bir bakıma işveren, işveren vekili ile yetkilerini paylaşırken yükümlülüklerini de paylaşmaktadır. Aynı paylaşım iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü bakımından da geçerlidir. Günümüzde oldukça karmaşıklaşan iş ilişkilerinin yürütüldüğü işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerden yalnızca işverenin sorumlu olması bu dönemin ekonomik ve sosyal gerçekliği ile bağdaşmamaktadır. Işveren vekilinin, bulunduğu konum gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında etkisi, önlemlerinin alınmaması durumunda da sorumluluğu bulunmalıdır.

Çalışmanın konusunu işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği hukuku bakımından sorumluluğu oluşturmaktadır.  bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünü temel kavramlar ve işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri, ikinci bölümünü işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün hukuki sorumluluğu, üçüncü bölümünü işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün cezai ve idari sorumluluğu oluşturmaktadır.

Birinci bölümde işveren, işveren vekili, iş sağlığı, iş güvenliği ve iş sağlığı ve güvenliği kavramları ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler açıklanmıştır. Iř sağlığı ve güvenliği kavramı açıklanırken iş kazası ve meslek hastalığı kavramları irdelenmiştir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği kavramının önemi, amacı, tarihsel gelişimi ve ulusal ve uluslararası kaynakları konularına değinilmiştir. Iř sağlığı ve g-

venliği ile ilgili yükümlülüklerden işveren vekilinin sorumluluğunun yanında bu yükümlülükler ayrı başlıklar altında kısaca belirtilmiştir.

İkinci bölümde işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki hukuki sorumluluğu anlatılmıştır. İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğini yerine getirme konusundaki hukuki sorumluluğunun varlığı konusunda farklı görüşlere değinilmiştir. Ayrıca hukuki sorumluluğunun dayanağı, niteliği, sınırı ve yaptırımları belirtilmiştir. Hukuki sorumluluğun kusura dayanıp dayanmamasına ilişkin farklı görüşler anlatılmıştır. Yaptırımlar konusunda maddi, manevi ve destekten yoksun kalma tazminatları yanında çalışmaktan kaçınma hakkı ve iş sözleşmesini fesih hakkı açıklanmıştır.

nc bölümde işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki cezai ve idari sorumluluğu anlatılmıştır. Cezai sorumluluk anlatılırken kast ve taksir kavramları açıklandıktan sonra işveren vekilinin cezai sorumluluğunun koşulları irdelenmiştir. Bu kapsamda işveren vekilinin iş kazası veya meslek hastalıklarından tamamen sorumlu olduğu, işveren ile birlikte sorumlu olduğu ve hiç sorumlu olmadığı durumlar açıklanmıştır. İşveren vekiline, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmemesinden ötürü uygulanabilecek cezai yaptırımlar kapsamındaki taksirle lme veya yaralamaya neden olma ve kasten öldürme veya yaralama sularına değinilmiştir. İş kazası veya meslek hastalıklarından işveren vekilinin hangi koşullar altında kasten sorumlu olacağı, bu kapsamda bilinçli taksiri aşan olası kastın varlığı açıklanmıştır. İdari sorumluluk anlatılırken işveren vekilinin idari para cezalarından sorumluluğuna yönelik farklı görüşler belirtilmiştir. Son olarak idari yaptırımlar kapsamında işin durdurulması, idari para cezası, kamu ihalesinden yasaklama ve çalışmaktan alıkoyma konuları anlatılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR VE İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

§ 1. İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMLARI

I. İşveren Kavramı

4857 sayılı İş Kanununun¹ 2.maddesine göre işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş demektir². Tanımdan da anlaşılacağı üzere işçi çalıştırmak, işveren niteliğini kazanmak için ön koşuldur³. İşveren, İş Kanunundaki tanıma benzer biçimde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun⁴ 3.maddesinde çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır⁵.

İşveren yukarıda belirtilen tanımlar gereğince gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir. Tüzel kişi olan işveren, özel hukuk tüzel kişisi olabileceği gibi kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir⁶. Buna göre işçi çalıştırmak koşuluyla ticaret şirketleri, dernekler, vakıflar ve kamu kuruluşları işveren sıfatını kazanırlar⁷. Bir şirketler topluluğuna bağlı bulunan tüzel kişiliği olan şirketlerin her birinin ayrı işveren niteliği vardır⁸. Tüzel kişiliği olmasa da işçi çalıştırmak koşulu ile adi ortaklık veya bakanlığın işveren sıfatının bulunduğu söylenebilir⁹. Tüzel kişiliğinin olmamasından dolayı adi ortaklığın tüm ortakları işveren olarak kabul edilmelidir¹⁰.

İşçinin işverene bağımlı olarak iş görmesinden, işverenin de işçiye ücret ödemesinden oluşan iş sözleşmesi, borç doğuran diğer sözleşmelerden farklı bir söz-

¹ RG. 10.06.2003, S.25134

² **Çelik**, Nuri/ **Caniklioğlu**, Nurşen/ **Canbolat**, Talat, İş Hukuku Dersleri, 30. Baskı, İstanbul 2017, s.79.

³ **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku, 24.Baskı, Ankara 2019, s.16; **Sümer**, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 3.Baskı, Ankara 2019, s.61.

⁴ RG. 30.06.2012, S.28339

⁵ **Esen**, Bünyamin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşveren ve İşveren Vekili Kavramlarının Analizi, Mali Çözüm Dergisi, C.24, S.126, 2014, s.220.

⁶ **Narter**, Sami, Çalışanların İş Kazası ve Meslek Hastalığından Ceza Yoluyla Korunması, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Önerileri Paneli (18.11.2015), İstanbul 2016, s.25; **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul 2018, s.150.

⁷ **Sümer**, s.16; **Sümer**, İş Sağlığı, s.62.

⁸ **Süzek**, s.156; **Sümer**, s.16; **Sümer**, İş Sağlığı, s.62.

⁹ **Erdoğan**, Çağla, İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Ankara 2016, s.26; **Süzek**, s.150.

¹⁰ **Sümer**, s.16; **Sümer**, İş Sağlığı, s.62.

leşme olarak düzenlenmesi gerekmiştir¹¹. İş sözleşmesi, tarafları olan işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran ve işçinin kişiliğinin ön planda olduğu bir sözleşmedir¹².

İş sözleşmesi, bir kişinin işçi niteliğinin belirlenmesinde olduğu gibi sözleşmenin karşı tarafında bulunanın işveren niteliğinin belirlenmesinde de etkilidir¹³. İşveren, işçiden iş görme ve sadakat borcuna uymasını isteme ve işçiye emir ve talimat verme hakkı olan kişidir¹⁴. İşveren, iş sözleşmesine dayanarak vereceği emir ve talimatlar ile işçinin göreceği işin somutlaşmasını sağlar¹⁵. İşveren kavramının unsurları, işçi ile olan iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayanması, türü ve niteliği önemli olmayan herhangi bir işte işçi çalıştırma ve işçiye ücret ödeme olarak sıralanabilir¹⁶.

II. İşveren Vekili Kavramı

Günümüzde işyerlerinin ve işletmelerin genişlemesi, işverenlerin bundan dolayı tüm işi yürütebilmesinin olanaksızlaşması gibi nedenler, işverenlerin kendileri adına hareket edecek kimselere gereksinim duyması sonucunu doğurmuştur¹⁷. Bu nedenden dolayı işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde işverenler, alanında yetişmiş, uzmanlaşmış ve yetkili kıldıkları kişi veya kişileri görevlendirirler¹⁸.

İşveren vekili İş Kanununda belirtildiği üzere işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse demektir¹⁹. Bu Kanun uyarınca işveren vekilliği konusunda herhangi bir sınırlandırma getirilmediğinden

¹¹ Ekin, Ali, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Konya 2010, s.19.

¹² Sümer, s.39.

¹³ Süzek, s.150; Narter, s.25.

¹⁴ Uşan, Fatih, İş Hukuku, Konya 2006, s.19; Sümer, s.16.

¹⁵ Sümer, s.16.

¹⁶ Uşan, s.20.

¹⁷ Özen, Muharrem/ Tozman, Önder, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu, MESS Sicil Dergisi, C.3, S.10, 2008, s.230; Tuncay, Can, İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekâlete İlişkin Sorunlar Sempozyumu (14-16 Haziran 1976), İstanbul 1977, s.49.

¹⁸ Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 6. Baskı, Konya 2019, s.17; Sümer, İş Sağlığı, s.73.

¹⁹ Narmanhoğlu, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014, s.112; İnciroğlu, Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 2.Baskı, İstanbul 2008, s.51; Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, İzmir 2013, s.17; Civan, Orhan Ersun, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.64, S.3, 2015, s.547.

işin, işyerinin ve işletmenin her kademesinde alan işçiler işveren vekili sıfatı alabilirler²⁰.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3.maddesinin 2.fıkrasındaki işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağı düzenlemesi ile İş Kanunundaki tanımla benzer bir işveren vekili tanımlaması yapılmıştır²¹. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İş Kanunundan farklı olarak işveren vekili tanımında işletmenin yönetiminden söz edilmemiş olması bir eksiklik olarak değerlendirilmez ve işletmenin yönetiminde görev alan kişiler de işveren vekili olarak kabul edilir, çünkü işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseler işveren vekili ise işletmenin yönetiminde görev alan kimseler öncelikle işveren vekili olarak kabul edilmelidir²².

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun²³ 2.maddesinin 1.fıkrasının e bendinde ise işveren vekili, işveren adına işletmenin bütününe yöneten kimse olarak tanımlanmıştır²⁴. Görüldüğü üzere Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu daha dar bir işveren vekili tanımı getirmiş, işveren vekilini işletmenin bütününe yöneten kimseler ile sınırlı tutmuştur²⁵. Bu tanım gereğince işletmenin bir kısmını, işyerinin bütününe veya bir kısmını yöneten kişiler işveren vekili sayılmazlar²⁶. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında işletmenin bütününe yöneten genel müdür dışında genel müdür yardımcısı, işletme müdürü, personel müdürü, insan kaynakları müdürü, muhasebe müdürü, iş sağlığı ve güvenliği müdürü, ekip şefi, posta başı gibi kişiler işveren vekili tanımına uymaz²⁷.

Deniz İş Kanununun²⁸ 2.maddesinin 1.fıkrasının Ç bendine göre işveren vekili, kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimsedir²⁹. Basın İş Kanununda³⁰ ise işveren vekili tanımı bulunmamaktadır³¹.

²⁰ Narmanlıoğlu, s.114.

²¹ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s.83; Esen, s.221.

²² Sümer, İş Sağlığı, s.73.

²³ RG. 07.11.2012, S.28460

²⁴ Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 8.Baskı, İstanbul 2016, s.59; İyem, Dilşan, Türk İş Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Vekili, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, s.19.

²⁵ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s.82; Tunçomağ/ Centel, s.59; İyem, s.19.

²⁶ Süzek, s.189.

²⁷ Süzek, s.189.

²⁸ RG. 29.04.1967, S.12586

İşverenin tüzel kişi olabilmesine karşılık işveren vekili mutlaka gerçek kişidir³². İşveren vekili sıfatı için yönetimin hangi kademesinde görev yapıldığının önemi bulunmamaktadır³³. İşveren vekiline genel müdür, işyeri müdürü, personel müdürü, teknik müdür, atölye şefi, ustabaşılar örnek olarak verilebilir³⁴.

İş Kanunu açısından birinin işveren vekili sayılabilmesi, işveren adına hareket etmek ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almak olmak üzere iki unsurun bir arada bulunmasına bağlıdır³⁵. İşveren vekilliği için ilgili kişinin işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alması zorunludur³⁶. Yönetim yetkisi veya görevi dar veya geniş olabileceğinden yetki çerçevesi ne ise ilgili kişi o kapsamda işveren vekili sayılır³⁷. İşveren vekilliği sıfatının kazanılması için işyerinin veya işletmenin bütününün yönetiminde bulunmak zorunluluğu olmadığı için işletmenin tamamının yönetimini üstlenen genel müdürler ile birlikte işyerinin tümünün yönetiminde bulunan müdürler, işyerinin sadece bir bölümünde işveren adına yönetim görevi gören örneğin işletme müdürü, insan kaynakları müdürü, şef, amir, ustabaşı, posta başı işveren vekili sayılır³⁸.

²⁹ Narmanhoğlu, s.114.

³⁰ RG. 20.06.1952, S.8140

³¹ Göktaş, Seracettin, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.1, S.20, 2009, s.63; Güven, Ercan/ Aydın, Ufuk, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.16, S.1-2, 1998, s.471.

³² Yılmaz, Halil, Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, Ankara 2012, s.46; Alpsoy, Lütfü/ Güner, Recep, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı, Terazi Hukuk Dergisi, C.10, S.108, 2015, s.44.

³³ Civan, s.547-548; Güven/ Aydın, s.468.

³⁴ Akbulut, Berrin, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları, Terazi Hukuk Dergisi, C.13, S.143, 2018, s.19; Uşan, s.28; Sümer, s.21; Sümer, Uygulamaları, s.17.

³⁵ Narter, Sami, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.17, S.2, 2015, s.246; Narter, Sami, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 3.Baskı, Ankara 2017, s.625; Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, 1. Baskı, Ankara 2017, s.74-75; Güner, Recep, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşveren Vekili Kimdir? İşveren Vekilinin Sorumlulukları Nelerdir, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.129, 2015, s.170.

³⁶ Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 12. Baskı, İstanbul 2018, s.71.

³⁷ Akyiğit, s.71.

³⁸ Süzek, s.187; Akbulut, s.19-20.

İşveren vekilinin işveren adına hareket etmesi, işvereni temsil etme olarak anlaşılmalıdır³⁹. Bir kimsenin başkası adına hareket edebilmesi için temsil yetkisi bulunmalıdır⁴⁰. İşveren vekilliği için aranan koşullardan biri de işvereni temsil yetkisinin bulunmasıdır⁴¹. Türk Borçlar Kanununun⁴² 40.maddesinin 1.fıkrasındaki yetkili bir temsilci tarafından bir başkası adına ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçlarının doğrudan doğruya temsil olunanı bağlayacağı ve İş Kanunu 2.maddesinin 4.fıkrasındaki işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olduğu yönündeki düzenlemeleri değerlendirildiğinde işveren ve işveren vekili arasında doğrudan temsil ilişkisinin bulunduğu söylenebilir⁴³.

İşveren vekili, temsil yetkisi çerçevesinde işveren adına ve hesabına yaptığı hukuki işlemlerle işvereni alacaklı veya borçlu kılabilir⁴⁴. İşveren vekili ile işveren arasındaki temsil ilişkisinin hukuki dayanağı vekâlet sözleşmesi olabilmesine karşın kesin bir zorunluluk bulunmamaktadır⁴⁵. Aradaki temsil ilişkisi şirket sözleşmesine de dayanabilir⁴⁶. İşveren kamu kuruluşu ise işveren vekili ile işveren arasındaki ilişki kamu hukukunun memur statüsüne dayanabilir⁴⁷. İşveren vekili işverene bir iş sözleşmesi ile bağlı ise işveren vekili aynı zamanda bir işçidir⁴⁸.

İşveren vekilinin temsil yetkisinin kapsamı ya işveren tarafından tek taraflı olarak ya da iş sözleşmesinde bir düzenleme ile belirlenebilir⁴⁹. İşveren vekili, temsil

³⁹ **Dursun Ateş**, Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara 2019, s.106; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**, s.75; **Yılmaz(Halil)**, s.104; **Demir(Fevzi)**, s.17; **Erdoğan**, s.30; **Göktaş(Seracettin)**, s.62; **Tuncay**, s.50; **İnciroğlu**, s.51-52; **Alpsöy/Güner**, s.44; **Narter**, Meslek Hastalığında, s.625.

⁴⁰ **Uşan**, s.28; **Narter**, İş Kazaları, s.247.

⁴¹ **İyem**, s.48.

⁴² RG. 04.02.2011, S.27836

⁴³ **Ertürk**, Şükran/ **Şahin Emir**, Asiye, 6331 Sayılı Kanun Açısından İşveren Vekilinin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, 2016, s.103; **Erdoğan**, s.30; **Süzek**, s.187; **Dursun Ateş**, s.106.

⁴⁴ **Sümer**, s.21; **Demir(Fevzi)**, s.17; **Uşan**, s.28-29.

⁴⁵ **Aydemir**, Murteza, Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1993, s.86; **Yılmaz(Halil)**, s.63; **Güven/ Aydın**, s.478.

⁴⁶ **Erdoğan**, s.31.

⁴⁷ **Erdoğan**, s.31.

⁴⁸ **İyem**, s.46.

⁴⁹ **Sümer**, İş Sağlığı, s.75; **Sümer**, Uygulamaları, s.18.

yetkisinin kapsamına göre işyerinin tamamında veya bir bölümünde görev yapabilir⁵⁰.

İşveren vekilinin iş sözleşmesinden kaynaklanan temsil yetkisi güvene dayalı bir hukuki işlem olduğu için işveren bu yetkiyi sınırlayabilir veya geri alabilir⁵¹. Temsil yetkisi tamamen geri alınır ise işveren vekilliği sıfatı iş sözleşmesinden doğan haklar saklı olmak üzere sona erer⁵².

§ 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

I. İş Sağlığı

İş sağlığı, işçinin sağlığının korunması konusunu içeren bütün çalışmaları kapsayan bir kavramdır⁵³. İş sağlığı, işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklı sağlığa zararlı olabilecek koşullardan korunma amacıyla yapılan sistimli ve bilimsel çalışmalar olarak tanımlanabilir⁵⁴.

İş sağlığı kavramı olarak çalışanın çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arındırılarak ve söz konusu tehlikelerin en aza indirilerek huzurlu bir iş yaşamının sürdürülmesini konu edinir⁵⁵. İş sağlığı kavramı açısından yalnız vücudun beden olarak sağlıklı olması yeterli olmayıp işçinin beden sağlığının yanı sıra ruh sağlığının korunması da önem taşımaktadır⁵⁶. Sonuç olarak işçinin bedensel ve ruhsal bakımdan tam iyilik hali iş sağlığı kavramını açıklar⁵⁷.

II. İş Güvenliği

⁵⁰ Uşan, s.29.

⁵¹ Süzek, s.187; Tuncay, s.61; Narter, Meslek Hastalığında, s.625.

⁵² Süzek, s.187; Sümer, İş Sağlığı, s.75; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s.75; Tuncay, s.61; Narter, İş Kazaları, s.247.

⁵³ Ekin(Ali), s.21.

⁵⁴ Narter, Sami, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari Cezai ve Hukuki Sorumluluk, 3.Baskı, Ankara 2018, s.56.

⁵⁵ Çavuş, Özgür Hakan, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Ofis İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi, Çalışma İlişkileri Dergisi, C.6, S.2, 2015, s.2.

⁵⁶ Kılıç, Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006, s.19.

⁵⁷ Ekin(Ali), s.21.

İş güvenliği kavramı insanlık tarihi kadar eskidir⁵⁸. İlk çağlardan beri insanlar çalışma ortamlarında meydana gelebilecek olası kazalara karşı olanakları ölçüsünde önlemler almışlardır⁵⁹.

Çalışanın işyerinde kullanılan makine, donanım ve malzemeye bağlı olarak sağlığına ve yaşamına dönük tehlikelerin ortadan kaldırılması veya olabildiğince en aza indirilmesi ve rahat ve güvenli bir ortamda çalışarak korunması için teknik kurallar çerçevesinde gerçekleştirilen faaliyetlerin bütünü, iş güvenliği kavramını açıklar⁶⁰. İş güvenliği, işçilerin işyerine işin görülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden bedensel ve ruhsal olarak olumsuz etkilenmemeleri için alınması zorunlu hukuki, teknik ve tıbbi önlemlere yönelik sistemli çalışmalar olarak tanımlanabilir⁶¹.

İşyerindeki risklerin belirlenmesi ve bu risklere karşı alınacak teknik önlemler iş güvenliğinin konusunu oluşturmaktadır⁶². İşyerinde kullanılan tüm araç ve gereçlerden kaynaklanabilecek tehlikelere karşı teknik koruma önlemlerinin nasıl alınacağını saptanması, işyerinin planlanması ve inşası, makinelerin montajı ve işleyişi ile ilgili tüm konular iş güvenliği kavramı kapsamındadır⁶³.

III. İş Sağlığı ve Güvenliği

1. Tanımı

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların işyerlerinde işin yürütümü nedeniyle oluşabilecek çeşitli tehlikelerden korunması, işyeri içi ve dışındaki çalışma koşullarının iyileştirilmesi, bu suretle işçilerin refahının artırılması amacını taşıyan sistemli çalışma ve etkinliklerdir⁶⁴. Çalışanların yaptıkları işten, çalışma koşullarından ve kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelere karşı çalışanların yaşamının ve

⁵⁸ Arpa, Murat/ Çakı, Caner, “İş Kazası Diye Bir Şey Yoktur”: Kanada İş Güvenliği Reklamları Üzerine İnceleme, Çalışma İlişkileri Dergisi, C.9, S.2, 2018, s.77.

⁵⁹ Arpa/ Çakı, s.77.

⁶⁰ Baloğlu, Cem, İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar, Kamu İş Dergisi, C.13, S.2, 2013, s.100; Çavuş, s.3.

⁶¹ Çavuş, s.3.

⁶² Sümer, İş Sağlığı, s.5.

⁶³ Sümer, İş Sağlığı, s.5.

⁶⁴ Baloğlu, s.100.

sağlığının etkin olarak korunması ve sağlıklı ve güvenli çalışabileceği ortamın sağlanması iş sağlığı ve güvenliğini ifade eder⁶⁵.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, tehlikelerin önlenmesinin yanında öngörülmesini, değerlendirilmesini ve bu tehlikelerin tamamen ortadan kaldırılabilmesi ya da zararlarının en aza indirilebilmesi için yapılacak çalışmaları içermektedir⁶⁶. İş sağlığı ve güvenliği ekonomik boyutları bir yana sosyal boyutları itibariyle de ülke kalkınması açısından yaşamsal önem taşıyan toplumsal bir olgudur⁶⁷. Sağlıklı ve güvenli işyeri ortamı daha verimli çalışmanın ön koşulu olmakla birlikte özellikle gelişmekte olan ülkelerde toplumsal kalkınmanın belirleyici unsurlarından biridir⁶⁸.

İş sağlığı ve güvenliği kavramından yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliği hukuku ise, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasının sağlanması amacıyla getirilen hukuki düzenlemeler ve kurumlar ile iş kazası ve meslek hastalığının hukuki sonuçlarına ilişkin kuralları ele alan bir hukuk dalı olarak tanımlayabiliriz⁶⁹. Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği, iş hukukunun en önemli konularından biridir⁷⁰.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının da açıklanması gerekir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3.maddesinin 1.fıkrasının g bendi uyarınca iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli duruma getiren olayı ifade eder⁷¹. Buna göre bir kaza işyerinde ya da işin yürütümü nedeniyle meydana gelmiş ve çalışanın ölümü ile sonuçlanmış ya

⁶⁵ Sümer, s.171.

⁶⁶ Gül, Ertan, Arıtma Tesislerinde Meydana Gelen Kazalar ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Alınması Gerekli Tedbirler, Mali Çözüm Dergisi, C.29, S.151, 2019, s.241.

⁶⁷ Eser, Ayten, Güncel İş Kazaları Verilerinin İstatistikî Analizi, Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, C.2, S.30, 2015, s.228.

⁶⁸ Eser, s.228.

⁶⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.7.

⁷⁰ Sümer, s.171.

⁷¹ Özen, Mustafa, İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk, Ankara Barosu Dergisi, C.2, S.2, 2015, s.216; Akpınar, Teoman/ Özyıldırım, Kemal, Trakya Bölgesinde Tarımsal Faaliyette Bulunan Çiftçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.3, S.50, 2016, s.1234; Güner, Recep, Müşterinin İşyerinde Geçirdiği Kaza İş Kazası Mıdır, Mali Çözüm Dergisi, C.26, S.136, 2016, s.287-288; Sayın, Seyit/ Güney, Coşkun Okan/ Sarı, Abdullah, Orman Yangınlarında İş Sağlığı ve Güvenliği, Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, C.15, S.2, 2014, s.170.

da vücut bütünlüğünü bozmuş veya ruhen ya da bedenen engelli duruma gelmesine neden olmuş ise iş kazası sayılır⁷².

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13.maddesi uyarınca iş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, kanunun 4.maddesinin 1.fıkrasının a bendi kapsamında emziren kadın sigortalının iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır⁷³. İş kazası işin yürütümü sırasında ortaya çıkan olay demek olsa da bu düzenlemeye göre yapılan işle ilgisi olmayan bazı durumlarda meydana gelen olayları da kapsamaktadır⁷⁴. Söz konusu düzenleme, iş kazasının tanımını vermekten çok öge ve unsurlarını, hangi durumlarda bir kazanın iş kazası sayılacağını yer ve zaman koşullarıyla sınırlayarak belirtmektedir⁷⁵. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun iş kazası tanımı, sigortalılık niteliğinin gerekli olmamasından dolayı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki iş kazası tanımına göre daha geniştir⁷⁶.

İş kazaları, çalışanları bedenen ve ruhen geçici yahut kalıcı hasara uğratabilmenin hatta ölümle sonuçlanmanın yanında iş gücü kayıplarına da neden olabilmek-

⁷² **Karakaş**, İsa, İş Kazası Meslek Hastalığı Uygulaması İhtilafları ile Çözüm Yolları, 3.Baskı, İstanbul 2017, s.95; **Sümer**, İş Sağlığı, s.89.

⁷³ **Akın**, Levent, Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara 2007, s.230-231; **Uşan**, Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2.Baskı, Ankara 2009, s.173; **Baltaşı**, Sevede/ **Ertürk**, Ahmet/ **Ömer**, Münevver/ **Özyurt**, Rahmi/ **Serpel**, Evren/ **Gürcanlı**, Emre, Yapı Makinalarında İş Kazaları ve Önleme Yöntemleri, 3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, 2011, Çanakkale, s.254; **Demir**, Bülent, 6331 Sayılı Kanunun 6.Maddesi Yürürlük Ertelenmesinin Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Çalıştırılması Açısından Değerlendirilmesi, Hastane Öncesi Dergisi, C.2, S.1, 2017, s.24; **Müngen**, Uğur, İnşaat İşverenlerinin ve Teknik Elemanların İş Güvenliği Konusundaki Sorumlulukları ve Yaptırımlar, Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi, C.5, S.469, 2011, s.16; **Bostancı**, Yalçın, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu İş Dergisi, C.8, S.1, 2005, s.40; **Özdemir**, Cumhuriyet Sinan, İş Kazası Sonucu Sosyal Güvenlik Kapsamında Sağlanan Haklar, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.127, 2015, s.235; **Akpınar/Özyıldırım**, s.1234-1235; **Baloğlu**, s.101-102; **Güner(Recep)**, Müşterinin İşyerinde, s.288.

⁷⁴ **Özdemir(Cumhuriyet Sinan)**, s.235.

⁷⁵ **Bostancı**, s.40.

⁷⁶ **Karakaş**, s.96.

tedir⁷⁷. İş kazaları, işçinin yaşamı ve sağlığı ile işletmenin üretim sürecini yakından etkilediği gibi sonuçları bakımından toplumu da yakından ilgilendirmektedir⁷⁸. Çünkü işçi, işveren, ülke ekonomisi ve toplum açısından iş kazaları önemli sosyal ve ekonomik maliyetler yaratmaktadır⁷⁹.

Meslek hastalığı kavramı, iş kazasında olduğu gibi hem 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda hem de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda tanımlanmıştır. 6331 sayılı İSGK m.3/1 1 bendi uyarınca mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık meslek hastalığıdır⁸⁰. 5510 sayılı SSGSSK m.14 uyarınca ise meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir⁸¹.

Meslek hastalıklarının da iş kazalarında olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamasından dolayı ekonomik, hukuki ve sosyal açıdan önemli sonuçları bulunmaktadır⁸². Meslek hastalığı iş kazasından farklı olarak aniden oluşmaz, işyeri veya iş koşullarına maruz kalmanın sonucu olarak bir sürenin sonunda ortaya çıkar⁸³. Örnek vermek gerekirse maden ocağında çalışmaya başlayan bir çalışan ilk iş gününde bir iş kazası geçirebilirse de meslek hastalığına yakalanamaz⁸⁴. Meslek hastalığı tamamıyla mesleki nitelikte olduğundan belirli bir meslek mensubu olmanın sonucu olmasına karşın meslekle ilgisi olmayan bir kaza iş kazası olarak değerlendirilebilmektedir⁸⁵. Bu farklılıklara karşın meslek hastalıkları da iş kazaları gibi sosyal güvenlik sistemlerinde sosyal bir risk olarak kabul edilmektedir⁸⁶.

⁷⁷ Baltaş/ Ertürk/ Ömer/ Özyurt/ Serpel/ Güranlı, s.254.

⁷⁸ Ofluğlu, Gökhan/ Albar Özbucak, Banu, Yaşlı İşgücünün İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Önerileri, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.6, S.15, 2017, s.345.

⁷⁹ Ofluğlu/ Albar Özbucak, s.345.

⁸⁰ Narter, İş Kazaları, s.234; Sayın/ Güney/ Sarı, s.170.

⁸¹ Akın, s.231; Uşan, Türk Sosyal Güvenlik, s.179-180; Demir(Bülent), s.24-25; Ceylan, s.19; Narter, İş Kazaları, s.234; Sayın/ Güney/ Sarı, s.170; Akpınar/ Özyıldırım, s.1235.

⁸² Narter, s.23.

⁸³ Sümer, İş Sağlığı, s.99; Akbulut, s.20.

⁸⁴ Sümer, İş Sağlığı, s.99.

⁸⁵ Narter, s.23.

⁸⁶ Narter, s.23.

İş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışma yaşamının en büyük sorunudur⁸⁷. İş kazaları ve meslek hastalıkları, işçilerin iş yaşamındaki çalışma koşulları ve çalışma sürelerine bağlı olarak artış gösteren ve günümüzde kaçınılmaz olarak hemen hemen her işkolunda görülen risklerdir⁸⁸. İş kazaları ve meslek hastalıkları işyerindeki üretim koşullarından, bir bakıma işverenin sağlamış olduğu koşullardan kaynaklanmaktadır⁸⁹.

2. Önemi

İş sağlığı ve güvenliği, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Avrupa Sosyal Şartından Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği Direktiflerine kadar çok sayıda uluslararası düzenlemede yer almış bir konudur⁹⁰. Ülkelerin sanayileşmesine paralel olarak işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması çözülmesi gerekli en önemli sorunlardan biri olarak ortaya çıkmıştır⁹¹.

Toplumun tüm bireylerinin yararlandığı sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin yarattığı sıkıntıları işçilerin yaşamaması çağdaş toplumların başlıca amaçlarından biri, işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumak ise iş hukukunun en önemli amacı olmuştur⁹². İlk iş kanunları, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla oluşturulmuş ve iş hukuku öncelikle işçilerin sağlığının ve beden bütünlüğünün korunması amacından hareketle gelişmiştir⁹³.

İş kazalarının ortaya çıkardığı sonuçların sadece kazaya uğrayan ve ailesi, çalıştığı işletme, yaşadığı toplum ve ülke ekonomisi ile sınırlı bir etkiye sahip olmayıp küresel bir etki ve boyut taşımasından dolayı iş sağlığı ve güvenliği konusunun

⁸⁷ **Kökten**, Murat/ **Avinç**, Ozan, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış, Tekstil ve Mühendis Dergisi, C.21, S.93, 2014, s.34; **Karadeniz**, Oğuz, Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.3, S.34, 2012, s.17.

⁸⁸ **Oğuz**, Özgür, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Sağlanan Yardımlar, Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.7, S.18, 2018, s.319.

⁸⁹ **Oğuz**, s.319.

⁹⁰ **Demirbilek**, Tunç, İş Güvenliği Kültürü, İzmir 2005, s.23.

⁹¹ **Ekin(Ali)**, s.25.

⁹² **Ekin(Ali)**, s.25.

⁹³ **Arslan**, Seda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C.20, S.1, 2014, s.771.

önemi dünya genelinde belirgindir⁹⁴. İş sağlığı ve güvenliğine önem verilmediği takdirde iş kazaları ve meslek hastalıklarının rahatlıkla artacağı söylenebilir, bundan en fazla etkilenenler de doğal olarak işçiler olacaktır⁹⁵.

Dünyada ve Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistikler iş sağlığı ve güvenliğinin önemini göstermektedir⁹⁶. Her yıl azımsanmayacak sayıda insan çok rahatlıkla engellenebilecek ve hukuken de engellenmesi zorunlu olan iş kazaları ve meslek hastalıklarından yaşamını yitirmekte veya engelli hale gelmektedir⁹⁷. Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışma yaşamının en önemli sorunları arasındadır⁹⁸. Sanayileşme ile birlikte daha yoğun görülen iş kazaları, ülkemiz için de önemli bir sorun durumundadır⁹⁹.

İş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi yaşamını yitirmese bile çeşitli zarar ve mağduriyetlerle karşılaşabilir¹⁰⁰. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarar gören işçi uzun tedavi süreci görebilir, tedavi görmesine karşın tamamen iyileşemeyebilir veya sakat kalabilir, ekonomik açıdan ise işçinin çalışma yaşamı son bulabilir, sözleşmesi duruma göre haklı nedenle veya süreli fesih yoluyla feshedilebilir¹⁰¹. Yani iş kazaları ve meslek hastalıklarının sosyal ve ekonomik boyutları dışında maliyetlerin artması, verimliliği ve işe odaklanmayı azaltması, yüksek tazminatların ödenmesi yoluyla işletmeler düzeyinde de önemli zararlara neden olduğu söylenebilir¹⁰². İş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyeti, dünya gayri safi milli hasılasının % 4-5’ini bulmaktadır¹⁰³. Belirtilen nedenlerden ötürü iş

⁹⁴ Demirbilek, s.23.

⁹⁵ Karacan, Esin/ Erdoğan, Özlem Nazan, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.1, S.21, 2011, s.103.

⁹⁶ Sümer, İş Sağlığı, s.9.

⁹⁷ Yardım, Nazan/ Çipil, Zekiye/ Vardar, Ceyhan/ Mollahaliloğlu, Salih, Türkiye İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları:2000-2005 Yılları Ölüm Hızları, Dicle Tıp Dergisi, C.34, S.4, 2007, s.265.

⁹⁸ Karadeniz, s.43.

⁹⁹ Yılmaz, Fatih, İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (KSS) Önemi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C.0, S.56, 2009, s.535.

¹⁰⁰ Süzek, s.864.

¹⁰¹ Ekin(Ali), s.25.

¹⁰² Ekin(Ali), s.25.

¹⁰³ Yılmaz(Fatih), s.535.

kazalarını ve meslek hastalıklarını ortaya çıkmadan önlemek yaşamsal önem taşımaktadır¹⁰⁴.

3. Amacı

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, öncelik olarak kişilerin işyerindeki huzurunun sağlanması amacıyla taşır¹⁰⁵. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıkları karşısında koruma amacıyla, çalışanların mesleki tehlikelerden uzak bir ortam ve çevrede fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı biçimde çalışmalarını sağlayarak gerçekleştirir¹⁰⁶.

Geçmişte iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi odaklı yaklaşımlar benimsenmiş olsa da günümüzde çalışma şekilleri ve üretim yapısının değişmesi ve yeni yönetim tekniklerinin benimsenmesi yalnızca işçilerin değil işteki tüm unsurların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin kapsamına girmesine yol açmıştır¹⁰⁷. Yine de iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacının asıl olarak çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları karşısında yaşamının ve sağlığının korunması ve güvenli ortamda çalışmalarının sağlanması olduğu söylenebilir¹⁰⁸.

4. Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğine duyulan gereksinimin insanlık tarihi kadar eski olduğu söylenebilir¹⁰⁹. İş sağlığı ve güvenliği konusu uzun bir tarihsel süreç içinde değişik aşamalardan geçmiş ve günümüzdeki bilimsel anlamını kazanmıştır¹¹⁰.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ilk düzenlemeler M.Ö. 2000’li yıllarda Hammurabi Kanunlarıyla gerçekleşmiştir¹¹¹. Bu konudaki ilk yazılı eser, daha sonraları iş sağlığı ve güvenliğinin babası olarak anılan 17.yüzyılda İtalya’da yaşamış bir doktor olan Bernardino Ramazzini tarafından yazılmıştır¹¹².

¹⁰⁴ Ekin(Ali), s.25.

¹⁰⁵ Alpar, Bülent, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, Kamu İş Dergisi, C.7, S.2, 2003, s.2.

¹⁰⁶ Alpar, s.2.

¹⁰⁷ Baloglu, s.100.

¹⁰⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.9.

¹⁰⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.12.

¹¹⁰ Kılıç, s.22.

¹¹¹ Narter, İş Sağlığı, s.83.

¹¹² Naneci Arıcı, Aslı, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Sorumluluğu, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.1, 2010, s.101.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk yasal gelişmeler İngiltere’de gerçekleşmiştir¹¹³. Büyük Sanayi Devrimi, İngiltere’de yaşayanları oldukça fazla etkilerken Percival Pott, Thomas Percival, Charles Turner Thackrah, John Thomas Arlidge adlı hekimler, işçilerin yaşama ve çalışma koşulları üzerinde araştırmaları sonucu birçok toplumsal saptama ve öngöründe bulunarak Çırakların Bedeni ve Manevi Sağlıkları Hakkında Yasanın oluşumunda etkili olmuşlardır¹¹⁴.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının bugünkü anlamının ortaya çıkmasında en önemli etken sanayi devrimi olmuştur, çünkü 18.yüzyılın sonlarında başta İngiltere olmak üzere birçok Batı Avrupa ülkesindeki sanayileşme hareketleri, teknik gelişmelere paralel olarak işbölümüne dayanan seri üretim yapılan işyerlerinin artması ile birlikte işçi sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur¹¹⁵. İş sağlığı ve güvenliği konusunda öncelikle kadın ve çocuk işçileri koruyucu birtakım düzenlemeler yapılsa da bu dönemde etkin bir iş denetim sistemi kurulamamıştır¹¹⁶. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra iş sağlığı ve güvenliği kavramının bütün dünyada ele alınmaya başlandığı görülmüş ve bununla ilgili Uluslararası Çalışma Teşkilatı(ILO) ve Dünya Sağlık Teşkilatı(WHO) kurulmuştur¹¹⁷.

Ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak diğer ülkelerdeki benzer aşamalardan geçmiştir¹¹⁸. Sanayileşmenin gelişimine paralel biçimde diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal, tıbbi ve teknik çalışmalar gerçekleştirilmiştir¹¹⁹.

Sanayileşmenin henüz başlamadığı ve üretimin zanaatkarlar tarafından gerçekleştirildiği Tanzimattan önceki dönemde çalışma yaşamı ile ilgili düzenlemeler önemli düzeyde dini temellere dayalı meslek örgütü olan esnaf zaviyeleri tarafından konulmuştur¹²⁰. Sadece Müslüman esnaf ve zanaatkarların bağlı olduğu zaviyelerin önemini yitirmesi üzerine yerini alan loncalar, orta çağda bütün dünyaya hakim ça-

¹¹³ **Sümer**, İş Sağlığı, s.13.

¹¹⁴ **Fişek**, Gürhan, Çok Bilimli Eksende İşçi Sağlığı İş Güvenliği, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.50, S.3, 1995, s.167.

¹¹⁵ **Sümer**, İş Sağlığı, s.13.

¹¹⁶ **Naneci Arıcı**, s.101-102.

¹¹⁷ **Naneci Arıcı**, s.102.

¹¹⁸ **Ekin(Ali)**, s.31.

¹¹⁹ **Ekin(Ali)**, s.31.

¹²⁰ **Sümer**, İş Sağlığı, s.15.

İşma ilişkileri sistemini oluşturmuş ve bu dönemde üretim teknolojisinin basit nitelikte olması, çalışan, işyeri ve işveren sayısının azlığı nedenleriyle iş kazaları ve meslek hastalıklarının çokluğundan söz edilemediği için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere gerek duyulmamıştır¹²¹.

