



T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE
AYKIRILIK NEDENİYLE İŞVERENİN HUKUKİ
SORUMLULUĞU**

Canan Ocakcı

20906002

Danışman

Prof. Dr. Murat Kandemir

Diyarbakır 2023

T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE
AYKIRILIK NEDENİYLE İŞVERENİN HUKUKİ
SORUMLULUĞU**

Canan Ocakcı

20906002

Danışman

Prof. Dr. Murat KANDEMİR

Diyarbakır-2023

TAAHHÜTNAME

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık Nedeniyle İşverenin Hukuki Sorumluluğu” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırladığımı taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. lisansüstü eğitim-öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

.../.../...

Canan OCAKCI

ÖN SÖZ

Tez yazma sürecimin ve tez konusu araştırmamın başladığı ilk günden tamamlandığı son güne kadar araştırmalarımın yol gösteren, fikirleriyle ışık tutan, eleştirileriyle çalışmaya yön veren ve tez sürecini tamamlamamı sağlayan başta değerli danışman hocam Prof. Dr. Murat KANDEMİR ve her konuda benimle düşüncelerini paylaşan kaynak araştırması ve tez sürecinin hemen her aşamasında zorluk yaşadığım kısımlarda yardımlarını esirgemeyen kıymetli Dr. Öğretim Üyesi Didem YARDIMCIOĞLU'na olmak üzere tüm hocalarıma ve çalışmam sırasında varlığıyla beni motive eden biricik kızım ve tüm aileme teşekkürleri borç bilirim.

Canan OCAKCI

Diyarbakır 2023

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği, gerek ülkemizde gerekse de uluslararası alanda, gelişen sanayi ve iş hayatındaki teknolojik gelişmeler, çalışma alanında ortaya çıkan yeni riskler sonucunda iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanma olasılığının da artması ile önemini korumaya devam edecektir. Konunun birçok alanı kapsamına alması nedeniyle iş hukukunun alt bir dalı olarak değil bağımsız bir bilim dalı olarak ele alınıp incelenmesi daha faydalı olacaktır. Türkiye'nin Avrupa Birliğine uyum süreci ile 2005 yılında başlayan müzakereler sonucunda uyum çalışmalarının önemli bir parçasını oluşturan iş sağlığı ve güvenliği konusunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile önemli bir adım atılmışsa da çalışma sahasında çalışanlar ve işverenler yönünden detaylı şekilde denetim sağlanamadığından mevzuattan beklenen amacın tam olarak gerçekleştiğini belirtmek mümkün görünmemektedir.

Bu çalışmada; işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanlara karşı yükümlülüklerinin nelerden ibaret olduğunun belirlenmesi ve bu yükümlülüklerin uygulanması yöntemleri ile yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda işverenlerin sorumlulukları kapsamında karşılaşılabileceği hukuki sonuçların değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Tezin ilk bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının açıklanması ve tarihsel gelişimi üzerinde durulmuş olup ikinci bölümde ise işverenin bu alanda çalışanlara karşı yükümlülükleri ele alınmıştır. Tezin üçüncü ve son bölümünde ise işverenin hukuki sorumluluğunun kapsamı irdelenmiştir. Tezin hazırlanmasında, literatür taraması yöntemi kullanılmış ve bu alanda mevcut mahkeme içtihatlarına yer yer değinilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş kazası ve meslek hastalıkları, işverenin hukuki sorumluluğu, tazminat, işverenin yükümlülüğü.

ABSTRACT

Occupational health and safety will continue to be of paramount importance, both domestically and internationally as a result of technological advances in the developing industry and business life, as well as increase in the likelihood of occupational accident and diseases due to the emergence of new risks in the workplace. Thus, studying this topic as an independent discipline rather than a subfield of labour law would be more beneficial, given that it encompasses numerous subjects. In 2005, with the commencement of Turkey's European Union accession process, there were negotiations that bore the enactment of Occupational Health and Safety Law no. 6331, which is considered an essential aspect of the accession efforts. However, since detailed control regarding employees and employers in the workplace could not be achieved, the legislation's intended purpose was not met.

The purpose of this study is to determine the obligations of employers towards employees in ensuring occupational health and safety, as well as to evaluate the methods of implementing these obligations and the legal consequences that employers may face if they fail to fulfil the obligations within the scope of their responsibilities. In the first chapter of the thesis, the explanation of the principles of occupational health and safety and its historical evolution are emphasised, while in the second chapter, the obligations of the employer towards the employees in this area are explored. The third and last section of the thesis scrutinises the scope of the employer's legal obligations. The literature review method was utilised in preparing the thesis, and existing court case judgements in this area were constantly cited.

Keywords: Occupational Health and Safety, Occupational Health and Safety Law, Work accident and occupational diseases, Employer's legal responsibility, Compensation, Employer's Obligation.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖN SÖZ	I
ÖZET	II
ABSTRACT	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
KISALTMALAR.....	VIII
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI, GELİŞİMİ VE HUKUKİ DAYANAKLARI	3
1.1. İŞ SAĞLIĞI KAVRAMI.....	3
1.2. İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI	4
1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ	6
1.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ DAYANAKLARI	10
1.4.1. Uluslararası Düzenlemeler	10
1.4.1.1.Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	10
1.4.1.2.Uluslararası Çalışma Örgütü Normlarında	10
1.4.1.3.Avrupa Birliği Düzenlemelerinde	11

1.4.2. Ulusal Düzenlemeler	12
1.4.2.1. Anayasa	12
1.4.2.2. İş Kanunu	13
1.4.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	14
1.4.2.4. Türk Borçlar Kanunu	15
1.4.2.5. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	15
1.4.2.6. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	16
1.4.2.7. Tüzük ve Yönetmelikler	16
1.4.2.8. İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi ve İşyeri İç Yönetmelikleri	17
İKİNCİ BÖLÜM	19
İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	19
2.1. GENEL OLARAK	19
2.2. İŞVERENİN GÖZETME BORCU	20
2.2.1. Genel Olarak	20
2.2.2. İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu	20
2.2.1.1. Tacize Karşı Koruma	22
2.2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümü	24
a)Yükümlülüğün Genel Çerçevesi	25
bb)Alınan Önlemleri İzleme ve Denetleme	27
cc)Bilgilendirmek ve Eğitmek	27
aaa)Kapsamı	32
bbb)Konusu	32
ccc)Süresi	33
ddd)Eğitim Verebilecek Kişi ve Kuruluşlar	33
eee)Belgelendirme	33
fff) Yöntemi	34
ggg) Mesleki Eğitim	34

hhh) Eğitim Yükümlülüğünün İhlâli	35
dd) Risk Değerlendirmesini Gerçekleştirmek	35
aaa)Risk Değerlendirmesi Yapılma Süreci	37
bbb)Değerlendirmede Dikkate Alınacak Hususlar	39
ee)Çalışanın İşe Uygunluğunu Dikkate Alma ve Çalışanı Sağlık Gözetimine Tabi Tutma	40
ff)Özel Tehlike Bulunan Yerlere Girilmesini Önleme.....	45
gg)Diğer Bazı Yükümlülükler	45
2.2.1.3. Yükümlülüğe Uygulanacak Genel Esaslar.....	50
2.2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Yerine Getirme ve Organizasyon Oluşturma Yükümlülüğü	52
aa)İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü	55
bb) İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri veya Toplum Sağlık Merkezinden Hizmet Alınarak Sağlanması	62
cc) İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümü.....	63
dd)İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümü.....	64
aaa)İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Toplanması	67
bbb)Kurulun Çalışma Usulü	67
ccc)Kurulun Görevleri ve Yetkileri	68
ddd)Kurul Oluşturma Yükümlülüğünün İhlâlinin Sonuçları.....	71
ee) Çalışan Temsilcilerinin Belirlenmesi ve Çalışanların Görüşlerinin Alınarak Katılımlarının Sağlanması	71
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	77
İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU	77
3.1. GENEL OLARAK HUKUKİ SORUMLULUK	77
3.2.HUKUKİ SORUMLULUĞUN DAYANAĞI	79
3.3.İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ	81

3.3.1.Kusur Sorumluluğu	82
3.3.2.Özel Hallerde Sorumluluk: Kusursuz Sorumluluk.....	86
3.3.2.1.Tehlike Sorumluluğu Tbk. md. 71.....	91
3.3.2.2.Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu Tbk. md. 66.....	93
3.3.2.3.Trafik Kazaları.....	96
3.4. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN ŞARTLARI.....	100
3.4.1. Bireysel İş Hukuku Anlamında Bir İş Kazası veya Meslek Hastalığının Gerçekleşmiş Olması	100
3.4.1.1. İş Kazası ve Unsurları	100
3.4.1.2. Meslek Hastalığı ve Unsurları.....	104
3.4.2. İşverenin Sorumluluğunu Ortadan Kaldıran Haller (Nedensellik Bağının Kesilmesi)	106
3.4.3. İşverenin Kusurunun Bulunması.....	109
3.4.4. İlliyet Bağı	112
3.4.5. Zarar	115
3.5. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN KAPSAMI	117
3.5.1. Maddi Tazminat	117
3.5.1.1. Genel Olarak.....	117
3.5.1.2. Maddi Tazminatın Hesaplanması	118
3.5.2.Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	137
3.5.2.1. Genel Olarak.....	137
3.5.2.2.Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanması	137
3.5.3. Manevi Tazminat.....	148
3.5.3.1. Genel Olarak.....	148
3.5.3.2. Manevi Tazminatın Hesaplanması	148
SONUÇ.....	155
KAYNAKÇA.....	158

KISALTMALAR

AB.	: Avrupa Birliği
AÇSHB.	: Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Arş. Gör.	: Araştırma Görevlisi
B.A.M.	: Bölge Adliye Mahkemesi
BK.	: Borçlar Kanunu
c.	: Cilt
ÇGMKGKOY.	: Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Kayıp Oranı Yönetmeliği
dk.	: dakika
Dr.	: Doktor
E.	: Esas
Fk.	: Fıkra
H.D.	: Hukuk Dairesi
ILO	: International Labour Organization (Uluslar Arası Çalışma Örgütü)
İK.	: İş Kanunu
İMO	: inşaat mühendisleri odası
İSG.	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	: İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi
İSGHY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İsgk.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGK.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu
İSGKY.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik

K.	: Karar
KTk	: Karayolları Trafik Kanunu
KTO.	: Konya Ticaret Odası
m.	: madde
MD.	: madde
MÇGKTİY	: Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği
MTİY	: Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği
OSGB	: Ortak Sağlık ve güvenlik Birimi
Prof.	: Profesör
s.	: sayfa
SBF	: Siyasal Bilgiler Fakültesi
SGK.	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK.	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SSYSK	: Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu
SSGSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
T.	: Tarih
Tbb.	: Türkiye Barolar Birliği
TBK.	: Türk Borçlar Kanunu
TL.	: Türk Lirası
TMMOB.	:Türk Mühendis ve Mimarlar Odası Birliği
TUHİS İşverenleri Sendikası	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu
Uyap	: Ulusal Yargı Ağı Projesi
Vd.	: ve devamı
Vs.	: ve saire
YY.	: Yüzyıl

WHO : World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)



GİRİŞ

Ulusların kalkınmasında ve toplumların gelişmesinde, fazlaca önemi ve katkı payı bulunan çalışanların, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, can güvenliklerinin sağlanması geçmişten bu yana inceleme konusu olmuş ve bu nedenle iş hukuku bilim dalının içerisinde iş sağlığı ve güvenliği diye ayrı bir alt bilim dalı gelişmiştir.