Sanayileşmenin başlayıp yaygınlaşması ile birlikte üretim araçlarında ve üretim yöntemlerinde sağlanan gelişmeler iş sağlığı ve güvenliği açısından meslek hastalıklarını ve iş kazalarını önemli bir sorun olarak gündeme getirmiştir¹²². Bu sorunların baş göstermesi ile birlikte çözüm için iş sağlığı ve güvenliği konusundaki etkinlikler hız kazanmıştır¹²³.

Tanzimat Fermanından sonra Osmanlı İmparatorluğu döneminde iş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgili düzenlemeler gerçekleştirilmeye başlanmıştır¹²⁴. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk düzenleme, Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilerin çalışma koşullarını ve saatlerini düzenleyen Dilaver Paşa Nizamnamesi'dir¹²⁵. Dilaver Paşa Nizamnamesi, kömür ocaklarındaki sağlıksız ve ağır çalışma koşullarının yanında işçilerin de buna bağlı olarak akciğer hastalıklarına yakalanmasının etkisiyle üretimde düşme yaşanması üzerine üretimi artırmak için çıkarılmıştır¹²⁶. 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi, daha çok üretimin artırılmasına yönelik olsa da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olduğu için önemlidir¹²⁷.

Daha sonra 1869 yılında Maadin Nizamnamesi düzenlenmiştir¹²⁸. Bu nizamname Dilaver Paşa Nizamnamesindeki eksiklikleri tamamlamaya yönelik ortaya çıkmıştır¹²⁹. Maadin Nizamnamesi, madenlerde uygulanan mecburi çalışma sistemine son vermiştir¹³⁰.

¹²¹ **Sümer**, İş Sağlığı, s.15.

¹²² **Ekin(Ali)**, s.31.

¹²³ **Ekin(Ali)**, s.31.

¹²⁴ **Naneci Arıcı**, s.102.

¹²⁵ **Kılıç**, s.26.

¹²⁶ **Yüksel**, Büşra, Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme, Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri, İş ve Hayat Dergisi, C.3, S.6, 2017, s.157.

¹²⁷ **Ekin(Ali)**, s.33.

¹²⁸ **Naneci Arıcı**, s.102.

¹²⁹ **Yüksel**, s.174.

¹³⁰ **Kılıç**, s.26.

Türk çalışma hayatı açısından önemli düzenlemelerden birisi de İslam Hukuna ilişkin kurallarını kodifiye eden ve Türkiye'nin ilk Medeni Kanunu olma özelliğine sahip olan Mecelle'dir¹³¹. 1876'da tamamlanan Mecelle'de işçinin işveren nezdinde bir emanet olduğu esastan hareketle işverenin kusurlu olarak işçiye zarar vermesi durumunda bu zararı tazmin etme yükümlülüğünün olmasının ve işçinin iş görme borcunu yerine getirmek için hazır olmasına rağmen çalıştırılmaması durumunda ücrete hak kazanmasının öngörülmesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerinin varlığını gösterir¹³².

Türkiye Büyük Millet Meclisi kurulduktan sonra Zonguldak ve Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilerin sağlık, güvenlik ve sosyal yardım sorunları ile ilgili 151 ve 114 sayılı kanunlar yürürlüğe girmiştir¹³³. 151 sayılı kanuna Ereğli kömür madenlerinde çalışanlarla sınırlı olarak yürürlüğe konulan ilk İş Kanunu denebilir¹³⁴. Bu kanun günümüz iş sağlığı ve güvenliği anlayışının ana çerçevesini oluşturan düzenlemeler içermektedir¹³⁵.

Türkiye'de sanayileşme hareketlerinin ağırlıklı olarak Cumhuriyetin ilanından sonra hız kazanmasından dolayı iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalara da bu dönemde ağırlık verilmiştir¹³⁶. Bu alanda Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunu, 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kanunu, 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gibi kanunlarla ve bu kanunlarda yapılan değişiklikler ve eklemelerle çalışma yaşamının bir taraftan iş hukuku diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği konularındaki boşlukların doldurulmasına çalışılmıştır¹³⁷.

1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ülkemizin ilk İş Kanunu olması nedeniyle önemlidir, çünkü bu kanunda iş sağlığı ve güvenliği ayrıntılı olarak düzenlenmiş, işçinin korunması, bilgilendirilmesi, işyerinde koruyucu önlemlerin alınması gibi yükümlülükler getirilmiş ve kanunun uygulaması ile ilgili çok sayıda tüzük çıkarıl-

¹³¹ Sümer, İş Sağlığı, s.16.

¹³² Sümer, İş Sağlığı, s.16.

¹³³ Kılıç, s.26.

¹³⁴ Sümer, İş Sağlığı, s.16.

¹³⁵ Aydın, İbrahim, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2015, s.38.

¹³⁶ Naneci Arıcı, s.102.

¹³⁷ Ekin(Ali), s.33-34; Kılıç, s.27.

mıştır¹³⁸. 1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı ile ilgili 1946 tarihli Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun uyarınca bakanlık içerisinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel görevleri bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Daire Başkanlığına yer verilmiştir¹³⁹.

1967 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yerine çıkarılan 931 sayılı İş Kanununun 5. Bölümü, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarının düzeltilmesine ilişkin önlemleri içeren maddeleri kapsamıştır¹⁴⁰. Bu Kanunun yerine çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni düzenlemelere gidilmeden bu alandaki maddeler aynen korunmuştur¹⁴¹. Bu maddelerde işverenlerin işçileri iş kazaları ve meslek hastalıkları karşısında korumak üzere gerekli önlemleri almak, gerekli araç gereçleri bulundurmak ve işyeri hekimi çalıştırmak zorunluluğu düzenlenmiştir¹⁴².

4857 sayılı İş Kanunundan önce 1973 tarihinde yürürlüğe giren 7/7583 sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü otuz yıla yakın bir süre yürürlükte kalmıştır¹⁴³. 2003 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü normları ve Avrupa Birliği Yönergelerine uyumlu bir düzenlemeye duyulan gereksinimden dolayı 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir¹⁴⁴. 4857 sayılı İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği alanında daha geniş düzenlemeler içermektedir¹⁴⁵. Bu hükümlerin uygulanmasını sağlamak için birçok yönetmelik yürürlüğe girmiştir¹⁴⁶.

2012 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri ve buna aykırılığın yaptırımları düzenlenmiştir¹⁴⁷. En sonunda yıllardır tartışılan iş sağlığı ve güvenliği alanına özgü 20 Haziran 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiştir¹⁴⁸.

5. Kaynakları

¹³⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.17.

¹³⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.17.

¹⁴⁰ Ekin(Ali), s.34; Kılıç, s.27.

¹⁴¹ Kılıç, s.27.

¹⁴² Sümer, İş Sağlığı, s.18.

¹⁴³ Centel, Tankut, İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, C.1, S.3, 2006, s.8.

¹⁴⁴ Sümer, İş Sağlığı, s.18.

¹⁴⁵ Ekin(Ali), s.34; Kılıç, s.27.

¹⁴⁶ Sümer, İş Sağlığı, s.18; Centel, s.8.

¹⁴⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.18.

¹⁴⁸ Aydınli, s.39-40.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kaynaklar, uluslararası kaynaklar ve ulusal kaynaklar olarak iki başlık altında incelenebilir.

A. Uluslararası Kaynaklar

İkinci Dünya Savaşı sonrasında iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası düzeyde korunma çabaları ön sıralarda bulunmuş ve buna uygun olarak, birçok uluslararası belgede işçilerin genel ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına yönelik düzenlemeler yer almaktadır¹⁴⁹. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1944 yılında Philadelphia'da düzenlediği konferansta tüm çalışma alanlarında işçilerin yaşam ve sağlıklarının korunması örgütün temel hedef ve amaçları arasında belirtilmiştir¹⁵⁰. ILO Anayasasının giriş kısmında da işçilerin genel ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin önlemlerin alınması sosyal adaletin gerçekleşme koşulları arasında sayılmıştır¹⁵¹. Uluslararası Çalışma Örgütü iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok konuda 15, 35, 42, 81, 102, 115, 119, 127 ve 155 sayılı uluslararası sözleşmeleri kabul etmiştir¹⁵².

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Şartının "Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Şartları Hakkı" başlıklı 3.maddesinde sözleşmeciler tarafların güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere güvenlik ve sağlık alanında düzenlemeler yapmayı, gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı, gerektiğinde iş sağlığını ve güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalışanların ve çalışanların örgütlerine danışmayı üstlenecekleri düzenlenmiştir¹⁵³. Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça ayrıntılı düzenlemeleri ve bu alanda 80/1170 ve 89/391 sayılı iki çerçeve yönergesi bulunmaktadır¹⁵⁴. Belirtilen Yönergeler iş sağlığı ve güvenliği

¹⁴⁹ Ekin(Ali), s.35.

¹⁵⁰ Tulukcu, Binnur, İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C.20, S.1, 2014, s.713; Kılıç, s.29.

¹⁵¹ Ekin(Ali), s.35; Tulukcu, s.713.

¹⁵² Kılıç, s.29.

¹⁵³ Ekin(Ali), s.35; Alpar, s.6; Tulukcu, s.714.

¹⁵⁴ Kılıç, s.30; Naneci Arıcı, s.104.

konusunu geniş anlamda ele almakta ve sosyal çevre, iş organizasyonu, monotonluk ve stres gibi psikolojik etkenleri de içermektedir¹⁵⁵.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda Birleşmiş Milletlerin de düzenlemesi bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca 1948 yılında ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkı tanıyan 22.maddesinde herkesin toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı olduğu, ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkesin onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkı olduğu düzenlemesiyle işçilerin sosyal güvenlik şemsiyesinin altına alındığı görülmektedir¹⁵⁶.

B. Ulusal Kaynaklar

İş sağlığı ve güvenliği konusu, önem taşıması nedeniyle ülkemizde Anayasal bir hak olarak değerlendirilmiştir¹⁵⁷. Anayasamızda iş sağlığı ve güvenliği hakkını doğrudan düzenleyen bir hüküm olmasa da dolaylı olarak düzenleyen hükümlerden dolayı iş sağlığı ve güvenliğinin anayasal kaynaklarının olduğu söylenebilir¹⁵⁸.

Cumhuriyetin niteliklerinin düzenlendiği Anayasamızın 2.maddesinde Türkiye Cumhuriyetinin insan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilerek çalışanların işyerlerinde vücut tamlığına ve sağlığına zarar verecek her türlü tehlikeye karşı işverenlerden ve devletten talep hakları olduğu kabul edilmiştir¹⁵⁹. Anayasamızın 5.maddesinde insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli koşulları hazırlamaya çalışmanın devlet için bir görev olduğu belirtilmiş olup çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması için alınması gereken önlemler de çalışanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gereken koşullar arasında yer alır¹⁶⁰.

¹⁵⁵ Ekin(Ali), s.35; Tulukcu, s.715.

¹⁵⁶ Kılıç, s.30; Tulukcu, s.714.

¹⁵⁷ Naneci Arıcı, s.104.

¹⁵⁸ Akın, Levent, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara 2013, s.23.

¹⁵⁹ Kılıç, s.31.

¹⁶⁰ Sümer, İş Sağlığı, 27.

Anayasanın 17.maddesinde herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu belirtilmiştir¹⁶¹. Anayasanın 49.maddesinde devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alması yükümlülüğü düzenlenmiştir¹⁶². Çalışma koşullarının ve dinlenme hakkının düzenlendiği 50.maddede ise kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacağı düzenlenmiştir¹⁶³.

Anayasanın 56.maddesinde herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkının bulunduğu hükmü ile kişilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkının da bu kapsamda olduğu düşünülebilir¹⁶⁴. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Anayasanın son olarak 60.maddesinde düzenlenen sosyal güvenlik hakkı, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışanın sosyal güvenliğini güvence altına almıştır¹⁶⁵.

İş sağlığı ve güvenliğinin anayasamız dışındaki diğer kaynaklarına da değinmek gerekir. İş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin düzenlemelerin yer aldığı çok sayıda kanun bulunmaktadır ve İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Belediyeler Kanunu bunlardan bazılarıdır¹⁶⁶. Ancak iş sağlığı ve güvenliği hukuku ile ilgili temel düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur¹⁶⁷. Ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk müstakil kanunu olma özelliğini taşıyan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, köklü bir değişimi beraberinde getiren, konuyla ilgili tüm hukuki kurumları içeren, ilgili mevzuattaki hükümleri tek bir metinde toplayan bağımsız bir iş sağlığı ve güvenliği düzenlemesidir¹⁶⁸.

¹⁶¹ Akın, Alt İşverenlik, s.26.

¹⁶² Kılıç, s.31.

¹⁶³ Kılıç, s.31-32; Akın, Alt İşverenlik, s.27.

¹⁶⁴ Sümer, İş Sağlığı, 28.

¹⁶⁵ Sümer, İş Sağlığı, 28.

¹⁶⁶ Ekin(Ali), s.36.

¹⁶⁷ Sümer, İş Sağlığı, 28.

¹⁶⁸ Eyüboğlu, Yağız, İş Sağlığı Güvenliğinde Sosyal Diyalog İhtiyacı, İş ve Hayat Dergisi, C.1, S.2, 2015, s.206.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili anayasa ve kanunlar dışında yazılı diğer kaynaklar tüzük ve yönetmeliklerdir. Günümüzde yürürlükte bulunan ve iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren tüzüklerden birisi İş Teftişi Tüzüğüdür¹⁶⁹. İş Sağlığı ve Hizmetleri Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yürürlüğe konulan yönetmeliklerden bazılarıdır¹⁷⁰.

§ 3. İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. Genel Olarak

İşveren vekili, ağırlıklı olarak işverene iş sözleşmesi ile bağlı kişilerden olduğundan aradaki ilişkinin dayanağının iş sözleşmesi olması oldukça doğaldır¹⁷¹. İşveren vekili, genellikle olduğu gibi, iş sözleşmesi ile işverene bağlı ise hem işçi hem işveren vekili niteliğini taşır¹⁷². Bu durumda işveren vekilinin işyerindeki diğer işçiler karşısında işverenin temsilcisi, işveren karşısında ise işçi olmak üzere çifte niteliği bulunmaktadır¹⁷³. İşveren vekiline verilen temsil yetkisinin kaynağı genellikle iş sözleşmesi olduğu için İş Kanununun 2.maddesinin 5.fıkrası, işveren vekilliği sıfatının işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacağını belirtmektedir¹⁷⁴. İşveren vekillerini diğer işçilerden ayıran özellik, işveren vekilinin işvereni temsil yetkisinin bulunmasıdır¹⁷⁵.

İşveren vekilliği konusunda herhangi bir sınırlama söz konusu olmadığından, işveren adına işin, işyerinin veya işletmenin her kademe ve düzeyinde görev alan işçiler işveren vekili sıfatını alabilirler¹⁷⁶. İşveren vekili olabilmek için işin veya

¹⁶⁹ Sümer, İş Sağlığı, 31.

¹⁷⁰ Sümer, İş Sağlığı, 32-33.

¹⁷¹ Uşan, s.28; Ertürk/Şahin Emir, s.103.

¹⁷² Süzek, s.186.

¹⁷³ Ertürk/Şahin Emir, s.103; Tuncay, s.51; İnciroğlu, s.52; Aydemir, s.90; Dursun Ateş, s.105.

¹⁷⁴ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s.81-82; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s.75.

¹⁷⁵ Sümer, s.21; Sümer, İş Sağlığı, s.74.

¹⁷⁶ Uşan, s.29.

işyerinin tamamı üzerinde yönetim yetkisi aranmadığından bir işyerinde birden fazla işveren vekili bulunabilir¹⁷⁷. İş sağlığı ve güvenliği yönünden işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alanlar yönetim şemasındaki yerine bakılmaksızın işveren vekili olarak değerlendirilir¹⁷⁸.

İşveren vekilinin işin, işyerinin ve işletmenin yönetimindeki düzeyi, aynı zamanda temsil yetkisinin sınırlarını da belirler¹⁷⁹. Örnek vermek gerekirse şirket genel müdürü işletmenin, şube müdürü işyerinin tamamının yönetiminden, muhasebe müdürü mali konulardan, teknik müdür ise üretime yönelik konulardan sorumlu olan işveren vekilleridir¹⁸⁰. Buna bağlı olarak işyerinde çalışan birden fazla işveren vekilleri arasında temsil yetkisinin kapsamına göre altlık üstlük ilişkisi doğabilir¹⁸¹. Her işveren vekili, işveren adına sahip olduğu temsil ve yönetim yetkisi ile görev alanına giren konularla sınırlı olarak sorumludur¹⁸². Örnek vermek gerekirse iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından sorumlu olan işveren vekili mühendis, ücretlerin ödenmemesinden veya eksik ödenmesinden sorumlu değildir¹⁸³.

Temsil yetkisi sınırları içerisinde kalmak kaydıyla işveren vekilinin işveren adına hareket etme yetkisi vardır¹⁸⁴. İşveren vekilinin temsil yetkisi, işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almayı kapsamalıdır, çünkü yönetimde görev almadan yalnızca temsil yetkisine sahip olmak işveren vekilliği sıfatı için yeterli olmaz¹⁸⁵. Temsil ilişkisi gereği işveren vekilinin işçilere yönelik gerçekleştirdiği hukuki işlem ve fiillerinden işveren sorumludur¹⁸⁶. İşveren adına hareket eden işveren vekili, yaptığı işlemlerle doğrudan işvereni borçlu ve alacaklı kılabilmektedir¹⁸⁷.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri işveren sayıldığı için işveren vekili

¹⁷⁷ Aydemir, s.114; Narter, İş Kazaları, s.247; Yılmaz(Halil), s.313; İyem, s.39.

¹⁷⁸ Alpsoy/ Güner, s.45.

¹⁷⁹ Başbuğ, Aydın, İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları, Kamu İş Dergisi, C.7, S.3, 2004, s.3.

¹⁸⁰ Uşan, s.29; Sümer, s.21; Sümer, İş Sağlığı, s.75.

¹⁸¹ Tuncay, s.51; Alpsoy/ Güner, s.45.

¹⁸² Yılmaz(Halil), s.324; Akbulut, s.19.

¹⁸³ Yılmaz(Halil), s.324.

¹⁸⁴ Sümer, s.21; Sümer, İş Sağlığı, s.75.

¹⁸⁵ Gökteş(Seracettin), s.62.

¹⁸⁶ Başbuğ, s.3; Güven/ Aydın, s.483.

¹⁸⁷ İyem, s.48.

genel olarak bu kanunda yer alan yükümlülüklerden sorumludur¹⁸⁸. Ancak burada irdelenmesi gereken işveren vekilinin sorumluluğunun kapsamı ve sınırıdır¹⁸⁹.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından işveren vekili kendi görev ve yetki alanına giren konularla sınırlı olarak sorumludur¹⁹⁰. İşveren vekili, yönetim konusunda kendisine verilen görev alanı ile sınırlı yetkiye sahiptir¹⁹¹. Örneğin Yargıtay, iş sözleşmesi yapma konusunda yetkisi olmayan genel müdürün işveren adına işçilerle iş sözleşmesi yapamayacağını kararlaştırmıştır¹⁹².

Her işveren vekilinin sorumluluğunun sınırını görev ve yetki alanı oluşturduğundan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından sorumlu işveren vekilinin ücretlerin veya kıdem tazminatının ödenmesi ile ilgili bir yükümlülüğü yoktur¹⁹³. Buradan bir işyerindeki veya işletmedeki her işveren vekilinin mevzuatta işveren için belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerden sorumlu olmadığı, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği alanında yetkili işveren vekilinin sorumlu olduğu çıkarımı yapılabilir. Aşağıda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta işveren için belirtilen yükümlülüklerden iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili ve görevli işveren vekili de sorumlu olduğundan her bir yükümlülükle ilgili belirtilen işveren sözcüğü işveren vekili olarak anlaşılmalıdır.

II. İşçiyi Gözetme Yükümlülüğü

İş sözleşmesi her iki tarafa karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir ve işçiye iş görme, işverene de ücret ödeme borcu yükler¹⁹⁴. İş sözleşmesi diğer sözleşmelerden farklı olarak işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kurduğundan taraflar arasında karşılıklı sadakatin varlığı gerekir¹⁹⁵. Bu sadakat bağı işveren açısından işçiyi gözetme, işçi yönünden ise işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ekonomik,

¹⁸⁸ Alpsoy/ Güner, s.45.

¹⁸⁹ Alpsoy/ Güner, s.45.

¹⁹⁰ Ergüneş, Seda, İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.10, S.39, 2013, s.138.

¹⁹¹ Süzek, s.187.

¹⁹² YHGK. 19.03.1986, E.1984/555 K.1986/251 (Süzek, s.187).

¹⁹³ Akbulut, s.20.

¹⁹⁴ Sümer, s.39

¹⁹⁵ Şahin Emir, Asiye, İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi, Ankara 2015, s.49-50; Seratlı, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003, s.20.

mesleki veya ticari bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma borcu biçiminde varlık gösterir¹⁹⁶. İşçiyi gözetme ve koruma borcu işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur¹⁹⁷.

Gözetme borcunun gereği olarak işverenin öncelikle işçinin kişiliğini koruma borcu bulunmaktadır¹⁹⁸. İşçiyi koruma borcu, işverence işçinin çalışması nedeniyle karşılaşılabileceği tehlikelerden korunması, bu konuda önlem alınması ve onun çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınılması biçiminde ortaya konur ve işçinin bağıllık veya sadakat borcunun karşısında yer alır¹⁹⁹. İşçinin kişiliğinin korunması için onun yaşamının, sağlığının, vücut bütünlüğünün, onurunun, kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşam alanının korunması gerekir²⁰⁰. İşyerinde işçilerin cinsel ve psikolojik tacize uğramamaları da kişilik haklarının korunmasının bir gereğidir²⁰¹. Çünkü psikolojik ve cinsel taciz de işçinin kişiliğine yönelik saldırıdır²⁰².

İşçiyi gözetme borcunun kapsamına işçinin kişiliğini korumanın yanında ona saygı gösterme, işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranma, onu sağlığını ve vücut bütünlüğünü korumak ve yardımcı olabilmek için çaba gösterme, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınma girer²⁰³. İşçiyi gözetme borcunun kapsamını dürüstlük ve iyiniyet kuralları belirler²⁰⁴. Bu nedenle işçinin gözetilmesi borcunun geniş kapsamlı bir borç olduğu söylenebilir²⁰⁵.

III. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Gerekli Her Türlü Önlemi Alma Yükümlülüğü

¹⁹⁶ Süzek, s.348; Şahin Emir, s.50.

¹⁹⁷ Balkır, Gönül, İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.2, S.1, 2012, s.64; Kovancı, Nuray, İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, C.6, S.11, 2018, s.264.

¹⁹⁸ Naneci Arıcı, s.112; Sümer, s.89.

¹⁹⁹ Sevimli, Ahmet, Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.1, S.36, 2013, s.110.

²⁰⁰ Sümer, s.89.

²⁰¹ Süzek, s.400.

²⁰² Sevimli, s.113.

²⁰³ Kovancı, s.264; Kılıç, s.40.

²⁰⁴ Sümer, s.89.

²⁰⁵ Süzek, s.399; Balkır, s.72; Şahin Emir, s.53; Naneci Arıcı, s.114.

İşçiyi gözetme borcu içerisinde en kapsamlı yükümlülük iş sağlığı ve güvenliği sağlama borcuna ilişkindir²⁰⁶. İşverenlerin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak yükümlülüğü bulunmaktadır²⁰⁷.

İşçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak işçinin gözetilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması borcu içerisindedir²⁰⁸. İşyerinde çalışan işçiler, çalışmadan kaynaklanan tehlikelerle ilgili işverenden bunların önlenmesini isteyebilirler²⁰⁹. Çünkü işveren veya onun yetkili kıldığı işveren vekilleri, hâkimiyet alanındaki tehlikelerin önlenmesi açısından hukuken ve fiziken etkili ve yetkili kişilerdir²¹⁰.

İş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün düzenlendiği “İşverenin Genel Yükümlülüğü” başlığını taşıyan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4.maddesinin 1.fıkrasının a bendine göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar²¹¹. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4.maddesinde düzenlenen işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü kapsamında öngörülen diğer yükümlülükleri belirtmek gerekirse; işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlama, risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma, çalışana görev verirken çalışanın sağlık ve

²⁰⁶ **Güner**, Erol, Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemi Alınmayan İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Hakları Nelerdir, Mali Çözüm Dergisi, C.21, S.111, 2012, s.188; **Bostancı**, Yalçın, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.1-2, 2004, s.68-69; **Kovancı**, s.264.

²⁰⁷ **Korkmaz**, Adem/ **Avsallı**, Hüseyin, Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.2012, S.26, 2012, s.159.

²⁰⁸ **Süzek**, s.410.

²⁰⁹ **Aydın**, İbrahim, İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağ) Bakımından Bir Yaklaşım, Kamu İş Dergisi, C.8, S.1, 2005, s.8.

²¹⁰ **Aydın**, Edimden Bağımsız, s.8.

²¹¹ **Şardan**, Serdar, İş Sağlığı ve Güvenliği Tek Başına İşverenlerin Sorumluluğunda Mıdır, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Önerileri Paneli (18.11.2015), İstanbul 2016, s.52; **Demir**, Fevzi, İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C.20, S.1, 2014, s.677.

güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alma, yeterli bilgi ve talimat verilmesi dışında çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almayı sayabiliriz²¹².

İşverenin alacağı önlemler ve bulunduracağı araç ve gereçler 6331 sayılı Kanunun 30.maddesine göre çıkarılan yönetmeliklerde ayrıntılı olarak belirtilmiştir²¹³. İşverenin işyerinde bulundurması gerekli araç ve gereçleri yeterli sayıda bulundurmaması iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince almadığını göstermekte, Yargıtay bir kararında²¹⁴ bu konuya değinmektedir.

Öte yandan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu Türk Borçlar Kanununda da düzenlenmiştir²¹⁵. TBK m.417/2 gereğince işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ve araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak yükümlülüğü vardır²¹⁶. İşverenin koruma ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcuna ilişkin mevzuat hükümleri emredici hukuk kuralı niteliğindedir²¹⁷.

IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Uygulanmasını Denetleme Yükümlülüğü

Her şeyde olduğu gibi güvenliğin temeli de denetimdir, bundan dolayı insanlar ne kadar eğitilmiş olsalar da ne kadar işlerine ciddi olarak eğilip önemi verseler de denetlenmedikleri takdirde bir süre sonra bu özelliklerini kaybetme eğilimi taşıdıkları için bu özelliklerini canlı tutmanın yolu denetimden geçer²¹⁸. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenlere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak önlem alma zorunluluğunun yanı sıra çalışanların önlemlere uyup uymadıklarını denetleme yükümlülüğü de

²¹² Şardan, s.52; Demir(Fevzi), İşverenin Sorumluluğu, s.678-679.

²¹³ Sümer, İş Sağlığı, s.105.

²¹⁴ “Sanığın sahibi olduğu işyerinde, olay tarihinden altı ay önce polisaj işçisi olarak çalışmaya başlayan katılanın, olay günü çalışırken kullanmak üzere sağ eline eldiven giydiği, sol eli için kullanacağı eldivenin ıslak olması ve başka eldiven de bulunmaması nedeniyle sol eline sardığı bezin ucunu zımpara makinesinde kesmek istediği, bu esnada kolunun makineye sıkışması sonucunda parçalı kırık oluşacak şekilde yaralandığı olayda; sanığın işçilere gerekli iş güvenliği eğitiminin verilmesini sağlamaması, yeterince kişisel koruyucu malzemeyi temin etmemesi ve işçilere verilen malzemelerin kullanılıp kullanılmadığını denetlememesi nedenleriyle olayın meydana gelmesinde kusurlu olduğu anlaşıldığından, atılı suçtan cezalandırılması gerektiği kabul edilmelidir.” YCGK. 19.12.2017, E.2017/461 K.2017/549 (www.uyap.gov.tr) ET: 23.032020.

²¹⁵ Erdoğan, s.42.

²¹⁶ Şardan, s.52; Sümer, Uygulamaları, s.381.

²¹⁷ Güner(Erol), s.185; Arslan, s.777; Şahin Emir, s.51.

²¹⁸ Kılıç, s.56.

getirmiştir²¹⁹. İSGK m.4/1 b bendi uyarınca işverenin işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlama yükümlülüğü vardır²²⁰.

Bazı işyerlerinde işverenler örneğin kişisel koruyucu malzemeleri sağlamakta ancak kimi işçiler iş kazaları veya meslek hastalıklarını önleyebilecek bu malzemeyi kullanmaktan kaçınmaktadırlar²²¹. Böylesi durumlarda işveren sadece bu malzemeyi bulundurmakla yetinmeyecek, bunların kullanılmasını denetleyecek, gerekirse disiplin cezası yaptırımını uygulamak yoluyla kullanılmasını sağlayacaktır²²². Gerçekten işveren büyük harcamalar yaparak her türlü önlemi alsa da çalışanlar buna uymazsa alınan önlemlerin hiçbir önemi kalmayacaktır²²³. Yargıtay, işverenin denetimi ile ilgili bu konuyu Hukuk Genel Kurulu Kararında belirtmektedir²²⁴.

Sonuç olarak denetleme yükümlülüğünün ihlali yerine getirilen diğer yükümlülüklerin etkisiz kalmasına yol açabilir²²⁵. Denetleme yükümlülüğünün ölçüsü işverenin sorumluluk düzeyinin belirlenmesinde etkindir²²⁶.

V. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçileri Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü

İşçilerin, işyerinde karşılaşabilecekleri tehlikeler ve bunlara karşı alınması gereken önlemler konusunda eğitilmeleri ve bilgilendirilmeleri, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından oldukça gereklidir²²⁷. Çalışanların yapacağı işle ilgili yeterli eğitime sahip olmaması güvensiz davranışların ve buna bağlı olarak

²¹⁹ Sümer, s.175.

²²⁰ Demir, Ender, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.13, S.1, 2014, s.132; Akın, Levent, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C.20, S.1, 2014, s.658; Arslan, s.794; Narter, İş Sağlığı, s.173.

²²¹ Süzek, s.878.

²²² Süzek, s.878.

²²³ Sümer, s.175.

²²⁴ “1475 sayılı yasanın 73 ve gerekse Borçlar Kanununun 332.maddelerine göre işveren, işçilere her türlü olanakları sağlamak, onları denetlemek, çalışma koşulları ile alakadar olmak zorundadır. Yalnızca tedbir almak yeterli olmayıp, alınmış bulunan tedbirlere uyulup uyulmadığının da işveren tarafından daimi kontrolü gerekir.” YHGK 28.03.1979, E.1978/484 K.1979/330 (Kılıç, s.57).

²²⁵ Aydınli, s.158.

²²⁶ Aydınli, s.158.

²²⁷ Sümer, s.175.

da iş kazalarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır²²⁸. İş kazalarının temel nedeninin işçilerin bilgi ya da yetenek eksikliği olduğu göz önüne alınırsa kazaların azaltılmasına eğitimin yararı anlaşılabılır²²⁹. Bundan dolayı bilinçli bir çalışan, riskler karşısında alınması gereken önlemlere daha titizlikle uyar ve iş kazası veya meslek hastalığı riskini en aza indirmek için katkı sağlar²³⁰. Çalışanların güvenli ve sağlıklı yaşama alışkanlığını, kısacası güvenlik kültürünü edinebilmelerinde bu konuda verilecek eğitim en önemli araç olmaktadır²³¹.

Bu gereklilikten hareket eden İSGK m.17/1 konuyla ilgili düzenleme öngörmektedir²³². Buna göre işveren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar, bu eğitim özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulaması halinde verilir ve eğitimler değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır²³³. Bu düzenleme, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturmak ve çalışanlara işyerinde karşılaşılabilecekleri tehlikelere karşı uymaları gereken kuralları öğretmek amacını taşımaktadır²³⁴.

İşyerinde sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmış olması çoğu kez oluşabilecek tehlikeleri ortadan kaldırmamaktadır²³⁵. İşverenler, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı için önlemlerle birlikte; bu önlemlere uymaları, tekniği getirdiği yenilikleri ve tehlikeleri bilmeleri için işçilerini eğitmek zorundadırlar²³⁶.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini sağlama yükümlülüğü kapsamında mesleki eğitim konusuna da değinmek gerekirse tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerin yürütüldüğü işyerlerinde, mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırı-

²²⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.159.

²²⁹ Demirbilek, s.130.

²³⁰ Türken, Şafak, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.155, 2017, s.180.

²³¹ Sümer, İş Sağlığı, s.158-159.

²³² Baloğlu, Cem, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi, Kamu-İş Dergisi, C.14, S.1, 2015, s.19.

²³³ Karakoç, Mehmet, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü, Mali Çözüm Dergisi, C.23, S.117, 2013, s.282; Baloğlu, Çalışanların İş Sağlığı, s.19; Arslan, s.782; Akın, Alt İşverenlik, s.157; Demir(Ender), s.141.

²³⁴ Kılış, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.150, S.1, 2013, s.34; Sümer, İş Sağlığı, s.159.

²³⁵ Kılıç, s.58.

²³⁶ Kılıç, s.58.

lamaz²³⁷. Mesleki eğitim esas olarak bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimidir, hem genel iş sağlığı ve güvenliği konularını hem de mesleki riskleri içermektedir²³⁸. Çalışanın yapmış olduğu işten bağımsız olarak bütün çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alması gerekirken yalnız tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılacakların mesleki eğitim alması gerekir²³⁹.

İşveren tarafından eğitimin tüm çalışanlarına, çırak ve stajyerlerine verilmesi gerekmektedir²⁴⁰. İşyerinde bir iş sözleşmesi ile çalışan kişinin iş sözleşmesi türünün, belirli veya belirsiz, tam veya kısmi süreli olmasının, işyerinin de tehlike sınıfı ve çalışan sayısının bir önemi bulunmaksızın işverenin eğitim verme yükümlülüğü söz konusudur²⁴¹.

İş kazası ve meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilmesi gerekmele birlikte herhangi bir nedenle altı aydan daha fazla süreyle işten uzak kalanlara tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmesi zorunluluğu vardır²⁴². İş sağlığı ve güvenliği kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamamakla birlikte eğitimde geçen süre çalışma süresinden sayılır ve eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması durumunda bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir²⁴³.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, işyerlerinde çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarının planlanması ve düzenlenmesi usul ve esaslarını düzenlemektedir²⁴⁴. Söz konusu yönetmelik, yürürlükte olduğu dönemde İş Kanununun 77.maddesine dayanılarak çıkarılmıştır²⁴⁵. Bu yönetmelik 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu-

²³⁷ Özdemir, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014, s.297; Karakoç, s.282.

²³⁸ Güner, Recep, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Kargaşası, Mali Çözüm Dergisi, C.26, S.134, 2016, s.220.

²³⁹ Güner(Recep), Tehlikeli, s.220.

²⁴⁰ Duman, Barış, İş Hukukumuzda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğüne İlişkin Temel Esaslar, Terazi Hukuk Dergisi, C.14, S.153, 2019, s.1002.

²⁴¹ Sümer, İş Sağlığı, s.159-160; Türken, s.180.

²⁴² Sümer, s.175; Türken, s.181.

²⁴³ Özdemir(Erdem), s.296; Şahin Emir, s.89; Duman, s.1005.

²⁴⁴ Kılıç, s.59.

²⁴⁵ Kılıç, s.59.

nun 16, 17, 18 ve 30.maddelerine dayanılarak 15.05.2013 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe girmiştir. Söz konusu yönetmelikte işveren tarafından verilmesi gereken eğitim konuları genel konular, sağlık konuları, teknik konular ve diğer konular başlıkları altında gösterilmiştir²⁴⁶. Yönetmelikte eğitimin kim ya da kimler tarafından verileceği konusu da düzenlenmiştir²⁴⁷.

Özellik arz eden işçilerin eğitimine özel önem verilmesi gerekliliğinden hareketle işyerinde on beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanların, yaşlıların, engellilerin, gebe veya emziren kadın çalışanların, eski hükümlülerin, terör mağdurlarının ve göçmen işçilerin özellikleri dikkate alınarak eğitim verilir²⁴⁸. Bu durumdaki işçilerin eğitimine özel önem verilmesinin nedeni iş kazası veya meslek hastalıkları açısından diğer işçilere göre daha çok tehlike altında oldukları içindir²⁴⁹.

Çalışanların işveren tarafından bilgilendirilmesi, iş hukukundaki temel haklarından biridir²⁵⁰. İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı etkin korunmaları için tehlikeler, riskler ve önlemler konusunda bilgilendirilmelidir²⁵¹.

Bilgilendirme yükümlülüğünün düzenlendiği İSGK m.16 uyarınca işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler konularında çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin de özelliklerini dikkate alarak bilgilendirir²⁵². İşveren ayrıca ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirmelidir²⁵³.

²⁴⁶ Sümer, İş Sağlığı, s.162.

²⁴⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.164; Türken, s.183.

²⁴⁸ Kılıç, s.60; Duman, s.1002; Özdemir(Erdem), s.292.

²⁴⁹ Kılıç, s.60.

²⁵⁰ Sümer, İş Sağlığı, s.165.

²⁵¹ Sümer, İş Sağlığı, s.165.

²⁵² Demir(Ender), s.140; Arslan, s.789; Akın, Alt İşverenlik, s.95; Duman, s.1006.

²⁵³ Sümer, İş Sağlığı, s.165; Arslan, s.789; Özdemir(Erdem), s.278.

Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların gerekli bilgileri almalarını sağlamak üzere işveren, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir²⁵⁴. İşveren, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştan elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlamakla yükümlüdür²⁵⁵.

İşverenin bilgilendirme yükümlülüğü ile eğitim verme yükümlülüğü birbirinden farklı yükümlülüklerdir, çünkü bilgilendirme eğitimden farklı olarak tek taraflıdır ve ölçme ve değerlendirme gerekmemesine karşın eğitim yükümlülüğü sonucunda bir ölçme ve değerlendirme yapılır²⁵⁶. İşverenin bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmemesi üzerine bir iş kazası ya da meslek hastalığı ortaya çıkarsa bu durum işverenin kusurunun belirlenmesinde dikkate alınır²⁵⁷.

Gerek iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin gerekse de mesleki eğitimin çalışanlara hiç veya yeterince verilmemesi nedeniyle bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse işverenin bundan dolayı hukuki ve cezai sorumluluğu olur²⁵⁸. Ayrıca eğitim yükümlülüğün ihlali nedeniyle her çalışan için idari para cezası yaptırımı vardır²⁵⁹. Bilgilendirme yükümlülüğünün ihlali durumunda da her çalışan için idari para cezası yaptırımı uygulanır²⁶⁰. Bilgilendirme yükümlülüğünün ihlali aynı zamanda hukuki ve cezai sorumluluk bakımından da belirleyicidir²⁶¹.

VI. İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında İşçilerin Görüşlerini Alma Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü

İşçilerin yönetime katılması düşüncesi 19 ve 20.yüzyılın bütün sosyal hareketlerini ve düşünce sistemlerini etkilemekle birlikte yönetilenlerin yönetimde söz sahibi olma arzuları, sosyal tarihin en önemli temel sorunlarından biri durumuna gel-

²⁵⁴ Demir(Ender), s.140; Arslan, s.789.

²⁵⁵ Duman, s.1006.

²⁵⁶ Sümer, İş Sağlığı, s.167.

²⁵⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.167.

²⁵⁸ Aydınli, s.148.

²⁵⁹ Aydınli, s.148.

²⁶⁰ Özdemir(Erdem), s.287.

²⁶¹ Özdemir(Erdem), s.287.

miştir²⁶². Yönetime katılmadan işçinin işçilik konumunu korurken yöneticilikle sıfatlandırılacak bazı görevleri dolaysız veya temsilcileri aracılığı ile görmesi gerekmektedir²⁶³.