Sanayi devrimi ile birlikte yaşanan gelişmeler, çalışma hayatında niteliksel değişimler, teknolojinin yaygınlaşması ve makine kullanımının artması sonucunda; uzun çalışma süreleri, ücretlerin düşük olması, sağlıksız ve güvenli olmayan çalışma koşulları, çalışma yaşamında çocukların ve kadınların sayıca artması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artması toplumda huzursuzluklara yol açmış ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için çalışma hayatı içerisindeki aktörlerin bir araya içine girmesine neden olmuştur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) 30/06/2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olup önleyici niteliği ön planda tutarak işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla işçi ve işverenlerin görev, hak ve sorumluluklarını düzenlemektedir. Elbette 6331 sayılı Kanun'un yalnızca önleyici işlevi ile ele alınıp değerlendirilmesi doğru olmayacaktır; kanun aynı zamanda işçi ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranması hâlinde hukuki sorumluluklarının da kanuni temelini oluşturmaktadır.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanarak çalışanların ruh ve beden sağlığının korunması, tehlikelere ve risklere karşı önlem alınması, işverenin sorumluluğundadır ve işveren bu sorumluluğunun bir gereği olarak da gerekli organizasyonu kurmakla yükümlüdür. İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri hakkında 6331 sayılı Kanun'da sınırlı düzenleme yer almış ise de İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'te ayrıntılara yer verilmiştir. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğünün kapsamı önceki uygulamaya göre daraltılmıştır. Önceden elli

ve daha fazla işçi çalışan işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulması öngörülmüşken, 6331 sayılı Kanun'daki düzenlemeye göre tam süreli iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin bulunduğu işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulması zorunlu tutulmuştur. İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi bulundurulması gereken işyerlerinde çalışan sayıların fazla olması gerekliliği, eleştiri konusudur.

Bu çalışmada işverenin, 6331 sayılı Kanun ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerini işverenin ihlâl etmesi durumunda karşılaşılabileceği hukuki sonuçlar ele alınmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının anlamı ve içeriği ile tarihsel gelişimi incelenmiştir. İkinci bölümde ise işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ele alınarak irdelenmiştir. Üçüncü ve son bölümde de işverenin, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlâl etmesi durumunda karşılaşılabileceği hukuki sonuçlar ve dava türleri ele alınmış olup maddi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı ile manevi tazminat davası koşulları ve hesaplama yöntemleri ele alınarak incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI, GELİŞİMİ VE HUKUKİ DAYANAKLARI

1.1. İŞ SAĞLIĞI KAVRAMI

İş sağlığı kavramını tam olarak açıklayabilmek için öncelikle sağlık kavramının irdelenmesi faydalı olacaktır. Dünya Sağlık Örgütünün de benimsediği anlayışa göre sağlık: sadece hastalık ve sakatlıkların bulunmaması değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hâli içerisinde olunmasıdır. İşçi sağlığı, işçinin sağlığının yaptığı işten ve çalışma ortamından etkilenmemesini, bir başka ifade ile işçinin bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik durumunu ifade eder.¹

İş Sağlığının gelişiminde, en çok Dr. Bernardino Ramazzi'nin emeği geçmiştir zira; Bernardo Ramazzi uzun yıllar işyeri hekimliği yapmış ve 1700'de (Çalışanların Hastalıkları) isimli kitap yayımlamıştır ve bu katkılarından dolayı Dünyada iş sağlığının kurucusu olarak bilinmektedir.²

Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü 1950 yılında işçi sağlığını, çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeyde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaç olarak alan tıp bilimi olarak tanımlamıştır.

3

Günümüzde sağlık ihtiyacı yalnızca işçiyle sınırlı olmayıp tüm bağımlı çalışanları kapsadığından işçi sağlığı deyimini yerine işyerinde işçi dışında çalışan faaliyette bulunan çırak, stajyer ve hatta memur, sözleşmeli personel gibi kamu

¹ Halûk Hâdi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s.3; İbrahim Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s.42.

² Ercan Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s.461-462.

³ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.3-4.

görevlilerini de içine alan “iş sağlığı” deyiminin benimsenmesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) yönünden de bir bütünlük oluşturmuştur.

1.2. İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İş güvenliği kavramını tam olarak açıklayabilmek için öncelikle güvenlik kavramının irdelenmesi faydalı olacaktır. İş güvenliği ise işyerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak ve daha iyi bir iş ortamı oluşturmak için yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar olarak tanımlanabilir.⁴ İş güvenliğinin konusu, işyerindeki risklerin belirlenmesi ve bunlara karşı alınacak teknik önlemlerdir.

Günümüzde güvenlik ihtiyacı yalnızca işçiyle sınırlı olmayıp tüm bağımlı çalışanları kapsadığından işçi güvenliği deyimi yerine işyerinde işçi dışında çalışan faaliyette bulunan çırak, stajyer ve hatta memur, sözleşmeli personel gibi kamu görevlilerini de içine alan “iş güvenliği” deyiminin benimsenmesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) yönünden de bir bütünlük oluşturmuştur.

“İş sağlığı ve güvenliği” kavramı, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından farklı olarak, tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmek ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları da içermektedir.⁵ Dolayısıyla bu kavram, bir yandan işçiyi iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi mesleki risklere karşı korumak amacıyla teknik önlemleri diğer yandan da işçinin sağlık ve yaşamının korunması için sağlık önlemlerini içermektedir. Doktrinde iş sağlığı ve güvenliği dar ve geniş anlamda olmak üzere 2 türlü ele alınmakta olup dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işçinin sağlık ve güvenliğinin işyeri sınırları içinde ve iş dolayısıyla doğan risklere karşı korunmasını ifade eder. Fakat zamanla bunun yeterli olmadığı görülerek, kavramı sadece işçiyle ve işyeri sınırları içindeki tehlikelerle sınırlamanın doyurucu gözükmediği anlaşılarak çevresi genişletilmiştir. Böylece ulaşılan geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı ise, sadece işyerinde değil işyeri dışından da olsa işçinin

⁴ Efe Yamakoğlu, “İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü”, (“Yayımlanmamış Doktora Tezi”), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2015), s.11

⁵ Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020, s.5.

sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek risklere karşı önlem almayı ifade etmektedir.⁶

Bu kavramın hukuk alanının içinde yer aldığı düşünülse de aslında birçok bilim dalıyla yakından ilgilidir. İSG birçok disiplinden etkilenmekte, birçok disiplin bu konuda çalışma yapmaktadır.⁷ Zira; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterli olmaması durumunda meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarından etkilenen çalışanların sağlıkları nedeniyle tıp bilimiyle, işyerinde alınması gereken önlemler ve öncesinde yapılması gereken planlamalar nedeniyle mühendislik bilimiyle, yine iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için alınması gereken tedbirler ve işyerinde bulundurulması gereken teknik ekipman maliyeti yönünden de ekonomi alanıyla ilişkilidir.

İş sağlığı ve güvenliği, öncelikli ve temel olarak çalışanları korumayı, üretimin güvenliğini sağlamayı, işyeri güvenliğini sağlamayı hedeflemektedir. Çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmasının sağlanması, çalışanların çalışma sağlık ve yaşam haklarını güvence altına almakta, üretimin güvenliğinin sağlanması da çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin teminin ardından işteki verimin artışıyla üretimin devamlılığını garanti altına almaktadır.

Küreselleşme süreci, dünyada tüm ekonomik yapıları ve işleyişlerini etkilemekte; International Labour Organization (ILO), World Health Organization (WHO) ve diğer otorite kuruluşlar bu hizmetlere olan ihtiyacın gittikçe arttığını giderek vurgulamaktadır.⁸ Dünyada ve ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin giderek arttığı anlaşılabacaktır. Bu önemin verilmemesinin en ağır yaptırımı, çalışanlar üzerinde gerçekleşmekte ve iş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan işçilerin ölümü yahut geçici ya da sürekli çalışma gücü kaybı yaşanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin önemi işverenler açısından da oldukça fazladır. Zira; bir iş kazası veya meslek hastalığı

⁶ AKYİĞİT, **Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı**, s.462.

⁷ Gülşen Işık, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği-Gelinen Sürece TMMOB ve Odalar Açısından Bakış”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Bildiriler Kitabı**, İmo yayınları, İstanbul 2007, s.275-276.

⁸ Fatih Yılmaz, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009), s.11.

nedeniyle işveren hukuki, cezai ve idari yaptırımlarla karşı karşıya kalabilir.⁹ Tüm bunların yanında ülke ekonomileri de iş kazaları ve meslek hastalıklarından etkilenmekte, ülkelerin gelişmişlik düzeylerindeki artışa bağlı olarak etkilenme oranları düşmektedir.

1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

İş sağlığı ve güvenliği alanının bugünkü hâliyle ayrı bir bilim dalı hâline gelmesi, birçok uzmanlık ve bilim alanından insanların çalışmaları sonucunda değişik aşamalardan geçmesiyle uzun bir tarihi süreçte olmuştur ve hâlen de üretim süreci ve toplum yaşamındaki değişimlere bağlı olarak gelişmeye devam etmektedir. Gerçek anlamda sanayileşme hareketinin ancak Cumhuriyet dönemi ile başlaması iş sağlığı ve güvenliğine yönelik mevzuatın gelişimini de geciktirmiştir.¹⁰ Yine de Cumhuriyet öncesi dönemdeki çalışma yaşamını ilgilendiren mevzuatlarda az yer tutsa da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine değinilmiştir. Cumhuriyet öncesinde iş sağlığı ve güvenliği alanında getirilen düzenlemelerden biri de madenlerde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmasını yasaklayan ve günlük çalışma süresini 8 saatle sınırlandıran, sekiz saati aşan çalışmada iki kat ücret ödenmesini düzenleyen Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Muteallik Kanunu'dur.

İnsanlığın doğa ile savaşımı ile başlayan ve değişik aşamalardan geçen çalışma yaşamındaki gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının da gündeme gelmesine yol açmıştır.¹¹ Cumhuriyetin ilânından önce esnaf teşkilatları ve sonrasında loncalar iş yaşamında ve ticaret hayatında örgütlenmekte ancak çalışanların sayıca az olması, üretim teknolojisinin gelişmemiş olması nedeniyle fazla risk de bulunmaması iş kazalarının nadiren meydana gelmesine neden olmuştur. Özellikle işin kendisinden kaynaklanan riskler taşıyabileceği düşüncesinin olmayışı, yaşanan az sayıdaki iş kazasının toplumun dikkatini çekmemesi, çalışanın kaza yapma oranının ustanın işi

⁹ Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara 1985, s.410.