İş sağlığı ve güvenliği konularında korumanın süjesi olan işçilerin görüşlerinin alınması, katılımlarının sağlanması etkili bir önleme ve koruma için büyük önem taşır²⁶⁴. Çünkü insanlar kendi görüşlerinin yer aldığı kararlara daha kolay uyum sağlarlar ve ayrıca işçiler işyerlerinde olabilecek sorunları, çıkabilecek riskleri birebir işyerinde çalışan ve makineleri kullananlar olarak en erken ve en kolay onlar belirlerler²⁶⁵. Bundan dolayı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili doğru kararların alınabilmesi ve bu kararların uygulanabilmesi bakımından çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması büyük önem taşır²⁶⁶. İşçilerin görüşlerinin alınmasına ve katılımlarının sağlanmasına ilişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki düzenlemeler, çalışan temsilcileri için önemli haklar getirmiştir²⁶⁷.

VII. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

Her işyerinin özelliklerine uygun, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yol açabilecek risklerin belirlenmesi ve bunların önlenmesi iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından zorunludur²⁶⁸. İş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik önleyici yaklaşımın en önemli araçlarından birisini risk değerlendirmesi oluşturmaktadır²⁶⁹. İşyerinde özel risklerden etkilenebilecek çalışanların durumunu da kapsayacak şekilde sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapılması yükümlülüğü bulunmaktadır²⁷⁰. Risk değerlendirmesinin yapılmaması, işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığının yaşanmasına onay verilmesi anlamına gelir²⁷¹.

²⁶² Ekin, Nusret, Endüstri İlişkileri, 6.Baskı, İstanbul 1994, s.151.

²⁶³ Ekin(Nusret), s.152.

²⁶⁴ Kılıç, s.63; Bostancı, İşverenin İş Sağlığı, s.72.

²⁶⁵ Kılıç, s.63; Özdemir(Erdem), s.302.

²⁶⁶ Sümer, İş Sağlığı, s.173.

²⁶⁷ Sümer, s.180.

²⁶⁸ Süzek, s.883.

²⁶⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.174.

²⁷⁰ Ekmekçi, Ömer, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, Mess Sicil Dergisi, C.2, S.5, 2007, s.24-25; Özdemir, Cumhur Sinan, İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine İşçinin Uymaması ve İş Sözleşmesinin Feshi, Mali Çözüm Dergisi, C.26, S.133, 2016, s.190.

²⁷¹ Akpınar, Teoman/ Çakmakçaya, Baki Yiğit, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.1, S.40, 2014, s.275.

Risk değerlendirmesi, işyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin işçilere, işyeri ve çevresine verebileceği zararların ve alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar olarak tanımlanabilir²⁷². Risk değerlendirmesinin amaçları; çalışanları için iş kazası ya da meslek hastalığına yol açabilecek tehlikelerin saptanması, saptanan tehlikelerin yaratacağı risklerin belirlenmesi, giderilebilecek tehlikeler için alınabilecek önlemlerin tespit edilmesi, önlenemeyen tehlikelerin kabul edilebilir seviyeye indirilmesi, önlenemeyen tehlikeli durumlar hakkında çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi olarak sıralanabilir²⁷³.

Bir işyerinde risk değerlendirmesi yapmak hem profesyonellik gerektiren hem de ekip olarak çalışılmasını gerektiren bir süreçtir²⁷⁴. Risk değerlendirmesi yapılırken; belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş donanımı ile kimyasal maddelerin seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, kadın, gebe ve emziren çalışanların durumu dikkate alınmalıdır²⁷⁵.

Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından yerine getirilir²⁷⁶. Risk değerlendirmesi ekibinde, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, çalışan temsilcileri, destek elamanları, işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve tehlike kaynakları ve riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar yer alır²⁷⁷.

Risk değerlendirmesinin aşamaları; risk değerlendirmesi, tehlikelerin tanımlanması, risklerin belirlenmesi ve analizi, risk kontrol adımları, dokümantasyon olarak sıralanabilir²⁷⁸. Risk değerlendirmesinin işyerinin tehlike sınıfına göre çok tehlikeli işyerlerinde en geç iki yılda bir, tehlikeli işyerlerinde en geç dört yılda bir, az tehlikeli işyerlerinde en geç altı yılda bir yenilenmesi gerekir²⁷⁹. İşyerinin taşınması

²⁷² **Kantarci**, Nihan, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Risk Değerlendirmesi Kontrol Ölçüm ve Araştırma Yapma Yükümlülüğü ve Aykırılığın Yaptırımı, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi, C.5, S.9, 2015, s.118; **Akpınar/ Çakmakaya**, s.276; **şahin Emir**, s.97.

²⁷³ **Sümer**, İş Sağlığı, s.175.

²⁷⁴ **Çavuş**, s.6.

²⁷⁵ **Kılış**, s.27; **Karakaş**, s.573; **Özdemir(Cumhur Sinan)**, İş Sözleşmesinin Feshi, s.190; **Demir(Fevzi)**, İşverenin Sorumluluğu, s.679; **Demir(Ender)**, s.137; **Türken**, s.188; **Narter**, Meslek Hastalığında, s.185; **Kantarci**, s.118.

²⁷⁶ **Sümer**, İş Sağlığı, s.176; **Baloğlu**, s.104.

²⁷⁷ **Süzek**, s.883-884, **Çavuş**, s.6; **Tulukcu**, s.729-730; **Demir(Fevzi)**, İşverenin Sorumluluğu, s.679-680; **şahin Emir**, s.104; **Baloğlu**, s.104; **Demir(Ender)**, s.137-138.

²⁷⁸ **Sümer**, İş Sağlığı, s.177.

²⁷⁹ **Tulukcu**, s.736-737; **Arslan**, s.799; **Demir(Ender)**, s.138; **Türken**, s.190.

veya binalarda değişiklik yapılması, işyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi, üretim yönteminde değişiklikler olması, iş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi, çalışma ortamındaki sınır değerlere ait bir mevzuat değişikliği olması, çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi, işyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması durumlarının işyerinin tamamının veya bir kısmının etkilemesi göz önüne alınarak risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenir²⁸⁰.

Risk değerlendirme yükümlülüğüne uygun davranmayan işveren, risk değerlendirmesine uygun olmayan önlemlerin alınmasından dolayı iş kazası ya da meslek hastalığının oluşması durumunda hukuki ve cezai açıdan sorumlu olur²⁸¹. Risk değerlendirme yükümlülüğünün hiç ya da gereği gibi yerine getirilmemesi durumunda idari para cezası sorumluluğu da söz konusu olur²⁸².

VIII. Acil Durumlarda ve Önlenemeyen Tehlikelerde Önlem Alma Yükümlülüğü

İşyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilk yardım veya tahliye gerektiren olaylar acil durum olarak nitelendirilmektedir²⁸³. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yangın, ilk yardım ve benzeri acil durumlar için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir²⁸⁴.

Anılan Kanunun 11.maddesinin 1.fıkrasının a ve b bentleri uyarınca işverenin çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleme, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alma, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapma ve acil durum

²⁸⁰ Sümer, İş Sağlığı, s.177-178; Çavuş, s.11; Tulukcu, s.737; Türken, s.190; Kantarcı, s.128.

²⁸¹ Aydınli, s.122.

²⁸² Aydınli, s.122.

²⁸³ Karakoç, Mehmet, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşyerlerindeki Acil Durum Halleri ve İşveren Yükümlülükleri, Mali Çözüm Dergisi, C.24, S.123, 2014, s.170; Baloglu, s.106; Türken, s.219.

²⁸⁴ Süzek, s.887; Karakoç, Acil Durum, s.170.

planlarını hazırlama yükümlülüğü vardır²⁸⁵. Bu amaçla yeterli sayıda eğitimli kişinin görevlendirilmesi, araç ve gereçlerin sağlanarak eğitim ve tatbikatların yaptırılması ve ekiplerin her zaman hazır bulundurulması zorunluluğu bulunmaktadır²⁸⁶.

İşyerinde ciddi, yakın ve önlenemeyen bir tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için işverenin önceden gerekli düzenlemeleri yapma ve çalışanlara gerekli talimatları verme yükümlülüğü bulunmaktadır²⁸⁷. Acil durumlarda ve tehlikelerde önlem alma yükümlülüğü ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'te bulunmaktadır²⁸⁸.

IX. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Bildirme Yükümlülüğü

İşverenin iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutma, gerekli incelemeleri yaparak ilgili raporları düzenleme yükümlülüğü bulunmaktadır²⁸⁹. Bu kayıtlar işverene işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda bilgi verecek, böylece alınması gereken önlemleri daha isabetli bir biçimde belirleyebilecektir, ayrıca söz konusu durumların alınmayan önlemler nedeniyle mi yoksa çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaması nedeniyle mi meydana geldiğini saptayabilecek ve buna uygun politikalar geliştirebilecektir²⁹⁰.

İşveren ayrıca kaza ile ilgili bir dosya hazırlar, iş kazasına uğrayan personele gerekli sağlık yardımlarını sağlar ve kazayı yetkili kolluk kuvvetlerine bildirir²⁹¹. İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğrama potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlemekle işveren önemli iş kazalarının habercisi olabilecek ve bu olayları önceden değerlendirerek gerekli önlemleri alabilecektir²⁹².

²⁸⁵ Kılış, s.28; Türken, s.219; Özdemir(Erdem), s.252.

²⁸⁶ Süzek, s.888; Özdemir(Erdem), s.252.

²⁸⁷ Türken, s.219; Narter, Meslek Hastalığında, s.189; Narter, İş Sağlığı, s.179.

²⁸⁸ Süzek, s.888.

²⁸⁹ Baştaş, Mustafa, 6331 Sayılı Kanun Sonrası İş Kazalarının Bildirileceği Süreler ve Bildirim Yapılacak Kurumlar, Mali Çözüm Dergisi, C.23, S.116, 2013, s.183; Güner(Recep), İş Kazası, s.233; Akın, Alt İşverenlik, s.94; Demir(Ender), s.138; Türken, s.199; Narter, İş Sağlığı, s.179.

²⁹⁰ Süzek, s.887.

²⁹¹ Baştaş, s.183.

²⁹² Süzek, s.887; Narter, Meslek Hastalığında, s.190.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 14.maddesinin 2.fıkrası gereğince işveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç işgünü, sağlık hizmeti sunucuları ile işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını da öğrendiği tarihten itibaren üç işgünü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmelidir²⁹³. İş kazasının meydana geldiği gün üç iş günlük süreye dâhil değildir²⁹⁴. Bildirim süreleri iş günü olarak belirlendiğinden cumartesi ve pazar günleri ile ulusal bayram ve genel tatil günleri hesaba alınmayacak, bu zamana rastlayan günleri takip eden günden itibaren söz konusu süre işlemeye devam edecektir²⁹⁵.

İşverenin işyerinde meydana gelen iş kazasını ve meslek hastalığını bildirim yükümlülüğü işçiyi koruma ve gözetme borcundan kaynaklanmaktadır²⁹⁶. İş kazasının ve meslek hastalığının zamanında bildirilmesi konusu bunun hukuki, cezai ve idari anlamda soruşturulması bakımından önemlidir²⁹⁷.

X. Çalışanları Sağlık Gözetimine Tabi Tutma Yükümlülüğü

Sağlık gözetimi, çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi amacıyla mesleki etkilenmelerini önlemeye yönelik yapılan tıbbi muayene, inceleme ve eğitimlerdir²⁹⁸. Sağlık gözetiminin amacı, işyerindeki sağlığa zararlı etkenlerin çalışanların sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini ve çalışanların sağlıklarının yapacakları iş ve çalışacakları işyeri için uygun olduğunu saptamak olarak açıklanabilir²⁹⁹.

İşverenin, çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde istekte bulunmaları halinde ve işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık mu-

²⁹³ **Güner**, Recep, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirimi Yükümlülüğü, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.131, 2015, s.232; **Akın**, Alt İşverenlik, s.94; **Baloğlu**, s.110.

²⁹⁴ **Süzek**, s.887; **Türken**, s.200.

²⁹⁵ **Demirdizen**, Özer, İş Kazalarında İşverenlerin Bildirim Yükümlülükleri ve Sorumlulukları Nelerdir, Mali Çözüm Dergisi, C.21, S.111, 2012, s.252.

²⁹⁶ **Demirdizen**, s.251.

²⁹⁷ **Özdemir(Erdem)**, s.274.

²⁹⁸ **Sümer**, İş Sağlığı, s.170; **Özdemir(Erdem)**, s.255.

²⁹⁹ **Sümer**, İş Sağlığı, s.170.

ayenelerinin yapılmasını sağlama yükümlülüğü vardır³⁰⁰. Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda, az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir kez olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır, ancak işyeri hekiminin gerekli görmesi halinde bu süreler kısaltılabilir³⁰¹.

XI. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümlülüğü

İşverenin en önemli yükümlülüklerinden birini, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda örgütlenmesi oluşturmaktadır³⁰². Çünkü iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmaların en temel unsurlarından biri işyeri örgütlenmesidir³⁰³. Çünkü işyeri örgütlenmesi kapsamında oluşturulan örgütler, iş kazası ya da meslek hastalığı kaynağına en yakın birimdir³⁰⁴.

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturması gerekir³⁰⁵. Bu bağlamda elliden az çalışanın bulunduğu ve altı aydan az süren süreksiz işlerde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulma zorunluluğunun bulunmadığı söylenebilir³⁰⁶. İşveren veya işveren vekilinin kurul için gerekli toplantı yeri, araç ve gereçleri sağlama yükümlülüğü bulunur³⁰⁷.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, 4857 sayılı İş Kanunundan farklı olarak söz konusu kurulların kurulması için yapılan işin sanayiden sayılması

³⁰⁰ Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.669; Akın, Alt İşverenlik, s.94-95; Baloğlu, s.111; Narter, Meslek Hastalığında, s.191.

³⁰¹ Süzek, s.886; Türken, s.184.

³⁰² Süzek, s.888.

³⁰³ Yılmaz, Fatih, Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, C.7, S.1, 2010, s.153.

³⁰⁴ Yılmaz(Fatih), Avrupa Birliği, s.153

³⁰⁵ Güner, Recep, İşverenin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Kurul Oluşturma Yükümlülüğü, Mali Çözüm Dergisi, C.26, S.133, 2016, s.207; Özdemir, Cumhur Sinan, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı ile Çalışma Yaşamında Getirilen Değişiklikler, Mali Çözüm Dergisi, C.21, S.111, 2012, s.196; Demir(Fevzi), İşverenin Sorumluluğu, s.686; Akın, Alt İşverenlik, s.127.

³⁰⁶ Karakaş, s.598.

³⁰⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.156.

koşulu bulunmamaktadır³⁰⁸. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'teki düzenlemeler ile ayrıntılı belirtilmiştir³⁰⁹.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kimlerden oluşacağı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 6.maddesinde düzenlenmiştir³¹⁰. Buna göre kurul, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşur³¹¹. Kurulun başkanlığını işveren veya işveren vekili, kurulun sekreterliğini ise iş güvenliği uzmanı yapar³¹². İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde ise kurul sekreteryası; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülür³¹³.

Kurul üyelerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi sahibi olmaları, görev ve yetkileri kullanabilmeleri için önemlidir³¹⁴. İşveren tarafından kurulun üyelerine ve yedeklerine kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler, risk değerlendirmesi konularında eğitim verilmesi gerekir³¹⁵. Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içerisinde yapılması gerekir

³⁰⁸ **Şardan**, Serdar, Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusuna Getirilen Değişiklikler, Çimento İşveren Dergisi, C.18, S.1, 2004, s.7; **Ekmekçi**, s.25; **Süzek**, s.889; **Güner(Recep)**, İşverenin 6331 Sayılı, s.207; **Narter**, Meslek Hastalığında, s.180.

³⁰⁹ **Sümer**, İş Sağlığı, s.151.

³¹⁰ **Sümer**, İş Sağlığı, s.153; **Akın**, Alt İşverenlik, s.128.

³¹¹ **Ayhan**, Abdurrahman, Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi, Kamu-İş Dergisi, C.7, S.2, 2003; **Akın**, Levent, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.54, S.1, 2004, s.7; **Güner(Recep)**, İşverenin 6331 Sayılı, s.209; **Demir(Fevzi)**, İşverenin Sorumluluğu, s.687-688; **Akın**, Alt İşverenlik, s.128; **Narter**, Meslek Hastalığında, s.180.

³¹² **Yakıcı**, Özge, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.155, 2017, s.231; **Akın**, İşyerinin Örgütlenmesi, s.8; **Süzek**, s.890; **Ayhan**, s.7-8; **Güner(Recep)**, İşverenin 6331 Sayılı, s.209.

³¹³ **Karakaş**, s.600.

³¹⁴ **Sümer**, İş Sağlığı, s.154.

³¹⁵ **Akın**, İşyerinin Örgütlenmesi, s.8; **Baloğlu**, s.117-118.

ve kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresi olarak değerlendirilir³¹⁶.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun işyerinde duyurulan kararları işveren ve çalışanları için bağlayıcı niteliktedir, öneri veya danışma niteliği taşımaz³¹⁷. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda iş sağlığı ve güvenliği kurulunun aldığı kararları uygulamakla yükümlüdür³¹⁸. Bir işyerinde iş kazası veya meslek hastalığı olması durumunda işverenin kurul kararlarına uymaması, kusurunun belirlenmesinde belirleyici bir etken olur³¹⁹.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu kararlarının yerine getirilmemesi idari para cezası yaptırımını sonucunu doğurabilecektir³²⁰. Bununla birlikte kurul kararlarının yerine getirilmemesi sonucu iş kazası veya meslek hastalığının oluşması işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu açısından önemli bir etkidir³²¹.

XII. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, bunun için de gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir³²². İşyeri sağlık ve güvenlik biriminin, işyerlerindeki risklerin saptanması ve gerekli önlemlerin alınması, çalışanların sağlık gözetimlerinin gerektiği gibi yapılması, ilk yardım ve acil tedavi gerektiren durumlarda müdahalenin etkin ve hızlı biçimde gerçekleştirilmesi gibi yararları bulunmaktadır³²³.

İşyeri sağlık ve güvenlik biriminin oluşumu, en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile gerçekleşir³²⁴. Bu birimde diğer sağlık personeli de görev yapabilir³²⁵.

³¹⁶ Yakıcı, s.233; Özdemir(Erdem), s.320.

³¹⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.157; Karakaş, s.604; Özdemir(Erdem), s.321.

³¹⁸ Şardan, Yeni İş Kanunu, s.7; İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararlarını uygulamak zorunda olmadığı görüşü hakkında Aydın, s.169-170.

³¹⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.157.

³²⁰ Özdemir(Erdem), s.322.

³²¹ Özdemir(Erdem), s.322.

³²² Özdemir, Cumhuriyet, Son Değişiklikleri ile İşyeri Hekimliği ve Ortak Sağlık Birimi Uygulaması, Mali Çözüm Dergisi, C.20, S.97, 2010, s.321; Narter, Meslek Hastalığında, s.181; Narter, İş Sağlığı, s.142; Türken, s.207.

³²³ Sümer, İş Sağlığı, s.148.

³²⁴ Süzek, s.907; Arslan, s.792; Akın, Alt İşverenlik, s.145; Yakıcı, s.236.

³²⁵ Akın, Alt İşverenlik, s.145; Yakıcı, s.236.

İşyerinde sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü, ancak belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gerekirse söz konusudur³²⁶.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi yanında ortak sağlık ve güvenlik biriminden de kısaca söz edilmesi gerekirse ilgili yönetmelikte işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin yetki, görev ve sorumlulukları ile birlikte düzenlendiğinden işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları aynıdır³²⁷. İSGK m.3/1 m bendi uyarınca ortak sağlık ve güvenlik birimi, kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip ve bakanlıkça yetkilendirilen birimdir³²⁸. Ortak sağlık ve güvenlik birimi kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi, bir iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin istihdamı gerekmektedir³²⁹.

XIII. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Çalıştırma Yükümlülüğü

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınabilmesinin, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenilmesinin bir uzmanlık sorunu ve özellikle tıp ve mühendislik bilimleriyle yakından ilgili olduğundan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında kısaca iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli olarak adlandırılabilir iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin işyerlerinde çalıştırılması zorunluluğu getirilmiştir³³⁰. Açıklamadan da anlaşılacağı üzere iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli kavramından anlaşılması gereken iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimidir.

İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı tarafından yerine getirilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri işveren veya işveren vekili tarafından iki durumda üstlenilebilir³³¹. Bunlardan biri işyerinin tehlike sınıfına göre işveren veya işveren vekilinin gerekli belgeye sahip olması durumunda iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri-

³²⁶ Sümer, İş Sağlığı, s.148.

³²⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.148.

³²⁸ Akın, Alt İşverenlik, s.152; Türken, s.207-208; Yakıcı, s.237.

³²⁹ Türken, s.208; Yakıcı, s.237; Özdemir(Erdem), s.157.

³³⁰ Süzek, s.894.

³³¹ Sümer, İş Sağlığı, s.146.

nin yürütülmesi, diğeri ise iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için gerekli belge ve niteliklere sahip olmasa da elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinin işvereni veya işveren vekili tarafından bakanlıkça duyurulan eğitimlerin tamamlanması koşuluyla işe giriş ve periyodik sağlık gözetimi dışındaki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesidir³³². Gerekli eğitimleri alan işveren veya işveren vekili, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimine verilen görevleri, sağlık gözetimi ve çalışma ortamı gözetimi hariç olmak üzere yürütebilir ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için çalışan başına aylık en az on dakika ayırmak zorundadır³³³. İşveren veya işveren vekilinin iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimliği belgesi varsa iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı uyarınca çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini kendilerinin verebilme yetkisi bulunacaktır³³⁴.

1. İşyeri Hekimleri

İşyeri hekimlerine ilişkin düzenlemeler, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte bulunmaktadır³³⁵. İSGK m.3/1 1 bendi uyarınca işyeri hekimisi, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir³³⁶. Anılan yönetmeliğin 4/b maddesi uyarınca da diğer sağlık personeli, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişilerdir³³⁷.

İşyeri hekimisi, işyerinde çalışanlara doğrudan sağlık hizmeti sağlayan kişi olmadığından bir çalışan genel bir sağlık sorunu için işyeri hekimisine muayene olarak tedavisini gerçekleştiremez, çünkü tanımdan da anlaşılacağı üzere işyeri hekimisi iş

³³² Sümer, İş Sağlığı, s.146-147.

³³³ Özdemir, Cumhuriyet, 6331 Sayılı Kanun Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin İşverenler Tarafından Yürütülmesi, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.129, 2015, s.165.

³³⁴ Özdemir(Cumhuriyet), İşverenler Tarafından, s.166.

³³⁵ Süzek, s.894.

³³⁶ Türken, s.212; Yakıcı, s.239.

³³⁷ Türken, s.215.

sağlığı ve güvenliği alanında görev yapan kişidir³³⁸. İşyeri hekimi, işyerindeki çalışma koşullarına bağlı olarak ortaya çıkabilecek riskler karşısında çalışanların sağlığının korunması ve meslek hastalığı risklerine karşı gerekli önlemlerin alınması için işyerinde faaliyet gösteren uzman bir danışman olduğundan işyeri hekimliği önleyici hekimlik olarak nitelendirilebilir³³⁹.

İşyeri hekimi olmak isteyen kişinin öncelikle geçerli işyeri hekimliği belgesi olmalıdır³⁴⁰. İşyeri hekiminin görevleri ilgili yönetmelikte rehberlik, risk değerlendirilmesi, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt ve ilgili birimlerle işbirliği başlıkları altında ayrıntılı olarak düzenlenmiştir³⁴¹. İşyeri hekimlerinin görevlerini yaparken işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmama, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunma, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutma yükümlülüğü vardır³⁴². İşveren ile kamu görevlisi olmayan işyeri hekimi arasındaki ilişki kural olarak iş sözleşmesine dayandığından işyeri hekimi işçi statüsündedir ve bu nedenle işçiler için geçerli tüm hak ve yükümlülükler, işyeri hekimleri için de geçerlidir³⁴³.

2. İş Güvenliği Uzmanları

İş güvenliği uzmanının İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikteki tanıma göre iş güvenliği uzmanı iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemandır³⁴⁴. Teknik eleman ise, teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unva-

³³⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.129.

³³⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.129; Türken, s.214.

³⁴⁰ Şahin Emir, s.109; Yakıcı, s.240.

³⁴¹ Süzek, s.900-901.

³⁴² Özdemir(Cumhur Sinan), İşyeri Hekimliği, s.318; Şahin Emir, s.121; Özdemir(Erdem), s.188.

³⁴³ Süzek, s.898; Yakıcı, s.240; Bostancı, İşverenin İş Sağlığı, s.74.

³⁴⁴ Tosun, Tarık Gökhan, İş Güvenliği Uzmanı, Fasikül Hukuk Dergisi, C.10, S.103, 2018, s.13; Orhan, Serdar, İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu, Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.3, S.6, 2014, s.74; Şahin Emir, s.123; Türken, s.210; Yakıcı, s.247.

nına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programı mezunlarıdır³⁴⁵.

İş güvenliği uzmanı olarak görevlendirileceklerin iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olması zorunludur³⁴⁶. İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve yükümlülükleri ilgili yönetmeliklerinde rehberlik, risk değerlendirilmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle işbirliği başlıkları altında ayrıntılı olarak düzenlenmiştir³⁴⁷. İşveren ile kamu görevlisi olmayan iş güvenliği uzmanının arasındaki ilişki kural olarak iş sözleşmesine dayandığı için iş güvenliği uzmanı işçi statüsündedir ve bu nedenle işçilere ilişkin tüm hak ve yükümlülükler, iş güvenliği uzmanları için de uygulanır³⁴⁸.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Hukuki Niteliği

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin hukuki niteliği konusundaki bir görüşe göre iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin işveren vekili sıfatı bulunmaktadır³⁴⁹. Çünkü işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları görev alanlarını ilgilendiren konularda işveren adına hareket etmekte, işin yasalara uygun biçimde yürütülmesine katkı sağlamakta, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini ve bu hizmetlerde teknik danışmanlık görevini yürütmektedir³⁵⁰. Bundan dolayı bu kadar yoğun yetki ve görevle donatılan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin danışman düzeyinde sıradan bir işçi sayılmaması gerekir³⁵¹.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin hukuki niteliği konusundaki bir diğer görüşe göre iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin işveren vekili sıfatı bulunmamaktadır³⁵². Çünkü İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8/2. maddesinde belirtildiği üzere iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirildiği için iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin işyerinde önlem alma yükümlülüğü ve doğrudan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine

³⁴⁵ Türken s.210; Yakıcı, s.247.

³⁴⁶ Sümer, İş Sağlığı, s.121.

³⁴⁷ Süzek, s.900-901.

³⁴⁸ Süzek, s.898; Tosun, s.17; Şahin Emir, s.127.

³⁴⁹ Ertürk/ Şahin Emir, s.104; Yılmaz(Halil), s.136-137.

³⁵⁰ Ertürk/ Şahin Emir, s.104-105.

³⁵¹ Aydın, s.189.

³⁵² Sümer, İş Sağlığı, s.118; Süzek, s.899; Erdoğan, s.38-39; İyem, s.74.

uyup uymadıklarını denetleme ve onlara talimat verme yetkileri bulunmamaktadır³⁵³. Bundan dolayı iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işletme hiyerarşisi içinde yer almadığı ve bununla bağlantılı olarak işçilere emir ve talimat vermediği için işveren vekili sıfatının bulunmadığı kabul edilmelidir³⁵⁴.

Kanımca iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri olan işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları işveren vekili olarak kabul edilemez. Çünkü İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin mevzuatta belirtilen görev ve yetkileri göz önüne alındığında danışmanlık ve rehberlik eden kişiler olarak tanımlandığı için iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekiminin yalnızca bu sıfatlarından dolayı işveren vekili niteliği kazanamayacağı, işveren vekilliği için ayrıca yönetimde görev alıp almadıklarının ve bir takım icrai yetkilerinin bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği söylenebilir³⁵⁵. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının geçerli bir yetki devriyle birlikte işveren vekili sıfatı bulunur ise yukarıda belirtilen yönetim hakkı, işçilere emir ve talimat verme yetkisi çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü söz konusu olacağından yetki devri bulunmadan bu kişiler işveren vekili sıfatı taşımamalarına karşın işveren vekili olarak adlandırılacak olurlarsa, bu tek başına sorumlulukların artması anlamına gelmeyecektir³⁵⁶. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, üzerlerine düşen görevleri yerine getirmelerine karşın işverenlerin bunun gereğini yapmamaları durumunda iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin herhangi bir sorumlulukları olmaz, ancak iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri danışmanlık ve rehberlik görevini gereği gibi yerine getirmezlerse bu konuda kusurlu davranmış olacakları için sorumlulukları söz konusu olabilir³⁵⁷.

XIV. Çalışan Temsilcisi ve Destek Elemanı Belirleme Yükümlülüğü

İşyerinin yönetimine katılımları açısından çalışanların görüşlerinin alınması büyük önem taşır³⁵⁸. Böylelikle çalışanlar, kendilerinin de görüşleri alınarak verilen

³⁵³ Sümer, İş Sağlığı, s.118.

³⁵⁴ Özdemir(Erdem), s.220.

³⁵⁵ Erdoğan, s.38-39.

³⁵⁶ Erdoğan, s.40.

³⁵⁷ Süzek, s.900.

³⁵⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.173.

kararları özümsemek ve kararlara daha kolaylıkla uymakla birlikte deneyim ve bilgileri ile doğru kararlar alınmasına katkı sağlarlar³⁵⁹.

İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği amacıyla örgütlenmesinde çalışanların katılımını sağlamak amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda çalışan temsilciliği öngörülmüştür³⁶⁰. İşverenin işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü vardır³⁶¹. Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılan, çalışmaları izleyen, önlem alınmasını isteyen, önerilerde bulunan ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili bulunan çalışandır³⁶².

İSGK m.2/1 ç bendi uyarınca destek elemanı, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişidir³⁶³. İşverenin acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda kişiyi destek elemanı olarak görevlendirme yükümlülüğü bulunmaktadır³⁶⁴.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması, bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımları, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş donanımı, çalışma ortamı ve koşullarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi ile ilgili görüşlerinin alınması olanakları çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine sağlanır³⁶⁵. İşveren,

³⁵⁹ **Sümer**, İş Sağlığı, s.173.

³⁶⁰ **Süzek**, s.910.

³⁶¹ **Esen**, Bünyamin, Örneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Çalışan Temsilcilerinin Seçim Usulleri ve İşverenlerin Sorumlulukları, Mali Çözüm Dergisi, C.23, S.118, 2013, s.264; **Sümer**, İş Sağlığı, s.167; **Karakaş**, s.584; **Narter**, İş Sağlığı, s.176.

³⁶² **Esen**, Çalışan Temsilcilerinin, s.264.

³⁶³ **Özdemir(Erdem)**, s.303.

³⁶⁴ **Sümer**, İş Sağlığı, s.169.

³⁶⁵ **Baloğlu**, s.114; **Narter**, Meslek Hastalığında, s.186.

işyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi, risk değerlendirmesi yapılarak alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve donanımın belirlenmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara verilecek eğitimin planlanması konularında çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının önceden görüşlerinin alınmasını sağlamakla yükümlüdür³⁶⁶.

³⁶⁶ **Sümer**, İş Sağlığı, s.173-174; **Narter**, Meslek Hastalığında, s.187.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ YERİNE GETİRMEMESİNDEN KAYNAKLANAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

§ 1. GENEL OLARAK

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3/2 uyarınca işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri işveren sayılır³⁶⁷. İşveren vekilleri, işveren tarafından kendilerine verilen temsil yetkisi sınırları içerisinde işveren adına ve hesabına hareket edip yaptıkları hukuki işlemlerle onu alacaklı ve borçlu kılarlar³⁶⁸. İşveren vekilleri, işveren adına hareket eden kişiler oldukları için yaptıkları hukuki işlemlerin mali sonuçları işveren nezdinde ortaya çıkar³⁶⁹. İşveren vekilleri de genellikle işverene iş sözleşmesi ile bağlı olan kişilerdir, ancak onları diğer işçilerden ayıran özellik işvereni temsil yetkisine sahip olmalarıdır³⁷⁰.

Bir görüşe göre işveren vekilinin işçilere yönelik işveren adına işlem ve yükümlülüklerinden dolayı hukuki sorumluluğu bulunmaz³⁷¹. İşveren vekilleri hukuki anlamda değil cezai anlamda sorumludur³⁷². İş Kanununun m.2/5 uyarınca işveren vekilinin işvereni temsil yetkisi çerçevesinde işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur³⁷³. Bu düzenlemeden işveren vekilinin işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden dolayı hukuki sorumluluğunun olmadığı anlaşılmaktadır³⁷⁴.

Bir diğer görüşe göre işveren vekilinin işçilere yönelik işveren adına işlem ve yükümlülüklerinden dolayı hukuki sorumluluğu bulunur³⁷⁵. Yargıtay bir kararında³⁷⁶

³⁶⁷ Akbulut, s.19.

³⁶⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.74.

³⁶⁹ Yılmaz(Halil), s.326.

³⁷⁰ Sümer, İş Sağlığı, s.74.

³⁷¹ Ergüneş, s.139; Sümer, İş Sağlığı, s.75; Ertürk/ Şahin Emir, s.107; Yılmaz(Halil), s.309; Sözek, s.190.

³⁷² Uşan, s.29; Sümer, s.22; Sümer, Uygulamaları, s.19.

³⁷³ Sümer, İş Sağlığı, s.74.

³⁷⁴ Yılmaz(Halil), s.309.

³⁷⁵ Narter, İş Sağlığı, s.440.

³⁷⁶ "...şayet işyeri işveren vekilince yönetiliyorsa,...işverenin sorumlu olduğu durumun sonuçlarına işveren vekili de katlanmak zorunda kalacaktır...Sonuç itibarıyla, iş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarında; iş kazasının meydana gelişinde kusuru bulunduğu tespit halinde, işveren vekili de işveren yanında zarardan sorumlu olacaktır. Somut olayda; davacının davalılardan Şen

işveren vekilinin iş kazalarından doğan tazminat davalarında işverenin yanında zardan sorumlu olduğunu belirtmiş, dolayısıyla işveren vekilinin hukuki sorumluluğunun bulunduğuna yönelik görüşü desteklemiştir.

Kanımca işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği alanında işlem ve yükümlülüklerinden hukuki olarak sorumluluğu bulunmamaktadır. Çünkü işveren vekili ile işveren arasındaki temsil ilişkisi gereği temsilci konumundaki işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlem ve yükümlülüklerinden hukuki olarak temsil olunan işveren sorumludur.

İşveren vekilleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun işverene yüklediği yükümlülükler bakımından, işverene ait yetki ve yükümlülükleri yerine getirebilecek yetki ve olanaklara sahip olduğu sürece işveren gibi sorumludur³⁷⁷. Ayrıca İş Kanununun 2.maddesinin 5.fıkrasında işveren için öngörülen her türlü sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekili için de geçerli olacağı belirtilmiştir³⁷⁸. Yargıtay'ın bir kararına³⁷⁹ göre de, işveren vekilliği hukuki açıdan işveren temsilciliğidir ve davacı konumundaki ustabaşı ile işveren arasındaki temel ilişki iş sözleşmesine dayandığından davacının şahsında hem temsilcilik hem işçilik niteliği bulunur, işveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri etkilemez. İşveren vekilinin sorumluluğu kendi yönetim yetkisi ve görev alanı ile sınırlıdır ve işveren için öngörülen tüm sorumlulukları kapsamaz³⁸⁰.

İşveren vekilinin cezai olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluğu bulunmasına karşın işveren adına hareket ederken yaptığı işlemler nedeniyle hukuki olarak bir sorumluluğu bulunmamaktadır³⁸¹. Örnek vermek gerekirse, işçi ücretlerini

Ulus. Nakliye Tahmil Tahliye İnş. Ve Tic. Ltd. Şti.'nin işçisi, davalı Ülkü'nün de adı geçen şirketin kaza tarihi itibarıyla müdürü ve işveren vekili olduğu, dosya kapsamında hükme esas alınan bilirkişi kusur raporlarında davalı şirketten ayrı olarak davalı Ülkü Şen'e şahsi kusur da izafe edildiği açık olduğuna göre davalı gerçek kişi Ülkü'nün hüküm altına alınan tazminatlardan sorumlu tutulması gerekirken şahsi kusur verilmediğinden bahisle hakkındaki davanın husumet nedeniyle reddine karar verilmesi isabetsizdir." Y21HD. 05.07.2018, E.2016/8338 K.2018/6029 (www.uyap.gov.tr) ET: 25.03.2020.

³⁷⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.76.

³⁷⁸ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s.76; İnciroğlu, s.55; Yılmaz(Halil), s.314.

³⁷⁹ Y9HD. 14.10.1968, E.1968/8835 K.1968/12837 (Süzek, s.188).

³⁸⁰ Sümer, s.21; Demir(Fevzi), s.18; Erdoğan, s.31; İnciroğlu, s.51.

³⁸¹ Sümer, İş Sağlığı, s.75.

ödemeyen veya geciktiren muhasebe müdürünün bu davranışından hukuki olarak işveren sorumludur³⁸².

İşveren vekilinin işçilere karşı yükümlülüklerini yerine getirmemesinden işveren sorumludur³⁸³. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerle aykırılık üzerine zarar gören işçiler, işveren vekili ile arasında sözleşmesel bir bağ bulunmadığı için zararlarının giderilmesi için doğrudan işveren vekiline başvuramazlar³⁸⁴. İşçiler, ancak haksız fiilden doğan bir zararın bulunması durumunda işveren vekiline doğrudan başvurabilirler³⁸⁵.

Yargıtay, konuya ilişkin bir kararında³⁸⁶ bu konuya değinmiştir. İşveren vekillerinin hukuki olarak sorumluluğunun olmaması doğrudan temsil ilişkisinin doğal sonucudur³⁸⁷. Çünkü işveren vekili, temsil yetkisi kapsamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işlemler de gerçekleştirebilir ve bu işlemlerden dolayı sorumluluk temsile ilişkin borçlar hukuku kuralları gereği işverenin olmasına karşın işveren vekilinin sorumluluğundan söz edilemez³⁸⁸.

İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere yönelik işlem ve yükümlülüklerinden işçilere ve üçüncü kişilere karşı hukuki anlamda sorumsuzluğu işverene hesap verme yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağı için aradaki temel ilişki gereği işverene karşı her türlü sorumluluğu taşır³⁸⁹. İşçilere yönelik işlem ve yükümlülüklerden hukuki olarak işveren sorumlu olsa da kusuru oranında işveren vekiline rücu etme olanağı

³⁸² Süzek, s.190.

³⁸³ Öncer, Gizem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Sorumluluğu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2019, s.80

³⁸⁴ Yılmaz(Halil), s.310.

³⁸⁵ Yılmaz(Halil), s.310-311.

³⁸⁶ “İşveren vekili işveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimse olduğundan doğrudan temsil yetkisinin doğal sonucu olarak, işveren adına yaptığı işlemler nedeniyle işveren vekilinin işçilere karşı özel hukuktan doğan bir hukuki sorumluluğu bulunmamaktadır. Türk Medeni Yasası’nın 50.maddesinde tüzel kişilerin organlarının hukuki işlemleri ve diğer bütün fiilleriyle tüzel kişiyi borç altına sokacağı, organların kusurlarından dolayı ayrıca kişisel olarak sorumlu olacakları bildirilmiştir. Tüzel kişilerin borçlarından ötürü organlarının veya temsilcilerinin kişisel kusurları dışında şahsen sorumlu olacaklarına dair bir yasal düzenleme bulunmadığından, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davasında, olayın meydana gelmesinde kişisel bir kusuru bulunmayan işveren vekilinin bu sıfatla hukuki sorumluluğuna gidilemez. Bu nedenlerle, zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde kişisel kusuru bulunmayan işveren vekiline yalnız bu sıfatı nedeniyle husumet yöneltilemez.” Y21HD. 10.06.2014, E.2014/2149 K.2014/13345 (Sümer, İş Sağlığı, s.75).

³⁸⁷ Süzek, s.190; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s.76; Ertürk/ Şahin Emir, s.107.

³⁸⁸ Özen/ Tozman, s.230.

³⁸⁹ Yılmaz(Halil), s.312-313; İyem, s.65.

bulunmaktadır³⁹⁰. İşveren vekili tarafından verilen yanlış bir emir ve talimatı bir işçi yerine getirirken iş kazası geçirirse ödenecek olan tazminattan işveren vekili, işveren ile arasındaki iç ilişkide kusur oranına göre sorumlu olur³⁹¹.