¹⁰ İlknur Kılık, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora Yayıncılık, Bursa 2014, s.39

¹¹ Hasan Selçuk Selek, **İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, s.14.

öğretme becerisine dayandırılması o dönemde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin gelişmemiş olduğunun göstergeleridir.¹²

Pozitif Hukukun kurulması yönünden 1860 tarihli Mecelle ilk adımdır ancak çalışanların ilişkilerini düzenlemekte yetersizdir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili çalışmalara ilk olarak Osmanlı İmparatorluğu Dönemi'nde başlanmış, iş hayatı genel olarak "Mecelle " ile düzenlenmiştir. Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayi devrimi öncesi küçük atölyeler oldukça yaygın olup askeri amaçlı tersane, dökümhane, top ocakları, kömür ocakları ve dokuma atölyeleri de bulunmaktadır.¹³ Bu dönemlerde, maden kömürü dışında başkaca önemli sayılacak bir sanayi dalı bulunmadığından iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması da madencilik alanının tehlikeli bir iş türü olarak addedilmesi nedeniyle bu alanda yoğunlaşmış ve düzenlemeler de bölgesel nitelikte madenlerin bulunduğu yerlerde yer almıştır. Bu anlamda, 1867'de oluşturulan 100 maddelik Dilaver Paşa Nizamnamesi, işçi sağlığını koruma ve çalışma koşullarını düzenleme konusunda yazılı ilk belgedir. Maadin Nizamnamesi (1869) ise madenlerde doktor bulundurma yükümlülüğü, kazaların önlenmesi konusunda mühendisler gereklî önlemleri alma hakkı, iş kazasına maruz kalan işçilere tazminat ödenmesi gibi iş güvenliği ile ilgili koruyucu hükümlere daha fazla yer veren bir düzenleme olması açısından önemlidir.¹⁴ Nizamnamenin önemli özelliği, işyerlerinde doktor bulundurulması yükümlülüğünü getirmiştir olmasıdır.

İlk olarak 18. Yy.'da İngiltere'de başlayan Sanayi devrimi, doğa gücünün ve organik gücün yerini makine ve buhar gücünün alması olarak tanımlanabilir. Sanayi devrimi sonrasında; eski üretim ilişkileri yıkılmış, üretim hızla artmış, maliyetler düşmüş ve sermaye birikimi hızlanmıştır.¹⁵ İşçiler sanayi devriminin gerçekleşmesiyle, fabrika ve maden ocaklarında uzun saatler çalışmak zorunda bırakılmış, üretim teknikleri ve makinenin hızının gelişmesiyle doğru orantılı olarak sorunların çözümü amacıyla yasal düzenlemeler ve güvenlik önlemlerinin

¹² Kadir Arıcı, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Tes-iş Eğitim Yayınları, Ankara 1999, s.29-34.

¹³ Berrin Filizöz ve Ayşe Kocabacak, **Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s.22.; İlknur Kılış, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora Yayıncılık, Bursa 2018, s.48.

¹⁴ Sait Dilik, "Atatürk Döneminde Sosyal Politika", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 1985, s.93.

¹⁵ Selek, **İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)**, s.16.

geliştirilmesi için çalışmalar başlatılmıştır. Yasal düzenlemeler ile ilgili çalışmalar da sanayi devriminin doğduğu İngiltere’de ilk olarak oluşturulmuştur.

Ülkemizde, 151 sayılı Maden İşçisinin Hukukuna Dair Kanun 1921 yılında çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği anlamında ilk önlemdir. Bu kanunun çıkarıldığı dönem bakımından sosyal politika açısından çok önemli bir anlamı olduğu ve getirdiği düzenlemeler bakımından Ereğli kömür madenlerinde çalışan ve çalıştırılanlarla sınırlı olmak üzere ilk iş kanunu olarak nitelendirilebileceği de ifade edilmektedir.¹⁶ Ereğli Kömür Havzası Maden Ocaklarında Çalışan Amelenin Sıhhi İhtiyaçlarının Teminine Dair Nizamname isimli 1935 yılında çıkarılan düzenlemede de madenlerde çalışanların meslek hastalıklarından korunmasına yöneliktir ve doğrudan iş sağlığı ve güvenliği alanında yer alan düzenlemelerdendir.

Cumhuriyetin ilanının ardından çıkarılan 1924 Anayasasında, temel haklardan çalışma hakkı ele alınmış ve sınırlarının kanunla belirleneceği hüküm altına alınmıştır. 1926 Tarihli Borçlar Kanunu işverene, işçilerin sağlığını korumak için her türlü önlemi alma yükümlülüğü yüklerken bir yandan da işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunu düzenlemiştir, 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ise iş güvenliği mevzuatının özü niteliğindedir. Bu kanuni düzenlemelerin ardından 3008 sayılı İş Kanunu 1936 yılında çıkarılarak yürürlüğe girmiş ve bu kanunda iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez ayrıntılı ve sistemli olarak yer almıştır. 1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı bünyesinde oluşturulan İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı birimi ile Devlet iş sağlığı ve güvenliğini sağlama görevini üzerine almıştır.

1961 Anayasasında ise; ilk kez sosyal devlet ilkesi kavramı kullanılmış ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Yaşam ve sağlık hakkının çalışma ilişkisinde ve işyerlerinde hayata geçirilmesi anlamına gelen sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışma olanağının sağlanması da devletin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorumluluklarıdır.¹⁷ Bu gelişmelerin ardından ilk iş kanununun ihtiyaçları karşılayamaması nedeniyle 931 sayılı İş Kanunu 1967’de çıkarılsa da usul yönünden

¹⁶ Önder Deniz, “Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı”, **Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi**, 2007, s.138.

¹⁷ Fuat Bayram, **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s.11.

iptal edildiğinden 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve bu kanun iş güvenliği ve iş sağlığı ile ilgili oldukça ayrıntılı düzenlemelere yer vermiş olup bu kanuna dayalı olarak 1973'te çıkarılan 520 maddelik İş Sağlığı Ve Güvenliği Tüzüğü içerdiği ayrıntılı hükümlerle bu alandaki en önemli mevzuat olarak yerini almıştır.

2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yeni bir iş kanunu kabul edilmesinin temel nedeni, Uluslararası Çalışma Örgütü Normları ve Avrupa Birliği Yönergelerine uyumlu bir düzenlemeye duyulan ihtiyaçtır. İş Kanunu 1475 sayılı İş Kanununa göre iş sağlığı ve güvenliği alanında ayrıntılı hükümler getirmiştir.¹⁸ 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinin ardından, 5763 sayılı Kanun ile önemli değişiklikler yapılarak işyeri sağlık birimi, işyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) olarak değiştirilmiştir ve ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB) kavramı da getirilerek işyeri dışından hizmet alınmasının önü açılmıştır. Uluslararası literatürde yer alan iş güvenliği uzmanlığı terimi ilk kez İş Kanunu'nda yer almış ve bir üst terim olarak benimsenmiştir.¹⁹

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının cumhuriyetin ilanı dönemine kadar uzanan uzun bir tarihi geçmişi olmasına rağmen; mevzuat dağınıklığı, yönetmeliklerin sıkça değişmesi, uyum taahhüdünden dolayı Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği yönergeleri ile uyumlu olma gerekliliği, tüm faaliyet alanlarını ve çalışanları kapsayan, işveren yükümlülükleri üzerine odaklanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2012 yılında yürürlüğe girmesine neden olmuştur ve böylelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki hükümler yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca 2012 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Yasası da, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri ile buna aykırılığın yaptırımlarını ele almıştır.

¹⁸ Dilek Baybora, **İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış**, Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir 2012, s.8.

¹⁹ A. Murat Demircioğlu, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı (İş Güvenliği Mühendisliği/İş Güvenliği Teknisyenliği)**, Beta Yayınları, İstanbul 2006, s.113.

1.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ DAYANAKLARI

1.4.1. Uluslararası Düzenlemeler

İş Sağlığı ve güvenliği hukukunda uluslararası düzenlemeler ile ülkeler arasında uygulama birliğinin sağlanması amaçlanmıştır.

1.4.1.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10/12/1948 tarihli 217 A (III) sayılı kararı ile ilân edilip 06/04/1949 tarihli 9119 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile onaylanmıştır.²⁰ Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 22. Md.'de, 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 hakların gerçekleştirilmesi hakkı olduğu belirtilerek işçilerin sosyal güvenlik şemsiyesi altına alındığı görülmektedir.²¹

1.4.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Normlarında

Uluslararası Çalışma Örgütü, I. Dünya Savaşının sonunda imzalanan Versailles Barış Antlaşmasına eklenmiş ve savaş sonrası artan sorunlara çözüm üretmek amacıyla 1919 yılında Milletler Cemiyetine bağlı olarak kurulmuştur.²² Ülkemiz 1932 yılında Milletler Cemiyetine üye olmuş ve dolayısıyla antlaşma gereği Uluslararası Çalışma Örgütüne de doğal üye olmuştur.²³

Uluslararası Çalışma Örgütünün Anayasasının giriş bölümünde “Çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin

²⁰ Resmi Gazete 27/05/1949 , 7217.

²¹ Leyla Kılıç, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s. 30.; Alper Yılmaz, **İşveren Vekilini İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s.38.

²² Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.19.

²³ Ali Güzel, **İLO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı**, Kamu-İş İLO Normları, Ankara 1997, s.33.

düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması ... amacıyla hareket eden Yüksek Akit Taraflar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işbu Anayasasını onaylar.” şeklindeki düzenlemesiyle iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların korunması ilkesi güvence altına alınmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, Anayasasında öngörülen hedeflere ulaşmak için sözleşme ve tavsiye kararları hazırlayıp üye devletlerin uyması gereken asgari standartları belirler. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kabul ettiği uluslararası çalışma sözleşmelerini onaylayan ülkeler, iç hukuklarını bu sözleşmeye uyumlu hâle getirme yükümlülüğü altına girer ve uluslararası denetime tabi olmayı kabul etmiş olurlar.²⁴

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerinde önemli bir yer kaplayan iş sağlığı ve güvenliği konusu, örgüt tarafından oluşturulan normların yaklaşık yüzde sekseninde yer almaktadır. 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ile 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanında en önemli sözleşmelerine örnek olarak verilebilir.²⁵ 6331 Sayılı Kanun hazırlanırken de 155 ve 161 sayılı Sözleşmeler ile uyumlu düzenleme yapılması amaçlanmıştır.²⁶

1.4.1.3.Avrupa Birliği Düzenlemelerinde

Avrupa Birliği tüzük, yönerge, tavsiye kararı, görüş ve bildirimler ile iş sağlığı ve güvenliği politikalarını belirler ve hazırlanan eylem programlarına uygun olarak bu politikaların hayata geçmesini sağlar.²⁷

Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel düzenleme İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 889/391/EEC Sayılı Konsey Yönergesidir.²⁸ 89/391

²⁴ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.19.; Ali Kemal Sayın, ”ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi”, **ÇSGB Çalışma Dünya Dergisi**, c.1, S.1, Temmuz-Eylül 2013, s.13.

²⁵ Bülent M. Alpar, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı”, **Kamu-İş**, C.7., S.2., 2003, s.1.

²⁶ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.20.

²⁷ Kılış, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s.37.

²⁸ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.23.

sayılı Çerçeve Yönerge, bütün ekonomik faaliyetleri, bütün çalışanları kapsamına almış ve işvereni her türlü önlemi almakla yükümlü kılmıştır. Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli iki çerçeve yönetmeliği mevcuttur: 80/1170 ile 89/391 sayılı yönergeler.²⁹

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 çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı üstlenecekleri düzenlenmiştir.³⁰

Avrupa Birliğinin hazırladığı ve 2000 yılında ilan ettiği, Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesinin Adil ve Hakkaniyete Uygun Çalışma Koşulları başlıklı 31. Md.'de: her işçinin kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına, azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri ile yıllık ücretli izin hakkına sahip olduğu hüküm altına alınmıştır.

1.4.2. Ulusal Düzenlemeler

1.4.2.1. Anayasa

İş sağlığı ve güvenliği konusu, önem taşıması nedeniyle ülkemizde Anayasal bir hak olarak değerlendirilmiştir.³¹ Anayasamızda iş sağlığı ve güvenliği konusunu doğrudan düzenleyen bir hüküm olmasa da dolaylı olarak düzenleyen hükümlerden yola çıkılarak iş sağlığı ve güvenliğinin anayasal bir hak olduğu söylenebilir.³²

1982 Anayasasına göre, herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimse, insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz. (17. Md.)

²⁹ Kılıç, *İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu*, s.29.

³⁰ Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, s.38.

³¹ Aslı Naneci Arıcı, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Sorumluluğu”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.5., S.1., 2010, s.104.

³² Levent Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, Yetkin Yayınevi, Ankara 2013, s.23.

Herkes dilediği alanda çalışma hürriyetine sahiptir. (48. Md.)

Devlet çalışanları korumak için gerekli tedbirleri alır. (49. Md.)

Kimse, yaşına, cinsiyetine, gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz; küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.(50. Md.)

Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.(60. Md.)

Anayasamızdaki atıf yapılan kanun maddelerine bakıldığında; 49. Md.’de devlete, çalışanların hayat seviyesini yükseltme, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları koruma, işsizliğı önlemeye elverişli ekonomik seviyeyi oluşturmak için gerekli tedbirlerin alınması görevini yüklediğı, 60. Md.’de iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların sosyal güvence altına alındığı anlaşılmaktadır.

1.4.2.2.İş Kanunu

İş Kanunu, ülkemizde ilk kez 1936 yılında çıkarılmıştır ve toplam 10 bölümden oluşan 3008 sayılı Kanunun 3. Bölümü “işçilerin sağlığını koruma ve iş ehemmiyeti” başlığı altında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler içermektedir. Bu hükümlere göre, işverenin işyerinde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği için gerekli tedbirleri eksiksiz olarak alması gerektiğı ve işçilerin de yükümlölüklerini yerine getirerek bu tedbirlere uymaları gerektiğı belirtilmiştir.³³

3008 sayılı Kanun’un ardından çıkarılan 931 ve 1475 sayılı Kanunlar da iş sağlığı ve güvenliği hususunda benzer hükümler içermektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun beşinci bölümü “İş Sağlığı ve Güvenliği” başlığını taşımakta olup bu bölümde iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkeleri belirlenmiş ve bunlara ilişkin önemli düzenlemelere yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 77 ile

³³ Büşra Yaşar, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Arş. Gör. Ceren DAMAR ŞENEL Armağanı, Cilt:3, s.3562.

90. Maddeleri arasında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere yer verilmiş ve 83. Md.'de tehlike hâlinde çalışmaktan kaçınma hakkı özel olarak düzenlenmişti. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte İş Kanunu'nda yer alan bu hükümler mülga olmuştur ve söz konusu hakka 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer verilmiştir.³⁴

6331 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Md. dördüncü fıkrası, 63. Md. Dördüncü fıkrası, 69. Md. dördüncü beşinci altıncı fıkraları, 77. Md., 78. Md., 79. Md., 80. Md., 81. Md., 83. Md., 84. Md., 85. Md., 86. Md., 87. Md., 88. Md., 89. Md., 95. Md., 105. Md. ve geçici 2. Md. yürürlükten kaldırılmış böylelikle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler de iş sağlığı ve güvenliği bakımından 6331 sayılı Kanun'un kapsamına girmişlerdir.³⁵

1.4.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20/06/2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilmiş ve 30/06/2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmıştır.³⁶

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin kanuni çerçeve, başta İş Kanunu olmak üzere çeşitli kanunlarda dağınık hâlde bulunan hükümlerle oluşturulmuştu. Ancak 2012 yılında çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bu alana ilişkin hükümlerin tek çatı altında toplanmasını sağlamıştır.³⁷

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hazırlanırken Avrupa Birliğince 1989 yılında kabul edilen 89/391 EC sayılı Çerçeve Yönerge, 2004 yılında Türkiye tarafından da onaylanan ILO İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı

³⁴ Büşra Yaşar, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Arş. Gör. Ceren DAMAR ŞENEL Armağanı, Cilt:3, s.3563.

³⁵ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.28.

³⁶ Resmi Gazete 30/06/2012, 28339.

³⁷ Büşra Yaşar, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Arş. Gör. Ceren DAMAR ŞENEL Armağanı, Cilt:3, s.3563.

Sözleşme ve İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşme hükümleri dikkate alınmıştır.³⁸

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, uluslararası sözleşmeleri esas alan tüm çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği koşullarının sürekli iyileşmesi hedefleyen, tüm çalışanların katılımını önemseyen, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını işverenin asli yükümlülüğü olarak gören, insan odaklı risk esaslı bir kanundur.³⁹

1.4.2.4.Türk Borçlar Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 393. Ve 447. Maddeleri arasında iş sözleşmesine ilişkin hükümler yer almaktadır. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417. Md.’de: işçinin kişiliğinin korunması gerektiği belirtilerek bu hususta işverene işçinin kişiliğine saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen sağlamak, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğrayanların daha fazla zarar görmemeleri için önlem almak ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemin alınması ile gerekli araç gereçlerin eksiksiz olarak bulundurulması yükümlülükleri yüklenmiştir.

Kanun koyucu tarafından belirtilen işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü önlemi alma yükümlülüğünün kapsamı; zamanın teknolojisine ve bilimin o esnada ulaştığı düzeye göre belirlenmektedir.⁴⁰

İşçinin iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda kendisinin veya ölümü hâlinde hak sahiplerinin açabileceği maddi, manevi ve destekten yoksun kalma tazminatları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. (md.49-56)

1.4.2.5.Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

31/05/2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğinin hukuki dayanakları arasında önemli bir yere sahiptir. 5510 sayılı Kanun’da; hangi hâllerde meydana gelen kazaların iş kazası olduğu, meslek hastalıklarının tanımı, iş kazası ve meslek hastalıkları hâlinde sigortalı

³⁸ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.27.

³⁹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 27.

⁴⁰ Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s.66; Gaye Burcu Seratlı, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.53, S.2, s.214.

veya ölümleri hâlinde hak sahiplerine sağlanacak sigorta yardımları, iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirimi ve soruşturulması, işverenin ve üçüncü kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı sorumlulukları düzenlenmiştir.(md. 13-24)

1.4.2.6.Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

1930 yılında yürürlüğe giren Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, sağlığın korunmasına ilişkin hükümler içerir. İşbu Kanun'un 173-180. Maddeleri arasında yer alan 7. Bölümde: on iki yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathanede ya da maden işyerlerinde işçi yahut çırak olarak çalıştırılmalarının yasak olduğu; büyük işçilerin gece işi veya yer altında yapılması gereken işlerde yirmi dört saatte sekiz saatten fazla çalışamayacakları, belediyeler tarafından bar kabare kahve gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından küçük çocukların çalıştırılmasının engelleneceği düzenlenmiştir.

1.4.2.7.Tüzük ve Yönetmelikler

Bakanlar Kuruluna, kanunun uygulanmasını göstermek veya emrettiği işleri belirtmek üzere, kanunlara aykırı olmamak ve Danıştay'ın incelemesinden geçirilmek koşuluyla tanınan tüzük çıkarma yetkisini düzenleyen Anayasanın 115. Maddesi 21/1/2017 tarih ve 6771 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır. Değişiklik 9/7/2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.⁴¹ İş sağlığı ve güvenliği alanında bir diğer yazılı kaynak tüzük ve yönetmeliklerdir. Günümüzde yürürlükte bulunan ve iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren tüzüklerden birisi İş Teftişi Tüzüğüdür.⁴²

Cumhurbaşkanı, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak koşuluyla yönetmelikler çıkarabilirler.(Anayasa 124/1. Md.)

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, birçok maddesinin uygulanmasını sağlamak üzere Yönetmelik ile düzenleme yapılması gerektiğini hüküm altına almıştır. Böylelikle teknik önlem ve standartlara ilişkin düzenlemelerin kolaylıkla değiştirilebilmesi ve günün gereklerine, sanayi ve teknolojinin gelişimine uyum

⁴¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.29.

⁴² Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, s.40.

sağlaması mümkün olabilecektir.⁴³ Yürürlükte bulunan yönetmeliklerden bazıları: Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'tir.

1.4.2.8.İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi ve İşyeri İç Yönetmelikleri

İş sözleşmesi, bireysel iş hukukunun hatta tümüyle iş hukukunun temelini oluşturur ve bazen iş sözleşmesi, iş ilişkisi, hizmet sözleşmesi gibi adlarla anılır. Fakat; iş ilişkisi deyimi, aslında iş sözleşmesiyle kurulan çalışma ilişkisini anlatır.⁴⁴ İş sözleşmesinin tarafları, bu sözleşme ile çalışma süresi, ücret izin süresi gibi konuları mevzuatın emredici hükümlerine göre belirler. İş sözleşmesi sadece sözleşmenin tarafları olan işçi ve işveren arasında hüküm ifade ettiğinden subjektif ve özel nitelikte bir hukuk kaynağıdır.⁴⁵

Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenler yapacakları toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarını belirlerler. Toplu iş sözleşmesinin (toplu iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümlerin yer aldığı) normatif bölümü iş akitlerini emredici biçimde etkileyen, bağlayıcı olan objektif kuralları koyar.⁴⁶

Toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler ile işverenler için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeni yükümlülükler getirilebilir ya da 6331 sayılı Kanun'da belirtilen genel yükümlülüklerle ilişkin somut düzenlemeler yapılabilir, toplu iş sözleşmesinde somut olarak belirlenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uyulmadığı takdirde disiplin cezasını verileceğine ilişkin düzenleme yapılabilir.⁴⁷

⁴³ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.30.; Sarper Süzek; **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s.859.