İşveren vekilinin temsil yetkisini aşarak yapacağı işlemler hakkında yetkisiz temsil kuralları uygulanır ve işverenin onay vermemesi durumunda söz konusu işlemler işvereni bağlamayacağı için hukuki sorumluluk işveren vekiline ait olur³⁹². Yani işveren vekilinin temsil yetkisi kapsamı dışında yaptığı işlemde işverenin sorumluluğu, bu işleme işverenin sonradan onay vermesine bağlıdır, aksi durumda işveren vekilinin yetkisiz temsilci olarak yaptığı bu işlem kimseyi bağlamaz ve işveren vekili yetkisiz hareket etmesi yüzünden diğer tarafın uğradığı zararları gidermek zorunda kalır³⁹³.

İşveren vekilinin hukuki sorumluluğunun yanında iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin hukuki sorumluluğuna da değinmek gerekir. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin kanunda ve yönetmelikte belirtilen görevleriyle bağlantılı oluşacak zararlardan sorumluluk işverenin üzerindedir³⁹⁴. İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin rehberlik ve danışmanlık görevini gereğince yerine getirmemesinin neden olduğu iş kazasından dolayı tazminat ödemek zorunda kalan işverenin kusuru oranında iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekimine rücu etme hakkı vardır³⁹⁵.

Sonuç olarak denebilir ki işveren vekilinin bu sıfatla işlem ve yükümlülüklerinden işveren sorumlu olduğundan hukuki olarak işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından sorumluluğu bulunmamaktadır³⁹⁶. Çünkü işveren vekili ile işveren arasındaki doğrudan temsil ilişkisi bunu gerektirmektedir³⁹⁷. Temsil yetkisinin kapsamı dışında başka bir anlatımla yetki ve görev alanı dışında işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerinden dolayı hukuki sorumluluğu bulunmadır, ancak işveren ile aradaki hukuki ilişkiye uygun biçimde işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerinden hukuki sorumluluğunun bulunmadığı gerçeği

³⁹⁰ Öncer, s.80

³⁹¹ Yılmaz(Halil), s.313.

³⁹² Sümer, İş Sağlığı, s.75.

³⁹³ Akyiğit, s.72-73.

³⁹⁴ Sümer, İş Sağlığı, s.119.

³⁹⁵ Sümer, İş Sağlığı, s.119.

³⁹⁶ Yılmaz(Halil), s.309.

³⁹⁷ Süzek, s.190.

değişmez³⁹⁸. Yani yalnızca işveren vekilliği sıfatı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hukuki sorumluluk doğurmaz. Ancak işveren vekili, kusurlu davranışı sonucu işvereni zarara uğratırsa, işveren kusuru oranında işveren vekiline rücu edebilmekle birlikte işveren vekilinin temsil ilişkisi ve kendisine tanınan yetki çerçevesi dışında işçilere karşı gerçekleştirdiği haksız fiili sonucu oluşan zarardan da kendisi sorumlu olur³⁹⁹.

§ 2. HUKUKİ SORUMLULUĞUN DAYANAĞI

Dar anlamda gözetme borcu olarak ifade edilen, işverene ait olan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği sağlama yükümlülüğünün hukuki dayanağına ilişkin yasal düzenlemelerin hem özel hukuk hem de kamu hukuku karakterli olduğu söylenebilir⁴⁰⁰. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenlerin işçiyi gözetme borcunun doğal sonucudur⁴⁰¹.

İş hukuku ilkeleri uyarınca işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmasını sağlamak, işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borcun ötesinde işçinin korunması açısından devletin iş yaşamına karışmasını gerektirecek bir görevdir⁴⁰². Bundan dolayı bu görev kapsamında devletin öncelikle bunun için gerekli iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatı oluşturma, öngörülen mevzuatın uygulanması için gerekli kurumsal yapıyı kurma, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimleri yapma ve gerektiğinde hukuki, idari ve cezai yaptırımlar uygulama yükümlülüğü bulunmaktadır⁴⁰³.

İşçiyi gözetme borcunun kaynağı ve dayanağı bizzat iş sözleşmesi ve onun hukuki niteliğidir⁴⁰⁴. İşçiyi gözetme borcunun kapsamına başta işçinin kişiliğini koruma ve kişiliğine saygı gösterme, işçiye bilgi verme, işçiyi sağlığına uygun işte çalıştırma, işçiye iş verirken hastalık, doğum, gebelik gibi özel durumlarını göz önünde bulundurma, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alma, işçiyi yapacağı iş konusunda aydın-

³⁹⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.75.

³⁹⁹ Sözek, s.190.

⁴⁰⁰ Akın, Levent, İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu (14-15.11.2008), Ankara 2009, s.71.

⁴⁰¹ Kılıç, s.152; Demir(Ender), s.144.

⁴⁰² Ekin(Ali), s.42.

⁴⁰³ Sümer, s.172.

⁴⁰⁴ Ekin(Ali), s.43.

latma ve yol gösterme, işçinin çıkarlarının zedelenmemesi için yükümleri yerine getirme, bu konuda yetkili makamlara zamanında bildirimde bulunma, işçiyi kendini ilgilendiren bazı belgeleri inceleme olanağı tanıma, işçiye ait araç ve eşyaları koruma girer⁴⁰⁵.

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili başlıca hukuki dayanak anayasamızdır⁴⁰⁶. Anayasamızda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmasa bile bu hakkı korumayı amaçlayan ve güvence altına alan sosyal devlet ilkesi, yaşama, sağlık, yaş, cinsiyet ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmama, dinlenme, sosyal güvenlik hakları ilke ve kuralları iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin anayasal dayanaklar olarak değerlendirilebilir⁴⁰⁷.

Kanuni olarak iş sağlığı ve güvenliğinin dayanaklarına değinmek gerekirse, temel düzenleme olan 20.06.2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere, Türk Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Belediye Kanunu, çalışma yaşamı ile ilgili bakanlığın kuruluş kanunu bunlardan bazılarıdır⁴⁰⁸. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 1.maddesi uyarınca amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir⁴⁰⁹.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından dolayı işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlali sonucu ortaya çıkarsa buna bağlı zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk kurallarına bağlıdır⁴¹⁰. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterince alınmaması nedeniyle zarar görmesi durumunda maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır⁴¹¹. İşçinin ölümü durumunda ise yakınlarının destekten yoksun kalma ve manevi tazminat isteme hakları

⁴⁰⁵ Kılıç, s.153.

⁴⁰⁶ Süzek, s.865.

⁴⁰⁷ Süzek, s.865.

⁴⁰⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.28.

⁴⁰⁹ Süzek, s.867.

⁴¹⁰ Sümer, İş Sağlığı, s.202.

⁴¹¹ Akın, İSG Açısından, s.75.

bulunmaktadır⁴¹². İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından kaynaklanan sorumluluk sadece işçi ve hak sahiplerine karşı değildir, Sosyal Güvenlik Kurumu da sigortalı ve hak sahiplerine yaptığı sigorta yardımları için rücu edebilir⁴¹³.

§ 3. HUKUKİ SORUMLULUĞUN NİTELİĞİ

Hukuki sorumluluğun niteliği Türk hukukunda tartışmalı bir konudur⁴¹⁴. Genel olarak bu konudaki görüşler, kusurlu sorumluluk ve kusursuz sorumluluk olarak ikiye ayrılabilir⁴¹⁵.

Öğretideki bir görüşe göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sonucu doğabilecek sonuçlardan hukuki sorumluluk kusura dayanan sorumluluktur⁴¹⁶. 19.yüzyılın sonlarına doğru, endüstrinin gelişmesi sonucu gittikçe artan iş kazalarından ancak kusuru bulunduğu takdirde işvereni sorumlu tutmak tatmin edici olmamaya başlamıştı⁴¹⁷. Çünkü o zamanda liberal ekonomik ve ferdiyetçi düşünce sorumluluk için mutlaka kusur aramaktaydı ve bu güçlük daha sonra ortaya atılan mesleki risk ve tehlike sorumluluğu gibi kusursuz sorumluluk öğretileri sayesinde aşılmıştır⁴¹⁸. Kusursuz sorumluluk kavramı, sorumluluk hukukunda toplumsal düşüncenin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır, zira kusur sorumluluğunda herhangi bir kusurun sonucu olmayan zarara mağdur katlanmak zorunda olduğundan toplumun mağduru koruması ve zarara tek başına katlanmasına izin vermemesi gerekir⁴¹⁹.

Kusursuz sorumluluk, genellikle olumsuz olarak sorumlu kişinin kusurunu gerektirmeyen bir sorumluluk olarak tanımlanmaktadır⁴²⁰. Sorumluluğun doğması için failin kusurlu olması aranmamakta, belirli bir olayın veya durumun varlığı sorumlu-

⁴¹² Sümer, İş Sağlığı, s.202.

⁴¹³ Sümer, İş Sağlığı, s.202.

⁴¹⁴ Kılıç, s.155.

⁴¹⁵ Sümer, İş Sağlığı, s.203; Önçer, s.40.

⁴¹⁶ Centel, Tankut, Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, C.6, S.24, 2011, s.16; İşverenin kusursuz da olsa sorumlu olacağı fakat kusur sorumluluğunun da somut olayın özelliklerine göre bazı durumlarda uygulamaya devam edilebileceği görüşü hakkında Naneci/ Arıcı, s.121.

⁴¹⁷ Ekin(Ali), s.46.

⁴¹⁸ Ekin(Ali), s.46.

⁴¹⁹ Kılıç, s.159.

⁴²⁰ Akın, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, s.85.

luğun doğması için yeterli olmaktadır⁴²¹. Kusursuz sorumluluk ilkesi uyarınca uygun illiyet bağı sorumluluk için yeterlidir⁴²². Kusursuz sorumluluğun dayanağı konusunda görüş birliği bulunmamakta, hakkaniyet, kanun boşluğunu doldurma, tehlike yaratma ilkeleri ortaya atılmaktadır⁴²³.

Öğretideki bir diğer görüşe göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sonucu doğabilecek sonuçlardan hukuki sorumluluk kusura dayanır⁴²⁴. Burada sorumluluk TBK m.112 uyarınca kusur sorumluluğu ilkesine dayandırılır⁴²⁵.

Kusur sorumluluğu ilkesinde kusur, sorumluluğun kurucu unsurudur ve tazminat yükümlülüğünün varlığı için zararı meydana getiren fiilde failin kusurunun bulunması temel koşuldur⁴²⁶. Bu görüş uyarınca işçiyi gözetme borcu konusundaki kusurlu davranışı, iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkacağını bilerek ve isteyerek hareket etmesi ya da bunu istememekle birlikte önlemek için gerekli dikkat ve özeni göstermemesi, diğer bir deyimle gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması biçiminde ortaya çıkacağı için kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için gerekli dikkat ve özeni gösteren işveren kusurlu sayılmayacak ve oluşan zarardan sorumlu tutulmayacaktır⁴²⁷.

Kanımca iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorumluluk kusura dayalıdır. Kusursuz sorumluluğun söz konusu olması için yasada bu durumlar açıkça belirtilmelidir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerin kapsamı çok geniş olduğu için ve bu alanda kusursuz sorumlulukla ilgili yasada belirtilen herhangi bir ayırık durum oluşmadığı sürece sorumluluk kusura dayalıdır.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçinin uğradığı zarardan işverenin sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin olarak Yargıtay kararları istikrarlı bir çizgi

⁴²¹ Kılıç, s.159.

⁴²² Çiçekçi, Özge Bensu, İş Kazası Sayılan Haller İşverenin Sorumluluğunun Niteliği Yargı Kararları, Fasikül Hukuk Dergisi, C.10, S.103, 2018, s.29.

⁴²³ Baykın, Celaleddin, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2019, s.47; Sümer, İş Sağlığı, s.203.

⁴²⁴ Çelik/ Caniklioglu/ Canbolat, s.366; Akın, Maddi Tazminat, s.98; Seratlı, s.55.

⁴²⁵ Sümer, İş Sağlığı, s.204.

⁴²⁶ Keskin, Kadri, Taksirle Ölüm ve Yaralanmaya Neden Olma, 2.Baskı, Ankara 1994, s.449; Baykın, s.44; Önçer, s.40.

⁴²⁷ Akın, Maddi Tazminat, s.88.

izlememektedir⁴²⁸. İlk kararlarında Yargıtay işverenin sorumluluğuna ilişkin kusur sorumluluğunu kabul etmişse de daha sonraki yıllarda verdiği birçok kararında tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk ilkesini benimsemiştir⁴²⁹. İşverenin sorumluluğunun tehlike temeline dayalı kusursuz sorumluluk olduğu yönündeki görüşün dayanağı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulunun 1957 tarihli kararıdır⁴³⁰. Yargıtay, başka bir kararında⁴³¹ kusursuz sorumluluk ilkesini iş kazasının kaçınılmaz olduğu durumlarda kabul etmiştir.

Yargıtay son dönemde verdiği kararlarda kusur sorumluluğu ilkesini kabul etmiştir⁴³². Yargıtay buna ilişkin bir kararında⁴³³ sorumluluğun hukuksal temelini ve niteliğinin kanundaki kural olan kusur sorumluluğu olduğunu belirtmiştir. Yargıtay, bir başka kararında⁴³⁴ da hukuki sorumluluğun kusura dayalı olduğunu vurgulamıştır.

Hukuk sistemimizde asıl kural kusur sorumluluğu olduğu için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yerine getirilmemesinden kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluk kusura dayalıdır⁴³⁵. Kusursuz sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için bunun kanunda açıkça öngörülmüş olması gerekir⁴³⁶. Tehlike sorumluluğu Türk Borçlar Kanununun 71.maddesinde, adam çalıştıranın sorumluluğu 66.maddesinde düzenlendiği için bu iki durum dışında asıl kural kusur sorumluluğudur⁴³⁷.

Bu konu ile ilgili belirtilmesi gereken ayrıntılardan biri işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerinin yalnızca kanunda belirtilenlerle sınırlı olmadığı

⁴²⁸ Akın, İSG Açısından, s.74; Sümer, Uygulamaları, s.394; Demir(Ender), s.148; Baykın, s.48.

⁴²⁹ Çiçekçi, s.31.

⁴³⁰ YİBK. 27.03.1957, E.1957/1 K.1957/3 (Çiçekçi, s.31).

⁴³¹ Y21HD. 17.12.2015, E.2015/20352 K.2015/22721 (Sümer, İş Sağlığı, s.206-207).

⁴³² Çiçekçi, s.31.

⁴³³ YHGK. 12.02.2014, E.2013/586 K.2014/95 (Sümer, İş Sağlığı, s.205-206).

⁴³⁴ “İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayrık haller dışında ilke olarak iş aktinden doğan işçiyi gözetme(koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur.” Y21HD. 12.06.2006, E.2006/4895 K.2006/6303 (Çiçekçi, s.31).

⁴³⁵ Baycık, Gaye, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, C.3, S.3, 2013, s.132; Oğuzman, Kemal, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.34, S.1-4, 1968, s.337; Baloğlu, Cem, İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kamu İş Dergisi, C.13, S.3, 2014, s.113; Özen, s.225; Sümer, Uygulamaları, s.395; Baykın, s.47.

⁴³⁶ Baycık, s.132; Oğuzman, s.337; Seratlı, s.55.

⁴³⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.207; Sümer, Uygulamaları, s.395.

ğdır⁴³⁸. Kanunlarda yazılı olmasa da teknolojik gelişmelerin gerektirdiği önlemlerin alınmaması kusurlu davranış anlamına gelecektir⁴³⁹. Bu nedenle kusur sorumluluğu ilkesinin işçiyi yeterince koruyamayacağı düşüncesinin doğru olduğu söylenemez, çünkü mevzuat gereği iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekenlerin ne ise eksiksiz olarak yapılması zorunludur ve bunun ne denli sınırı belli olmayan geniş bir sorumluluk yüklediği açıktır⁴⁴⁰. Bundan dolayı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teknolojinin gerektirdiği düzeyde alınması gereken önlemleri eksiksiz biçimde alan, bu konudaki yükümlülüklerini sonuna kadar yerine getiren işverenin buna karşın gerçekleşen iş kazası veya meslek hastalığından sorumluluğu bulunmamalıdır⁴⁴¹.

İşçiyi gözetme borcu, hem kanundan hem sözleşmeden doğan bir borç niteliğindedir⁴⁴². Bu nedenle bu borcun yerine getirilmemesi haksız fiil yanında sözleşmeye aykırılık oluşturur, yani burada hakların yarışması söz konusudur⁴⁴³. İşçiyi gözetme borcunun gereği gibi yerine getirilmemesi üzerine iş kazasına uğrayan işçinin açacağı tazminat davası kural olarak hem sözleşmeye aykırılık hem de haksız fiil hükümlerine dayandırılabilir⁴⁴⁴.

İş sözleşmesinden kaynaklanan işçiyi gözetme borcunun ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yerine getirilmemesi, sözleşmeden doğan bir borca aykırılık olacağından buradaki sorumluluk her şeyden önce akdi sorumluluktur⁴⁴⁵. Öte yandan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından dolayı doğan zararın tazmini davası haksız fiil sorumluluğuna da dayandırılabilir, çünkü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamak ve işçiyi gözetmemek kişi varlıklarını doğrudan doğruya korumayı amaçlayan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin emredici davranış kurallarının ihlali anlamına gelir⁴⁴⁶.

İşçi, bu nedenle zararının tazmini için dilerse akdi sorumluluk dilerse haksız fiil sorumluluğu hükümlerine dayanabildiğinden bunlara ilişkin dava hakları yarı-

⁴³⁸ Çiçekçi, s.29.

⁴³⁹ Çiçekçi, s.29.

⁴⁴⁰ Narter, Meslek Hastalığında, s.481.

⁴⁴¹ Narter, Meslek Hastalığında, s.481.

⁴⁴² Akın, Maddi Tazminat, s.94; Akın, İSG Açısından, s.74; Naneci Arıcı, s.121.

⁴⁴³ Kılıç, s.169; Akın, İSG Açısından, s.74; Naneci Arıcı, s.121.

⁴⁴⁴ Ekin(Ali), s.54.

⁴⁴⁵ Kılıç, s.169; Narter, Meslek Hastalığında, s.462; Narter, İş Sağlığı, s.384-385.

⁴⁴⁶ Ekin(Ali), s.54; Akın, İSG Açısından, s.74-75; Narter, Meslek Hastalığında, s.462.

şır⁴⁴⁷. Ancak kusurun ispatının işçiye yükleniyor olması ve zamanaşımının kısa olması nedeniyle tazminat taleplerinin haksız fiile değil de akdi sorumluluğa dayandırılması işçi için daha isabetli olmasına karşın kusursuz sorumluluk esasına dayalı tazminat taleplerinin akdi sorumluluk yerine haksız fiile dayandırılması işçi açısından daha yararlı olabilir, çünkü böyle bir durumda işveren kusursuzluğunu ispatlayarak sorumluluktan kurtulamaz⁴⁴⁸. Bununla birlikte kısmen akdi sorumluluğa kısmen haksız fiil sorumluluğuna dayanılarak zararın tazmini istenemez, hangi sorumluluğa dayanıldı ise o sorumluluğa ilişkin tüm kurallar uygulanır⁴⁴⁹.

§ 4. HUKUKİ SORUMLULUĞUN SINIRI VE ÇERÇEVESİ

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarar gören işçinin maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır, işçinin ölümü durumunda ise desteğinden yoksun kalanlara destekten yoksun kalma ve manevi tazminat davaları açma hakkı tanınmıştır⁴⁵⁰. İşçi bağlı olduğu işvereninden kural olarak iş kazasından doğan tüm zararlarını isteyebilir⁴⁵¹.

İş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan kişinin sigortalı olması durumunda kendisine gerekli sağlık yardımları yapılır, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri bağlanır⁴⁵². İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm gerçekleşirse hak sahiplerine ölüm geliri ödenmektedir⁴⁵³. Hak sahibinden anlaşılması gereken eş, çocuk ve ana babadır⁴⁵⁴.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yeterince yerine getirmeyen işverenin bu eylemi sonucu sakatlanan veya ölen sigortalı ve hak sahiplerine yardım etmek ve

⁴⁴⁷ Kılıç, s.169; Naneci Arıcı, s.122; Narter, İş Sağlığı, s.385; Seratlı, s.55.

⁴⁴⁸ Akın, Maddi Tazminat, s.96; Akın, İSG Açısından, s.75; Naneci Arıcı, s.122.

⁴⁴⁹ Narter, Meslek Hastalığında, s.463.

⁴⁵⁰ Akın, Maddi Tazminat, s.100; Demir(Ender), s.145.

⁴⁵¹ Akın, Maddi Tazminat, s.100.

⁴⁵² Ekin(Ali), s.57.

⁴⁵³ Göktaş, Murat, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalıların Hak Sahiplerine Ölüm Geliri Ödenmesi, Mali Çözüm Dergisi, C.22, S.114, 2012, s.201; Özcan, Ahmet, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalının Hak Sahiplerine Bağlanacak Aylık ve Gelirin Belirlenmesi, Mali Çözüm Dergisi, C.24, S.125, 2014, s.249.

⁴⁵⁴ Göktaş(Murat), s.202-203.

gelir bağlamak görevi Sosyal Sigortalar Kurumundur⁴⁵⁵. Ancak, sigortalının bu nedenler sonucu ölümü veya yaralanması durumunda kendisine veya hak sahiplerine gelir bağlansa da ancak bu yardım ve ödenekler götürü nitelik taşıdıklarından çoğu kez zarara uğrayan işçi veya hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamazlar, ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumunca zarara uğrayan işçinin veya desteğinden yoksun kalanların manevi zararlarını karşılayacak herhangi bir ödeme de yapılmaz⁴⁵⁶.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarar gören işçinin veya işçi yaşamını yitirmişse yakınlarının maddi tazminat talepleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararların giderilmesine yöneliktir⁴⁵⁷. Anayasa ve kanun tarafından verilen görev gereği işverenin kusurlu eylemi sonucu yaşanan olaydan dolayı Sosyal Güvenlik Kurumunca yapılan yardım ve gelirlerin rücuu ödetilmesi olanağı bulunmaktadır⁴⁵⁸. İş kazası veya meslek hastalığından sonra işçiye Sosyal Güvenlik Kurumunca sağlanacak haklar için beş yıllık zamanaşımı süresi içinde kuruma başvurulmazsa bu haklar talep edilemez, ancak gözetme borcuna aykırılıktan dolayı on yıllık zamanaşımı süresi içinde tazminat talep edilebilir⁴⁵⁹.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranmasına bağlı olarak hukuki sorumluluğunun ortaya çıkabilmesi; bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmiş olması, işverenin kusurunun bulunması, kazanın çalışanın bedensel veya ruhsal zararı ya da ölümüyle sonuçlanmış olması ve kaza ile bu sonuç arasında uygun nedensellik bağının bulunması koşullarının varlığını gerektirir⁴⁶⁰. Uygun nedensellik bağı, olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran sebebe uygun neden, bu sebeple sonuç arasındaki bağ olarak tanımlanabilir⁴⁶¹.

⁴⁵⁵ **Turan**, Ercan, Anayasa Mahkemesinin 2003/10 E. 2006/106 K., 23.11.2006 Tarihli Kararı Karşısında 506 Sayılı Yasa'nın 26.Maddesine Dayalı Rücuu Tazminat Davaları, *Mess Sicil Dergisi*, C.2, S.6, 2007, s.164.

⁴⁵⁶ **Ekin(Ali)**, s.57.

⁴⁵⁷ **Centel**, Genel Olarak, s.17.

⁴⁵⁸ **Turan**, s.164.

⁴⁵⁹ **Kılıç**, s.172.

⁴⁶⁰ **Sümer**, İş Sağlığı, s.207-208.

⁴⁶¹ **Sümer**, İş Sağlığı, s.208.

İşverenin sorumluluğunu doğuran iş kazası kavramı ile sosyal sigortalar hukukundaki iş kazası kavramı arasında farklılıklar bulunmaktadır⁴⁶². Bu fark, illiyet bağının farklı biçimde ortaya çıkmasından doğar⁴⁶³.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13.maddesinde sayılan durumlarda kaza gerçekleşmiş ise örneğin, kaza sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelmiş ise bu açıdan iş kazası oluşmuş sayılır⁴⁶⁴. Dolayısı ile kaza, söz konusu durumlardan birine uygun bir biçimde gerçekleşmiş ise ayrıca olay ile iş kazası arasında illiyet bağı aramaya gerek yoktur⁴⁶⁵.

İşverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren her kaza Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından iş kazası olmasına karşın, aynı kanun açısından iş kazası sayılan her kaza işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren bir iş kazası değildir, yani belirtilen kanun açısından iş kazası kavramı işverenin sorumlu olduğu iş kazası kavramına göre daha geniş bir anlam taşır⁴⁶⁶. Buna karşılık işverenin iş kazasından hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için meydana gelen kaza ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağının varlığı gerekir⁴⁶⁷.

Sigortalıyı işyerinde bulunduğu sırada bedence zarara uğratan her olay 5510 Sayılı Kanun anlamında iş kazası sayılarak sosyal sigorta yardımları yapılırsa da kaza işçinin gördüğü işle ilişkili değilse işveren sigorta tarafından karşılanmayan zararı tazminle yükümlü tutulmaz⁴⁶⁸. Kısacası iş hukuku anlamında her kaza sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası olmasına karşın sosyal güvenlik hukukuna göre her iş kazası iş hukukuna göre mutlaka iş kazası değildir⁴⁶⁹.

Özel hukukta sözleşme ilişkilerinde veya haksız fiillerde borçlunun ya da failin sorumluluğunu belirlerken fiil ile sonuç arasında bulunması gereken uygun illiyet bağı kurulamaz ya da kesilir ise borçlu ya da fail sonuçtan sorumlu tutulamaz⁴⁷⁰.

⁴⁶² Özdemir(Erdem), s.520.

⁴⁶³ Ekin(Ali), s.59.

⁴⁶⁴ Ekin(Ali), s.59.

⁴⁶⁵ Uşan, Türk Sosyal Güvenlik, s.178.

⁴⁶⁶ Sümer, İş Sağlığı, s.209.

⁴⁶⁷ Ekin(Ali), s.60.

⁴⁶⁸ Ekin(Ali), s.60.

⁴⁶⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.211.

⁴⁷⁰ Tuncay, Can, Kurumun İşverene Rücuu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu, Mess Sicil Dergisi, C.1, S.4, 2006, s.187.

Yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının kurulabildiği hallerde söz konusu olan işverenin sorumluluğu, anılan illiyet bağı kesildiği takdirde ortadan kalkar⁴⁷¹. Uygun illiyet bağını kesen nedenler; kazaya uğrayan işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru ve zorlayıcı neden olarak sıralanabilir⁴⁷². Bu gibi durumlar ortaya çıktığında işçinin veya hak sahiplerinin işverene tazminat davaları açma olanakları ortadan kalkar, işçi koşulları bulunuyorsa yalnız sigorta yardımlarından yararlanır ancak işverene maddi tazminat davası açamaz⁴⁷³.

§ 5. HUKUKİ SORUMLULUK SONUCU SÖZ KONUSU OLABİLECEK YAPTIRIMLAR

I. Maddi Tazminat

İşverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından dolayı işverenin tazminat sorumluluğu bulunur⁴⁷⁴. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarar gören işçi, olayda işverenin sorumluluğu koşulları oluştuğu takdirde işverenden tazminat talep etme hakkına sahiptir⁴⁷⁵.

Maddi tazminat, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin malvarlığında oluşan azalmadan kaynaklı zararı gidermeyi amaçlayan tutardır⁴⁷⁶. İşverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri uyarınca olur⁴⁷⁷.

İş kazası ya da meslek hastalığına bağlı olarak işçinin mal varlığında meydana gelen eksilmeyi gidermeyi amaçlayan maddi tazminat hakkında İş Kanununda ya da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır⁴⁷⁸. Türk Borçlar Kanunundaki genel hüküm, iş kazası veya meslek hastalığından doğan

⁴⁷¹ Ekin(Ali), s.60-61; Baloğlu, İşverenlerin İş Kazalarından, s.114-115.

⁴⁷² Sümer, İş Sağlığı, s.211; Tuncay, Kaçınılmazlık Durumu, s.187.

⁴⁷³ Ekin(Ali), s.61.

⁴⁷⁴ Sümer, İş Sağlığı, s.217.

⁴⁷⁵ Müngen, s.19.

⁴⁷⁶ Naneci Arıcı, s.64.

⁴⁷⁷ Sümer, Uygulamaları, s.386.

⁴⁷⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.218; Naneci Arıcı, s.123.

maddi tazminat talepleri hakkında da uygulanır, buna göre kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar verenin bu zararı giderme yükümlülüğü vardır⁴⁷⁹.

İşçi, geçirdiği kaza üzerine bedensel ve ruhsal olarak bir zarar görür ise Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan maddi zararının tazminini isteyebilir⁴⁸⁰. Maddi tazminatın kapsamına çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar, tedavi giderleri ve kazanç kaybı, iş kazası veya meslek hastalığı ölüm ile sonuçlanmışsa cenaze giderleri ve ölenin desteğinden yoksun kalanların uğradıkları kayıplar girer⁴⁸¹.

Maddi tazminat ile giderilmesi gereken zarar kalemlerinden biri çalışma gücünün kaybından doğan zarardır⁴⁸². Çalışma gücü, zarar görenin iş gücünün yani beden ve fikir gücünün gelir getirici şekilde kullanılması anlamına gelir⁴⁸³. Burada asıl olan kazanç kaybı veya azalması değil, kazanma gücünün yani çalışma gücünün kaybı veya azalmasıdır⁴⁸⁴.

Bedensel yaralanma, çalışma gücünün geçici veya devamlı, kısmen veya tamamen kaybına sebebiyet verebilir⁴⁸⁵. İş kazası sonrasında işçi işine geri dönmekle birlikte bu işi artık daha zor yapabilecek duruma gelmiş olabileceğinden iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi, çalışmasını aynen sürdürdüğü için kazanç kaybına uğramaz⁴⁸⁶. Yargıtay ise bir kararında⁴⁸⁷ da belirttiği gibi güç kaybı olarak

⁴⁷⁹ **Sümer**, İş Sağlığı, s.218.

⁴⁸⁰ **Sümer**, Uygulamaları, s.386.

⁴⁸¹ **Kulaksız**, Yasin, İş Kazası Sonucu Sigortalı veya Hak Sahiplerine SGK Tarafından Yapılan Yardımlar ile Açılacak Davalar, Mali Çözüm Dergisi, C.26, S.136, 2016, s.297.

⁴⁸² **Sümer**, İş Sağlığı, s.220; **Akın**, İSG Açısından, s.79.

⁴⁸³ **Ekin(Ali)**, s.65; **Narter**, Meslek Hastalığında, s.286.

⁴⁸⁴ **Sümer**, Uygulamaları, s.387; **Narter**, Meslek Hastalığında, s.286.

⁴⁸⁵ **Ekin(Ali)**, s.65; **Sümer**, Uygulamaları, s.387.

⁴⁸⁶ **Sümer**, İş Sağlığı, s.220.

⁴⁸⁷ “İş kazası sonucu malul kalan işçinin aynı işinde çalışmaya devam etse dahi diğer işçilerden daha fazla çaba harcayacağı asıldır. 60 yaşından sonra elde edeceği yaşlılık aylığını da diğer işçilerden daha fazla çaba harcayarak elde edeceğinden yaşlılık aylığını aldığı dönemde de devam edecek olan maluliyeti nedeniyle zarara uğramadığı düşünülemez. Kaldı ki sigortalıya bağlanan yaşlılık aylığında meslek hastalığı ve iş kazası kolundan alınan primlerin hiçbir etkisi bulunmamakta tamamen uzun vadedeki sigorta kollarından ödenen primler sonucu aylık bağlanmaktadır. Bu nedenlerle pasif döneminde zarar hesabına dahil edilmesi ve yer altı maden işçilerinin zararlarının tespitinde 50 yaşın ikmaline kadar yer altındaki koşullar nazara alınarak yapılan ücretlerle, 50 ile 60 yaşları arasında yer üstünde tüm yıl asgari ücretle çalışıp gelir elde edeceği, 60 yaştan sonra bakiye ömrüne kadar (pasif dönemde), asgari ücret esas alınarak yapılması gerekir.” Y21HD. 10.04.2008, E.2007/20152 K.2008/5565 (**Sümer**, İş Sağlığı, s.220).

değerlendirdiği bu gibi durumlarda işçilerin tazminat talep edebileceklerini kabul etmektedir.

Maddi tazminatla giderilmesi gereken zarar kalemlerinden bir diğeri kazanç kaybıdır. İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu bedensel ve ruhsal bütünlüğü zarar gören kişi, bu nedenle çalışmadığı dönemde uğramış olduğu kazanç kaybını da maddi tazminat kapsamında isteyebilir⁴⁸⁸.

Bazı durumlarda beden ve ruh bütünlüğünün zedelenmesi, çalışma gücünü doğrudan etkilememekle birlikte, zarar görenin ekonomik olanaklarının örselenmesine neden olabilmektedir⁴⁸⁹. Ekonomik geleceğin kaybından doğan zararlar da maddi tazminat kapsamında ele alınması gereken kalemlerden biridir⁴⁹⁰.

İş kazası sonucunda işçinin çalışma gücünün kaybı çoğu kez onun ekonomik geleceğinin de tehlikeye düşmesine neden olabilir⁴⁹¹. Kazaya uğrayan işçinin çalışma gücünü tam olarak kullanamaması nedeniyle gelecekte bir takım ekonomik güçlüklerle karşılaşma olasılığı bulunmaktadır⁴⁹². İş kazası nedeniyle ekonomik geleceği sarsılan işçinin çalışma gücünde bir eksilme bulunmaması da söz konusu olabilir⁴⁹³. Bu durum işçinin mevcut işini yürütmesine engel teşkil etmemekle birlikte ileride daha iyi bir iş bulmasını engelleyebilecek, örnek vermek gerekirse geçirdiği iş kazası sonucunda ömür boyu saçsız kalacak olan bir genç kız, evlenme şansını yitirebileceği gibi fiziki görünümünün önem arz ettiği bir işe de giremeyeceğinden ekonomik geleceği sarsılmış olacaktır⁴⁹⁴. İşçinin ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararı, ekonomik geleceği sarsılmasaydı sağlayacağı gelirle, mevcut fiziki durumuyla gelecekte elde edebileceği kazanç arasındaki farkın belirlenmesiyle hesaplanır⁴⁹⁵.

Maddi tazminat kapsamında talep edilebilen kalemlerden biri tedavi giderleridir. Tedavi giderleri, kazaya uğrayan kimsenin beden ve ruh sağlığı kapsamındaki zararlarını gidermeye yönelik tüm harcamalardır⁴⁹⁶.

⁴⁸⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.220.

⁴⁸⁹ Kılıç, s.177.

⁴⁹⁰ Sümer, Uygulamaları, s.388.

⁴⁹¹ Kılıç, s.177; Naneci Arıcı, s.124.

⁴⁹² Sümer, İş Sağlığı, s.220.

⁴⁹³ Kılıç, s.177.

⁴⁹⁴ Sümer, İş Sağlığı, s.221.

⁴⁹⁵ Ekin(Ali), s.69; Sümer, Uygulamaları, s.388.

⁴⁹⁶ Sümer, İş Sağlığı, s.219.

Tedavi masraflarına, kazaya uğrayan kimsenin iyileşmesi için geçici veya devam eden bütün tıbbi muayene ve hekim tedavi ücretleri, tıbbi konsültasyon ücreti, hasta nakil ücreti, hastane ücreti, geçici ve devamlı olan bakım ve bekleme ücreti, banyolar, doktor reçeteleri, hastanın beslenme ücreti, tekerlekli sandalye, koltuk değneği, protez ücreti gibi ücretler girer⁴⁹⁷. O halde yalnızca harcanan masraflar değil, iyileşmesi söz konusu olmayan bir bedensel yaralanma durumunda hastanın daha kötü bir duruma düşmemesi için gerekli olan bütün masraflar örneğin şiddetli beyin sarsıntılarında zemin katında bir ev veya asansör masrafları gibi masraflar da tedavi masraflarına girer⁴⁹⁸.

İş kazası ile nedensellik bağlantısı olan tüm giderler tedavi masraflarının içerisinde olduğundan nedensellik bağlantısı olmayan harcamalar işverenden istenemez⁴⁹⁹. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamına giren kişilerin tedavi giderleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılandığından maddi tazminat kapsamında istenebilecek tedavi giderleri ancak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmamış olanlardır⁵⁰⁰.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu maddi tazminatın hesabında kaza veya hastalık meydana gelmemiş olsaydı işçi hangi durumda olacak idi ise o durumun sağlanması amaçlanır⁵⁰¹. Bunun içinde iş kazası tarihi ile yaşam süresinin bitim tarihine kadar olan zaman içinde uygun neden sonuç bağı çerçevesinde bu kaza nedeniyle malvarlığındaki her türlü gelir kaybı hesaplanarak işçiye ödenir⁵⁰².

Maddi tazminatın miktarının hesaplanmasında dikkate alınacak hususlardan biri meslekte kazanma gücünün kaybıdır. Meslekte kazanma gücünü kaybı, iş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin bu halinin mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olması veya zorlaştırması olarak nitelendirilebilir⁵⁰³.

İş kazası ve meslek hastalığından doğan zararın hesaplanabilmesi için her şeyden önce işçinin meslekte kazanma gücü kaybının diğer deyimle maluliyet (iş göre-

⁴⁹⁷ Ekin(Ali), s.69-70; Sümer, Uygulamaları, s.389.

⁴⁹⁸ Ekin(Ali), s.70.

⁴⁹⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.219.

⁵⁰⁰ Sümer, İş Sağlığı, s.219.

⁵⁰¹ Kılıç, s.180; Naneci Arıcı, s.124.

⁵⁰² Kılıç, s.180.

⁵⁰³ Sümer, İş Sağlığı, s.221.

mezlik) oranının belirlenmesi gerekir ve böylece işçinin tam iş görebilir durumda iken elde edebildiği kazancın sakatlanma sonucunda ne oranda azalmış olduğu ortaya çıkar⁵⁰⁴. Meslekte kazanma gücü kaybının Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğine göre yapılması gerekir⁵⁰⁵. Meslekte kazanma gücünün kaybı oranının zaman içinde değişikliği, yeni durumun saptanması için başvuruda bulunulabilmesine gerekçe olabilir⁵⁰⁶.

Maddi tazminatın hesaplanmasında bir diğer aşama olan zarara uğrayan kişinin iş görebilme çağı ve yaşam süresinin varsayım dayalı olarak belirlenmesi ile kişi bir kazaya uğramamış olsaydı ne kadar süre daha çalışabileceği ya da ölümle sonuçlanan bir kazada kaza gerçekleşmemiş olsaydı ne kadar süre daha yaşayabileceği sorusuna varsayım dayalı yanıt bulunur⁵⁰⁷. İş görebilme çağı ile yaşam süresi birbirinden farklı kavramlardır⁵⁰⁸. İş görebilme çağı yaşam süresi içerisinde kişinin aktif olarak çalışabildiği ve kazanç elde edebildiği bir süreyi belirtir⁵⁰⁹. İş görebilme çağı yaşam süresi içinde yer alan bir zaman dilimini ifade ediyor olsa bile ondan daha kısa olmak zorundadır, zira işçilerin hayatlarının sonuna kadar çalışabilecekleri kabul edilmektedir⁵¹⁰. Belirli bir yaşta emekliye ayrılacakları ve o yaştan sonra ise geçimlerini çalışmaksızın alacakları yaşlılık aylığı ile sağlayacakları düşünülmektedir⁵¹¹.

Kazaya uğrayan işçinin çalışamaması sebebiyle uğradığı maddi zararın en önemli kısmını, yoksun kaldığı ücret oluşturur⁵¹². İşçinin kazaya uğradığı tarihten yaşamının sonuna kadar kazaya uğramamış olsaydı elde edeceği ücret esas alınarak çalışmadığı dönemde uğradığı kazanç kaybı hesap edilebilecektir⁵¹³.

Maddi tazminatın hesaplanmasında işçinin çıplak ücreti, buna bağlı sosyal yardımlar ve diğer hak edişler eklenmesi suretiyle bulunacak ücret yani geniş anlamda

⁵⁰⁴ Kılıç, s.181; Naneci Arıcı, s.125.

⁵⁰⁵ Ekin(Ali), s.71-72.

⁵⁰⁶ Sümer, İş Sağlığı, s.222.

⁵⁰⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.222.

⁵⁰⁸ Kılıç, s.182.

⁵⁰⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.222.

⁵¹⁰ Kılıç, s.182.

⁵¹¹ Akın, Maddi Tazminat, s.119.

⁵¹² Ekin(Ali), s.73.

⁵¹³ Sümer, İş Sağlığı, s.223.

ücret esas alınır⁵¹⁴. Tazminatın hesaplanmasında dikkate alınacak ücretleri, bilinen ücretler ve bilinmeyen ücretler olarak ikiye ayırmak gerekir⁵¹⁵.

Bilinen ücretler, işçinin kaza olmasaydı kaza anından rapor yani tazminata esas alınan bilirkişi raporu tarihine kadar çalışarak elde edebileceği gerçek bilgiye dayanılarak hesaplanabilen ücretlerdir ve bu ücretler ücret bordroları, banka kayıtları, sigorta bildirimleri, hesap pusulaları, hesap defterleri dikkate alınarak belirlenir⁵¹⁶. Bilinmeyen ücretler ise maddi zararın ve destekten yoksun kalma zararının belirlenmesi sırasında hüküm tarihi ile iş göremezlik çağının sonuna kadar geçen dönem ücretidir ve bilinmeyen dönemin ücreti belirlenirken başlangıç noktası olarak işçinin bilinen döneme ilişkin ücretinin hüküm anına kadar artırılarak getirilmesi suretiyle saptanan ücret esas alınır⁵¹⁷.

Maddi tazminatın tutarının hesaplanabilmesi için tarafların kusur oranlarının belirlenmesi gerekir⁵¹⁸. Maddi tazminat bağlamında kusur, kural olarak işçi ya da işverenin iş kazasının oluşumundaki etkisini ifade eder⁵¹⁹.

Zararın ortaya çıkmasında tarafların kusurunun belirlenmesinde bilirkişi raporları ile yüzde üzerinden belirlemek yaygın yöntemdir⁵²⁰. İş kazasının ortaya çıkmasında işverenin yanı sıra işçinin de kusuru bulunuyorsa müterafik (birlikte) kusurun varlığı söz konusudur⁵²¹. Yargıtay bir kararında⁵²² kaçınılmaz nedenlere bağlı olarak iş kazası, işçi ya da işverenin kusuru olmaksızın ortaya çıkmışsa işvereni belli oranda sorumlu tutmuştur.

Türk Borçlar Kanunu 50.maddesinin 2. fıkrası uyarınca uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa olayların olağan akışı ve zarar görenin aldığı ön-

⁵¹⁴ Kılıç, s.184.

⁵¹⁵ Özdemir(Erdem), s.539.

⁵¹⁶ Sümer, İş Sağlığı, s.223.

⁵¹⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.224.

⁵¹⁸ Ertürk/ Şahin Emir, s.111.

⁵¹⁹ Kılıç, s.185.

⁵²⁰ Ekin(Ali), s.74.

⁵²¹ Sümer, İş Sağlığı, s.225.

⁵²² “Kaçınılmazlık beklenmeyen hal olarak nitelendirilir. Kaçınılmazlığın bir başka adı da aksi tesadüftür. Kaçınılmazlık öngörülebilir fakat engellenemeyen hadiseleri ifade eder. Bazen her türlü önlemin alınması durumunda dahi iş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelebilir. Kaçınılmazlık durumunda zararın tümüne işçinin katlanması hakkaniyete uygun düşmez. Yargıtay uygulamalarında kaçınılmazlık durumunda sorumluluğun paylaştırılması kural olarak % 60 işveren, %40 kazalı kusuru olarak sorumluluğun paylaştırılması şeklindedir.” Y21HD. 21.06.2016, E.2016/6023 K.2016/10373 (Sümer, İş Sağlığı, s.226).

lemler değerlendirilerek zararın miktarı hakkaniyete uygun olarak belirlenir⁵²³. TBK m.55 uyarınca bedensel zararlar, kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelelerine göre hesaplanır ve kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemeyeceği gibi zarar veya tazminattan indirilemez⁵²⁴. Hesaplanan tazminat tutarı hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz⁵²⁵.

Daha önce de belirtildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işveren vekilinin işlemlerinden veya yükümlülüklerini yerine getirmemesinden kaynaklı hukuki sorumluluğu bulunmadığından ve hukuki sorumluluk işverenin üzerinde bulunduğundan işveren vekili maddi tazminat ödeme yükümlülüğü altında değildir⁵²⁶. İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kusurlu davranışı sonucunda maddi tazminat ödemek zorunda kalan işverenin kusuru oranında işveren vekiline rücu hakkı bulunmaktadır⁵²⁷.

II. Manevi Tazminat

Manevi tazminat, zarar görenin kişilik haklarında iradesi dışında meydana gelen manevi zararların giderilmesinin tazmin ve telafi edilmesidir⁵²⁸. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması durumunda maddi tazminat yanında koşulları varsa manevi tazminat da istenebilir⁵²⁹. Aynı şekilde işçinin ölümü durumunda yakınları da belirli koşullarla bu tazminatı talep edebilir⁵³⁰.

Manevi tazminatla iş kazasına uğrayan işçinin çekmiş olduğu bedensel veya ruhsal acı, elem ve ıstırap ödenecek tazminatla bir ölçüde dengelenmeye çalışılır⁵³¹. İş kazası geçiren kişinin bu süreçte yaşadığı acının bir miktar para ile giderilmesi söz konusu olmamakla birlikte manevi tazminat ile bir ölçü de olsa kişinin acısının dindi-

⁵²³ **Sümer**, İş Sağlığı, s.226.

⁵²⁴ **Özdemir(Erdem)**, s.542.

⁵²⁵ **Süzek**, s.436.

⁵²⁶ **Sümer**, İş Sağlığı, s.76.

⁵²⁷ **Süzek**, s.190.

⁵²⁸ **Ekin(Ali)**, s.76; **Sümer**, Uygulamaları, s.389.

⁵²⁹ **Sümer**, İş Sağlığı, s.233; **Sümer**, Uygulamaları, s.389.

⁵³⁰ **Kılıç**, s.204.

⁵³¹ **Ekin(Ali)**, s.77; **Akın**, İSG Açısından, s.81.

rilmesi için çaba harcanır⁵³². Aynı şekilde işçinin iş kazası sonucunda ölümü durumunda yakınlarının uğradığı acı ve ıstırap bu tazminatla giderilmeye çalışılır⁵³³. Manevi tazminat talep hakkının düzenlendiği Türk Borçlar Kanunun 56.maddesi uyarınca bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özellikleri göz önünde tutularak zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesi kararlaştırılabilir⁵³⁴.

Manevi tazminatın koşulları; kişilik haklarının hukuka aykırı olarak ihlali, manevi olarak zararın varlığı, ihlal ile manevi zarar arasında uygun illiyet bağının varlığı ve kişilik haklarının ihlalinin kusurlu olması olarak sıralanabilir⁵³⁵. İş kazasında yaralanan işçi için manevi tazminata karar verilebilmesi bakımından, işçinin mutlaka meslekteki kazanma gücünde bir kaybının olması gerekmez, işçinin cismani zarara uğraması, acı ve ıstırap çekmesi manevi tazminat verilmesi için yeterlidir⁵³⁶.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda hâkim, olayın oluş şeklini, işverenin ve işçinin kusurunu, davacıların duydukları elem ve ızdırabın derecesini, tarafların sosyal ve ekonomik durumlarını, hak ve nesafet kurallarını dikkate alarak manevi tazminat tutarını belirler⁵³⁷. Manevi tazminatın caydırıcılık unsuru da önem taşımaktadır, Yargıtay da Soma’da yaşamını yitiren maden işçilerinin yakınlarının açtığı manevi tazminat davasına ilişkin kararında⁵³⁸ buna değinmiştir.

⁵³² Sümer, İş Sağlığı, s.234; Ertürk/ Şahin Emir, s.116.

⁵³³ Kılıç, s.204; Akın, İSG Açısından, s.81.

⁵³⁴ Özdemir(Erdem), s.555-556.

⁵³⁵ Narter, İş Sağlığı, s.710-711.

⁵³⁶ İnciroğlu, s.106.

⁵³⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.235.

⁵³⁸ “Manevi tazminat davalarında, gelişmiş ülkelerde artık eski kalıplardan çıkılarak caydırıcılık unsuruna da ağırlık verilmektedir. Gelişen hukukta bu yaklaşım, kişilerin bedenine ve ruhuna karşı yöneltilecek haksız eylemlerde veya taksirli davranışlarda tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranlarda manevi tazminat takdir edilmesi gereğini ortaya koymakta; kişi haklarının her şeyin önünde geldiğini önemle vurgulamaktadır. Manisa ili Soma ilçesinde bulunan...yeraltı maden ocağında 13/05/2014 tarihinde meydana gelen yargılamaya konu iş kazasının 301 kişinin ölümüne ve 486 kişinin yaralanmasına yol açtığı, son yüz yılın en büyük iş kazalarından birisi olan bu iş kazasının yalnızca iş kazasına uğrayanlarda veya kazaların yakınlarında değil toplumun tamamında derin bir üzüntü meydana getirdiği, bu kapsamda Soma maden kazası gibi toplumu derinden etkileyen facialarda hüküm altına alınan manevi tazminat tutarları değerlendirilirken manevi tazminatın caydırıcılık unsurunun öne çıkması gerektiği kabul edilmelidir.” Y21HD. 18.04.2017, E.2016/15802 K.2017/3195 (Sümer, İş Sağlığı, s.236-237).

İş kazası veya meslek hastalığı işçinin bedensel zararına yol açmış ve ölümle sonuçlanmamışsa manevi tazminat isteme hakkı kural olarak zarara uğrayan işçiye aittir⁵³⁹. Cismani zarara uğrayan işçinin işverenden manevi tazminat alabilmesi için özellikle olayın iş kazası veya meslek hastalığı hukuki niteliği taşıması yeterlidir, işçinin malul olması gerekli değildir⁵⁴⁰. Kazanın tamamen işçinin kusuru ile meydana gelmiş olması durumunda illiyet bağlantısı kesileceğinden işverenin sorumluluğu söz konusu olmaz⁵⁴¹.

TBK m.56/2 uyarınca ağır bedensel zarar veya ölüm durumunda zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir⁵⁴². Bu düzenleme uyarınca işçi iş kazası sonucu ölmez ama ağır bedensel zarara uğrar ise yakınlarının bu tazminatı isteme hakları bulunur⁵⁴³.

İşçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirirse yakınları manevi tazminat talep edebilirler⁵⁴⁴. Ölen işçinin somut olayın özelliklerine göre eşi, çocukları varsa nikâhsız eşi, çocukları, ana ve babası, kardeşleri ve ölen işçiyle akrabalık bağı olsun ya da olmasın ölen işçiyle duygusal bağı olan kişiler manevi tazminat isteyebildiğinden, bu kişilerin işçiyle kan veya sıhri hısımlığının bulunması gerekli olmadığından ve duygusal yakınlık yeterli olduğundan işçinin sevgilisi ve sözlüsü gibi yakınları da manevi tazminat isteyebilir⁵⁴⁵. İşçinin yakınlarının manevi tazminat isteyebilmeleri için ölümden manevi acı duymaları ve bunu ortaya koyabilmeleri gerekir⁵⁴⁶.

Maddi tazminat taleplerinde maddi zararı mümkün olduğu kadar gerçeğe yakın bir şekilde saptayabilmek için bir takım matematiksel formüllere başvurulsa da manevi tazminat isteklerinde dayanılabilecek hesap yöntemleri bulunmamaktadır⁵⁴⁷. Bir iş kazası veya meslek hastalığında acı ve ıstırap çeken kişinin ya da yakınlarının ma-

⁵³⁹ Kılıç, s.204; Naneci Arıcı, s.137-138.

⁵⁴⁰ Ekin(Ali), s.79; Naneci Arıcı, s.139.

⁵⁴¹ Sümer, İş Sağlığı, s.236.

⁵⁴² Özdemir(Erdem), s.558.

⁵⁴³ Özdemir(Erdem), s.558.

⁵⁴⁴ Ekin(Ali), s.82-83; Naneci Arıcı, s.140.

⁵⁴⁵ Sümer, İş Sağlığı, s.234-235.

⁵⁴⁶ Sümer, İş Sağlığı, s.235.

⁵⁴⁷ Ekin(Ali), s.85; Naneci Arıcı, s.142; Bu düşüncenin yerinde olmadığı görüşü hakkında Özdemir(Erdem), s.557.

nevi zararını tayin edecek nesnel ölçütlerin varlığından söz edilemez⁵⁴⁸. Bu bakımdan manevi tazminatın ve kapsamının takdiri, tamamen hâkime aittir, ancak her ne kadar hâkimin takdir hakkı olsa da hak ve nesafetle hüküm verme zorunluluğu bulunmaktadır⁵⁴⁹.

Manevi tazminat miktarı belirlenirken işverenin hafif veya ağır kusurlu ya da kusursuz olması, işçinin müterafık kusuru dikkate alınır⁵⁵⁰. Manevi tazminat, iş kazasından doğan elem ve ıstırabın kısmen de olsa hafifletilmesi için yapılan bir ödeme olduğu için tazminatın bu amacı karşılayacak tutarda olması gerekir⁵⁵¹.

Daha önce de vurgulandığı üzere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işveren vekilinin işlemlerinden veya yükümlülüklerini yerine getirmemesinden kaynaklı hukuki sorumluluğu bulunmadığından ve hukuki sorumluluk işverenin üzerinde bulunduğundan işveren vekili manevi tazminat ödeme yükümlülüğü altında değildir⁵⁵². İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kusurlu davranışı sonucunda manevi tazminat ödemek zorunda kalan işverenin kusuru oranında işveren vekiline rücu hakkı bulunmaktadır⁵⁵³.

III. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Kural olarak haksız fiil sonucu uğranılan zararın ödetilmesini talep hakkı doğrudan zarar görene aittir⁵⁵⁴. Fakat bunun yanı sıra işverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucu iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçinin ölümü halinde işçinin desteğinden yoksun kalanlar da tazminatı isteyebilirler⁵⁵⁵.

Destekten yoksun kalma tazminatı; iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçinin ölümü durumunda eğer yaşamış olsaydı desteğinden yoksun kalanlara yapabileceği yardımın peşin ve toptan ödenmesidir⁵⁵⁶. Destekten yoksun

⁵⁴⁸ Ekin(Ali), s.85; Bu düşüncenin yerinde olmadığı görüşü hakkında Özdemir(Erdem), s.557.

⁵⁴⁹ Kılıç, s.212.

⁵⁵⁰ Ekin(Ali), s.86.

⁵⁵¹ Kılıç, s.213.

⁵⁵² Sümer, İş Sağlığı, s.76.

⁵⁵³ Süzek, s.190.

⁵⁵⁴ Kılıç, s.192; Baykın, s.59.

⁵⁵⁵ Ekin(Ali), s.89; Naneci Arıcı, s.131.

⁵⁵⁶ Sümer, Uygulamaları, s.391; Aydın, s.328; Baykın, s.59.

kalma tazminatına neden olan zarar, yansıma yoluyla uğranılan bir zarardır⁵⁵⁷. Ayrıca bu zarar, nafaka borcu olmamakla birlikte bir tazminat borcu niteliğindedir⁵⁵⁸.

Türk Borçlar Kanununda ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıplar, ölüm halinde uğranılan zararlar içerisinde belirtilmiştir⁵⁵⁹. Destekten yoksun kalma zararlarının Türk Borçlar Kanunu hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanması gerekir⁵⁶⁰.

Destek, hukuki bir ilişkiyi değil fiili bir durumu ifade eder⁵⁶¹. Ayrıca destek ne hısımlığa, ne de kanunun nafaka hakkındaki hükümlerine dayanır⁵⁶². Destekten yoksun kalma tazminatında destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir⁵⁶³. Bu nedenle desteklenenlerin mutlaka işçinin mirasçısı olması gerekmez⁵⁶⁴. Ayrıca desteğin kanundan ya da sözleşmeden kaynaklanan bir bakma yükümlülüğünden yararlanması da gerekmez⁵⁶⁵.

Destekten yoksun kalma tazminatının istenebilmesi için bakım gücü ve bakım ihtiyacı koşullarının bulunması gerekmektedir⁵⁶⁶. Bakım gücünün bulunmaması durumunda destekten, bakım ihtiyacının yokluğu durumunda da desteklenenden söz edilemez⁵⁶⁷.

Bakım gücü, bir kimsenin kendi gereksinimlerini karşıladıktan ve yaşamının olağan akışı gereği geliri ile orantılı olarak bir miktar tasarruf yaptıktan sonra yardımda bulunacağı kimselere de pay ayırabilecek, bu kimselerin gereksinimlerini tamamen ve kısmen karşılayabilecek maddi olanağının bulunması demektir⁵⁶⁸. Ölenin yardımından mahrum kalanların tazminat talep edebilmeleri için ölenin kendisine

⁵⁵⁷ Baykın, s.63.

⁵⁵⁸ Baykın, s.66.

⁵⁵⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.227.

⁵⁶⁰ Sümer, İş Sağlığı, s.227-228.

⁵⁶¹ Ekin(Ali), s.91; Sümer, Uygulamaları, s.391.

⁵⁶² Ekin(Ali), s.91; Sümer, Uygulamaları, s.391.

⁵⁶³ Kılıç, s.195; Akın, İSG Açısından, s.86.

⁵⁶⁴ Kılıç, s.195; Naneci Arıcı, s.132.

⁵⁶⁵ Sümer, İş Sağlığı, s.228.

⁵⁶⁶ Naneci Arıcı, s.132.; Baykın, s.71.

⁵⁶⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.228; Süzek, s.440.

⁵⁶⁸ Seratlı, s.90.

baktığını ve bakım gücüne sahip olduğunu ispat etmesi gerekir⁵⁶⁹. Eğer ölen kimse yani destek, nafaka yükümlüsü ise tazminat talep edebilmek için ölenin kendisine fiilen bakması koşulu aranmaz⁵⁷⁰. Desteğin bakım gücüne sahip olması için destekleyen kişinin ekonomik gücü, bakım ihtiyacı bulunan kişiye destek olabilecek düzeyde olmalıdır⁵⁷¹.

Destekten yoksun kalma tazminatına karar verilebilmesi için desteklenen devamlı ve gerçek bir ihtiyaç içerisinde bulunmalıdır⁵⁷². Ancak bakım ihtiyacı, yokluk ya da zaruret düzeyindeki muhtaçlık durumu olarak anlaşılmamalıdır⁵⁷³.

Sağlanan desteğin eylemlilik ve süreklilik niteliklerini taşıması gerekmektedir⁵⁷⁴. Ölen kimse sürekli ve düzenli olarak birine olağan yaşam gereksinimlerini karşılaması için yardımda bulunuyorsa destek ilişkisinin varlığı söz konusudur⁵⁷⁵.

Destekten yoksun kalma tazminatı, bir yandan desteğin bakım gücüne diğer yandan desteklenenlerin bakım ihtiyacına bağlı olduğundan bu gücün veya ihtiyacın ortadan kalkması desteğin sona ermesini gerektirir⁵⁷⁶. Bundan dolayı tazminatın belirlenmesinde bunların muhtemel devam sürelerinin başka bir ifadeyle başlangıç ve sona erme zamanlarının saptanması zorunludur⁵⁷⁷. Genellikle devam süresinin başlangıcını ve sonunu, bakım gücünün ve bakım ihtiyacının başlangıcı ile sonu belirler⁵⁷⁸.

Desteklenenlerin bakım ihtiyacının yani zarar süresinin başlangıcı işinin ölüm tarihidir⁵⁷⁹. Desteğin bakım gücü ile desteklenenin bakım ihtiyacından hangisi daha önce sona erecekse, bakım süresi açısından o süre esas alınmalıdır⁵⁸⁰. Devam süresi-

⁵⁶⁹ Ekin(Ali), s.93.

⁵⁷⁰ Ekin(Ali), s.93.

⁵⁷¹ Sümer, İş Sağlığı, s.229.

⁵⁷² Sümer, İş Sağlığı, s.229.

⁵⁷³ Seratlı, s.92.

⁵⁷⁴ Baykın, s.70.

⁵⁷⁵ Seratlı, s.88.

⁵⁷⁶ Kılıç, s.198.

⁵⁷⁷ Ekin(Ali), s.95.

⁵⁷⁸ Kılıç, s.198.

⁵⁷⁹ Ekin(Ali), s.95; Naneci Arıcı, s.133.

⁵⁸⁰ Ekin(Ali), s.95.

nin sonu, desteğin bakım gücünü ve desteğini yitirenin bakım ihtiyacını sona erdiren nedenlerden erken olanına göre belirlenmelidir⁵⁸¹.

Her şeyden önce, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaşamını yitirmeyip hayatta kalsaydı, işçinin daha ne kadar bir süre desteklenenlere yardımcı olacağı belirlenmelidir⁵⁸². Eğer işçi yaşamını yitirmeseydi ne kadar süre destekte bulunmak zorunda kalacaksa belirlenecek o süreye muhtemel yaşam süresi denmektedir⁵⁸³. Muhtemel yaşam süresi belirlenirken hem aktif dönem hem de 60 yaşından sonraki pasif dönem değerlendirmeye alınır⁵⁸⁴. Destekten yoksun kalanların bakım ihtiyacının ne zaman sona ereceği bu tazminatı talep edebilecek olanlar açısından olayın özelliklerine göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir⁵⁸⁵.

Destekten yoksun kalma tazminatı haksız fiil sonunda uğranılan zararlardan olup doğrudan doğruya destekten yoksun kalanların kişiliklerinde doğan asli ve bağımsız bir talep hakkıdır⁵⁸⁶. Ölen kimseden geçen bir hak olmadığı için miras ile de bir ilgisi yoktur⁵⁸⁷. Hatta iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle destekten yoksun kalan kişi, ölenin mirasçısı olduğu durumda mirası reddetse bile sorumlu kişiye karşı destekten yoksun kaldığını ileri sürebilir⁵⁸⁸. Çünkü ölen kimse ile tazminatı talep edebilecek kimse arasında herhangi bir hukuki ilişkinin varlığı gerekmez, bu nedenle mirası reddeden kişinin koşulları varsa destekten yoksun kalma tazminatı isteme hakkı vardır ve bu tazminatı isteyemeyeceği sonucuna varılamaz⁵⁸⁹.

Destekten yoksun kalma tazminatının amacı, destekten yoksun kalanın iş kazası sonucu ölüm meydana gelmeseydi destekten ne kadar yardım görecekti idiyse o miktarın peşin ve toptan ödenmesidir⁵⁹⁰. Destekten yoksun kalma tazminatı, tazminatı doğrudan zarar görenin isteyebilmesi kuralından ayrı olarak istisnai ve özel ola-

⁵⁸¹ Kılıç, s.198.

⁵⁸² Ekin(Ali), s.95.

⁵⁸³ Naneci Arıcı, s.133.

⁵⁸⁴ Naneci Arıcı, s.133.

⁵⁸⁵ Kılıç, s.199.

⁵⁸⁶ Narter, İş Sağlığı, s.673; Baykın, s.62.

⁵⁸⁷ Ekin(Ali), s.97; Seratlı, s.74.

⁵⁸⁸ Baykın, s.63.

⁵⁸⁹ Seratlı, s.128-129.

⁵⁹⁰ Süzek, s.443.

rak destek görenler için tanınan bir olanaktır⁵⁹¹. İcra İflas Kanununun 82.maddesinin 11.fıkrası uyarınca destekten yoksun kalma tazminatının haczi söz konusu olamaz⁵⁹².

Destekten yoksun kalma tazminatının niteliğinden kaynaklanan farklılıklar dışında maddi tazminatın hesaplanmasında belirtilenler bu tazminatın hesaplanmasında da geçerlidir⁵⁹³. Destekten yoksun kalma zararının bir bakıma malvarlığı zararı olduğu söylenebilir⁵⁹⁴. Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında her şeyden önce iş kazası nedeniyle ölüm anındaki işçinin geniş anlamda ücretinden hareket edilir⁵⁹⁵. Bu ücret, ölüm olayı gerçekleşmeseydi PMF yaşam tablosuna göre desteğin yaşam süresinin sonuna kadar aynen maddi tazminatın hesaplanmasındaki esaslara göre artırılır ve desteğin yaşasaydı elde edebileceği kazancı hesaplanır⁵⁹⁶.

Bundan sonra, desteğin kazancından ne kadarını destekten yoksun kalanlara ayırabileceğini ve bu miktarın bunlara nasıl paylaştırılacağını belirlemek gerekir⁵⁹⁷. Her şeyden önce, ölenin gelirinden bir kısmını kendi geçimi ve masrafları için ayıracağı, hatta makul bir miktarını da tasarruf edeceği kabul edilir⁵⁹⁸.

Desteğin gelirinin geri kalan kısmından desteklenenlerin her birine sağ olsaydı ne kadar pay ayıracağının saptanmasında, yardım ettiği kimselerin sayısı, bunların bakım ihtiyacı, yaş ve cinsiyetleri, başka bir gelire sahip bulunup bulunmadıkları, sosyal açıdan sürdürmekte oldukları yaşam tarzları, aradaki yasal ve duygusal yakınlık derecesi, bakım ihtiyaçlarının devam süresi gibi konular göz önünde bulundurulur⁵⁹⁹. Destekten yoksun kalma tazminatından sağ kalan eşin evlenme şansı, sigorta tazminatları, ana babanın ölen çocukları için ölüm olayı olmasaydı yapmaları gerekli gider ve buna benzer masraflar, miras geliri, iş kazasında ölen işçinin ortak kusuru göz önüne alınarak indirim yapılır⁶⁰⁰.

⁵⁹¹ Baykın, s.64.

⁵⁹² Baykın, s.67.

⁵⁹³ Kılıç, s.201.

⁵⁹⁴ Baykın, s.65

⁵⁹⁵ Süzek, s.443; Seratlı, s.136.

⁵⁹⁶ Kılıç, s.201-202.

⁵⁹⁷ Süzek, s.443.

⁵⁹⁸ Kılıç, s.202.

⁵⁹⁹ Süzek, s.443-444; Seratlı, s.144.

⁶⁰⁰ Ekin(Ali), s.98.

Destekten yoksun kalma tazminatı ile ilgili değinilmesi gereken konulardan biri tazminatı isteyebilecek kişilerdir. İlk olarak ölenin eşi tazminatı isteyebilecek kişiler arasında sayılmaktadır⁶⁰¹. Kadın ya da erkek olmasına bakılmaksızın destekten yoksun kalan eşin destekten yoksun kalma tazminatını isteme hakkı bulunur⁶⁰². Eşini yitiren kadının bakım ihtiyacı kural olarak yaşamının sonuna kadar sürmekle birlikte bazı durumlarda bu ihtiyaç daha önce de sona erebilir⁶⁰³. Dul kalan kadın evlenmek veya bir işe girmek suretiyle bakım ihtiyacından kurtulabilir⁶⁰⁴.

Eşinin ölümünden sonra çalışmaya başlayan kadının elde ettiği gelir, ölen eşinin kendisine sağladığı destekten az değilse kadının destekten yoksun kalma tazminatı isteme hakkı olmaz⁶⁰⁵. Eğer elde ettiği gelir ölen eşinin desteğinden az ise aradaki farkı destekten yoksun kalma tazminatı olarak talep edebilir⁶⁰⁶. Sağ kalan eş erkek ise bakım ihtiyacının bulunması durumunda tazminat talep edebilir⁶⁰⁷. Ancak destekten yoksun kalma tazminatı onun bakım ihtiyacı olan süresi ile sınırlıdır⁶⁰⁸.

Geriye kalan eşin yeniden evlenmesi bakım ihtiyacını sona erdirebilir⁶⁰⁹. Evlenme, tazminat davasının sona ermesinden önce gerçekleşmişse, işçinin ölüm günü ile eşinin evlenme günü arasında bir tazminat takdir edilir⁶¹⁰. Ancak ikinci evlilik kadına ölen desteğin zamanındaki desteği sağlayamıyorsa ölen işçinin sağladığı yardım ile evlenilen kimsenin sağlayacağı yardım arasındaki fark tazminat olarak saptanır⁶¹¹.

Eşini yitiren kadın evlenmemişse ileride evlenme fırsatının bulunup bulunmadığı değerlendirilerek belirlenen zarar miktarından evlenme olasılığı oranında bir indirim yapılır⁶¹². Evlenme olasılığının bulunup bulunmadığı belirlenirken dul kadının yaşı, çocuklarının sayısı, fiziki görünüşü, karakteri, sağlığı, yaşadığı ortam, yeni-

⁶⁰¹ Özdemir(Erdem), s.550.

⁶⁰² Sümer, İş Sağlığı, s.230.; Baykın, s.77.

⁶⁰³ Süzek, s.440.

⁶⁰⁴ Süzek, s.440.

⁶⁰⁵ Sümer, İş Sağlığı, s.230.

⁶⁰⁶ Naneci Arıcı, s.133-134.

⁶⁰⁷ Naneci Arıcı, s.134.

⁶⁰⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.230.

⁶⁰⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.230.

⁶¹⁰ Süzek, s.440; Seratlı, s.153.

⁶¹¹ Kılıç, s.199; Seratlı, s.153.

⁶¹² Naneci Arıcı, s.133.

den evlenme arzusunun olup olmadığı gibi konular hâkim tarafından dikkate alınır⁶¹³. Destekten yoksun kalan nişanlı için de eş için olduğu gibi nişanlının evlenme olasılığı göz önünde bulundurulmakta ve buna göre tazminattan belirli bir miktar indirilmektedir, ancak nişanlının evlenme olasılığı dul eşe göre daha fazla olduğundan tazminat belirlenirken daha fazla indirim söz konusu olmaktadır⁶¹⁴.

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü üzerine nikâhsız eşin de destekten yoksun kalma tazminatı isteyebileceği kabul edilmektedir⁶¹⁵. Bunun için söz konusu ilişkinin geçici nitelikte olmaması, tarafların arasında manevi açıdan güçlü bir ilişkinin, düzenli ve devamlı olarak ortak bir yaşam sürdürme ve birbirine destek olma kararlılığının olması gerekmektedir⁶¹⁶. Nikâhsız eşlerin bir başkası ile evli olmaması da tazminat açısından önem taşımaktadır⁶¹⁷. Ülkemizde resmi nikâh bulunmamasına karşın tıpkı bir evlilik gibi yaşanan birlikteliklere kırsal kesimde sıklıkla karşılaşılmaktadır⁶¹⁸.

Nişanlılık durumunda nişanlılardan biri iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölürse, nişanlanma tarafların birbirleriyle evlenecekleri yolunda güçlü bir karine olduğundan ve eşler birbirleri için destek olarak görüldüğünden diğer nişanlı koşulların varsa destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilir⁶¹⁹. Ancak somut olayın özelliği gereği nişanlının bu tazminatı isteme hakkı olmayabilir⁶²⁰.

İşçinin eşi yanında çocukları da tazminat isteme hakkı bulunan kişiler kapsamındadır⁶²¹. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda desteği yitiren çocukların bakım ihtiyacının devam süresi, kural olarak yaşam sürelerinin sonu değil kendi olanakları ile geçimlerini sağlayıncaya değin geçecek zaman dilimidir⁶²². Gerçi kural olarak çocukların 18 yaşını tamamlamasına kadar destek yardımı isteyebilecekleri kabul edilir, ancak her olayın ve destekten yoksun kalan kişinin özel durumuna göre

⁶¹³ **Süzek**, s.440; **Serathı**, s.190.

⁶¹⁴ **Süzek**, s.441.

⁶¹⁵ **Ekin(Ali)**, s.99.; **Baykın**, s.79; **Serathı**, s.103.

⁶¹⁶ **Süzek**, s.441.

⁶¹⁷ **Sümer**, İş Sağlığı, s.231.

⁶¹⁸ **Sümer**, İş Sağlığı, s.231.

⁶¹⁹ **Serathı**, s.106.

⁶²⁰ **Serathı**, s.154.

⁶²¹ **Özdemir(Erdem)**, s.551.

⁶²² **Kılıç**, s.199; **Özdemir(Erdem)**, s.552.; **Baykın**, s.80-81

farklı bir değerlendirme yapılması da zorunludur⁶²³. Ana babanın gözetimi altında olan evlatlıkların, evlilik dışı doğmuş çocukların ve üvey çocukların da destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilme hakları bulunmaktadır⁶²⁴.

Ana ve baba, geçimlerini sağlayamadıkları için ölen işçi kendilerine destekte bulunuyor idiyse, durum ve koşullardan aksi anlaşılmadıkça, yaşamlarının sonuna kadar bakım ihtiyacının devam edeceği kabul edilir⁶²⁵. Hatta desteğin sağlığında iş sahibi olan ve gelir elde eden ana ve babanın ileri yaşlarda çalışma güçlerini ve kazançlarını yitirmeleri sonucu bakım ihtiyacı duyabilecekleri olasılığı da göz önünde bulundurulur⁶²⁶.

Kardeşler açısından değerlendirilirse işçi ölmeden önce bakım ilişkisi kurulmuş ise, kardeşlerin de destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilme hakları vardır⁶²⁷. Bu durumda nafaka yükümlülüğünün doğumundan farklı olarak ölenin kardeşinin refah içinde bulunması koşulu aranmaz⁶²⁸.

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için ölen işçi sağken desteğine gerek duyanların eylemli ve düzenli olarak aldığı yardımın dışında desteğin bakım gücünün ve destekten yoksun kalanların bakım ihtiyacının olması gerekir, ancak bu koşullar gerçekleşmemişse tazminat talep edilemez⁶²⁹. Destekten yoksun kalma tazminatının dışında ölüm gerçekleşmişse ölen kişinin yakınları cenaze giderlerini, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıpları da talep edebilirler⁶³⁰.

Daha önce de belirtildiği üzere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işveren vekilinin işlemlerinden veya yükümlülüklerini yerine getirmemesinden kaynaklı hukuki sorumluluğu bulunmadığından ve hukuki sorumluluk işverenin üzerinde bulunduğundan işveren vekili destekten yoksun kalma tazminatı ödeme yükümlülüğü altında değildir⁶³¹. İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kusurlu davranışı sonu-

⁶²³ **Süzek**, s.442; **Aydınlı**, s.330.

⁶²⁴ **Sümer**, İş Sağlığı, s.232.

⁶²⁵ **Ekin(Ali)**, s.101; **Naneci Arıcı**, s.134.

⁶²⁶ **Kılıç**, s.200.

⁶²⁷ **Sümer**, İş Sağlığı, s.232-233.

⁶²⁸ **Ekin(Ali)**, s.101; **Serathı**, s.117.

⁶²⁹ **Ertürk/ Şahin Emir**, s.115.

⁶³⁰ **Sümer**, İş Sağlığı, s.233.

⁶³¹ **Sümer**, İş Sağlığı, s.76.

cunda destekten yoksun kalma tazminatı ödemek zorunda kalan işverenin kusuru oranında işveren vekiline rücu hakkı bulunmaktadır⁶³².

IV. Hukuki Sorumluluk Bakımından Diğer Sonuçlar

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık durumunda tazminat gerektiren hukuki sorumluluk yanında özel hukuk bakımından diğer sonuçlardan da kısaca söz etmek gerekir. Bu sonuçlardan biri çalışmaktan kaçınma hakkıdır.

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini isteyebilmekle birlikte kurul acilen toplanarak, işveren ise derhal kararını verir ve durum tutanakla tespit edilerek karar çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir⁶³³. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir, ancak çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurmak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek güvenli bölgeye gidebilirler ve çalışanların bu hareketlerinden dolayı da hakları kısıtlanamaz⁶³⁴. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları ise saklı kalmaktadır⁶³⁵.

Yukarıda bahsedilen sonuçlardan bir diğeri iş sözleşmesini fesih hakkıdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13/4.maddesi uyarınca iş sözleşmesiyle çalışanların talep etmelerine karşın gerekli önlemlerin alınmadığı durumlarda iş sözleşmesini feshetme hakları bulunmaktadır⁶³⁶. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmıyorsa ya da alınmış olan önlemler uygulanmıyorsa bu durum çalışma koşullarının uygulanmaması kapsamında fesih hakkı doğurabilir⁶³⁷. İşçiler, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun, kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverenin kararına ve işçinin isteğine karşın gerekli önlemlerin alınmadığı işyerlerinde altı iş günü içinde çalışma

⁶³² Sözek, s.190.

⁶³³ Güner, Recep, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Mali Çözüm Dergisi, C.26, S.138, 2016, s.256.

⁶³⁴ Güner(Recep), Çalışmaktan Kaçınma, s.256.

⁶³⁵ Sümer, s.182.

⁶³⁶ Şahin Emir, s.178-179; Narter, İş Sağlığı, s.221.

⁶³⁷ Seratlı, s.26.

koşullarının uygulanmaması gerekçesiyle belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerini derhal feshedebilirler⁶³⁸. İşçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurusu ve işverenin kurul kararına karşın gerekli önlemleri almasına bağlıdır ve belirtilen yöntem izlenmeden doğrudan sözleşmenin işçi tarafından feshedilebilmesi söz konusu değildir⁶³⁹.



⁶³⁸ **Sümer**, İş Sağlığı, s.200; **Bostancı**, İşverenin İş Sağlığı, s.84-85.

⁶³⁹ **Sümer**, s.182.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ YERİNE GETİRMEMESİNDEN KAYNAKLANAN İDARİ VE CEZAİ SORUMLULUĞU

§ 1. İŞVEREN VEKİLİNİN İDARİ SORUMLULUĞU

I. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliğinin ihlali durumunda idari yaptırımlar devreye girer⁶⁴⁰. İdari yaptırımlar, yasaların yetki verdiği durumlarda, idarenin araya bir yargı kararı girmeden doğrudan doğruya bir idari işlemi ile ve idare hukukuna özgü usullerle kamu yararını korumak amacıyla vermiş olduğu cezalardır⁶⁴¹. İdari yaptırımlar temelde bir idari organın kendi alanındaki bir konuda irade açıklamalarıdır⁶⁴². İdare, idari yaptırım kararını tek yanlı olarak alır ve idari yaptırımlar ilgilinin hukuki durumu üzerinde etki yapar⁶⁴³.

İdari yaptırımlar, çalışma yaşamına ilişkin kuralların uygulanmasını sağlayan en etkili araçlardan birisidir⁶⁴⁴. Herhangi bir yargı kararı araya girmeden karar verilmesi, idari işlem olmaları, uygulanmalarında idare hukukuna ilişkin ilkelerin dikkate alınması ve kanunların ilgili idareye açıkça yaptırım uygulama yetkisi vermeleri idari yaptırımların unsurları olarak sıralanabilir⁶⁴⁵.

İdari yaptırımların amacının cezalandırmaktan çok ortaya çıkması olası iş kazaları ya da meslek hastalıklarını önlemek olduğu söylenebilir⁶⁴⁶. Örnek vermek gerekirse çalışanlarına eğitim vermeyen veya risk değerlendirmesini yapmayan işveren hakkında uygulanan yaptırımın amacı işverenin bu yükümlülüklerini yerine ge-

⁶⁴⁰ Kılıç, s.141.

⁶⁴¹ İren, Ertan, Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Para Cezalarına İlişkin Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri Hakkında Düşünceler, Çimento İşveren Dergisi, C.17, S.3, 2003, s.33; Şahlanan, Fevzi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler, Mess Sicil Dergisi, C.1, S.1, 2006, s.5.

⁶⁴² Araslı, Utkan, İdari Para Cezalarının Yargısal Denetimi, Kamu İş Dergisi, C.7, S.3, 2004, s.4.

⁶⁴³ Araslı, s.4-5.

⁶⁴⁴ İren, s.33; Şahlanan, s.5; İnciroğlu, s.119.

⁶⁴⁵ Sümer, İş Sağlığı, s.240.

⁶⁴⁶ Aydınli, s.417.

tirmesini sağlamak ve böylelikle iş kazaları ve meslek hastalıklarını ortaya çıkmadan engellemektir⁶⁴⁷.