⁴⁴ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.104.

⁴⁵ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.32.

⁴⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s.58-59.

⁴⁷ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.32.

İş sağığı ve güvenliğıne ilişkin düzenleme yapılabilecek bir sözleşme türü olan çerçeve sözleşme; ilk kez 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile kabul edilmiştir. Çerçeve sözleşme, ekonomik ve sosyal konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme olarak tanımlanmaktadır.⁴⁸

İşyeri iç yönetmelikleri ve tip iş akitleri, işverence kural olarak tek taraflı olarak önceden hazırlanan, işyerinde uygulanacak genel ve yeknesak çalışma koşullarını içeren düzenlemelerdir.⁴⁹

Uygulamada, disiplin kuralları ve cezaları, iş sağığı ve güvenliğı kuralları, iş süreleri, fazla çalışmaları, ücretin ödenme zamanı, sosyal yardımlar gibi konular iç yönetmeliğe konulan hükümlerle düzenlenmektedir.⁵⁰

İşyeri iç yönetmeliğine konulan hükümler kanun ve toplu iş sözleşmelerine aykırı olamazlar.

İşyeri iç yönetmeliklerine, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, işçinin aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz. (6098 sayılı TBK. 25. Md.)

İç yönetmeliğin bağlayıcılık kazanabilmesi için bu yönetmelik hükümleri hakkında işçiye açıkça bilgi verilmesi, bunun sözleşmenin kurulması sırasında yapılması ve işçinin bu koşulları kabul etmesi gerekir.⁵¹

⁴⁸ Talat Canbolat, **6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s.146.

⁴⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s.60.

⁵⁰ Sümer, **İş Sağığı ve Güvenliğı Hukuku**, s.34.

⁵¹ Süzek, **İş Hukuku**, s.61.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2.1. GENEL OLARAK

İş akdinin diğer sözleşmelerden farklı olarak işçi ile işveren arasındaki kişisel ilişki kuran niteliği bu sözleşmenin tarafları arasında karşılıklı sadakatin varlığını gerekli kılar.⁵² İşçiyi gözetme borcunun kapsamına giren hususların başında işçinin kişiliğinin korunması gelir. Diğer yandan, esas olarak işçinin kişiliği içinde yer alan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınması da işçiyi gözetme borcunun doğal bir gereği olarak ortaya çıkar.⁵³ Gözetme borcu, işverenin işçisini korumak, işçinin çalıştığı iş nedeniyle uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almak ve yine işçisinin menfaatlerinin zedelenmesine yol açacak davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerini ifade eder⁵⁴. İşverenin gözetme borcu ile daha çok iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesi kastedilse de işyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerinin sadece bir bölümünü ifade eder⁵⁵. İşçiyi gözetme borcunun işverene genel anlamda yüklediği, işçinin sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamak görevi işçinin kişilik haklarından ayrı düşünülemez.

⁵² Süzek, **İş Hukuku**, s.347-348.

⁵³ Murat Kandemir, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler**, Legal yayınevi, İstanbul 2017, s.110; Süzek, **İş Hukuku**, s.405.

⁵⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s.348.; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, Lykeion Yayınları, Ankara 2012, s.273.; Murat Kandemir, **İş Hukuku ve sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler**, Legal yayınevi, İstanbul 2017, s.110-111.

⁵⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s.405.; Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.213-214.; Sami Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Adalet Yayınevi, Ankara 2018, s.24.

2.2. İŞVERENİN GÖZETME BORCU

2.2.1. Genel Olarak

Türk İş Hukuku açısından, işverenin gözetme borcu çerçevesinde, işçinin kişilik haklarının veya kişilik değerlerinin korunmasını sağlayan mutlak emredici kurallar değişik hukuk kurallarında yer almıştır. Bunların en başında temel norm niteliğinde olan anayasal düzenlemeler gelmektedir. Anayasanın 10. maddesinde eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. Anayasanın 12. maddesinde ise şahsın temel hak ve hürriyetleri güvence altına alınmıştır. Yine Anayasanın 40. maddesinde hak ve özgürlüklerin korunması hükme bağlanmıştır. Anayasanın, kişi dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı (m.17), zorla çalıştırma yasağı (m.18), kişi hürriyeti ve güvenliği (m.19), özel hayatın gizliliği ve korunması (m.20), haberleşme hürriyeti (m.22), din ve vicdan özgürlüğü (m.24), düşünce özgürlüğü (m. 25-26), hak arama özgürlüğü (m.36), küçüklerin, kadınların ve bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacaklarını hükme bağlayan 50. Maddeleri, kişilik haklarını güvence altına alan kurallardır.

2.2.2.İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu

İşverenin işçinin kişiliğini koruması zorunluluğu her şeyden önce iş sözleşmesinin içeriğinde bulunan işçiye gözetme borcunun bir parçasıdır. İşveren, gözetme borcu gereği işçinin kişiliğini korumak, onun kişilik haklarına saygı göstermek zorundadır.⁵⁶ İşçinin kişiliğinin korunması, kişilik değerlerine dahil olan her türlü hakkın korunmasını gerektirir.⁵⁷ İşçinin kişiliğinin korunması, onun yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve onurunun, kişisel ve mesleki saygınlığının, ahlaki değerlerinin, özel yaşam alanının, genel olarak özgürlüğünün korunmasını içerir.⁵⁸

Hukukumuzda konu ile ilgili düzenlemeler, esas olarak Medeni Kanunun 23. maddesinde kişilik hakkının kişinin bizzat kendisine ve kişilik hakkının başkalarının tecavüzlerine karşı korunmasını düzenleyen Medeni Kanunun 24 ve 25. maddeleri ile

⁵⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s.406; Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, c.6, s.24, s.16.

⁵⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s.406; Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s.177.

⁵⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s.406.; Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.214.

Borçlar Kanununun 49. Maddesinde yer almaktadır. Kişilik hakları ceza tehdidi ile Türk Ceza Kanunu tarafından da korunmaktadır.

İş ilişkisinde işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin düzenlemelere, açıkça ve özel olarak ilk defa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda yer verilmiştir. Borçlar Kanununun 417 ve devamı maddelerinde yer alan hükümlerin ana başlığı, işçinin kişiliğinin korunmasıdır.⁵⁹

Türk Borçlar Kanunu ikinci kısım, altıncı bölüm, birinci ayırımında bulunan “işverenin borçları” başlığının, “işçinin kişiliğinin korunması” alt başlığında üç madde bulunmaktadır. Söz konusu 417, 418 ve 419. maddelerin madde başlıkları sırasıyla “genel olarak”, “ev düzeni içinde çalışmada” ve “kişisel verilerin kullanılmasında” şeklindedir. Türk Borçlar Kanununun 417/I-II. maddesine göre, “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”

Medeni Kanun ve Borçlar Kanunundaki bu düzenlemelerin yanında, İş Hukuku alanındaki düzenlemelerde, işe alma, iş sağlığı ve güvenliği, ücret, iş süreleri, iş sözleşmesinin gerek askıya alınması ve gerekse sona erdirilmesi (iş güvencesi) konularında işçinin kişilik hakkının kapsamı içinde yer alan değerlerle ilişkilendirilebilecek, işçinin kişiliğinin ve özgürlüklerinin korunması kapsamında değerlendirilebilecek hükümler yer almaktadır. (İş K.m.30/I), (İş K.m.30/V)

Çocuk ve genç işlerin fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerine (İş K.m.71,72), kadın işçilerin çalıştırılması (İş K.m.72,73) ve analık halinde korunmasına (İş K.m.74), sağlık durumu ve mesleki eğitimi elverişli olmayan işçiler ile sözleşme yapma yasaklarına (İSGK.m.15/II, İSGK.m.17/III) ilişkin düzenlemeler işçinin işyerindeki biyolojik varlığını korumaya yönelik düzenlemelerdir. Haftalık ve

⁵⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s.407.; Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.213.; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s.177.

günlük çalışma sürelerinin (İş K.m.63) ve gece çalışmalarının sınırlandırılması (İş K.m. 69), ara dinlenmeleri (İş K.m. 68), fazla çalışma (İş K.m.41 vd) konusundaki hükümler aynı düşünce ile getirilmiştir.

2.2.1.1. Tacize Karşı Koruma

a)Psikolojik Tacize Karşı Koruma

6098 sayılı TBK.’nın 417. Md. “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlığını taşımakta ve “... İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” hükmünü içermektedir.

İşyerinde mobbingin önlenmesi için çıkarılan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde de “...Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir” denilerek, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla alınması gereken tedbirler sayılmıştır.⁶⁰

İşçinin kişilik haklarının zedelendiği her olayda psikolojik taciz-mobbing bulunduğu söylenemez. Zira mobbing için; işçiyi aşağılayan, onur kırıcı bir tavır-tutum sergilenmeli ve bu tutum bir defalık değil, az çok süreklilik taşımalıdır.⁶¹

b)Cinsel Tacize Karşı Koruma

Cinsel taciz, 4857 sayılı İş Kanunu’nda işçinin (İK 24/II, b, d) ve işverenin (İK 25/II, c) haklı nedenle derhal fesih hakkı bağlamında düzenlenmiştir. 6098 sayılı TBK.’nın 417/I. Md.’de tüm iş ilişkilerinde işverenlere, işçilerin kişiliklerinin korunması amacıyla cinsel tacizlere karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir.

⁶⁰ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, s.38.

⁶¹ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s.213.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II/d bendi kapsamında, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması durumunda işçi bakımından haklı fesih nedeni oluşacağı ve işçinin derhal iş akdini haklı nedenle feshedebileceği düzenlenmiştir. (25/II/c md)

Dünyada yapılan bilimsel araştırmalar ve tecrübeler, işyerlerinde cinsel tacizin önlenmesinin, ancak bu konuda işverenin sorumluluğunun tesis edilmesi ile mümkün olabileceğini ortaya koymuştur.⁶²

İşyerinde cinsel tacizin önlenmesi, öncelikle işyerinde sağlıklı bir iletişim sisteminin kurulmasına, her türlü hiyerarşik düzeyde sorumluluk tesis edilmesine, işçilere bu alanda eğitim verilmesine bağlıdır. Talep ve şikayet prosedürünün oluşturulması, işçilere tavsiye ve yardım sağlanması, soruşturma yapılması, işyerinde disiplin ve cezalandırma sistemi kurulması konusunda işverenlere yükümlülükler getiren düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.⁶³

c) Kişisel Verilerin Korunması

6098 sayılı TBK.'nın 419. Md.'de “ *İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir, özel kanun hükümleri saklıdır.*” hükmü yer almaktadır. Teknolojik gelişmeler ile birlikte günlük yaşamda sıklıkla karşılaşılan kişisel verilerin korunması hususunda, işçinin kişiliğinin korunması amacıyla birtakım sınırlandırmalar getirilmiştir.