II. İdari Yaptırımlar

1. İşin Durdurulması

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık durumunda uygulanacak olan idari yaptırımların başında işin durdurulması gelmektedir⁶⁴⁸. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25.maddesinde belirtildiği üzere işyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde bu tehlike giderilinceye kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikenin etkileyebileceği alan ile çalışanlar göz önünde bulundurularak işyerinin tamamında veya bir bölümünde iş durdurulabilir⁶⁴⁹. Bununla birlikte çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda da iş durdurulabilir⁶⁵⁰. Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri işin durdurulması nedeni sayılmaktadır⁶⁵¹.

İşin durdurulması yaptırımı niteliği gereği idari yaptırım olduğu için herhangi bir yargı kararı olmadan doğrudan idare tarafından uygulanabilen bir yaptırım türüdür⁶⁵². İşin durdurulması yaptırımının öncelikli amacının bu yolla işyerindeki bir

⁶⁴⁷ **Sümer**, İş Sağlığı, s.240.

⁶⁴⁸ **Öztekin**, Selmin Burcu, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülüklerle Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C.30, S.133, 2017, s.657; **Sümer**, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması, Terazi Hukuk Dergisi, C.12, S.131, 2017, s.93.

⁶⁴⁹ **Paşaoğlu**, Fatma, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin İdari Yaptırımları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, s.62; **Baloğlu**, s.122.

⁶⁵⁰ **Sümer**, Uygulamaları, s.384.

⁶⁵¹ **Sümer**, İş Sağlığı, s.242-243.

⁶⁵² **Sümer**, İş Sağlığı, s.240; **Sümer**, İşin Durdurulması, s.93.

tehlikenin giderilmesi ve böylelikle işyerinde çalışanların iş kazası ya da meslek hastalığına uğramasının önlenmesi olduğu söylenebilir⁶⁵³.

İşyerinde işin durdurulması yaptırımına üç müfettişten oluşan heyet tarafından karar verilir⁶⁵⁴. Müfettiş tarafından işyerinde, hayati tehlikenin varlığının veya işyerinin çok tehlikeli sınıfta yer almasına karşın risk değerlendirmesi yapılmadığının saptanması durumunda bir rapor düzenlenerek en geç tespitin yapıldığı tarihin ertesi günü heyete verilmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığına gönderilir⁶⁵⁵. Kurul tarafından görevlendirilen heyet gerekli incelemeleri yaparak tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir⁶⁵⁶. Ancak tespit edilen husus acil müdahaleyi gerektiriyor ise; tespiti yapan iş müfettişinin, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurma yetkisi vardır⁶⁵⁷.

İşin durdurulması kararının, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilmesi gerekir⁶⁵⁸. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri aracılığıyla yirmi dört saat içinde yerine getirilmek zorundadır⁶⁵⁹.

Heyet tarafından verilen durdurma kararına karşı işverenin yetkili iş mahkemesine durdurma kararının yerine getirilmesinden itibaren altı iş günü içinde itiraz etme yetkisi vardır⁶⁶⁰. Altı iş günlük itiraz süresi hak düşürücü özelliktedir⁶⁶¹. İtiraz, işin

⁶⁵³ **Sümer**, İş Sağlığı, s.240; **Sümer**, İşin Durdurulması, s.93.

⁶⁵⁴ **Esen**, Bünyamin, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.128, 2015, s.70; **Süzek**, s.927; **Öztekin**, s.661; **Baloğlu**, s.122; **Paşaoğlu**, s.63.

⁶⁵⁵ **Çalık**, Abdurrahman, 6331 Sayılı İSG Kanunu Uyarınca İşin Durdurulması, Mali Çözüm Dergisi, C.24, S.126, 2014, s.213; **Süzek**, s.927.

⁶⁵⁶ **Sümer**, İş Sağlığı, s.243; **Sümer**, İşin Durdurulması, s.97.

⁶⁵⁷ **Esen**, İşin Durdurulması, s.72; **Baloğlu**, s.122; **Demir(Ender)**, s.159.

⁶⁵⁸ **Sümer**, s.183; **Sümer**, Uygulamaları, s.384; **Baloğlu**, s.122; **Önçer**, s.85.

⁶⁵⁹ **Aktürk**, Bekir, 6645 Sayılı Son Torba Kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yapılan Değişiklikler, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.128, 2015, s.190; **Sümer**, İş Sağlığı, s.244; **Sümer**, İşin Durdurulması, s.97; **Aydınlı**, s.422.

⁶⁶⁰ **Güner**, Erol, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Faaliyeti Durdurulan İşyerleri Hakkında Hukuki Sonuçlar, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.129, 2015, s.154; **Süzek**, s.928; **Çalık**, s.215; **Esen**, İşin Durdurulması, s.78; **Baloğlu**, s.122; **Demir(Ender)**, s.159; **Paşaoğlu**, s.68.

⁶⁶¹ **Sümer**, İş Sağlığı, s.245; **Sümer**, İşin Durdurulması, s.98; **Paşaoğlu**, s.69.

durdurulması kararının uygulanmasını durdurmaz⁶⁶². Mahkeme itirazı öncelikle görüşerek altı iş günü içinde karara bağlar ve mahkemenin kararı kesindir⁶⁶³.

İşyerinde faaliyetin tekrar başlayabilmesi için Bakanlığın izni gerekir⁶⁶⁴. İşin durdurulmasını gerektiren eksiklerin veya yanlışların giderildiğinin Bakanlığa yazılı olarak bildirilmesi durumunda en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak talep sonuçlandırılır⁶⁶⁵.

İşyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymadan ve koşulları sağlamadan durdurulan işi devam ettiren işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası uygulanır⁶⁶⁶. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25.maddesinin 8.fıkrasında belirtildiği üzere işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir⁶⁶⁷. İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür⁶⁶⁸.

Belirtmek gerekir ki, işin durdurulması, üretimin sürekliliğini kesintiye uğratması ve yarattığı ekonomik sonuçlar açısından işletmeler için ağır bir yaptırım olduğundan ekonomik ve sosyal alanın tam kesişme noktasında bulunan bu yaptırımın uygulanmasında nesnel değerlendirme yapılması gerekir⁶⁶⁹. Bununla birlikte, insan yaşamı ile üretimin sürekliliği arasındaki hassas dengede, kaçınılmaz tercih durumunda kalındığında önceliğin insan yaşamına tanınması gerektiği açıktır⁶⁷⁰.

Daha önce belirtildiği üzere 6331 sayılı Kanunda işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılmaktadır⁶⁷¹. Bu nedenle uyulmadığı takdirde işin durdurul-

⁶⁶² Baloğlu, s.122; Çalık, s.215; Esen, İşin Durdurulması, s.78; Güner(Erol), Faaliyeti Durdurulan İşyerleri, s.154; Demir(Ender), s.159; Bostancı, İşverenin İş Sağlığı, s.79.

⁶⁶³ Sümer, s.183; Çalık, s.215; Esen, İşin Durdurulması, s.78; Güner(Erol), Faaliyeti Durdurulan İşyerleri, s.154; Aydınli, s.424-425; Özdemir(Erdem), s.645.

⁶⁶⁴ Sümer, s.183.

⁶⁶⁵ Baloğlu, s.122-123; Sümer, İşin Durdurulması, s.93; Demir(Ender), s.159.

⁶⁶⁶ Sümer, s.184.

⁶⁶⁷ Süzek, s.929; Aktürk, s.190; Sümer, İşin Durdurulması, s.102.

⁶⁶⁸ Baloğlu, s.123; Sümer, Uygulamaları, s.385.

⁶⁶⁹ Süzek, s.929.

⁶⁷⁰ Süzek, s.929.

⁶⁷¹ Sümer, İş Sağlığı, s.73.

ması yaptırımının uygulanabileceği yükümlülükleri yerine getirmesi gereken işveren vekili, işyerinde bu yükümlülüklerini yerine getirmemezse söz konusu yaptırım uygulanabilir.

İşveren adına hareket eden işveren vekilinin yönetimindeki işyerinin bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durum tespit edilirse işin durdurulması yaptırımı uygulanabilir⁶⁷². Bununla birlikte çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinin yönetiminde yer alan ve işveren adına hareket eden işveren vekillerinin risk değerlendirme yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda da işin durdurulması yaptırımı işyerinde uygulanabilir⁶⁷³. Son olarak çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerin yürütüldüğü işyerlerinin yönetiminde yer alan ve işveren adına hareket eden işveren vekillerinin üretim metotlarında yenilik gibi bir takım unsurları sağlamadan üretim veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket ederek hayati tehlike oluşturan çalışma biçimleriyle üretimi zorlarsa iş durdurulabilir⁶⁷⁴.

2. İdari Para Cezası

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir diğer idari yaptırım idari para cezasıdır. Devlet, idari para cezaları ile öngördüğü çalışma düzeninin bozulmamasını, bozuldu ise onu bozanları bir ölçüde cezalandırma yoluna gitmeyi amaçlar⁶⁷⁵. İdari para cezaları teknik ve hukuki anlamda bir ceza olmasa da çalışma düzeninin sorumlularını cezalandırması yoluyla hem ibret hem ıslah işlevi görür⁶⁷⁶.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26.maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere aykırı davranılması durumunda uygulanacak idari para cezaları

⁶⁷² Özdemir(Erdem), s.641

⁶⁷³ Özdemir(Erdem), s.641-642

⁶⁷⁴ Sümer, İş Sağlığı, s.242-243.

⁶⁷⁵ Akyiğit, Ercan, İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, Mess Sicil Dergisi, C.3, S.9, 2008, s.174.

⁶⁷⁶ Akyiğit, İş Yasasındaki, s.174-175.

düzenlenmiştir⁶⁷⁷. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık halinde idari para cezalarından işveren sorumludur⁶⁷⁸.

Bir görüşe göre idari para cezalarından işveren vekili tek başına veya işverenle birlikte sorumlu değildir⁶⁷⁹. Çünkü 6331 sayılı kanunun ceza hükümlerinde işveren vekili açıkça sayılmadığı ve bizzat işveren belirtildiği için idari para cezalarından işveren vekilinin sorumluluğundan söz edilemez, ancak işveren idari para cezası yaptırımının uygulanmasına kusuru ile sebebiyet veren işveren vekiline rücu edebilir⁶⁸⁰.

Bir diğer görüşe göre iş sağlığı ve güvenliği konularında görevli işveren vekilleri iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda idari para cezası yaptırımı ile karşılaşabilir⁶⁸¹. İşveren vekili idari para cezası yaptırımına bağlanmış iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik kuralı ihlal ederse bu yaptırımdan sorumlu olur⁶⁸².

Kanımca işveren vekilinin idari para cezalarından sorumluluğu bulunur. Bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından idari sorumluluk öncelikle işverenin olmakla birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından işveren vekilleri de işveren sayılacağından bir işveren vekili kendisine gereken olanak işveren tarafından sağlanmasına karşın kendi görev ve yetki alanı içerisinde gereken yükümlülükleri yerine getirmediği takdirde idari para cezası ile karşılaşabilir⁶⁸³. İşveren vekilinin işvereni temsil alanının idari para cezası yaptırımına konu olan eylemi kapsamaması durumunda idari para cezasından sorumluluğu söz konusu olabilir⁶⁸⁴. Bu nedenle işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği alanında ceza hukuku açısından sorumluluğu olabildiği gibi idari ceza hukuku açısından da sorumluluğunun bulunduğu söylenebilir.

⁶⁷⁷ Sümer, s.184.

⁶⁷⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.250.

⁶⁷⁹ Özdemir(Erdem), s.637.

⁶⁸⁰ Özdemir(Erdem), s.637-638.

⁶⁸¹ Narter, İş Sağlığı, s.259; Paşaoğlu, s.74.

⁶⁸² Narter, İş Sağlığı, s.259.

⁶⁸³ Sümer, İş Sağlığı, s.250.

⁶⁸⁴ Inciroğlu, s.124.

İdari para cezasının uygulanmasında işyerindeki denetim sonucu etkilidir⁶⁸⁵. İşyerindeki tehlike yaşamsal nitelikte ise müfettiş ilgili komisyonu toplantıya çağırarak işin durdurulması yaptırımını harekete geçirmekle görevli olmasına karşın işyerindeki tehlike yaşamsal nitelikte olmayıp yakın bir tehlike niteliğindeyse müfettişin tehlikenin giderilmesi için önel verme yetkisi olmamakla birlikte derhal idari para cezası sürecini başlatması gerekmektedir⁶⁸⁶. İşyerindeki tehlike ne yaşamsal ne de yakın nitelikte ise, müfettişin böyle bir durumda takdir yetkisi olmakla birlikte işyerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından genel durumunu ve özelliklerini değerlendirerek ya eksikliğin giderilmesi için uygun bir önel verme ya da idari para cezasının uygulanması talebiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne başvurma seçenekleri bulunur⁶⁸⁷.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26.maddesinin 1.fikrasında bu kanunda getirilen her yükümlülük veya her aykırılık ya da görevlendirilmeyen her kişi veya hut her ay için idari para cezaları öngörülmüştür, 3.fikrasında iş sağlığı ve güvenliği kurallarının etkinliğinin ve caydırıcılığının sağlanması amacıyla idari para cezaları kademelendirilmiş, miktarlarını işyerlerinin yer aldığı tehlike sınıfı ve çalışan sayısı göz önünde bulundurularak artıran bir sistem getirilmiştir⁶⁸⁸. Buna göre idari para cezaları, ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden, az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda, tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak; on ile kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden, az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda, tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak; elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden, az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak, tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak uygulanır⁶⁸⁹.

⁶⁸⁵ Sümer, İş Sağlığı, s.251.

⁶⁸⁶ Süzek, s.925.

⁶⁸⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.251.

⁶⁸⁸ Süzek, s.925-926.

⁶⁸⁹ Alpsöy, Lütfü/ Güner, Recep, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Para Cezaları ve İtiraz Yollarında Yapılan Son Değişiklikler, Mali Çözüm Dergisi, C.26, S.135, 2016, s.297-298.

Çalışan sayısıyla çarpılarak verilen idari para cezalarında kademelendirme ile ilgili hüküm uygulanmaz⁶⁹⁰. İşin durdurulması durumunda, durdurmaya neden olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz⁶⁹¹.

İdari para cezaları, gerekçesi belirtilerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir ve verilen idari para cezalarının tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenmesi gerekir⁶⁹². İdari para cezaları, kamu kurum ve kuruluşları hakkında da uygulanır⁶⁹³. Her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınması için yeterli ödenek ve olanak sağlanmış olmasına karşın sorumlu kamu görevlisi yükümlülüklerini yerine getirmezse, işverenin sorumlu kamu görevlisine rücu edebilme hakkı bulunur⁶⁹⁴. İdari para cezalarında iş müfettişi, işveren veya işveren vekiline eksikliğin giderilmesi için önel vermekle zorunlu değildir⁶⁹⁵.

İdari para cezaları ilgiliye tebliğ edilmesi ile tahakkuk eder⁶⁹⁶. İdari para cezalarına karşı Kabahatler Kanununun 27.maddesine göre kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren hak düşürücü süre niteliğinde olan on beş gün içinde sulh ceza hâkimliklerine başvurulabilir, ancak bu süre içerisinde başvuru olmazsa idari para cezası kesinleşir⁶⁹⁷. 15 günlük hak düşürücü sürenin mücbir sebeple kaçırılmış olması durumunda bu sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren en geç 7 gün içinde itirazda bulunulabilir⁶⁹⁸.

Tahsil edilen idari para cezaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim, araştırma ve geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılır⁶⁹⁹. Söz konusu ödeneğin kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Hazine ve Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir⁷⁰⁰.

⁶⁹⁰ Süzek, s.926.

⁶⁹¹ Süzek, s.926.

⁶⁹² Özdemir(Cumhur Sinan), Çalışma Yaşamında, s.198; Narter, İş Sağlığı, s.260.

⁶⁹³ Güner, Recep, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasında Öngörülen İdari Para Cezalarına Yönelik Tespit ve Öneriler, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.127, 2015, s.250.

⁶⁹⁴ Sümer, İş Sağlığı, s.250-251.

⁶⁹⁵ Sümer, İş Sağlığı, s.256.

⁶⁹⁶ Akyiğit, Ercan, İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri, Mess Sicil Dergisi, C.1, S.2, 2006, s.25.

⁶⁹⁷ Aydın, Ufuk/ Ezer, Burcu, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.4, S.39, 2013, s.28; Sümer, İş Sağlığı, s.253; Akyiğit, İdari Para Cezalarında, s.25.

⁶⁹⁸ Aydın/ Ezer, s.28; Güner(Recep), 6331 Sayılı, s.250-251; Alpsoy/ Güner, Para Cezaları, s.300.

⁶⁹⁹ Süzek, s.926.

⁷⁰⁰ Süzek, s.926.

3. Kamu İhalesinden Yasaklama

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili belirtilmesi gereken idari yaptırımlardan biri kamu ihalesinden yasaklanmadır. İSGK m.25/A uyarınca ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalesine katılmaktan Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26.maddesinin 2.fikrasında sayılanlarla birlikte yasaklanmakla kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve kurumun internet sayfasında ilan edilir⁷⁰¹. Kamu ihalesinden iki yıl yasaklama yaptırımının uygulanması için iş kazasının maden işyerinde meydana gelmesi, ölümle sonuçlanmış olması, kazanın oluşumunda işverenin kusurunun bulunduğu yargı makamlarının saptaması ve yasaklama kararı vermesi gerekir⁷⁰². Anlaşılacağı üzere iş kazasının her işyerinde değil maden işyerinde olması, mutlaka ölümle sonuçlanması ve işverenin kusurunun yargı kararı ile saptanması iki yıl kamu ihalesinden yasaklama yaptırımı için zorunludur⁷⁰³.

Kamu ihalesinden yasaklanma yaptırımı maden işyerinin kusurlu işvereni ile birlikte hakkında yasaklama kararı verilen tüzel kişinin şahıs şirketi olması halinde şirket ortaklarının tamamı hakkında, sermaye şirketi olması halinde sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında, hakkında yasaklama kararı verilen tüzel kişinin ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olması halinde bu şahıs şirketi, sermaye şirketinde ortak olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı uygulanmaktadır⁷⁰⁴. Kamu ihalesinden yasaklama kararını veren mahkemenin iki yıllık süreyi artırma ya da azaltma yetkisi bulunmamaktadır⁷⁰⁵.

İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan görev alan işveren vekilleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanması bakımından işveren sayılmaktadır⁷⁰⁶. Kamu ihalesinden yasaklama idari yaptırımı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25/A maddesinde düzenlenmiştir. İşveren adına hareket eden

⁷⁰¹ Aktürk, s.190; Aydın, s.428; Paşaoğlu, s.83.

⁷⁰² Narter, İş Sağlığı, s.282.

⁷⁰³ Süzek, s.929.

⁷⁰⁴ Narter, İş Sağlığı, s.282.

⁷⁰⁵ Sümer, İş Sağlığı, s.257.

⁷⁰⁶ Ergüneş, s.138.

işveren vekilinin yönetimindeki bir maden işyerinde ölümlü iş kazası olursa ve bu iş kazasında kusurun işveren vekilinde olduğu yargı kararı ile saptanırsa kamu ihalesinden yasaklanma yaptırımını uygulanabilir⁷⁰⁷.

4. Çalışmaktan Alıkoyma

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari yaptırımlardan son olarak çalışanların çalışmaktan alıkonulmasından söz etmek gerekir. İşçilerin çalışmaktan alıkonulmasına ilişkin bir düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda bulunmamakla birlikte İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 11/g maddesine göre müfettişler görevleriyle ilgili olarak işyerlerinde işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıklar belirlerse, ilgili mülki amire gönderilecek bir yazı ile bu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etmekle yetkilidir⁷⁰⁸. İş Teftiş Tüzüğü'nün 15/F,1 maddesi uyarınca müfettişler, görevlerini yaptıkları sırada işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin suç sayılan eylemlere rastladıklarında bu durumdaki işçileri çalışmaktan alıkoymakla yetkilidirler⁷⁰⁹. Her iki düzenleme ile iş müfettişlerine görevlerini yaptıkları sırada İş Kanununa göre suç sayılan eylemlere rastladıklarında bu eylemler işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin ise bu durumdaki işçileri çalışmaktan alıkoyma yetkisi tanınmaktadır⁷¹⁰.

İş müfettişinin gerekli durumlarda işçileri çalışmaktan alıkoyması hem bir yetki hem de bir görevdir, çünkü işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını sağlayan kurallar iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendirdikleri için emredici nitelik taşımaktadır⁷¹¹. İş müfettişinin çalışmaktan alıkoyma talebinde bulunabilmesi için yaş, cinsiyet ya da sağlık durumuna ilişkin emredici bir kurala aykırılığı saptamış olması yeterli olmakla işyerinde her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmış olması, bu kişilerin çalıştırılmasına ilişkin yasakları ve iş müfettişinin çalışmaktan alıkoymaya ilişkin yetkilerin kullanılmasına engel olmaz⁷¹².

⁷⁰⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.256.

⁷⁰⁸ Aydın, s.385.

⁷⁰⁹ Narter, İş Sağlığı, s.276.

⁷¹⁰ Sümer, İş Sağlığı, s.257.

⁷¹¹ Narter, İş Sağlığı, s.277.

⁷¹² Sümer, İş Sağlığı, s.257-258.

İşveren adına hareket eden işveren vekilinin yönetimindeki işyerlerinde işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıkları iş müfettişleri belirlerse ilgili mülki amire gönderilecek yazı ile işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep edebileceği gibi mevzuata aykırılıkla birlikte suç sayılan eylemlere rastlarsa bu durumdaki işçileri çalışmaktan alıkoyabilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından işveren adına hareket eden ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri işveren sayılacaktır⁷¹³. Bu nedenle yalnızca işverenin değil işveren tarafından gerekli yetkilerle donatılan işveren vekilinin yönetimindeki işyerinde de işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıklara veya suç sayılan eylemlere rastlanılırsa çalışmaktan alıkoyma idari yaptırımını uygulanabilir.

§ 2. İŞVEREN VEKİLİNİN CEZAI SORUMLULUĞU

I. Genel Olarak

Ceza hukukunda kusurun, kast ve taksir olmak üzere iki şekli vardır⁷¹⁴. Kast Türk Ceza Kanununun 21.maddesinde, taksir ise 22.maddesinde yer almaktadır⁷¹⁵.

Türk Ceza Kanununun 21.maddesinde de tanımlandığı üzere kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi demektir⁷¹⁶. Kişi, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine karşın eylemini gerçekleştirirse olası kastın varlığından söz edilir⁷¹⁷.

Taksir ise kişinin istememekle birlikte kendisinden beklenen ve göstermek zorunda olduğu özeni göstermemek suretiyle suç tipinde belirtilen neticenin öngörül-

⁷¹³ Ergüneş, s.138.

⁷¹⁴ Sümer, İş Sağlığı, s.258; Demir(Ender), s.157.

⁷¹⁵ Özbek, Veli Özer/ Doğan, Koray/ Bacaksız, Pınar/ Tepe, İlker, Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, 9. Baskı, İzmir 2018, s.349

⁷¹⁶ Koca, Mahmut/ Üzülmüş, İlhan, Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, 11. Baskı, Ankara 2018, s.155; Yiğit, Onur, Taksirli Bir Suç Türü Olarak Maden Kazaları, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, C.0, S.4, 2014, s.363; Özbek/Doğan/Bacaksız/Tepe, s.252.

⁷¹⁷ Akbulut, Berrin, Ceza Hukuku Genel Hükümler, 6.Baskı, Ankara 2019, s.409; Sümer, İş Sağlığı, s.259; Demir(Ender), s.157; Kovancı, s.279.

meden gerçekleşmesi durumudur⁷¹⁸. Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın neticenin meydana gelmesi durumunda bilinçli taksirin varlığı söz konusudur⁷¹⁹.

Hukuki sorumluluk ile cezai sorumluluk arasında önemli farklılıklar vardır⁷²⁰. İşveren gerçek kişi ise kendisi, tüzel kişi ise tüzel kişilik hukuki açıdan sorumludur⁷²¹. Ceza hukukunda ise suç ve cezaların şahsiliği ilkesi geçerlidir⁷²². Bundan dolayı bir suçun ceza hukuku bakımından sorumlusunu, suç oluşturan o eylemi kusurlu olarak gerçekleştiren gerçek kişi ya da kişiler oluşturmaktadır⁷²³. İş kazaları veya meslek hastalıklarında ceza hukuku bağlamında kusur yüklenebilecek kişiler ancak gerçek kişiler olabilir⁷²⁴. Tüzel kişilerin haksız eylemin kınanabilirliği konusunda fikri olması mümkün olmadığı için tüzel kişilere kusur izafe edilmesi söz konusu olamaz, ancak tüzel kişilerin organ ve temsilcilerinin ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi gözetilerek ceza hukuku bağlamında kusuru bulunabilecektir⁷²⁵.

Hem İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda hem de Türk Borçlar Kanununda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü önlemin alınmasının gerektiği düzenlemesi, mevzuatta yer verilmemiş bile olsa gelişen bilim ve teknolojinin getirdiği olanaklar sayesinde ortaya çıkan yeni önlemlerin alınması yükümlülüğünün söz konusu olduğu anlamına gelir ve dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gelişmelerin izlenmesi ve bunların işyerlerinde uygulanması sorumluluğu bulunur⁷²⁶. Yargıtay bir kararında⁷²⁷ bunu belirtmektedir.

Ekonomik ve mali durumun yetersizliği, işyerinin yeni açılmış olmasından dolayı deneyimsizlik, bilimsel ve teknik gelişme ve ilerlemeler konusunda bilgisizlik,

⁷¹⁸ Akın, Levent, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, Tisk Akademi Dergisi, C.3, S.5, 2008, s.213; Özbek/ Doğan/ Bacaksız/ Tepe, s.472; Keskin, s.141; Yiğit, s.363; Koca/ Üzülmüş, s.185.

⁷¹⁹ Özbek/ Doğan/ Bacaksız/ Tepe, s.484; Keskin, s.141; Akın, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.217; Koca/ Üzülmüş, s.187.

⁷²⁰ Özdemir(Erdem), s.595.

⁷²¹ Özdemir(Erdem), s.595.

⁷²² Sümer, İş Sağlığı, s.264.

⁷²³ Sümer, İş Sağlığı, s.264; Akbulut, Ceza Hukuku, s.381.

⁷²⁴ Özkan, Halid, İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.20, S.1, 2016, s.524.

⁷²⁵ Özkan, s.524.

⁷²⁶ Erdoğan, s.43; Bostancı, İşverenin İş Sağlığı, s.70.

⁷²⁷ “İşçinin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, bu tedbirin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır.” Y10HD. 23.03.2010, E.2008/17190 K.2010/4177 (www.uyap.gov.tr) ET:23.03.2020.

yeni yöntemlerin izlenmesinin ve uygulanmasının özel uzmanlık gerektirmesi, benzer işyerlerinde bu önlemlerin alınmaması ve benzeri gerekçelerle sorumluluktan kurtulmak söz konusu değildir⁷²⁸. Yani iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunun yerine getirilip getirilmediğinin belirlenmesi bakımından objektif ölçüt göz önüne alınmalı, kişisel bilgi, deneyim, mali durum gibi sübjektif ölçütler değerlendirmeye alınmamalıdır⁷²⁹. Yargıtay, bir kararında⁷³⁰ bu konuya değinmekte ve aynı sonuca varmaktadır.

Bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü öncelikle işverenindir⁷³¹. Ancak işverenin tüzel kişi olması durumunda veya gerçek kişi olsa bile teknik olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması konusunda çeşitli kademelerde işveren vekilleri görevlendirilebilir⁷³². Böyle bir durumda işverenin işlevi, organize eden ve uygulamayı sağlayan iken işveren vekillerinin işlevi ise uygulayan ve yürütendir⁷³³.

Günümüzde işletmelerin ve iş hacminin genişlemesinden ötürü bazen işverenin tek başına işi yönetmesi, yasa ve sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getirmesi söz konusu olmayabilir⁷³⁴. Bu nedenle işverenler, iş sağlığı ve güvenliği

⁷²⁸ Süzek, s.412; Arslan, s.777.

⁷²⁹ Erdoğan, s.43.

⁷³⁰ “İşverenler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilerini karşılaşılabilecekleri mesleki riskler ile buna karşı alınması gerekli tedbirler ve yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek için gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Buna karşılık işçiler ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin aldığı her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. 6331 sayılı yasada işverenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği noktasında alması gereken tedbirler olarak belirtilen hususların işverenlere objektif özen yükümlülüğü getirdiği açıktır. Bu itibarla işverenler mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya onun dikkatli çalışması halinde bu tedbirlerin gerekmeyeceği gibi bir düşünce ile almaktan sarfınazar edemez. Diğer taraftan, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçütleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdürler.” Y21HD. 21.03.2016, E.2015/17839 K. 2016/4837 (www.uyap.gov.tr) ET:22.03.2020

⁷³¹ Yılmaz(Halil), s.335; Kovancı, s.281.

⁷³² Yılmaz(Halil), s.335.

⁷³³ Özdemir(Erdem), s.621-622.

⁷³⁴ Özdemir(Erdem), s.620.

konusundaki birtakım yetkilerini işveren vekillerine devretmiş olabilirler⁷³⁵. Böyle bir durumda iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu olan işveren vekilinin de cezai sorumluluğu söz konusu olabilecektir⁷³⁶.

İş sağlığı ve güvenliği alanında yetkili ve görevli işveren vekilinin işveren adına yönettiği işyerinde işçilerin sağlığı ve güvenliği için gerekli yasal ve teknik önlemleri alması ve aldığı önlemlerin uygulanmasını sağlaması gerekmektedir⁷³⁷. Bu alandaki işverenin yönetim yetkileri ile donanan işveren vekili, bu yetkinin kullanılmasından dolayı cezaların şahsiliği ilkesi gereğince şahsen sorumludur⁷³⁸.

Daha önce de belirtildiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu m.2/6 uyarınca belirtilen işveren için öngörülen her türlü sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da geçerli olması düzenlemesinden anlaşılması gereken hukuki sorumluluk değil cezai sorumluluktur⁷³⁹. İşveren vekilinin cezai sorumluluğu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymak ve uyulmasını sağlamakla yükümlü olmasının bir gereği olarak yönetim hakkı ve denetim yetkisinden kaynaklanmaktadır⁷⁴⁰. İşletme hiyerarşisi içerisinde bulunan işveren vekili, kendisine devredilen sınırlar içerisindeki yönetim yetkisini işçilere vereceği talimatlarla kullanır⁷⁴¹.

İşveren vekilinin kusuru yanında kusurlu hareketi ile iş kazası arasında nedensellik bağının olması, işveren vekilinin cezai sorumluluğu açısından zorunludur⁷⁴². İşveren vekilinin kusurlu hareketinden söz edebilmek için de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işveren vekilinin görev ve yetki alanı içinde olmalı ve işveren vekilinin bu konuda gerekli bilgisi ve ehliyeti bulunmalıdır⁷⁴³.

Yargıtay, hukuki sorumluluk ile cezai sorumluluğun farklı olduğunu belirterek işveren vekilinin iş kazasında sorumlu olabileceğine karar vermiştir⁷⁴⁴. İşveren

⁷³⁵ Erdoğan, s.122.

⁷³⁶ Erdoğan, s.122.

⁷³⁷ Narter, İş Sağlığı, s.308.

⁷³⁸ Özdemir(Erdem), s.621.

⁷³⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.76.

⁷⁴⁰ Yılmaz(Halil), s.314.

⁷⁴¹ Özdemir(Erdem), s.621.

⁷⁴² Ertürk/ Şahin Emir, s.122.

⁷⁴³ Ertürk/ Şahin Emir, s.123.

⁷⁴⁴ “Oluş, dosya kapsamı, sanıkların ve tanıkların beyanlarına göre, sanık Halit Erdoğan’ın inşaatı yapan firmanın sahibi olduğu sabit ise de, inşaatın yapım işlerinin, taşeronlar ile yapılan sözleşmelerin ve denetim işlerinin fiilen sanık Halit Erdoğan’ın babası ve işveren vekili olan sanık

vekilinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusunda icrai davranış gerçekleştirme yükümlülüğü bulunuyorsa, başkalarının davranışlarını denetleme yükümlülüğü veya başka kişilerin yanlış davranışına müdahale olanağı varsa iş sağlığı ve güvenliği bakımından cezai sorumluluğu söz konusu olur⁷⁴⁵.

İşveren vekilinin sorumluluğu, işvereni temsil yetkisi ile doğrudan ilişkili olmakla birlikte yönetim ve temsil kapsamında kendisine verilen yetkisi ve görevi ile sınırlıdır⁷⁴⁶. İşveren vekilinin temsil yetkisi kapsamında olmayan konulardan dolayı sorumluluğu söz konusu olamayacağından işveren için öngörülen her çeşit zorunluluk ve sorumluluğun işveren vekili için geçerli olacağı söylenemez⁷⁴⁷.

İşverenin işleri tek başına yönetmesi hem iş hacminin genişlemesi hem de uzmanlaşma ihtiyacından dolayı olanaksız olduğu için yönetim yetkilerini işveren vekiline devretmesi gerekmektedir⁷⁴⁸. İşverenin cezai sorumluluğunun kaynağını oluşturan görev ve yetkilerini işveren vekiline devretmesi durumunda bu kişi de aynı koşullarla sorumlu olacaktır, ancak işverenin salt sorumluluktan kurtulmak için görevin yerine getirilmesi bakımından gerekli nitelikleri taşımayan ve yetkilerle donatılmayan bir kişiyi işveren vekili olarak ataması işvereni sorumluluktan kurtarmayacaktır⁷⁴⁹. Bundan dolayı ceza sorumluluğunun işverenden işveren vekiline devredilmesinin söz konusu olduğu durumlarda otorite ve yetkilerin sorumlulukla dengeli biçimde işveren vekiline devredilip devredilmediğine bakılmalıdır⁷⁵⁰.

Mehmet Erdoğan tarafından yürütüldüğü, diğer sanıkların iş yetki ve talimatlarını sanık Mehmet Erdoğan'dan aldıklarını beyan ettikleri, çalışan işçilerin sanık Halit Erdoğan'ı tanımadıklarını, kendisini bir ve ya iki kez gördüklerini, inşaat işinin sanık Mehmet Erdoğan tarafından yürütüldüğünü beyan ettikleri, bu hususun sanıkların ifadeleri ile de doğrulandığı, sanığın inşaat firması sahibi olduğu ancak inşaatın yapım ve idaresi ile fiili olarak bir ilgisi olmadığı, bu hususta sorumluluğun Mehmet Erdoğan'da olduğu, hukuki sorumluluk ile cezai sorumluluğun birbirinden farklı olduğu ve sanık Halit Erdoğan'a cezai yönden yüklenecek kusur bulunmadığı anlaşılmakla,... sanık Halit Erdoğan'ın atılı suçtan beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi, Kanuna aykırı olup,... BOZULMASINA....karar verildi." Y12CD. 10.05.2017, E.2016/81 K.2017/3773 (www.uyap.gov.tr) ET.21.03.2020.

⁷⁴⁵ Ergüneş, s.152.

⁷⁴⁶ Yılmaz(Halil), s.315; Narter, İş Sağlığı, s.338.

⁷⁴⁷ Yılmaz(Halil), s.315.

⁷⁴⁸ Erdoğan, s.122.

⁷⁴⁹ Erdoğan, s.122-123.

⁷⁵⁰ Narter, İş Sağlığı, s.309.

İşveren vekilinin cezai sorumluluğu, cezai yaptırıma bağlanmış yükümlülüklerin yerine getirilmemesine bağlıdır⁷⁵¹. Cezaların şahsiliği ilkesi gereği işveren vekili, cezai yaptırım olan mevzuattaki yükümlülüklerine aykırı hareket ederse cezai olarak sorumlu olur⁷⁵². Ancak işveren vekilinin sorumluluğu görev ve yetkileri ile sınırlıdır⁷⁵³.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği alanında işveren vekili görevlendirmezse bu konuda cezai sorumluluğunun olacağı kuşkusuzdur⁷⁵⁴. İşveren bu alanda işveren vekili görevlendirse bile sorumluluğu kendiliğinden ortadan kalkmaz⁷⁵⁵. Bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında gerekli bilgilere sahip, yetkili ve görevli kılınan işveren vekili varsa cezai sorumluluk onun üzerinde olacaktır⁷⁵⁶.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki işveren vekilleri, işveren sayıldıkları için yetkili olduğu bu konuda işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülükleri yerine getirmelidir⁷⁵⁷. Aksi takdirde bu yükümlülüklerini yeterince yerine getirmemesi durumunda yaşanacak iş kazasından veya meslek hastalığından sorumlu olacaktır⁷⁵⁸.

İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorumluluğu, işverene ait olan yetkilere ve işveren adına yönetim hakkına sahip olmasına bağlıdır⁷⁵⁹. Ayrıca işveren vekili, görev ve yetki alanına giren konularla sınırlı olmak üzere teknik, hukuki ve idari alanda gerekli bilgiye sahip olduğu takdirde sorumludur⁷⁶⁰. Örnek vermek gerekirse iş sağlığı ve güvenliği alanında bir şantiye şefinin bunun için gerekli bütçeye ve yetkiye sahip değilse cezai sorumluluğunun bulunduğu söylenemez⁷⁶¹. Yine üretimde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından sorumlu olan işveren vekilinin ücretlerin veya kıdem tazminatının ödenmemesinden sorumlu olması mümkün değildir⁷⁶².

⁷⁵¹ Sümer, İş Sağlığı, s.75.

⁷⁵² Uşan, s.29; Sümer, Uygulamaları, s.19.

⁷⁵³ Öncer, s.109.

⁷⁵⁴ Yılmaz(Halil), s.324.

⁷⁵⁵ Yılmaz(Halil), s.324; Narter, İş Sağlığı, s.311.

⁷⁵⁶ Narter, İş Sağlığı, s.338.

⁷⁵⁷ Akbulut, s.20.

⁷⁵⁸ Akbulut, s.20.

⁷⁵⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.76; Sümer, Uygulamaları, s.20; Süzek, s.191.

⁷⁶⁰ Alpsoy/ Güner, s.47; Uşan, s.29; Sümer, İş Sağlığı, s.76; Süzek, s.191.

⁷⁶¹ Sümer, Uygulamaları, s.20.

⁷⁶² Süzek, s.191; Akbulut, s.20.

İşveren vekilinin sorumluluğunun doğabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği alanında teknik, idari ve hukuki konularda gerekli ehliyet ve bilgiye sahip olmasının yanında hukuki otoriteye sahip kılınması ve yönetim yetkisiyle donatılması gerekir⁷⁶³. İşveren vekilinin yönetim yetkisi yoksa sorumluluğu söz konusu olmaz, çünkü yetkinin olduğu yerde sorumluluğun olacağına ilişkin ilke bunu gerektirir⁷⁶⁴.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınabilmesi için harcama yapması gereken işveren vekiline bunu gerçekleştirebilmesi için maddi olanakların sağlanmış olması işveren vekilinin sorumluluğu bakımından gereklidir⁷⁶⁵. İşveren vekilinin uyarılarına karşın işverenin gerekli önlemlerin alınması için maddi kaynağı sağlamadığı durumlarda sorumluluğu söz konusu olmayacaktır⁷⁶⁶. Örnek vermek gerekirse işveren vekili makine mühendisi, eskimiş kazanı değiştirmek için gerekli bütçeye veya maddi kaynağa sahip değilse, aynı zamanda işveren vekili bu durumu işverene bildirmişse ancak işveren vekilinin bu uyarısına karşın işveren gerekeni yapmamışsa olası bir iş kazasında işveren vekili değil işveren sorumludur⁷⁶⁷.

İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerden ceza hukuku açısından sorumlu olabilmesi için işverene ait yetkilerin işveren vekiline devrinin kuşkuyla yer vermeyecek biçimde olması gerekir⁷⁶⁸. İşveren vekilinin görev ve sorumluluk sınırları açık biçimde belirlenmeden işverene ait yetkilerin işveren vekiline devri, işveren vekilinin görevi tam olarak belirlenmiş ve dolayısıyla bu göreve ilişkin gerekli yetkilerle donatılmış olmayacağından işvereni ceza sorumluluğundan kurtarmaz⁷⁶⁹.