İş hukuku bağlamında kişisel veriler, bilgisayar ortamında veya özlük dosyasında saklanan, işçinin özel ve mesleki yaşamını da kapsayacak şekilde onunla ilişkili veya ilişkilendirilebilen tüm bilgilerdir.⁶⁴ İşçinin kimlik numarası, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum yılı, tabiiyeti, mahkumiyeti, siyasal veya sendikal faaliyetleri, sağlık ve hastalık durumu, e-mail yazışmaları, din, ırk, etnik kökeni, cinsel

⁶² Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, s.39.

⁶³ Erdem Özdemir, “İşyerinde Cinsel Taciz”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/4, s.92.

⁶⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Lykeion (Seçkin) Yayıncılık, Ankara 2014, s.718; Süzek, *İş Hukuku*, s.409.;

tercihi, belirli gruplara aidiyeti vb. bilgiler korunması gereken kişisel bilgi kapsamında yer alır.⁶⁵

Anayasanın 20. Maddesine 7/5/2010 tarihli ve 5982 sayılı yasayla eklenen 3. 3. Fıkra: *“Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hâllerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir.”*

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 24/03/2016 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilerek 07/04/2016 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

2.2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümü

Yukarıda da belirtildiği üzere; işverenin, işçiyi gözetme borcu çerçevesinde ortaya çıkan iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı önlem alma yükümü işçiyi koruma borcu kapsamında Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenin bu yükümlülüğü bağımsız bir kanun ile somutlaştırılmıştır.

6331 sayılı Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır. (m.2./1) Ancak, fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan

⁶⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s.409.; Eda Manav, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, **Gazi üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XIX, 2015, s.97.

işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri Kanun kapsamı dışındadır.(m.2/2.)⁶⁶

a)Yükümlülüğün Genel Çerçevesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun'da, öncelikle “genel yükümlülükler” başlığı altında belirtilmiştir. İşverenin genel yükümlülüğü; “işveren mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi, dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hâle getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleri denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar” şeklinde belirlenmiştir.⁶⁷

İşverenin genel yükümlülükleri, önlem alma yükümlülüğü, önlemlerin işlerliğini denetleme yükümlülüğü, önlemleri yenilik ve değişikliklere uyarlama yükümlülüğü olarak üç ana başlık altında ele alabiliriz. Bu yapıya “önlem al, denetle, uyarla” denilebilir ve bu yapı kalite sistemini uygulayan işverenler tarafından sıklıkla kullanılmaktadır.⁶⁸

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenin genel yükümlülüğü 4. Md.'de ayrı bir madde ile ifade edilmiş, işverenin özel yükümlülükleri ise 5. Md. ve devamında tek tek sayılmıştır ve içerikleri çıkartılan yönetmelikler ile somutlaştırılmıştır. (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik; İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği vb.) Çıkartılan tebliğler ile de kanun ve yönetmeliklerin uygulanma şekilleri gösterilmiştir. (İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği; Çok Tehlikeli İşlerde Görevlendirilebilecek C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanları Hakkında Tebliğ vb.)

⁶⁶ Üçışık, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.31.

⁶⁷ Zehra Gönül Balkır, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”, **MESS Sicil**, S.28, S.20.

⁶⁸ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.30.

aa)Gerekli Her Türlü Önlemi Almak

İşçiyi gözetme borcu içerisinde en kapsamlı yükümlülük iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcuna ilişkindir.⁶⁹ İşverenlerin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak yükümlülüğü bulunmaktadır. İşyerinde çalışan işçiler, çalışmadan kaynaklanan tehlikelerle ilgili işverenden bunların önlenmesini isteyebilirler.⁷⁰

İşverenin hukuki sorumluluğunun dayanağını oluşturan 818 sayılı Eski Borçlar Kanununun 332. Md.'de işverenin önlem alma ölçütü “hakkaniyet” olarak belirlenmiştir. Hakkaniyet, sübjektif nitelikte işverenin ekonomik ve sosyal durumuna referans yapan bir ölçüt olduğundan çağdaş iş sağlığı ve güvenliği anlayışında işverenin yükümlülüklerinin bu şekilde sınırlandırılması mümkün değildir. Yargıtay, 4857 ve 6331 sayılı Kanunlar ile Yeni Borçlar Kanunu öncesinde dahi bu ölçütü devre dışı bırakarak “... işçinin 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” içtihadını geliştirmiştir.⁷¹

Her türlü tedbirin anlamı, işverenlerin artık kendilerinin küçük veya ekonomik yönden zayıf olduğunu iddia ederek sorumluluktan kurtulamayacakları, küçük ya da büyük her türlü işverenin, bilimin ve teknolojinin mümkün kıldığı önlemleri almakla yükümlü olacaktır.⁷²

“Gerekli her türlü tedbir” anlatımı işverenin ekonomik, entelektüel, sosyolojik konum ve düzeyini, iş tecrübesini ve diğer kişisel niteliklerini göz ardı ederek kusur durumunun belirlenmesi gerektiğine işaret eder. İşveren ideal bir işveren gibi davranmak zorundadır. Dolayısıyla salt bu önlemlerin alınmaması işvereni kusurlu duruma sokacaktır.⁷³

⁶⁹ Erol Güner, “Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemi Alınmayan İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Hakları Nelerdir”, **Mali Çözüm Dergisi**, C.21, S.188.

⁷⁰ İbrahim Aydın, “İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağ) Bakımından Bir Yaklaşım”, **Kamu İş Dergisi**, C.8, s.8.

⁷¹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 29/09/2003 T., 2003/5697 E., 2003/6251 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁷² Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.34.

⁷³ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.35.;

İşverenin koruma ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcuna ilişkin mevzuat hükümleri emredici hukuk kuralları niteliğindedir.⁷⁴

bb)Alınan Önlemleri İzleme ve Denetleme

6331 sayılı 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 getirmiştir. 6331 sayılı Kanun'un 4/1/b md. uyarınca işverenin işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlama yükümlülüğü vardır. Gerçekten işveren büyük harcamalar yaparak her türlü önlemi almış olsa bile çalışanlar bunlara uymadıkları takdirde alınan önlemlerin hiçbir önemi kalmayacaktır. Bunun için işverenin gerekli denetimi yapması ve önlemlere uymayanlar için disiplin yaptırımları uygulaması gerekir.⁷⁵

Bazı işyerlerinde işverenler örneğin kişisel koruyucu malzemeleri sağlamakta ancak kimi işçiler iş kazaları veya meslek hastalıklarını önleyebilecek bu malzemeyi kullanmaktan kaçınmaktadırlar.⁷⁶ Böylesi durumlarda işveren sadece bu malzemeyi bulundurmakla yetinmeyecek, bunların kullanılmasını denetleyecek, gerekirse disiplin cezası yaptırımını uygulamak yoluyla kullanılmasını sağlayacaktır.⁷⁷

İşverenin denetleme yükümlülüğünü yerine getirip getirmediği hususu, bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde işverenin kusuru belirlenirken dikkate alınır.⁷⁸

cc)Bilgilendirmek ve Eğitmek

6331 Sayılı Kanun'un 16. Md.'ne göre; işveren çalışanlarını bilgilendirmekle yükümlü tutulmuş olup işverenin, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileriyle ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağandışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler, tehlikeler ile bunlara karşı alınmış olan tedbirler hususunda çalışanları bilgilendirmesi gerekmektedir. 6331 sayılı Kanun'un 12. Md.

⁷⁴ Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, s.46.

⁷⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 4/9/2007 T., 2007/35881 E., 2007/9896 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁷⁶ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2018, s.878.

⁷⁷ Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, s.47.

⁷⁸ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.121.

uyarınca, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak önlemler konusunda işverenin derhal bilgilendirme yükümlülüğü vardır.

İşverenin eğitim ve bilgilendirme yükümlülükleri birbirine karıştırılabilirse de bilgilendirme yükümlülüğünün tek taraflı olması ve ölçme değerlendirme içermemesi onu eğitim yükümlülüğünden ayırmaktadır.

İşverenin çalışanı bilgilendirme yükümlülüğü, iş hukukunda eskisinden daha önemli hâle gelmiş ve iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni bir uygulama alanı oluşmuştur. Hatta bilgilendirme yükümlülüğünün ihlali ile ilgili uyuşmazlıklar AB Adalet Divanının önüne gelmektedir. Nitekim divan içtihadına göre işverenin bilgilendirme yükümlülüğünün işyerindeki işçi sayısına göre sınırlandırılması ve buna göre yükümlülüğün kapsamının oluşturulması mümkün değildir.⁷⁹

İşverenin çalışanlara bilgi verme yükümlülüğü, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde ve ayrıca Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik mevzuatlarında da yer almaktadır. Bu düzenlemeler ile kastedilen ise, alınan önlemlerin, işçi tarafından bilinip fark edilmesi beklenmeden, işverenin işçiye bu önlemler hakkında bilgi vermesi ve bu önlemlerin amaç ve niteliğini açıklamasıdır.⁸⁰

İşyeri Bina ve Eklentilerin Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, Ekranlı Araçlarda Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik gibi özel mevzuatlarda da bilgilendirme yükümlülüğüne rastlanılmaktadır. Ekranlı Araçlarda Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikle aynı zamanda ekranlı araçlarla yapılacak işin düzenlenmesinde ve kullanılacak programların seçiminde uyulacak esaslar belirlenmekte; işverenin göz sağlığının korunması amacıyla uymakla yükümlü olduğu hususlar, günlük çalışma düzeni, bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü ile

⁷⁹ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.147.

⁸⁰ Yusuf Yiğit, **“İş Hukuku’nda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü”**, (“Yayımlanmamış Doktora Tezi”), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2009), s.273.

Çalışanların ve temsilcilerinin bu yönetmelik ve ekinde belirtilen konularda, görüş ve önerilerini dikkate alma ve katılımlarını sağlama yükümü getirilmektedir.⁸¹

İşveren bilgilendirme yükümlülüğüne tabi kişilerin başında; işverenin kendi çalışanları gelmektedir. Ancak işveren 6331 Sayılı Kanun'un 16/2, (b) bendinde başka işyerinden kendi işyerine çalışmak üzere gelen işçilerin işverenlerine de gerekli bilgileri vermekle yükümlü tutulmuştur.⁸²Bařka işyerinden gelen işçilere; geçici iş ilişkisi, asıl işveren-alt işveren ilişkisi, eser sözleşmesi kapsamında müteahhitin işçileri, kamu görevlileri bakımından da geçici görev ile gelenler örnek verilebilir.

Bilgilendirme, açık, net ve anlaşılır olmalıdır ve işveren tarafından en güvenli bilgilendirme yöntemi doktrinde de belirtildiği üzere bilgilendirme sürecinin yazılı dokümantasyona bağlanmasıdır.⁸³ Yazılı dökümantasyonun işveren açısından en güvenilir yöntem olduğunu söylemek mümkün ise de yazılılık zorunluluk değildir. Kaldı ki 6331 Sayılı Kanun'un 16. Md. gerekçesinde; bilgilendirmenin sözlü anlatımlarla, videolarla, görseller ile de yapılabileceği ve iyi sonuçlar alınabileceği zikredilmiştir.

6331 sayılı Kanunun 16/2. Md. uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, risk değerlendirme analizi sonuçları, raporlar ve teftişlerden elde edilen bilgileri, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin erişimine açık tutmak ve onların bu bilgilere ulaşmasını sağlamakla yükümlüdür.

Bilgilendirme yükümlülüğünü ihlâl eden işveren için 6331 sayılı Kanun'un 26. Md. bilgilendirilmeyen çalışanların her biri için ayrı ayrı idari para cezası düzenleneceğini hüküm altına almıştır. Bu durumda bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren, bilgilendirilmeyen çalışan sayısı kadar idari para cezasını ödeme sorumluluğu altında kalacak ve ceza büyük boyutlara ulaşacaktır aynı zamanda

⁸¹ Kandemir, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele alışma**, s.132.

⁸² Seda ARSLAN, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", **Toprak İşveren Dergisi**, 2011, s.789.

⁸³ Nurşen Caniklioğlu, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ngrlen İşveren Yükümlülükleri**, alışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak, imento ve Seramik İşverenleri Sendikası, Antalya, 26-30 Eylül 2012, s.66; Murat Demircioğlu, **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s.277.

bu durum işverenin hukuki sorumluluğunun belirlenmesine ve iş kazası veya meslek hastalığı hâlinde kusur miktarının hesaplanmasında belirleyici rol oynayacaktır.

Kanunda gerekli olduğunda bilgilendirme yükümlülüğünün tekrarlanmasından söz edilmese de öğretide de ifade edildiği üzere yapılan işin niteliği değişmiş ise veya bazı yeni tehlikeler ortaya çıkmış ise işveren, bunlardan hem çalışanlarını bilgilendirmeli hem de başka işyerlerinden gelen çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermelidir.⁸⁴

İş sağlığı ve güvenliğinin olmaz ise olmazlarından biri de bu konuda eğitimin verilmesidir.⁸⁵ 6331 sayılı Kanun'da Eğitim yasal bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir.

Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır.⁸⁶

Çalışanların güvenli ve sağlıklı yaşama alışkanlığı, kısacası güvenlik kültürünü edinebilmelerinde en önemli araç, bu konuda verilecek eğitimidir.⁸⁷

6331 sayılı Kanun'un 17. Md. *“İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri ve iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.”* şeklindeki hükmü bu konudaki genel düzenlemeyi göstermektedir ve yukarıda bahsedilen Avrupa Birliğinin İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi ile ayniyet taşıdığı görülmektedir

Eğitimin içeriği ve ne şekilde uygulanacağı, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir ve bunları da sırasıyla tanımlamak gerekirse:

⁸⁴Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, s.151.; Caniklioğlu, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri*, s.67.

⁸⁵ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2015, s. 96.

⁸⁶ Ercan Poyraz, *İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara 2011, s.137.

⁸⁷ Salih Dursun, *İş Güvenliği Kültürü*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s.31 vd.

Normal eğitim, 6331 Sayılı Kanun'un 17/1. Md.'de de belirtildiği üzere özellikle çalışanın işe başlamadan öncesinde verilen eğitim olarak ifade edilebilmekle birlikte çalışanın iş veya işyeri değiştirildiğinde, iş ekipmanlarının değişmesinde yahut yeni teknoloji uygulanmasına geçilmesinde verilen eğitim de bu kapsamdadır.⁸⁸

Özel eğitim, 6331 Sayılı Kanun'un 17/2. Md.' de belirtildiği üzere yalnızca çalışan temsilcilerine verilir ve normal çalışanlara verilen eğitimin yanı sıra daha fazla detay içeren, çalışanların hak ve yükümlülükleri ile temsilcinin görev ve yetkisine ilişkin bilgiler yer alan eğitimidir.⁸⁹

Yenileme eğitimi, herhangi bir sebeple 6 aydan fazla süre işten uzak kalanlara, bu ayrılık sonrası tekrar işe başlamadan önce geçmiş bilgilerini yenilemek amacıyla verilen eğitimidir. (6331 Sayılı Kanun 17/4. Md. c.2) Yenileme eğitimi; çalışanın doğum, hastalık, askerlik, izin gibi nedenlerle belirli bir süre çalışmadığı hâllerde karşımıza çıkmaktadır. Keza bu eğitim için çalışanın öylece aradan sonra yeniden aynı işinde ve iş ortamında çalışması söz konusu olmalıdır.⁹⁰

Ek (ilave) eğitim ise iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan bir çalışanın bundan sonra yeniden işe başlamasından önce verilen ve söz konusu kazanın ya da meslek hastalığının sebepleri ve ondan korunma yolları ile güvenli çalışma yöntemleri hakkında verilen eğitimidir. (6331 Sayılı Kanun 17/4. Md. c.1)

Bir diğer doktrindeki görüşe göre de eğitim başlıkları; temel eğitim, işe başlama eğitimi, uzaktan eğitim olmak üzere 3 başlık altında incelenmiştir.

Temel eğitim, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 1 no'lu ekinde yer alan konuları içeren ve düzenli aralıklarla tekrarlanan eğitimidir. Yönetmelik ekine göre işçiye verilecek temel eğitim; genel konular, sağlık konuları, teknik konular ve diğer konular şeklinde dört tür başlık içermelidir.⁹¹

⁸⁸ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 468.

⁸⁹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.468.

⁹⁰ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 468.

⁹¹ Ekmekçi, Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, s. 267.

İşe başlama eğitimi, çalışanın fiilen işe başlamadan öncesinde yapacağı işe, varsa kullanacağı iş ekipmanına ve işyerine özgü iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri hususunda uygulamalı olarak aldığı eğitimidir.⁹²

Uzaktan eğitim ise iletişim teknolojileri aracılığıyla elektronik ortamda gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerini ifade eder.⁹³

6331 Sayılı Kanun'un 17/7. Md. uyarınca; bu eğitimlerin masrafı ve maliyetinin çalışanlara yansıtılamayacağı ve çalışanların eğitimde geçirdikleri sürenin çalışma süresinden sayılacağı hüküm altına alınmıştır ve bu hükümlere aykırı sözleşme maddeleri kanuna aykırılık taşıyacağından geçersiz olacaktır.

aaa)Kapsamı

İşyerinde, çalışanların iş sözleşmesi türü fark etmeksizin (belirli süreli- belirsiz süreli- kısmi süreli, alt işveren-asıl işveren vb.) işverenin eğitim yükümlülüğü, tüm çalışanları kapsamına alır. Zira 6331 sayılı kanun; kamu ve özel sektöre ait tüm işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır.

94

bbb)Konusu

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin konuların genel hatlarıyla çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, meslek hastalıklarının nedenleri ve korunma yolları, işyerindeki risk unsurları, iş ekipmanları ve kişisel koruyucuların kullanımı, elektrik tehlikeleri, tahliye, kurtarma vb. konular olduğu görülmektedir.

Eğitimde bu konuların dışında, çalışılan işyerine özgü olarak kaynakla çalışma, kapalı ortamda çalışma, yüksekte çalışma gibi başka konulara da yer verilebilir. (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek-1 Eğitim Konuları Tablosu 4. Md.)

⁹² Ekmekçi, Yiğit, **Bireysel iş hukuku Dersleri**, s.268.

⁹³ Ekmekçi, Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, s. 268.

⁹⁴Ekmekçi, **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, s. 51.

ccc)Süresi

Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler nazara alınarak düzenli aralıklarla tekrarlanır. Eğitim süresi, işyerinin tehlike sınıfına göre düzenlenir. Yönetmeliğe göre;

*Az tehlikeli işyerleri için üç yılda en az bir defa en az sekiz saat,

*Tehlikeli işyerleri için iki yılda en az bir defa en az on iki saat,

*Çok tehlikeli işyerleri için yılda en az bir defa en az on altı saat eğitimin her çalışan için verilmesi gereklidir.

ddd)Eğitim Verebilecek Kişi ve Kuruluşlar

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 13. maddesine göre; işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, üniversiteler, kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim birimlerinin yanı sıra, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, işçi-işveren- kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlar tarafından kurulan eğitim vakıfları iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yetkisini haizdir. Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve işçi-işveren-kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlar tarafından kurulan eğitim vakıflarının, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermesi, için bu kuruluşların bünyesinde görevli kişilerin iş güvenliği uzmanlığı veya işyeri hekimliği belgeleri ile eğitici belgesine sahip olması gerekmekte olup ayrıca eğitim verecek bu kişilerin uzmanlık alanlarının temel eğitim konularına uygun olması şartı bulunmaktadır.(Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 13/3. Md.)⁹⁵

eee)Belgelendirme

Yönetmelik doğrultusunda; çalışanlara verilen işe başlama eğitimi, temel eğitim, yenileme ve ilave eğitim gibi tüm eğitimler bu hususta düzenlenmiş belgeye bağlanarak işçinin özlük dosyasına eklenir. Çalışan işten ayrılırken bu belgeleri talep

⁹⁵ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.159.; Ekmekçi, Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, s.269.

eder ise bir nüshası çalışana verilir ve bu nüshada işverenin imzasının bulunması yeterlidir eğitimcilerin imzası bulunmamaktadır. Belgenin en kısa sürede verilmesi ve içeriğinin doğruluğundan işveren sorumlu tutulmaktadır.⁹⁶

İşverenin; sorumluluğunun belirlenmesinde ve savunma yapması gerektiğinde işbu eğitim belgelerinin bulunması son derece önemli olup belgeleri sunması yetkili merciin sorumluluk hususunda karar verirken veya savunması değerlendirilirken işveren lehine değerlendirme yapılmasını sağlayacaktır.⁹⁷

Eğitimin sonunda bilgilendirmeden farklı olarak ölçme ve değerlendirme yapılır ve eğitimin etkin olup olmadığı denetlenir, denetim sırasında hem çalışanın test sonucuna bakılır hem de işini etkin yapıp yapmadığı gözlenir, sonuçlara göre gerek duyulursa eğitim tekrarlanır.(Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 12. Md.)

fff) Yöntemi

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 12. Md'de; ilk kez verilecek temel eğitimlerin yüz yüze olmasının gerektiğinin de altı çizilmiştir. Buradan anlaşılmaktadır ki eğitim yüz yüze verilebileceği gibi uzaktan da verilebilir.