İşveren vekili genellikle kendisine yönetim hakkı verilen, görevlendirildiği konuda bilgisi, birikimi ve ehliyeti olan bir çalışandır⁷⁷⁰. Eğer işveren koşullara uymadan, işveren vekilinin seçiminde gerekli özeni göstermeden ilgili alanda yetersiz ve bilgisiz kişileri işveren vekili olarak gösterirse veya işveren vekilini görevini yapmasını sağlayacak biçimde yetkilendirmezse ya da sırf cezai sorumluluktan veya idari

⁷⁶³ Ergüneş, s.138; Yılmaz(Halil), s.324; Narter, İş Sağlığı, s.309.

⁷⁶⁴ Ergüneş, s.138-139; Narter, İş Sağlığı, s.309.

⁷⁶⁵ Sümer, İş Sağlığı, s.266.

⁷⁶⁶ Erdoğan, s.126.

⁷⁶⁷ Akbulut, s.20.

⁷⁶⁸ Narter, İş Sağlığı, s.311.

⁷⁶⁹ Narter, İş Sağlığı, s.311.

⁷⁷⁰ Alpsoy/ Güner, s.47.

para cezasından kurtulmak için bazı kişileri kâğıt üzerinde işveren vekili gösterirse sorumluluktan kurtulamaz⁷⁷¹. Yargıtay, bir kararında işyeri hekimini atama yetkisi bulunmayan fabrika müdürünün işyerinin hekiminin atanmaması yoluyla iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmamasından sorumlu tutulmayacağına hükmetmiştir⁷⁷².

Cezai sorumluluğun belirlenebilmesi açısından somut olayda işveren ve işveren vekilinin sorumluluğunun saptanması için ayrı ayrı kusurları tespit edilmelidir⁷⁷³. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık üzerine iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıkması durumunda işveren ve işveren vekilleri kusurları oranında sorumludur⁷⁷⁴.

Cezai yaptırımını olan kurala kimin veya kimlerin uymakla yükümlü olduğunun belirlenmesi, başka bir deyişle yapma yükümlülüğü bulunan veya yasaklanan hareketin kim tarafından yapılması veya yapılmaması gerektiğine bakılarak sorumlular bulunacak ve kimin kusurlu olup olmadığı, kusurlu ise hangi oranda kusurlu olduğunun belirlenmesi yapılacaktır⁷⁷⁵. Bunun için somut olayda işveren vekilinin görev ve yetkilerine, otoriteye, yetkinliğe ve yeterli bütçeye sahip olup olmadığına bakılmalıdır⁷⁷⁶.

Bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde işverenin bir kusuru varsa örnek vermek gerekirse işveren vekili mühendisin ısrarlı uyarılarına karşın işveren iş güvenliği önlemini almamakta direnirse meydana gelecek iş kazasından işveren vekili mühendis değil işveren sorumlu olacaktır⁷⁷⁷. İş mevzuatının işveren vekillerine yönelik emredici kurallarına aykırı davranışa işveren, işveren vekilini zorlasa da işveren vekili sorumluluktan kurtulamaz⁷⁷⁸. İşveren vekilinin mevzuata aykırı talimata uymaması nedeni ile iş sözleşmesi feshedilirse bu fesih haksız fesih olarak değerlendirilir⁷⁷⁹.

⁷⁷¹ Sözek, s.191; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s.76; Yılmaz(Halil), s.324-325.

⁷⁷² Y9CD. 09.06.1981, E.1981/2085 K.1981/2251 (Sözek, 191).

⁷⁷³ Sümer, İş Sağlığı, s.76.

⁷⁷⁴ Öner, s.109.

⁷⁷⁵ Sözek, s.192; Yılmaz(Halil), s.325.

⁷⁷⁶ Akbulut, s.20.

⁷⁷⁷ Yılmaz(Halil), s.325.

⁷⁷⁸ Sözek, s.191.

⁷⁷⁹ Yılmaz(Halil), s.325.

Yukarıda da belirtildiği gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre işveren vekilleri kanunun uygulanması bakımından işveren sayıldığı için kanunun işvereni sorumlu tuttuğu yükümlülüklerden, işverene ait yetki ve olanaklara sahip olması kaydıyla, işveren vekili de işveren gibi sorumlu olacaktır⁷⁸⁰. İşveren vekilinin cezai yaptırıma bağlanmış yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda cezai bakımdan sorumluluğu söz konusu olur⁷⁸¹. Örnek vermek gerekirse bir inşaatta meydana gelen bir iş kazası, şantiye şefinin işveren tarafından kendisine verilen kişisel koruyucu donanımı çalışanlara vermemesi üzerine meydana gelmesi sonucunda şantiye şefinin cezai sorumluluğu bulunur⁷⁸². Yargıtay, işveren vekilinin işveren açısından söz konusu olan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinden yükümlü ve sorumlu olacağını bir kararında belirtmiştir⁷⁸³. Kamu işyerinde kamu işveren vekilinin kusuru ile meydana gelen bir iş kazasında TCK'nın taksirle adam öldürme veya yaralamaya ilişkin hükümleri kamu çalışanları hakkında da geçerlidir⁷⁸⁴.

İdari yaptırımlardan işin durdurulması ile ilgili cezai sorumluluktan söz etmek gerekirse, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8.maddesi uyarınca işyerinde durdurulan işlerden işveren veya işveren vekili izinsiz çalışma yaptırırsa üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir⁷⁸⁵. Görüleceği üzere söz konusu cezai yaptırımdan işverenin yanında işveren vekilinin de sorumluluğu bulunmaktadır⁷⁸⁶.

İşveren vekilinin tamamen kusurlu olması sonucu bir iş kazası meydana gelmiş ise işveren hakkında cezai yaptırım uygulanmaz, ancak işverenin cezai sorumluluk-

⁷⁸⁰ Sümer, İş Sağlığı, s.76.

⁷⁸¹ Yılmaz(Halil), s.315.

⁷⁸² Sümer, İş Sağlığı, s.265.

⁷⁸³ “Bu hükümlere göre; işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemleri alma, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme, işçileri yaptıkları işlerinde karşı karşıya oldukları mesleki riskler ile uyulması gerekli sağlık ve güvenlik tedbirleri hususunda eğitime tabi tutma, yasal hak ve sorumlulukları noktasında bilgilendirme konularında yükümlülükleri bulunmaktadır. İşverenin işyerinden sorumlu bir vekil görevlendirdiği durumlarda ise işveren vekilinin bu yükümlülüklerden sorumlu olacağı izahtan varestedir. 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3.maddesinin ikinci fıkrasında, işveren adına hareket eden, iş ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilinin işveren sayılacağı açıkça vurgulanmış; “işverenin genel yükümlülüğü” başlıklı dördüncü maddesinde de, işveren veya vekillerinin yükümlülükleri, 4857 sayılı İş Kanunu ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerinde hüküm altına alınan yükümlülüklerle benzer şekilde düzenlenmiştir.” YCGK. 31.03.2015 E.2013/654 K.2015/75 (www.uyap.gov.tr) ET:20.03.2020.

⁷⁸⁴ Sümer, İş Sağlığı, s.267.

⁷⁸⁵ Narter, İş Sağlığı, s.338.

⁷⁸⁶ Narter, İş Sağlığı, s.338.

tan kurtulabilmesi için işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için yeterli şekilde yetkinlik, otorite ve gerekli araçlara sahip olması gerekir⁷⁸⁷. Yetkinlik, kendisine iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetki verilen kişinin bunları yerine getirebilecek bilgi, eğitim ve tecrübeye sahip olması; otorite, işveren vekilinin emir ve talimat verme yetkisi ile bağımsız şekilde denetleme yetkisi; gereken araçlara sahip olmak ise, maddi ve maddi olmayan araçlar demektir⁷⁸⁸.

Uygulamada ceza hukuku bağlamında sorumluluk konusunda en sık karşılaşılan işveren vekilleri teknik sorumlu ve şantiye şefidir⁷⁸⁹. Yargıtay, bir inşaat kazası olayında yapı şirketinin sahibini değil iş güvenliğinden sorumlu olan şantiye şefini sorumlu tutan karar vermiştir⁷⁹⁰. Yargıtay başka bir olayda yine işverenin kusurunun bulunmadığını, şantiye şefi işveren vekilinin kusurlu olduğunu kararlaştırmıştır⁷⁹¹.

İşveren vekilini iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması için gereken yetki ve olanaklara sahip kılmadan yaşanan iş kazasından sorumlu tutmak söz konusu olamaz⁷⁹². Yargıtay, işveren tarafından gerekli yetki ile donatılan ve yetkin bir işveren vekili görevlendirilmiş olması durumunda işverenin cezai sorumluluğunun bulunmayacağına karar vermiştir⁷⁹³. Yargıtay, başka bir kararında iş kazalarında sorumluların

⁷⁸⁷ **Sümer**, İş Sağlığı, s.265.

⁷⁸⁸ **Sümer**, İş Sağlığı, s.265-266.

⁷⁸⁹ **Yılmaz(Halil)**, s.335.

⁷⁹⁰ “Nidya yapı şirketinin sahibi sanık Muhammet Aydın’ın inşaat alanında inşaat mühendisi olan şantiye şefi ve olay günü saat 16:35’te tutulan kolluk tarafından tanzim edilen Olay yeri İnceleme, Görgü ve Tespit Tutanağı’nda iş güvenliğinden sorumlu, karar ile hakkında suç duyurusunda bulunulan inşaat mühendisi Ercan Tokmakçı’nın görevlendirilmiş olması sebebiyle, sanığın, söz konusu kazanın meydana gelmesinden dolayı cezai sorumluluğunun bulunmadığı gözetilmeden mahkumiyetine karar verilmesi,...Kanuna aykırı olup,...BOZULMASINA,... karar verildi.” Y12CD. 21.02.2018, E.2016/2185 K.2018/1877 (www.uyap.gov.tr) ET: 22.03.2020.

⁷⁹¹ “...Sanık Mustafa Şefik Yorgancıoğlu’nun şantiye içerisinde yapılan çalışmalar için şirketi ve kendisi adına sevk ve idare etmesi için şantiye şefi olarak Emre Kaynarsu’yu görevlendirmiş olduğu, bu nedenle meydana gelen olaydan ötürü sanığa kusur yüklenemeyeceği anlaşıldığından...Sanık Mustafa Şefik Yorgancıoğlu hakkında verilen beraat, sanık Emre Kaynarsu hakkında verilen mahkumiyet hükümlerinin isteme aykırı olarak ONANMASINA...karar verildi.” Y12CD. 26.01.2011, E.2011/12390 K.2012/1257 (www.uyap.gov.tr) ET: 20.03.2020.

⁷⁹² **Güner(Recep)**, s.174.

⁷⁹³ “Sanığın Keleşoğlu İnşaat Taahhüt Ticaret Sanayi Limited Şirketi adına müteahhit olarak yapım işini yüklediği inşaatta işçi olarak çalışan ölenin, iskelede meydana gelen kopma sonucu düşerek yaşamını yitirdiği olay nedeniyle yargılaması yapılan ve mahkumiyetine hükmedilen temyiz incelemesine gelmeyen inşaat mühendisi Önder Özkan’ın inşaatın şantiye şefi olarak görev yaptığı iş güvenliğinden de sorumlu olduğu ve Önder Özkan tarafından işyerindeki iş güvenliğiyle ilgili bir eksiklik bulunduğu dair sanığa herhangi bir talepte bulunulmadığı anlaşılmakla, sanığın inşaat güvenliği ile ilgili konusunda ehil yetkili inşaat mühendisi olan Önder Özkan’ı şantiye şefi olarak ataması nedeniyle sanığa yüklenecek kusur bulunmadığından beraati yerine yazılı şekilde

belirlenmesi için işyeri organizasyon şemalarının incelenmesini, yetki devrinin bulunup bulunmadığının tespit edilmesini, yetkilerin devredildiği işveren vekillerinin gerekli vasıflara sahip olup olmadığının belirlenmesini gerekli görmüştür⁷⁹⁴.

İşveren vekillerinin yetkilerinin iş kazasını engellemeye yetmeyeceği durumlarda cezai olarak sorumluluğundan söz edilemez⁷⁹⁵. Dolayısı ile tam yetki ile donatılmamış işveren vekillerinin işe uygun adam seçme, bunların denetimi, hatalı kişi ve bunların tespit ve ikazlarının yapılması durumunda yeterli önlemi almadıkları için kusurlu sayılması söz konusu olamaz⁷⁹⁶. İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlem alma ve aldırma görevini üzerine almış olması doğal olarak işverene ait yetkilerle donatılmış olması anlamına gelir⁷⁹⁷.

Görev, yetki ve sorumluluk bakımından işveren vekilinin iş kazasının meydana gelmesinde ya da önlenmesinde etki edebilecek konumu var ise cezai sorumluluğundan söz edilmekte, örnek vermek gerekirse bir işçinin inşaat iskelesinden düşüp yaralanmasında inşaat şirketinin muhasebe şefinin kusuru bulunmazken bu inşaatın sorumlu şantiye şefinin kusurunun bulunması kaydıyla cezai sorumluluğu bulunmaktadır⁷⁹⁸. Yargıtay, bir işçinin güvenli olmayan bir makineyle çalışmaktayken elektrik akımına kapıldığı bir olayda formen ve genel formen olarak çalışan iki sanığın çalıştıkları işe uygun cihazları satın alma gibi bir sorumluluklarının olmayacağına, gemi inşaat mühendisi olan proje şefinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yanlış ve hatalı yapılan konularda gerekli uyarı, takip ve denetim yetkisinin bulunduğundan dolayı sorumluluğunun olacağına karar vermiştir⁷⁹⁹.

İşveren vekilinin cezai sorumluluğuna gidilmesi her zaman işverenin kusursuz olması demek değildir⁸⁰⁰. İş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde

mahkumiyetine hükmedilmesi, Kanuna aykırı olup ... BOZULMASINA, ... karar verildi." Y12CD. 09.01.2013, E.2012/8012 K.2013/562 (www.uyap.gov.tr) ET: 23.03.2020.

⁷⁹⁴ "... adı geçen şirket ile olayın gerçekleştiği şubenin yönetim şeması, yapılan işin niteliği, resmi yöneticileri ve bunların ehliyetleri hususlarının araştırılıp, sanıkların hukuki durumlarının tespiti ve tayini yerine, eksik inceleme sonucu sanıkların mahkumiyetlerine karar verilmesi, Kanuna aykırı olup, ... BOZULMASINA... karar verildi." Y12CD. 21.10.2014, E.2013/14698 K.2014/20487 (www.uyap.gov.tr) ET:24.03.2020.

⁷⁹⁵ **Erdoğan**, s.125.

⁷⁹⁶ **İnciroğlu**, s.108.

⁷⁹⁷ **Yılmaz(Halil)**, s.327.

⁷⁹⁸ **Sümer**, İş Sağlığı, s.267.

⁷⁹⁹ Y12CD. 04.02.2015, E.2013/30038 K.2015/1987 (**Erdoğan**, s.125-126).

⁸⁰⁰ **Erdoğan**, s.126.

işveren vekili ile birlikte işverenin de kusuru varsa hem işverenin hem işveren vekilinin sorumluluğu bulunur⁸⁰¹. Yukarıda belirtilen formlerin sorumlu olmadığının tespit edildiği olayda Yargıtay, sanıklardan firma sahibi ve işveren ile aynı firmanın iş güvenliği elemanının standarda uygun olmayan ve kullanılması yasaklanmış cihaz ve eklentileriyle çalışma yaptırdıkları, personelin kullandığı cihaz, teçhizat ve donanım ile ilgili hasarlanma ve yanlış kullanma, eksik kullanıma yönelik yeterli denetleme yapılmadığı, elektrik kaçağına karşı ayrıca panoların topraklanması veya kaçak akımı kesici rölenin monte edilmesi, düzenli bakımının yapılmasını sağlamamaları nedeniyle asli kusurlu olduklarına karar vermiştir⁸⁰².

İş kazaları ağırlıklı olarak icrai hareketlerden çok ihmali hareketlerden kaynaklanmaktadır⁸⁰³. İşveren vekilinin yükümlülüklerine uygun davranmaması, çoğunlukla icrai davranışta bulunma yükümlülüğüne aykırılık niteliğinde yani ihmali hareket şeklinde olmaktadır⁸⁰⁴. Bundan dolayı iş sağlığı ve güvenliği alanında ihmali olarak işlenen suçlar görünüşte ihmali suç niteliği taşımaktadır⁸⁰⁵.

İş güvenliği profesyonelleri olan iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimlerinin işveren ile arasındaki ilişkinin niteliğine bakılarak işveren vekili sıfatı taşıyıp taşımadıkları belirlenir⁸⁰⁶. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin yalnızca bu görevde bulunmaları, işveren vekili sıfatını taşımayı da beraberinde getirmez⁸⁰⁷.

İş sağlığı ve güvenliği profesyoneli olan iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin işveren vekili sıfatını taşıması, uzmanlık veya hekimlik dışında bir yöneticilik görevinin olması durumunda söz konusu olabilir⁸⁰⁸. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8.maddesinin 2.fıkrası uyarınca rehberlik ve danışmanlık yapma görevi bulunan iş güvenliği profesyonelleri olan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin yalnızca bu sıfatlarından dolayı işveren vekili sıfatı taşımazlar⁸⁰⁹. İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi sıfatı bulunan kişinin öncelikle bu görevlerinden kaynaklanan

⁸⁰¹ Sümer, İş Sağlığı, s.267.

⁸⁰² Y12CD. 04.02.2015, E.2013/30038 K.2015/1987 (Erdoğan, s.126).

⁸⁰³ Alpsoy/ Güner, s.47.

⁸⁰⁴ Akbulut, s.26.

⁸⁰⁵ Akbulut, s.26.

⁸⁰⁶ Erdoğan, s.131.

⁸⁰⁷ Erdoğan, s.131.

⁸⁰⁸ Özdemir(Erdem), s.224.

⁸⁰⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.118.

yükümlülükleri ve bunların yerine getirilmemesi nedeniyle cezai sorumlulukları vardır, ancak bu kişilerin aynı zamanda işveren vekilliği niteliği söz konusu ise bu niteliği taşımamalarına karşın işveren vekili olarak adlandırılacak olurlarsa bu tek başına sorumluluklarının artması anlamına gelmeyecektir⁸¹⁰.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin danışmanlık ve rehberlik görevlerini yerine getirmemeleri, dolayısıyla bu konuda kusurlu davranmaları üzerine ölümle veya yaralanmayla sonuçlanan bir iş kazası olursa cezai sorumluluklarından söz edilebilir⁸¹¹. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin meydana gelen bir iş kazasında veya meslek hastalığında kusurlarının olmaması durumunda cezai sorumlulukları bulunmaz⁸¹². Yargıtay, görev ve sorumluluklarını yerine getiren iş güvenliği uzmanına kusur yüklenemeyeceğini kararlaştırmıştır⁸¹³.

İş güvenliği profesyonelleri, aynı zamanda işveren vekili sıfatını da taşıyabilir ve böyle bir durumda her bir görevin getirdiği sorumlulukların ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir⁸¹⁴. Nitekim işyerinde çalışan bir iş güvenliği uzmanına veya işyeri hekimine işveren vekilliği konusunda bir yetkilendirme yapılmışsa, örneğin tespit ettiği güvenlik risklerine karşı doğrudan önlem alma ve harcama yapma gibi yetkiler verilmişse, bu çerçevede hem uzmanlık veya hekimlik sıfatından kaynaklanan hem de işveren vekilliği sıfatından kaynaklanan kusurları sebebiyle cezai sorumluluğuna gitmek söz konusu olabilecek, diğer bir anlatımla iş güvenliği uzmanının veya işyeri hekiminin tespit ettiği riske karşı önlem alması da kendisinden beklenecektir⁸¹⁵.

İşveren vekillerinin cezai sorumlulukları cezai yaptırıma bağlanmış yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda ortaya çıkmaktadır⁸¹⁶. İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerini yerine getirebilecek yetki ve gö-

⁸¹⁰ **Erdoğan**, s.40.

⁸¹¹ **Süzek**, s.905.

⁸¹² **Sümer**, İş Sağlığı, s.267.

⁸¹³ “Görev sorumluluğu kapsamında işyerindeki olaya konu aksaklıkları tespit eden ve işyeri defterine maddeler halinde yazarak görev ve sorumluluğunu yerine getiren iş güvenliği uzmanı sanık Ayhan Dursun’a olay nedeniyle kusur izafe edilemeyeceği gözetilmeden beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi, ... Kanuna aykırı olup, ... BOZULMASINA, ... karar verildi.” Y12CD. 18.01.2016, E.2015/2717 K.2016/489 (www.uyap.gov.tr) ET:24.03.2020.

⁸¹⁴ **Erdoğan**, s.132.

⁸¹⁵ **Erdoğan**, s.132.

⁸¹⁶ **Yılmaz(Halil)**, s.315.

reve sahipse cezai anlamda sorumluluğu söz konusu olur⁸¹⁷. Görev, yetki ve sorumluluk bakımından işveren vekilinin iş kazasının önlenmesi veya oluşumunda etkide bulunabilecek bir konumu yoksa cezai sorumluluğundan söz edilemez⁸¹⁸. İş kazası veya meslek hastalığı tamamen işveren vekilinin kusuru ile oluşmuşsa işverenin sorumluluğu bulunmaz⁸¹⁹. İşveren vekili ile birlikte işverenin de iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru varsa işverenin de cezai sorumluluğu vardır, bu durumda işveren vekili ile işverenin cezası kusurlarına göre ayrı ayrı belirlenir⁸²⁰.

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili kusurun doğrudan iş kazasının veya meslek hastalığının ortaya çıkmasına yönelik olması gerekir⁸²¹. Yargıtay buna ilişkin bir kararında⁸²² sigortasız işçi çalıştıran işverenin salt bu eylemi nedeniyle kazadan sorumlu olmadığını, bu eylemin kusur ile ilişkisi olmadığını belirtmiştir. Bu karardan iş kazası veya meslek hastalığına hiçbir etkisi olmayan davranışından dolayı olası kastla, bilinçli taksirle veya taksirle sorumluluğunun bulunmayacağı çıkarımı yapılabilir, elbette işverenin iş kazası veya meslek hastalığına herhangi bir etkisi olan davranışının bulunması durumu başkadır.

İş kazası veya meslek hastalığı ölümle ya da yaralanmayla sonuçlandığında bilimsel ve teknik olarak kazanın veya hastalığın nedenlerinin araştırılması ve kazaya veya hastalığa etki eden kişilerin belirlenerek cezai sorumlulukların tespit edilmesi gerekmektedir⁸²³. Mağdurun olayın meydana gelmesindeki kusuru failin kusurunu, buna bağlı olarak sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı için örnek olarak işveren vekilinin kişisel koruyucu donanım verdiği bir işçinin bunu kullanmadan çıktığı bir iskeleden düşmesi olayında işveren vekili gerekli denetimi yapmadığı için, işçi ise kişisel koruyucu donanımı kullanmadığı için kusurludur⁸²⁴.

Sonuç olarak denebilir ki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması bakımından işveren vekilinin hukuki sorumluluğu bulunmasa da cezai sorumluluğu bu-

⁸¹⁷ Akbulut, s.20.

⁸¹⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.267.

⁸¹⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.265.

⁸²⁰ Erdoğan, s.126.

⁸²¹ Sümer, İş Sağlığı, s.262.

⁸²² Y9CD. 17.12.1981, E.1981/4343 K.1981/4521 (Sümer, İş Sağlığı, s.262).

⁸²³ Özdemir(Erdem), s.615.

⁸²⁴ Sümer, İş Sağlığı, s.267.

lunmaktadır⁸²⁵. İşveren bakımından geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü işveren vekili açısından da geçerli olduğundan işveren vekili uy-
ması gereken iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara aykırı davranır ve bunun sonu-
cunda iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse bundan dolayı sorumlu ola-
caktır⁸²⁶.

II. Cezai Sorumluluk Kapsamında Oluşabilecek Suçlar

1. Taksirle Öldürme veya Yaralama

Gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamak suretiyle işçinin ölümüne veya yaralanmasına sebep olan işveren veya işveren vekili, taksirli suç faili olarak cezalandırılır⁸²⁷. İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemesine bağlı olarak işveren vekilinin istemi dışında gelişen yaralanma taksirle yaralama suçunu oluşturur⁸²⁸. Türk Ceza Kanununun 89.maddesi uyarınca taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi üç aydan bir yıla kadar hapis ya da adli para cezası ile cezalandırılır⁸²⁹.

Taksirle yaralama fiili, mağdurun duyularından veya organlarından birinin iş-
levinin sürekli zayıflamasına, vücudunda kemik kırılmasına, konuşmasında sürekli zorluğa, yüzünde sabit ize, yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına neden olmuşsa ceza yarısı oranında; iyileş-
mesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, konuşma ya da çocuk yapma yete-
neklerinin kaybolmasına, yüzünün sürekli değişikliğine, gebe bir kadının çocuğunun düşmesine neden olmuşsa ceza bir kat artırılarak verilir⁸³⁰. Fiil, birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir⁸³¹.

⁸²⁵ Sümer, İş Sağlığı, s.76.

⁸²⁶ Ergüneş, s.140.

⁸²⁷ Kılıç, s.214; Naneci Arıcı, s.143.

⁸²⁸ Sümer, İş Sağlığı, s.260.

⁸²⁹ Koca, Mahmut/ Üzülmöz, İlhan, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, 6.Baskı, Ankara 2019, s.261; Akın, İSG Açısından, s.103; Ergüneş, s.156; Özdemir(Erdem), s.600.

⁸³⁰ Apaydın, Cengiz, Taksirle Yaralama Suçu, Ankara Barosu Dergisi, C.1, S.1, 2011, s.60; Sümer, İş Sağlığı, s.260-261; Ergüneş, s.156.

⁸³¹ Koca/ Üzülmöz, Özel Hükümler, s.262; Ekin(Ali), s.131.

Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olmasına karşın nitelikli olmayan yaralama dışında suçun bilinçli taksirle işlenmesi şikâyete bağlı değildir⁸³².

Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan cezayı failin kusuru belirler⁸³³. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olmakla birlikte her faile cezası ayrı ayrı verilir⁸³⁴.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması üzerine meydana gelen iş kazası sonucu işçinin ölümü gerçekleşirse taksirle öldürmenin söz konusu olacağı söylenebilir⁸³⁵. Bir kişi taksirle bir insanın ölümüne neden olursa iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır⁸³⁶. Fail, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olursa, iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır⁸³⁷. Failin bilinçli taksir içinde hareket etmiş olması durumunda cezanın üçte birden yarısına kadar artırımı gerekir⁸³⁸.

Failin kusuru somut olayın özelliklerine göre mağdurdan bağımsız olarak değerlendirilmeli ve yaptırım buna göre belirlenmelidir⁸³⁹. Daha sonra bu cezadan kusur oranında bir indirim yapılmayacaktır⁸⁴⁰. Taksir dolayısıyla kusurun belirlenmesi normatif bir değerlendirmeye yapılabilmekle birlikte somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlal edilip edilmediğinin belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesi yoluna gidilebilir⁸⁴¹. Mağdurun kusuru sadece alt ve üst sınır arasında cezanın belirlenmesinde bir ölçüt olarak değerlendirilebilir⁸⁴². Taksirle yaralama suçundan farklı olarak taksirle öldürme suçunun şikâyet unsuru bulunmaz⁸⁴³.

⁸³² Koca/ Üzülmöz, Özel Hükümler, s.262; Apaydın, s.60.

⁸³³ Özbek/ Doğan/ Bacaksız/ Tepe, s.490; Koca/ Üzülmöz, s.231.

⁸³⁴ Sümer, İş Sağlığı, s.260; Akbulut, Ceza Hukuku, s.448.

⁸³⁵ Ergüneş, s.140.

⁸³⁶ Koca/ Üzülmöz, Özel Hükümler, s.169; Ekin(Ali), s.132; Ergüneş, s.140; Özdemir(Erdem), s.602.

⁸³⁷ Sümer, İş Sağlığı, s.261; Koca/ Üzülmöz, Özel Hükümler, s.169.

⁸³⁸ Ekin(Ali), s.132; Akın, İSG Açısından, s.99; Ergüneş, s.147.

⁸³⁹ Sümer, İş Sağlığı, s.261.

⁸⁴⁰ Ekin(Ali), s.132.

⁸⁴¹ Sümer, İş Sağlığı, s.261-262.

⁸⁴² Ekin(Ali), s.133.

⁸⁴³ Sümer, İş Sağlığı, s.268.

Taksirle işlenen suçlarda iş kazası veya meslek hastalığı ile failin eylemi arasında uygun nedensellik bağı kurulmalıdır ve mücbir sebep, mağdurun veya üçüncü kişilerin kasıtlı hareketleri durumlarında uygun nedensellik bağı kesilebilir⁸⁴⁴. Örneğin, canına kıymaya karar vermiş işçinin kazaları önlemek için konulmuş çelik perdenin arkasındaki dişlilerin arasına kendisini atması durumunda taksirli davranıştan söz etmeye ve işvereni bu kazadan sorumlu tutmaya olanak yoktur⁸⁴⁵.

İş sağlığı ve güvenliği alanında taksirle öldürme veya yaralama suçları ihmali olarak da işlenebilmektedir⁸⁴⁶. Ancak Türk Ceza Kanununda taksirli suçlara ilişkin söz konusu maddelerde kasıtlı suçlarda olduğu gibi ihmale ilişkin belirleme yoktur⁸⁴⁷.

İşveren vekilinin iş kazası veya meslek hastalığı üzerine taksirle ölüme veya yaralamaya neden olma suçlarından sorumlu olabilmesi için işveren vekilliği sıfatı tek başına yeterli değildir⁸⁴⁸. Sorumluluk için bunun yanında işveren vekilinin alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamakta kusurlu olması gerekir⁸⁴⁹.

Çalışma yaşamında ortaya çıkabilecek tehlikeleri gidermeye yönelik kurallara uymamak taksire karine teşkil edebilir⁸⁵⁰. Örnek vermek gerekirse iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmamak, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermemek, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmamak, risk değerlendirmesi yapmamak, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya diğer sağlık personeli bulundurmamak taksire karine oluşturabilecektir⁸⁵¹.

İşyerinde meydana gelen iş kazalarının büyük bir kısmı önceden öngörülebilecek kazalar olduğundan işveren veya işveren vekillerinin ortaya çıkabilecek sonucu öngörmelerine karşın gerekli önlemleri almamaları üzerine meydana gelen iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucu yaralanma ya da ölüm olaylarında bilinçli taksirin

⁸⁴⁴ Sümer, İş Sağlığı, s.262.

⁸⁴⁵ Özen/ Tozman, s.224.

⁸⁴⁶ Akbulut, s.27.

⁸⁴⁷ Akbulut, s.27.

⁸⁴⁸ Yılmaz(Halil), s.335.

⁸⁴⁹ Yılmaz(Halil), s.335.

⁸⁵⁰ Ergüneş, s.142.

⁸⁵¹ Ergüneş, s.142.

varlığı kabul edilebilir⁸⁵². İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemleri almayan işveren veya işveren vekilinin, bunun sonucu olarak iş kazasının gerçekleşmesini istemese de bunu öngörebildiğinden dolayı bilinçli taksirle sorumlu olduğu söylenebilir⁸⁵³. Bundan dolayı bilinçli taksir, iş kazalarında en sık uygulanan taksir türüdür⁸⁵⁴.

Yargıtay, çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde çalıştırılan on sekiz yaşından küçük işçinin iş kazası sonucu ölmesi durumunda bilinçli taksirin bulunduğunu kararlaştırmıştır⁸⁵⁵. Yargıtay, başka bir olayda ise işverenin iş güvenliği uzmanının önerilerini dikkate almamış olması nedeniyle meydana gelen ölüm olaylarında bilinçli taksir nedeniyle cezanın artırılması gerektiğini kararlaştırmıştır⁸⁵⁶.

İşveren veya işveren vekilinin iş kazası veya meslek hastalığından sorumluluğunun bilinçli taksir düzeyinde kalması, yeteneğinin ve deneyiminin somut olayda iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmeyeceği inancını haklı gösterecek koşulla-

⁸⁵² **Sümer**, İş Sağlığı, s.260; **Özen**, s.237; **Akın**, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.218; **Akın**, İSG Açısından, s.99; **Narter**, İş Sağlığı, s.337.

⁸⁵³ **Özdemir(Erdem)**, s.607.

⁸⁵⁴ **Özen**, s.237; Bilinçli taksir konusunda kesin ölçütler getirmenin, bu kavramı bu kadar geniş yorumlamanın yerinde olmadığı, somut olayın tüm özelliklerinin bütün içinde değerlendirilerek öngörülebilirlik unsurunun araştırılması ve buna göre sonuca gidilmesi, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden herhangi birinin yerine getirilmemesinin kategorik olarak bilinçli taksir olarak nitelendirilmemesi, bilinçli taksirin kural değil istisna olması, tepkisel nedenlerle kural haline gelen geniş bir bilinçli taksir uygulamasının yaratılmaması gerektiği görüşü hakkında **Özdemir(Erdem)**, s.608-609-610-611.

⁸⁵⁵ "...sanık Yasin Yorulmaz'ın öleni fark etmeyerek, bir anda kepçenin kova kısmını kaldırması sonucu, öleni sıkıştırıp, akabinde kova kısmını yere indirdiği esnada, ölenin sıkıştığı yerden kurtularak, yüksekte düşüp öldüğü olayda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 9.maddesi uyarınca 26 Aralık 2012 tarihli Resmi Gazete'de İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği ekinde yayımlanan Tebliğler listesinde çok tehlikeli işler sınıfına giren kum ocağında 18 yaşından küçük olan ölenin çalıştırılmaması gerekirken çalıştırılması nedeniyle bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu, tayin olunan cezada bu nedenle TCK'nın 22/3.maddesi uyarınca arttırım yapılması gerektiği gözetilmeden, yazılı şekilde hüküm kurularak, sanıklar hakkında eksik ceza tayini, Kanuna aykırı olup, katılanlar vekilinin temyiz itirazları bu nedenle yerinde görülmemiş olduğundan, hükmün 5320 sayılı Kanunun 8.maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321.maddesi gereğince isteme aykırı olarak BOZULMASINA, 01.12.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi." Y12CD. 01.12.2015 E.2015/1780 K.2015/18678 (www.uyap.gov.tr) ET:24.03.2020.

⁸⁵⁶ "İş güvenliği uzmanı tarafından, olay tarihinden önce, olaya konu eksikliklerin tespit edilerek onaylı işyeri defterine yazıldığı ve yönetmelik gereğince onaylı deftere yazılan önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılması ile tanık beyanlarından, olaya konu makinanın uzun zamandır arızalı olduğunun, bakım ve onarımının yapılmadan kullanılmasına devam edildiğinin anlaşılması karşısında; sanıklar Kazım Balcı ve Aziz Gülay hakkında bilinçli taksir koşullarının oluştuğu gözetilmeksizin hatalı değerlendirme sonucu bilinçli taksir nedeniyle cezada artırım yapılmaması, ... Kanuna aykırı olup, ... BOZULMASINA, ... karar verildi." Y12CD. 18.01.2016, E.2015/2717 K.2016/489 (www.uyap.gov.tr) ET:24.03.2020.

rın bulunmasına bağlıdır⁸⁵⁷. Bu inancı haklı kılabacak koşullar yoksa olası kastın varlığından söz edilebilir⁸⁵⁸.

2. Kasten Öldürme veya Yaralama

İş kazası ile doğrudan kast bir arada bulunamayacağından işveren vekilinin iş kazalarında doğrudan kastla adam öldürme suçundan sorumlu olabileceği söylene-
mez⁸⁵⁹. İşveren vekilinin bir veya birden fazla işçinin doğrudan kastla ölümüne ne-
den olması olayına iş kazası olarak değil sıradan, herhangi bir nedenle kasten öl-
dürme olarak bakılmalıdır⁸⁶⁰.

Her ne kadar iş kazalarında ağırlıklı olarak bilinçli taksirin bulunabileceği ka-
bul görse de olası kastın da söz konusu olabileceğini göz ardı etmemek gerekir. İşve-
ren veya işveren vekilinin işçilerin maruz kalabileceği tehlikeleri öngörmesine karşın
bu duruma kayıtsız kalması düşünülemeyeceğinden olası kastın iş kazalarında ortaya
çıkma olasılığının bilinçli taksire göre daha düşük olacağı söylenebilir⁸⁶¹. İş sağlığı
ve güvenliği alanında işveren vekilinin olası kasttan sorumlu olamayacağını söyle-
mek söz konusu olamaz⁸⁶². İş sağlığı ve güvenliği alanında olası kasttan sorumluluk
olasılığı çok düşük olsa da somut olayın koşulları olası kasttan sorumluluk yoluna
gidilmesini gerektirebilir⁸⁶³.

Türk Ceza Kanununun 21.maddesinin 2.fıkrasında olası kast, suçun kanuni ta-
nımındaki unsurların gerçekleşebileceğinin öngörülmesine karşın fiilin işlenmesi
olarak tanımlanmıştır⁸⁶⁴. Olası kastın varlığı durumunda failin cezası indirilir⁸⁶⁵.

Olası kast ile bilinçli taksir birbirinden farklıdır⁸⁶⁶. Fail öngördüğü neticeyi
doğrudan istemese de kabullenmiş ve neticenin oluşumuna kayıtsız kalmışsa olası

⁸⁵⁷ Kovancı, s.292.

⁸⁵⁸ Kovancı, s.292.

⁸⁵⁹ Özen, s.235.

⁸⁶⁰ Özen, s.235.

⁸⁶¹ Erdoğan, s.168-169; Akın, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.219; Yılmaz(Halil), s.335.

⁸⁶² Akbulut, s.25.

⁸⁶³ Akbulut, s.25; Olası kastın iş kazalarında son derece istisnai olarak uygulanabileceği görüşü hak-
kında Özdemir(Erdem), s.615.

⁸⁶⁴ Özbek/ Doğan/ Bacaksız/ Tepe, s.266; Akbulut, Ceza Hukuku, s.409.

⁸⁶⁵ Koca/ Üzülmüş, Özel Hükümler, s.83; Akbulut, Ceza Hukuku, s.413.

⁸⁶⁶ Önçer, s.99.

kast vardır⁸⁶⁷. Olası kastta fail, neticenin gerçekleşip gerçekleşmemesini umursamaz⁸⁶⁸. Dolayısıyla olası kast ile bilinçli taksir bilme unsuru bakımından örtüşse de isteme unsuru bakımından birbirinden ayrılır⁸⁶⁹.

İşveren vekilinin kendisine bildirilen bir takım tehlikeler karşısında hiçbir önlem almaması ya da günün koşullarının çok gerisinde bir teknolojiyle gelen uyarılara karşın önlem almadan üretime devam etmesi durumunda olası kastın varlığından söz edilebilir⁸⁷⁰. Örnek vermek gerekirse 50 katlı bir bina inşaatı iskelesinde emniyet kemeri takmadan 50.kata çıkan işçinin iskeleden düştüğünde ölebileceği öngörülmesine karşın işveren vekilinin müdahale etmemesi sonucu işçinin ölümü gerçekleşirse bu olayda olursa olsun düşüncesiyle hareket ettiği ve olası kastla ölüme neden olmaktan sorumlu olduğu söylenebilir⁸⁷¹. Yargıtay bir maden kazasında faillerin olası kastla hareket ettiklerine karar vermiştir⁸⁷². Burada, faillerin tekrarlanan uyarılara rağmen üretimi uzun yıllar boyunca aynı şekilde sürdürmesi ve durumu gizleme ça-

⁸⁶⁷ Öncer, s.99.

⁸⁶⁸ Koca/ Üzülmüş, s.178.

⁸⁶⁹ Koca/ Üzülmüş, s.180.

⁸⁷⁰ Erdoğan, s.169.

⁸⁷¹ Ergüneş, s.150.

⁸⁷² Y12CD. 14.11.2013, E.2012/21104 K.2013/25712 "...dosya içeriği ve tüm bilirkişi raporlarındaki belirlemelere göre; bu iş kolunda deneyimli olan sanıkların 2006 yılından beri işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu gözardı ederek, defterlerde bile bu hususa yer vermeyerek önceki denetimlerde defalarca istenmiş olan ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmuyup düzenli olarak kullanılmasını sağlamayarak, hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi temin edip kullanılmayarak, işletmede Küldesak (havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkanı bulunmayan) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini göz ardı edip; 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yapılması dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, ocakta grizu olduğunu bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri gibi ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına aldırarak, ocak içinde kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmeyip ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemeyerek, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgelettirmeyerek, fiziki şartların kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, 'olursa olsun' düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği ve olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden, yazılı şekilde hüküm kurulması kanuna aykırı..." (Erdoğan, s.169-170).

basının tespiti karşısında olası kastın öngörme unsurunun gerçekleştiği kuşkusuzdur⁸⁷³.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması üzerine işçinin ölümü veya yaralanması durumunda kasten öldürme veya yaralanma suçlarının ihmali hareketle işlenmesi söz konusu olabilir⁸⁷⁴. TCK m.83 uyarınca kişinin gerçekleştirdiği ihmali davranışın icrai davranışa eşdeğer sayılarak meydana gelen ölüm veya yaralanma neticesinden sorumlu olabilmesi için belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanuni düzenlemelerden veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğün bulunması veya önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturmaya gerektirir⁸⁷⁵.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterince yerine getirilmemesi üzerine ölümle veya yaralanmayla sonuçlanan iş kazası ya da meslek hastalığı olması durumunda kasten öldürme veya yaralamanın ihmali davranışla işlenmesinden sorumluğun söz konusu olup olamayacağı konusundaki görüşlerden birine göre iş kazalarında veya meslek hastalıklarında kasten öldürme veya yaralama suçu ihmali davranışla işlenebilir⁸⁷⁶. Çünkü Türk Ceza Kanunu'nun 83 ve 88.maddelerinde kasten öldürme veya yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi düzenlenmiştir⁸⁷⁷. Bu konudaki bir diğer görüşe göre iş kazalarında veya meslek hastalıklarında kasten öldürme veya yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi suçu değerlendirilemez⁸⁷⁸. Çünkü iş kazası ya da meslek hastalığı, kast olgusuna yabancı bir kavramdır⁸⁷⁹. Kanımca iş kazaları veya meslek hastalıklarında kasten öldürme veya yaralama suçu ihmali davranışla işlenebilir, çünkü iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili icrai davranışta bulunma yükümlülüğü mevzuatta belirtilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının işverene iş sağlığı ve güvenliği alanında önlem alma yükümlülükleri getirmesinden dolayı bu önlemlerinin alınmaması kasten

⁸⁷³ Erdoğan, s.170-171.

⁸⁷⁴ Ergüneş, s.149.

⁸⁷⁵ Koca/ Üzülmüş, Özel Hükümler, s.135; Ergüneş, s.149.

⁸⁷⁶ Özen, s.236.

⁸⁷⁷ Özen, s.236.

⁸⁷⁸ Akın, İSG Açısından, s.102; Akın, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.220.

⁸⁷⁹ Akın, İSG Açısından, s.102; Akın, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.220.

ihmali davranış oluşumuna neden olabilir⁸⁸⁰. Ancak kasten öldürme veya yaralamanın ihmali hareketle işlenebilmesi için öldürmeye veya yaralamaya yönelik bir kastın varlığı gerektiğinden işveren vekilinin belirli bir işçiyi öldürmek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması gibi uç bir örnek gerçekleşse bile artık bu iş kazası kavramının dışına çıkacaktır⁸⁸¹.

İşveren vekilinin ihmal suretiyle kasten öldürme suçundan sorumlu olabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmeme biçimindeki ihmali davranışta bulunmaya yönelik kastının yani neticeyi bilmesi ve istemesi unsurunun ya da olası kastının yani neticeyi göze alması unsurunun varlığı gerekmesine karşın işveren vekilinin işçinin ölmesini bilerek ve isteyerek diğer bir deyişle kasten iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayı ihmal etmesi sık karşılaşılabilecek bir durum değildir⁸⁸². İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği alanında icrai davranışta bulunma yükümlülüğüne yönelik önlemleri almaması durumunda işçilerin ölümü veya yaralanması ile sonuçlanan olaylarda bu ihmali davranışında olası kastın bulunduğu söylenebilir⁸⁸³.

İşveren vekilinin iş kazası geçiren ve yaralanan işçiyi tedavi olması için derhal sağlık kuruluşuna götürmez ve işçinin ölümüne neden olursa ihmali davranışla kasten öldürmeden sorumluluk söz konusu olabilir⁸⁸⁴. Ancak işveren vekili, somut olayın koşulları içinde ağır neticeyi engelleme yükümlülüğünü yerine getirebilecek durumda değilse, örneğin işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle bir patlama gerçekleşmiş ve işveren vekili de patlamada ağır yaralanmışsa veya yaşadığı şoktan dolayı bilincini yitirmişse, yaralanan işçiler bakımından daha ağır olan ölüm neticesini önleme yükümlülüğü altında olmayacaktır⁸⁸⁵.

⁸⁸⁰ Erdoğan, s.174.

⁸⁸¹ Erdoğan, s.174-175.

⁸⁸² Ergüneş, s.149-150.

⁸⁸³ Ergüneş, s.150.

⁸⁸⁴ Akın, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.221; Akın, İSG Açısından, s.102-103.

⁸⁸⁵ Erdoğan, s.175.

SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği, çok öncelerden beri gündemde olan fakat zamanla insanların ihtiyaçlarına göre sürekli değişen ve kendisini geliştirerek ilerleyen bir konudur. Gerekse sanayi devrimi gerekse de sanayi devrimi ile birlikte üretim araçlarındaki değişim ve gelişme sonucu iş sağlığı ve güvenliği, üzerinde daha çok durulan konu durumuna gelmiştir.

İşverenin işçilerinden daha az maliyetle daha fazla yarar sağlama düşüncesi sağlıksız çalışma koşulları oluşturmuştur. Bunun etkisiyle işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısı artmış, doğal olarak işçileri olumsuz etkileyen sonuçlar ortaya çıkmıştır. Sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları zamanla toplumda huzursuzluk ortaya çıkarmıştır. Çalışanların kendi aralarında oluşturdukları birliklerin de etkisiyle iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşmaya başlamıştır. Toplumda yayılan bu bilinç sonunda devlete de yansımıştır.

İşçilerin daha sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmaları için kanunlar ortaya çıkmıştır. Birinci Dünya Savaşından sonra özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulmasıyla iş sağlığı ve güvenliği konusu uluslararası bir niteliğe bürünmüştür. Böylece ilk zamanlarda işverenin insafına ve keyfine bırakılan işçilerin sağlıklı ve güvenli ortamda çalışması, yalnızca bir devletin sınırları içerisinde bulunan toplumu değil, tüm insanlığı ilgilendiren bir konuma gelmiştir.

Bilim ve teknikte yaşanan ilerlemeler, iş sağlığı ve güvenliği konusunun sürekli gündemde kalmasını sağlamaktadır. Teknoloji çağı diye adlandırılan bu dönemde tüm insanların yaşantısında önemli değişikliğe yol açan gelişmeler, doğal olarak iş yaşamında da etkisini göstermiştir. Üretim araçlarının sayısında ve çeşitliliğinde artış ve üretim yöntemlerindeki farklılaşma, iş sağlığı ve güvenliği konusunun yeni gelişmelere uyarlanmasını gerektirmiştir. Bundan dolayı devletin önceden iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kapsamlı bir kanunu yürürlüğe koyması yeterli olmayacaktır. Farklı iş kollarına özgü özelliklerin bulunması ve bu iş kollarındaki yenilikler, kanundan başka yazılı kaynakların düzenlenmesini ve bu kaynakların içeriğinin yeniliklere bağlı olarak değişmesini gerekli kılmıştır.

İş sözleşmesinin temel unsurları işçinin iş görmesi ve işverenin ücret ödemesidir. İşverenin asli borcu olan ücret ödemenin dışında bulunan borçları iş ilişkisinin ve

iş sözleşmesinin devamı açısından büyük önem taşımaktadır. Bu borçlardan biri de işçiyi koruma ve gözetme borcudur. İş sözleşmesinin her iki tarafa borç yükleyen sürekli bir sözleşme olmasının yanında işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği sözleşmenin tarafları arasında karşılıklı sadakatin varlığını gerekli kıldığından işçilerin korunması ve gözetilmesi bu kişisel ilişki ve sadakat açısından çok önemlidir.

İşçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamının oldukça geniş olduğu söylenebilir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işçiyi koruma ve gözetme borcu içerisinde en önemli yükümlülük olarak değerlendirilebilir. Çünkü işçinin çalıştığı işyerinde can güvenliğinin ve sağlığının yerinde olacağını bilmesi, işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi açısından önem taşımaktadır. İşyerinin çalışma koşullarından dolayı işçinin kendini güvende hissetmemesi işçi ile işveren arasındaki sadakati zedeler. İşveren ile işçi arasında iş sözleşmesi olduğundan ve işverenin işçilere karşı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu bulunduğundan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin yeterince yerine getirilmemesinden dolayı bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde, işçi zararını sözleşmeye aykırılık hükümleri uyarınca talep edebileceği gibi söz konusu eylem aynı zamanda haksız fiil olduğundan haksız fiil hükümleri uyarınca talep edebilir.

İşyerinin asıl yönetimi o işyerinin işverenindedir. Ancak günümüzde çeşitli işlerin yürütüldüğü karmaşık yapıdaki işyerlerinde işverenin yönetimi tek başına kullanabilmesi olasılığı neredeyse yoktur. Böyle bir durumda işveren, işveren vekili görevlendirmektedir. İşveren vekili, uygulamada da olduğu gibi ağırlıklı olarak işçiler içerisinde görevlendirilir. İşveren, işyerindeki yetkilerini işveren vekili aracılığı ile kullanabilmektedir.

İş Kanununun 2.maddesinin 4.fıkrasında işveren vekilinin işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olacağı belirtilmiştir. İşveren vekili ile işveren arasında bir bakıma temsil ilişkisi bulunmaktadır. Temsil yetkisinin kapsamı ya işveren tarafından tek taraflı olarak ya da iş sözleşmesine konulan hüküm ile belirlenmektedir. İşveren vekilinin temsil yetkisinin kapsamı dışında yaptığı işlemlere işveren onay vermezse bundan dolayı sorumluluk işveren vekiline ait olur. İşveren vekili, işverenin yetkilerini kullanmakla birlikte işverenin yükümlülüklerini

de üzerine almaktadır. Bu durum İş Kanununun 2.maddesinin 5.fikrasında işveren için söz konusu olan sorumlulukların ve zorunlulukların işveren vekili için de geçerli olacağı belirtilerek açıklanmıştır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iş güvenliği profesyonelleri olan iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimini çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır. İş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi, yalnızca bu sıfatlarından dolayı işveren vekili niteliği kazanmaz. Ancak iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli işveren adına hareket ederse ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alırsa bu durumda işveren vekili niteliği kazanır. Buna karşın iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin yalnız bu niteliklerinden dolayı aynı zamanda işveren vekili olduğu söylenemez. İşverenin işyerindeki işçilerinden birini yetkilendirme yaparak işveren vekili olarak görevlendirmesi ile iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekimini yetkilendirme yaparak işveren vekili olarak görevlendirmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Bundan dolayı işyeri hekimliği ya da iş güvenliği uzmanlığı doğrudan işveren vekilliği niteliği kazandırmaz.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren vekilinin hukuki olarak bir sorumluluğu yoktur. Çünkü işveren vekilinin işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. İşveren vekilinin işçilere yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince almamasından dolayı bu yükümlülüğünü yerine getirmemesinden kaynaklı işveren vekilinin hukuki sorumluluğu bulunmamaktadır. Hukuki sorumluluk gereği doğan sonuçlara katlanmak zorunda kalan işveren iç ilişkide işveren vekiline rücu edebilir. İşveren vekilinin yükümlülüklerini yerine getirmesi sonucu maddi, manevi veya destekten yoksun kalma tazminatı ödemek zorunda kalan, işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması veya iş sözleşmesini feshetmesi sonucu zarara uğrayan işverenin ise işveren vekiline rücu etme hakkı saklıdır.

Temsil yetkisinin kapsamı dışında işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ve işverenin onayını almadığı işlemler sonucunda işçiler zarar görürse bundan dolayı işveren vekilinin hukuki sorumluluğu söz konusu olabilir. Ancak işveren vekilinin buradaki sorumluluğu yetkisiz temsile dayanmakla birlikte işveren vekilliğinden kaynaklı bir sorumluluk söz konusu değildir, çünkü işveren vekili kendisine ta-

nınan işveren vekilliği yetkisi çerçevesi dışında bir işlem gerçekleşmiştir ve bu işlemin dayanağı işveren vekilliği değil yetkisiz temsildir. Bu nedenle işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği hukuku bakımından hukuki sorumluluğu bulunmamaktadır.

İş Kanununun 2.maddesinin 5.fikrasında belirtilen işveren için öngörülen her çeşit zorunluluk ve sorumluluğun işveren vekili için de geçerli olmasından anlaşılması gereken hukuki sorumluluk değil cezai sorumluluktur. İşveren için geçerli olan hukuki sorumluluk kusura dayanır. Kusursuz sorumluluk için açık bir kanuni düzenlemenin olması gerekir. Borçlar Kanununda tehlike sorumluluğu ve adam çalıştıranın sorumluluğu düzenlenmiştir. Bu iki düzenleme kapsamındaki durumlarda işverenin kusursuz sorumluluğu söz konusu olabilirse de asıl kural kusur sorumluluğudur.

İşverenin işçilere yönelik iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu kapsam olarak sınırı belirlenemeyen bir borçtur. Zamana ve bilimsel ve teknik gelişmelere bağlı olarak borcun içeriği genişleyebilir. İşyerinde meydana gelen iş kazasında en ufak tedbirsizlik kusuru oluşturur. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tam olarak alındığı durumlarda iş kazası veya meslek hastalığı gerçekleşme olasılığı çok az olduğundan iş kazası veya meslek hastalığının meydana geldiği işyerlerinde çoğunlukla az veya çok iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık vardır. Sorumluluğunun kusura dayanması bu anlamda işçiler için olumsuzluk yaratmaz.

İşverenin kusuru olmadan da iş kazası meydana gelebilmekle işyeri ile ilgisi olmayan üçüncü kişinin eylemi, mücbir sebep gibi durumlar buna örnek gösterilebilir. Böyle bir durumda illiyet bağı da kesileceğinden kusur sorumluluğunun koşulları oluşmaz.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak öncelikle işverenin olduğundan iş kazası veya meslek hastalığı gerçekleştiğinde öncelikle işverenin kusuru araştırılır. İşverenin cezai anlamda kusuru olmadan tamamen işveren vekilinin kusuru ile iş kazası veya meslek hastalığı gerçekleşebilir. Ancak işverenin kusurunun yokluğundan söz edebilmek için iş sağlığı ve güvenliği alanında görevlendirdiği işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği alanında yeterince yetkinliği, otoriteye veya gerekli araçlara sahip olması gerekir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında yeterince yetkin olmayan işveren vekili görevlendiren veya yeterince yetki ile işveren vekilini donatmayan işveren de sonuçtan

sorumlu olur. Nitekim bir iş kazası veya meslek hastalığı hem işverenin hem de işveren vekilinin kusuru ile meydana gelebilir. Böyle bir durumda cezalar, kusur durumuna göre ayrı ayrı belirlenir. İşveren vekilinin tüm yükümlülüklerini yerine getirmesine karşın işverenden kaynaklı olarak iş kazası veya meslek hastalığı oluşursa işveren vekilinin cezai sorumluluğu bulunmamakla birlikte işveren sorumludur.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu söz konusu olabilecek suçlar neticeye göre değerlendirilir. Çünkü bilinçsiz ya da bilinçli taksir veya olası kast durumlarında sorumluluk neticeye göre belirlenir. Cezai sorumluluk için kusur koşulu kesinlikle aranır, çünkü suçun unsurlarından biri de kusurdur. Bundan dolayı kusursuz cezai sorumluluk işveren için de işveren vekili için de söz konusu değildir.

Bir iş kazası veya meslek hastalığında işçilerden herhangi biri ölürse kusur durumuna göre bilinçli taksirle ölüme neden olma veya olası kastla adam öldürme suçları oluşur. Herhangi bir işçi ölümü yaşanmaz yalnızca yaralanma gerçekleşirse bilinçli taksirle yaralamaya neden olma veya olası kastla adam yaralama suçları gerçekleşir.

Bir işyerinde iş kazaları veya meslek hastalıkları çoğunlukla öngörülebilir olduğu için bilinçli taksir ağırlıklı kusur söz konusu olmakla birlikte bilinçsiz veya basit taksirin gerçekleşme olasılığı azdır. İşveren vekilinin iş kazasını veya meslek hastalığını öngörmesine karşın gerekli önlemleri almaması durumunda bilinçli taksir durumu vardır.

İş kazası ve meslek hastalığı meydana gelen olaylarda olası kastı değerlendirmek gerekebilir. İşveren vekilinin iş kazası veya meslek hastalığını öngörmesine karşın umursamadan veya önemsemeden yükümlülüğünü aksatırsa olası kastla sorumlu olabilir. Bu nedenle bir işyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından işveren vekilinin olası kastla sorumlu olamayacağını söylemek doğru olmaz. İşveren vekilinin iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmeyeceğine yönelik inancını haklı gösterecek koşullar bulunmuyorsa iş kazası veya meslek hastalığı sonucunu öngörmesine karşın sonucu kabullendiği, diğer bir ifadeyle bilinçli taksiri aşan olası kastla sorumlu olduğu söylenebilir. İşveren vekilinin doğrudan kastla bir işyerinde işçisini öldürebilmesi söz konusu olsa da bu olayın iş sağlığı ve güvenliği ile bir ilgisi olmadığı için iş kazası olarak nitelendirilmesi söz konusu olmaz. İş sağ-

lığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmeyen işveren vekilinin bu eylemi ihmali davranış olarak değerlendirilebileceğinden olası kast düzeyinde kusuru bulunması durumunda kasten öldürme veya yaralama suçunu ihmali davranışla işlemekten sorumluluğu doğabilir. Bu nedenle işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği hukuku bakımından cezai sorumluluğu bulunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında asıl idari sorumluluk işverenin olsa da işveren vekili, kendisine gereken olanak işveren tarafından sağlansa da kendi görev ve yetki alanı içerisindeki gerekli yükümlülükleri yerine getirmezse idari para cezası ile karşılaşabilir. Yani işveren vekilinin ceza hukuku bakımından sorumluluğu bulunduğu gibi idari ceza hukuku bakımından da sorumluluğu bulunur. Ayrıca bir işyerinde işin durdurulması yaptırımını uygulandıktan sonra işveren vekili izinsiz çalışma yaptırırsa hapis cezası ile sorumlu olabilir. İş sağlığı ve güvenliği alanında yetkili işveren vekilinin yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmemesi durumunda işin durdurulması, kamu ihalesinden yasaklama ve çalışmaktan alıkoyma yaptırımları da uygulanabilir. Bu nedenle işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği hukuku bakımından idari sorumluluğu bulunmaktadır.

Sonuç olarak işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği hukuku bakımından hukuki sorumluluğu bulunmamaktadır. Buna karşın en azından taksir düzeyinde kusurunun bulunması koşuluyla işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği hukuku bakımından cezai sorumluluğu bulunmaktadır. Ayrıca işin durdurulması yaptırımına uymazsa işveren vekili hapis cezası ile karşılaşabilir. Son olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özellikle idari para cezası yaptırımını ile birlikte diğer yaptırımlarla karşılaşabilmesinden dolayı işveren vekilinin idari sorumluluğunun bulunduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA*

- Akbulut**, Berrin: Ceza Hukuku Genel Hükümler, 6.Baskı, Ankara, 2019. (Ceza Hukuku)
- Akbulut**, Berrin: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları, Terazi Hukuk Dergisi, C.13, S.143, 2018, s.14-30.
- Akın**, Levent: İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu (14-15.11.2008), Ankara, 2009, s.65-114. (İSG Açısından)
- Akın**, Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001. (Maddi Tazminat)
- Akın**, Levent: İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara, 2013. (Alt İşverenlik)
- Akın**, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C.20, S.1, 2014, s.657-673. (İş Sağlığı ve Güvenliği)
- Akın**, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, Tisk Akademi Dergisi, C.3, S.5, 2008, s.210-231. (İşverenin Cezai Sorumluluğu)
- Akın**, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.54, S.1, 2004, s.1-60. (İşyerinin Örgütlenmesi)
- Akın**, Levent: Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara, 2007.
- Akpınar**, Teoman/ **Çakmakkaya**, Baki Yiğit: İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.1, S.40, 2014, s.273-304.
- Akpınar**, Teoman/ **Özyıldırım**, Kemal: Trakya Bölgesinde Tarımsal Faaliyette Bulunan Çiftçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.3, S.50, 2016, s.1231-1270.
- Aktürk**, Bekir: 6645 Sayılı Son Torba Kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yapılan Değişiklikler, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.128, 2015, s.189-193.

* Aynı yazarın birden fazla eserinin bulunması halinde parantez içinde gösterilen kısaltmalar kullanılmıştır.

- Akyiğit**, Ercan: İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri, *Mess Sicil Dergisi*, C.1, S.2, 2006, s.23-29. (İdari Para Cezalarında)
- Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku, 12. Baskı, İstanbul, 2018.
- Akyiğit**, Ercan: İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, *Mess Sicil Dergisi*, C.3, S.9, 2008, s.174-186. (İş Yasasındaki)
- Alpar**, Bülent: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, *Kamu İş Dergisi*, C.7, S.2, 2003, s.2-12.
- Alpsoy**, Lütfü/ **Güner**, Recep: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı, *Terazi Hukuk Dergisi*, C.10, S.108, 2015, s.42-48.
- Alpsoy**, Lütfü/ **Güner**, Recep: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Para Cezaları ve İtiraz Yollarında Yapılan Son Değişiklikler, *Mali Çözüm Dergisi*, C.26, S.135, 2016, s.295-301. (Para Cezaları)
- Apaydın**, Cengiz: Taksirle Yaralama Suçu, *Ankara Barosu Dergisi*, C.1, S.1, 2011, s.59-114.
- Araslı**, Utkan: İdari Para Cezalarının Yargısal Denetimi, *Kamu İş Dergisi*, C.7, S.3, 2004, s.1-14.
- Arpa**, Murat/ **Çakı**, Caner: “İş Kazası Diye Bir Şey Yoktur”: Kanada İş Güvenliği Reklamları Üzerine İnceleme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.9, S.2, 2018, s.75-87.
- Arslan**, Seda: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C.20, S.1, 2014, s.767-807.
- Aydemir**, Murteza: Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, İstanbul, 1993.
- Aydın**, Ufuk/ **Ezer**, Burcu: İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, S.39, 2013, s.11-32.
- Aydınlı**, İbrahim, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara, 2015.

- Aydınlı, İbrahim:** İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım, Kamu İş Dergisi, C.8, S.1, 2005, s.1-18. (Edimden Bağımsız)
- Ayhan, Abdurrahman:** Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Sağlığı Kurullarının Oluşturulması ve Önemi, Kamu İş Dergisi, C.7, S.2, 2003, s.2-13.
- Balkır, Gönül:** İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.2, S.1, 2012, s.56-91.
- Baloğlu, Cem:** Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi, Kamu İş Dergisi, C.14, S.1, 2015, s.17-28. (Çalışanların İş Sağlığı)
- Baloğlu, Cem:** İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kamu İş Dergisi, C.13, S.3, 2014, s.107-123. (İşverenlerin İş Kazalarından)
- Baloğlu, Cem:** İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar, Kamu İş Dergisi, C.13, S.2, 2013, s.99-125.
- Baltaşı, Sevde/ Ertürk, Ahmet/ Ömer, Münevver/ Özyurt, Rahmi/ Serpel, Evren/ Gürcanlı, Emre:** Yapı Makinalarında İş Kazaları ve Önleme Yöntemleri, 3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Çanakkale, 2011, s.253-265.
- Başbuğ, Aydın:** İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları, Kamu İş Dergisi, C.7, S.3, 2004, s.1-21.
- Baştaş, Mustafa:** 6331 Sayılı Kanun Sonrası İş Kazalarının Bildirileceği Süreler ve Bildirim Yapılacak Kurumlar, Mali Çözüm Dergisi, C.23, S.116, 2013, s.181-186.
- Baycık, Gaye:** Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, C.3, S.3, 2013, s.103-170.
- Baykın, Celaleddin:** İş Kazası ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2019.
- Bostancı, Yalçın:** İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.1-2, 2004, s.67-86. (İşverenin İş Sağlığı)
- Bostancı, Yalçın:** Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu İş Dergisi, C.8, S.1, 2005, s.39-73.

- Centel**, Tankut: İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler, *Mess Sicil Dergisi*, C.1, S.3, 2006, s.5-8.
- Centel**, Tankut, Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, C.6, S.24, 2011, s.13-18. (Genel Olarak)
- Civan**, Orhan Ersun: İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.64, S.3, 2015, s.531-594.
- Çalık**, Abdurrahman: 6331 Sayılı İSG Kanunu Uyarınca İşin Durdurulması, *Mali Çözüm Dergisi*, C.24, S.126, 2014, s.211-218.
- Çavuş**, Özgür Hakan: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Ofis İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.6, S.2, 2015, s.1-14.
- Çelik**, Nuri/ **Caniklioglu**, Nurşen/ **Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, 30.Baskı, İstanbul, 2017.
- Çiçekçi**, Özge Bensu, İş Kazası Sayılan Haller İşverenin Sorumluluğunun Niteliği Yargı Kararları, *Fasikül Hukuk Dergisi*, C.10, S.103, 2018, s.20-34.
- Demir**, Bülent: 6331 Sayılı Kanunun 6. Maddesi Yürürlük Ertelenmesinin Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Çalıştırılması Açısından Değerlendirilmesi, *Hastane Öncesi Dergisi*, C.2, S.1, 2017, s.23-36.
- Demir**, Ender: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.13, S.1, 2014, s.127-170.
- Demir**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, İzmir, 2013.
- Demir**, Fevzi: İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C.20, S.1, 2014, s.675-703. (İşverenin Sorumluluğu)
- Demirbilek**, Tunç: İş Güvenliği Kültürü, İzmir, 2005.
- Demirdizen**, Özer: İş Kazalarında İşverenlerin Bildirim Yükümlülükleri ve Sorumlulukları Nelerdir, *Mali Çözüm Dergisi*, C.21, S.111, 2012, s.251-256.

- Duman**, Barış: İş Hukukumuzda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğüne İlişkin Temel Esaslar, Terazi Hukuk Dergisi, C.14, S.153, 2019, s.991-1012.
- Dursun Ateş**, Sevgi: İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara, 2019.
- Ekin**, Ali: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları(İşveren Açısından), Ankara, 2010.
- Ekin**, Nusret: Endüstri İlişkileri, 6. Baskı, İstanbul, 1994.
- Ekmekçi**, Ömer: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, Mess Sicil Dergisi, C.2, S.5, 2007, s.19-30.
- Erdoğan**, Çağla: İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Ankara, 2016.
- Ergüneş**, Seda: İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.10, S.39, 2013, s.137-162.
- Ertürk**, Şükran/ **Şahin Emir**, Asiye: 6331 Sayılı Kanun Açısından İşveren Vekilinin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, 2016, s.101-134.
- Esen**, Bünyamin: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.128, 2015, s.65-82. (İşin Durdurulması)
- Esen**, Bünyamin: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşveren ve İşveren Vekili Kavramlarının Analizi, Mali Çözüm Dergisi, C.24, S.126, 2014, s.219-223.
- Esen**, Bünyamin: Örneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Çalışan Temsilcilerinin Seçim Usulleri ve İşverenlerin Sorumlulukları, Mali Çözüm Dergisi, C.23, S.118, 2013, s.263-272. (Çalışan Temsilcilerinin)
- Eser**, Ayten: Güncel İş Kazaları Verilerinin İstatistikî Analizi, Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, C.2, S.30, 2015, s.227-242.
- Eyüboğlu**, Yağız: İş Sağlığı Güvenliğinde Sosyal Diyalog İhtiyacı, İş ve Hayat Dergisi, C.1, S.2, 2015, s.205-211.
- Fişek**, Gürhan: Çok Bilimli Eksende İşçi Sağlığı İş Güvenliği, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.50, S.3, 1995, s.167-172.

- Göktaş, Murat:** İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalıların Hak Sahiplerine Ölüm Geliri Ödenmesi, Mali Çözüm Dergisi, C.22, S.114, 2012, s.201-209.
- Göktaş, Seracettin:** İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.1, S.20, 2009, s.61-74.
- Gül, Ertan:** Arıtma Tesislerinde Meydana Gelen Kazalar ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Alınması Gerekli Tedbirler, Mali Çözüm Dergisi, C.29, S.151, 2019, s.241-254.
- Güner, Erol:** 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Faaliyeti Durdurulan İşyerleri Hakkında Hukuki Sonuçlar, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.129, 2015, s.153-160. (Faaliyeti Durdurulan İşyerleri)
- Güner, Erol:** Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemi Alınmayan İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Hakları Nelerdir, Mali Çözüm Dergisi, C.21, S.111, 2012, s.185-189.
- Güner, Recep:** 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Mali Çözüm Dergisi, C.26, S.138, 2016, s.255-260. (Çalışmaktan Kaçınma)
- Güner, Recep:** 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasında Öngörülen İdari Para Cezalarına Yönelik Tespit ve Öneriler, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.127, 2015, s.245-254. (6331 Sayılı)
- Güner, Recep:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşveren Vekili Kimdir? İşveren Vekilinin Sorumlulukları Nelerdir, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.129, 2015, s.169-175.
- Güner, Recep:** İşverenin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Kurul Oluşturma Yükümlülüğü, Mali Çözüm Dergisi, C.26, S.133, 2016, s.207-214. (İşverenin 6331 Sayılı)
- Güner, Recep:** İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirimi Yükümlülüğü, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.131, 2015, s.231-235. (İş Kazası)
- Güner, Recep:** Müşterinin İşyerinde Geçirdiği Kaza İş Kazası Mıdır, Mali Çözüm Dergisi, C.26, S.136, 2016, s.287-293. (Müşterinin İşyerinde)
- Güner, Recep:** Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Kargaşası, Mali Çözüm Dergisi, C.26, S.134, 2016, s.217-222. (Tehlikeli)

- Güven**, Ercan/ **Aydın**, Ufuk: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.14, S.1, 1998, s.465-486.
- İnciroğlu**, Lütfi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 2.Baskı, İstanbul, 2008.
- İren**, Ertan: Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Para Cezalarına İlişkin Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri Hakkında Düşünceler, Çimento İşveren Dergisi, C.17, S.3, 2003, s.33-37.
- İyem**, Dilşan: Türk İş Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Vekili, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.
- Kantarci**, Nihan: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Risk Değerlendirmesi Kontrol Ölçüm ve Araştırma Yapma Yükümlülüğü ve Aykırılığın Yaptırımı, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.9, 2015, s.117-134.
- Karacan**, Esin/ **Erdoğan**, Özlem Nazan: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.1, S.21, 2011, s.102-117.
- Karadeniz**, Oğuz: Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.3, S.34, 2012, s.15-75.
- Karakaş**, İsa: İş Kazası Meslek Hastalığı Uygulaması İhtilafları ile Çözüm Yolları, 3.Baskı, İstanbul, 2017.
- Karakoç**, Mehmet: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü, Mali Çözüm Dergisi, C.23, S.117, 2013, s.277-285.
- Karakoç**, Mehmet: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşyerlerindeki Acil Durum Halleri ve İşverenin Yükümlülükleri, Mali Çözüm Dergisi, C.24, S.123, 2014, s.167-175. (Acil Durum)
- Keskin**, Kadri: Taksirle Ölüme ve Yaralanmaya Neden Olma, 2. Baskı, Ankara, 1994.
- Kılıç**, Leyla: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, 2006.

- Kılış, İlknur:** İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.150, S.1, 2013, s.17-41.
- Koca, Mahmut/ Üzülmaz, İlhan:** Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, 11. Baskı, Ankara, 2018.
- Koca, Mahmut/ Üzülmaz, İlhan:** Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, 6.Baskı, Ankara, 2019. (Özel Hükümler)
- Korkmaz, Adem/ Avsallı, Hüseyin:** Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.2012, S.26, 2012, s.153-167.
- Kovancı, Nuray:** İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, C.6, S.11, 2018, s.263-296.
- Kökten, Murat/ Avinç, Ozan:** 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış, Tekstil ve Mühendis Dergisi, C.21, S.93, 2014, s.33-47.
- Kulaksız, Yasin:** İş Kazası Sonucu Sigortalı veya Hak Sahiplerine SGK Tarafından Yapılan Yardımlar ile Açılacak Davalar, Mali Çözüm Dergisi, C.26, S.136, 2016, s.295-302.
- Mollamahmutoglu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş:** İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2017.
- Müngen, Uğur:** İnşaat İşverenlerinin ve Teknik Elemanların İş Güvenliği Konusundaki Sorumlulukları ve Yaptırımları, Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi, C.5, S.469, 2011, s.15-24.
- Naneci Arıcı, Aslı:** İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Sorumluluğu, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.1, 2010, s.97-149.
- Narmanhoğlu, Ünal:** İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, 2014.
- Narter, Sami:** Çalışanların İş Kazası ve Meslek Hastalığından Ceza Yoluyla Korunması, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Önerileri Paneli (18.11.2015), İstanbul, 2016, s.21-43.

- Narter**, Sami: İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.17, S.2, 2015, s.229-265. (İş Kazaları)
- Narter**, Sami, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 3.Baskı, Ankara, 2017. (Meslek Hastalığında)
- Narter**, Sami, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari Cezai ve Hukuki Sorumluluk, 3.Baskı, Ankara, 2018. (İş Sağlığı)
- Ofluoğlu**, Gökhan/ **Albar Özbucak**, Banu: Yaşlı İşgücünün İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Önerileri, Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.6, S.15, 2017, s.335-360.
- Oğuz**, Özgür: İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Sağlanan Yardımlar, Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.7, S.18, 2018, s.317-332.
- Oğuzman**, Kemal: İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.34, S.1-4, 1968, s.322-342.
- Orhan**, Serdar: İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu, Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.3, S.6, 2014, s.70-89.
- Önçer**, Gizem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Sorumluluğu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2019.
- Özbek**, Veli Özer/ **Doğan**, Koray/ **Bacaksız**, Pınar/ **Tepe**, İlker: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, 9. Baskı, İzmir, 2018.
- Özcan**, Ahmet: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalının Hak Sahiplerine Bağlanacak Aylık ve Gelirlerin Birleşmesi, Mali Çözüm Dergisi, C.24, S.125, 2014, s.247-251.
- Özdemir**, Cumhur Sinan: 6331 Sayılı Kanun Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin İşverenler Tarafından Yürütülmesi, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.129, 2015, s.161-167. (İşverenler Tarafından)
- Özdemir**, Cumhur Sinan: İş Kazası Sonucu Sosyal Güvenlik Kapsamında Sağlanan Haklar, Mali Çözüm Dergisi, C.25, S.127, 2015, s.235-244.

- Özdemir**, Cumhur Sinan: İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine İşçinin Uymaması ve İş Sözleşmesinin Feshi, Mali Çözüm Dergisi, C.26, S.133, 2016, s.189-196. (İş Sözleşmesinin Feshi)
- Özdemir**, Cumhur Sinan: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı ile Çalışma Yaşamında Getirilen Değişiklikler, Mali Çözüm Dergisi, C.21, S.111, 2012, s.191-199. (Çalışma Yaşamında)
- Özdemir**, Cumhur Sinan: Son Değişiklikleri ile İşyeri Hekimliği ve Ortak Sağlık Birimi Uygulaması, Mali Çözüm Dergisi, C.20, S.97, 2010, s.309-331. (İşyeri Hekimliği)
- Özdemir**, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, 2014.
- Özen**, Mustafa: İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk, Ankara Barosu Dergisi, C.2, S.2, 2015, s.215-253.
- Özen**, Muharrem/ **Tozman**, Önder: 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu, Mess Sicil Dergisi, C.3, S.10, 2008, s.214-236.
- Özkan**, Halid: İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.20, S.1, 2016, s.511-571.
- Öztekin**, Selmin Burcu: İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülüklerle Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C.30, S.133, 2017, s.649-676.
- Paşaoğlu**, Fatma: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin İdari Yaptırımları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.
- Sayın**, Seyit/ **Güney**, Coşkun Okan/ **Sarı**, Abdullah: Orman Yangınlarında İş Sağlığı ve Güvenliği, Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, C.15, S.2, 2014, s.168-175.
- Serathlı**, Gaye Burcu: İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara, 2003.
- Sevimli**, Ahmet: Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.1, S.36, 2013, s.107-148.
- Sümer**, Haluk Hadi: İş Hukuku, 24. Baskı, Ankara, 2019.

- Sümer**, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, 6. Baskı, Konya, 2019. (Uygulamaları)
- Sümer**, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 3. Baskı, Ankara, 2019. (İş Sağlığı)
- Sümer**, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması, Terazi Hukuk Dergisi, C.12, S.131, 2017, s.92-103. (İşin Durdurulması)
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul, 2018.
- Şahin Emir**, Asiye: İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi, Ankara, 2015.
- Şahlanan**, Fevzi: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler, Mess Sicil Dergisi, C.1, S.1, 2006, s.5-15.
- Şardan**, Serdar: İş Sağlığı ve Güvenliği Tek Başına İşverenlerin Sorumluluğunda Mıdır, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Önerileri Paneli (18.11.2015), İstanbul, 2016, s.45-55.
- Şardan**, Serdar: Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusuna Getirilen Değişiklikler, Çimento İşveren Dergisi, C.18, S.1, 2004, s.4-11. (Yeni İş Kanunu)
- Tosun**, Tarık Gökhan: İş Güvenliği Uzmanı, Fasikül Hukuk Dergisi, C.10, S.103, 2018, s.12-19.
- Tulukcu**, N. Binnur: İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C.20, S.1, 2014, s.711-747.
- Tuncay**, Can: İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekâlete İlişkin Sorunlar Sempozyumu, İstanbul, 1977(14-16.09.1976), s.49-72.
- Tuncay**, Can: Kurumun İşverene Rücuu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu, Mess Sicil Dergisi, C.1, S.4, 2006, s.183-188. (Kaçınılmazlık Durumu)
- Tunçomağ**, Kenan/ **Centel**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 8.Baskı, İstanbul, 2016
- Turan**, Ercan: Anayasa Mahkemesinin 2003/10 E., 2006/106 K., 23.11.2006 Tarihli Kararı Karşısında 506 Sayılı Yasanın 26. Maddesine Dayalı Rücuun Tazminat Davaları, Mess Sicil Dergisi, C.2, S.6, 2007, s.161-170.

- Türken**, Şafak: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.155, 2017, s.165-224.
- Uşan**, Fatih: İş Hukuku, Ankara, 2006.
- Uşan**, Fatih: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2. Baskı, Ankara, 2009. (Türk Sosyal Güvenlik)
- Yakıcı**, Özge: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.155, 2017, s.225-267.
- Yardım**, Nazan/ **Çipil**, Zekiye/ **Vardar**, Ceyhan/ **Mollahaliloğlu**, Salih: Türkiye İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları:2000-2005 Yılları Ölüm Hızları, Dicle Tıp Dergisi, C.34, S.4, 2007, s.264-271.
- Yılmaz**, Fatih: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, C.7, S.1, 2010, s.149-192. (Avrupa Birliği)
- Yılmaz**, Fatih: İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (KSS) Önemi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C.0, S.56, 2009, s.519-546.
- Yılmaz**, Halil: Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, Ankara, 2012.
- Yiğit**, Onur: Taksirli Bir Suç Türü Olarak Maden Kazaları, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, C.0, S.4, 2014, s.350-410.
- Yüksel**, Büşra: Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme, Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri, İş ve Hayat Dergisi, C.3, S.6, 2017, s.155-178.
- www.uyap.gov.tr