Eğitim masraflarını, işveren karşılayacaktır ayrıca eğitimde geçen süreler çalışanların çalışma süresinden sayılacak hatta haftalık çalışma süresinin üzerine çıkılması hâlinde fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma sayılabilecektir. (6331 Sayılı Kanun 17/7. Md. c.2)

ggg) Mesleki Eğitim

Mesleki eğitimi, işbaşında uygulama ile öğrenme süreci olarak tanımlanabilir ve üç aşamadan oluşur. İlki; bireyin meslek seçimi ve meslek eğitimi öncesinde çalışma hayatını tanıma, deneyim kazanma amacıyla zorunlu eğitimin bir parçası olarak olan iş eğitimidir. İkincisi; bir mesleğe hazırlanma ve o meslekle ilgili temel

⁹⁶ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.160.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.172.; Üçışık, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.156.

⁹⁷ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.161.; Yargıtay 10. H.D., 25/09/2017 T., 2016/7998 E., 2017/6039 K., uyap.gov.tr

bilgi ve becerileri kazanma amacıyla verilen mesleğe hazırlık eğitimidir. Üçüncü aşama ise işyerinde yürütülen kişinin mesleğinde ilerlemesine yönelik olarak verilen işbaşı eğitimidir.⁹⁸

hhh) Eğitim Yükümlülüğünün İhlâli

6331 sayılı Kanun'un 26. Md. uyarınca çalışanların eğitilmesi yükümlülüğünün işverence ihlâli sonucunda işverene, her bir çalışan için idari para cezası uygulanması öngörülmüştür. Dolayısıyla işverenin sorumlu olacağı ceza miktarı çalışan sayısı kadar idari para cezasının çarpımı sonucunda elde edilen tutar olacaktır. Bu cezai yaptırım, işverenin hem temel eğitim yükümlülüğünü yerine getirmemesinde hem de mesleki eğitim yükümlülüğünü yerine getirmemesinde karşısına çıkacaktır. Aynı zamanda yukarıda anlatılan diğer yükümlülüklerin de ihlâlinde olduğu gibi işverenin eğitim yükümlülüğünü ihlâli, iş kazası veya meslek hastalığı hâlinde işverenin sorumluluğunu da etkileyecektir.

dd) Risk Değerlendirmesini Gerçekleştirmek

İş sağlığı ve güvenliği hizmetinin amaçlarından olan önleyici sağlık hizmeti, ancak risk değerlendirmesi ile mümkündür. Avrupa Birliğinin 89/391 EC sayılı yönergesinin temelini risk değerlendirmesi oluşturur.⁹⁹ Teknik bilgi ve tedbir ile korumanın sağlanacağı risklerin belirlenmesi ve bunlar karşısında ne gibi koruma tedbirlerinin alınabileceği iş güvenliğinin konusunu oluşturur.¹⁰⁰ İsgk'na göre işveren, çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak ve bunu sürdürebilmek geliştirmek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmalıdır. Risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü doktrinde çeşitli şekilde tanımlanmıştır. Risk, tehlikeden kaynaklanan kayıp, yaralanma veya başkaca zararlı sonuç meydana gelme olasılığını, risk değerlendirmesi ise işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin saptanması ve bunları analiz edilerek derecelendirilip buna göre kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması için yapılan

⁹⁸ Nesrin Serin, "Meslek Eğitimi ve Mesleki Yeterlilik Sistemi", **Toprak İşveren Dergisi**, 2014/102, s.16-17.

⁹⁹ Özlem Özkılıç, "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü ve Risk Değerlendirme Uygulamaları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2007/6, s.56.

¹⁰⁰ Binnur Tulukçu, "İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 2014/20, s.717.

alışmalar olarak tanımlanabilir.¹⁰¹ Diğ er bir tanıma göre 6331 sayılı Kanun ile yasal zemine oturtulmuş olan risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilmesi, bu risklerin bertaraf edilmesi ve bertaraf edilemeyenlerin kabul edilebilir düzeye indirilmesine yönelik risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, uygulanması ve uygulamaların izlenmesi amacıyla yapılması gereken sistematik ve dinamik çalışmalardır.¹⁰² Buna göre risk değerlendirmesi, işyeri ve işyerinde bulunan makineler ile ilgili genel bir güvenlik denetiminden ibaret olmayıp, aksine işyerindeki işçilerin somut faaliyetlerinin, yürüttükleri görev bağlamında ele alınmasıdır.¹⁰³

İşyeri bazlı yapıılıyor olması, durum analizine dayanması ile hayata geçirilebilecek önlemler gibi uygulama konularının işverene bırakılması risk değerlendirme yaklaşımının temel özelliğidir.¹⁰⁴ Risk değerlendirmesi yapılması sırasında belirli risklerden etkilenecek çalışanlar, kullanılacak malzemeler, işyerinin düzeni göz önünde bulundurulur.¹⁰⁵

Aynı işyerinde birden fazla işverenin bulunması durumunda, her bir işverenin yürüttüğü iş alanı için ayrı ayrı risk değerlendirmesi yapılır ve bu risk değerlendirmesi çalışmaları işverenlerin koordinasyonu ile yürütülür ve işverenler birbirleri ile çalışan temsilcilerini tespit edilen riskler konusunda bilgilendirir. Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, işyerlerinde ayrı ayrı gerçekleştirilen risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütülür.¹⁰⁶

Birden fazla alt işverenin bulunduğu işyerinde, her alt işveren yürüttüğü işle ilgili olarak risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır, alt işverenin risk

¹⁰¹ Aydınli, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, 2015, s.97;  mer Ekmekçi ve Esra Yiğit, **Bireysel iş Hukuku Dersleri**, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2020, s.270.; Teoman Akpınar, **İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi ve İşveren Rehberi**, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2015, s.103.

¹⁰² Ekmekçi ve Yiğit, **Bireysel iş Hukuku Dersleri**, s.270.

¹⁰³ Mahmut Kabakçı, **Avrupa Birliği iş Hukukunda İşverenin iş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2009, s.104.

¹⁰⁴ Selahattin Bayram, **Yeni iş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uyuşmazlık Konularıyla iş Kanunu**, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s.24.

¹⁰⁵ Sümer, **iş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.184.

¹⁰⁶ Mehmet Bulut ve Saadetdin Orhan, **İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri Ve Uygulamalar**, Bilge Yayınevi, Ankara 2017, s.93.

değerlendirmesi konusunda asıl işverenin sorumluluk alanıyla ilgili ihtiyaç duyduğu bilgi ve belgeleri, asıl işveren kendisine sağlayacaktır. Ayrıca; asıl işverenin alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları kontrol eder. Tren Garı İnşaatı işyerinde 2016/Kasım ayında yapılan denetimde, asıl işverenin alt işverenler arasında koordinasyon görevini yerine getirmediği tespit edilmiştir. 450 kişinin çalıştığı çok tehlikeli kapsamda yer alan işyeri hakkında 7.180 TL idari para cezası uygulanmıştır.¹⁰⁷

İşyerinde çalışan işçiler ile işveren vekilleri veya başka işyerlerinden çalışmak üzere geçici iş ilişkisi ile gelen yahut alt işveren işçileri, işyerinde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri hakkında ve ayrıca bu risklere karşı alınan düzeltici önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilmelidir.¹⁰⁸

Risk değerlendirmesi görevini yerine getirecek kişiler, işveren tarafından oluşturulacak ekipte yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 6. Md.si uyarınca işveren ya da işveren vekili, iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları, işyerindeki tüm birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar muhtemel riskler konusunda bilgi sahibi olan çalışanlardır. Yine İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 6. Md.sine göre işveren; ihtiyaç duyar ise risk değerlendirmesi ekibine işyeri dışındaki kuruluşlardan veya kişilerden destek alabilecektir.

Risk değerlendirmesi ekibinin görevini yerine getirmesi için gerek duydukları araç gereç, mekan ve zaman gibi tüm ihtiyaçlarını işveren karşılamakla yükümlüdür.

aaa)Risk Değerlendirmesi Yapılma Süreci

Yönetmelik 7. md. uyarınca risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dökümantasyon, yapılan

¹⁰⁷ Bulut ve Orhan, **İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükler Ve Uygulamalar**, s.93.

¹⁰⁸ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.127.

Çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir.¹⁰⁹

Risk değerlendirmesi çalışmasında ilk aşama tehlikelerin tanımlanması aşamasıdır. Tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre bilgiler toplanır. Tehlikelere ilişkin bilgiler toplanırken aynı üretim yöntem ve teknikleri ile üretim yapan benzer işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve ortaya çıkan meslek hastalıkları da değerlendirilebilir.¹¹⁰ Toplanan bilgiler ışığında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta yer alan hükümler de dikkate alınarak çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeler belirlenir ve kayda alınır.¹¹¹

Tehlikelerin tespit edilmesinin ardından tehlikelerin her biri için ayrı ayrı değerlendirme yapılıp incelendikten sonra tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta oluşabileceği ve bu risklerden kimlerin ne şiddette etkilenip zarar görebileceği belirlenmelidir. Belirlenen riskler, işletmenin faaliyet alanına özgü özellikleri, işyerindeki tehlike veya risklerin niteliği, ulusal ve uluslararası standartlar esas alınarak seçilen yöntemlerden biri veya birkaçı uygulanıp analiz edilir. (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği 9. Md.)

İşyerinde varlığı tespit edilen riskler; etkilerinin büyüklüğüne ve önemine göre yapılacak sıralama ile planlama yapılır. Mümkün ise riskin tamamen bertaraf edilmesi, mümkün değil ise kabul edilebilir seviyeye indirilmesi için tehlike kaynakları ortadan kaldırılır, tehlikeli olduğu tespit edilen malzemeler tehlikeli olmayanla yahut daha az tehlikeli olanla değiştirilir, risklerin kaynağında mücadele ederek kararlaştırılan tedbirlerin işlem basamakları bu işlemi yapacak kişi veya işyeri bölümü, sorumlu kişi ya da işyeri bölümü, başlama ve bitiş tarihi içeren planlar hazırlanır, hazırlanan planların uygulama adımları izlenir denetlenir ve aksayan yönleri var ise tespit edilerek

¹⁰⁹ Ekmekçi ve Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, s.271.

¹¹⁰ Bulut ve Orhan, **İş Sağlığı Ve Güvenliği Ykmllklere Ve Uygulamalar**, s.93.

¹¹¹ Akpınar, **İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi ve İşveren Rehberi**, s.107.

gerekli düzenleyici tedbirler alınır. (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 10. Md.)

Risk değerlendirmesi çalışması, bir dökümana bağlanarak kayıt altına alınır. (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği 11. Md.)

bbb)Değerlendirmede Dikkate Alınacak Hususlar

Risk değerlendirmesinin dökümana bağlanması gerektiği yukarıda belirtilmişti, bu doküman güncel olmalıdır. Risk değerlendirmesinin tüm aşamaları ve uygulanması izlenmeli, aksayan yönler tespit edilirse bunlar sürekli güncellenerek yenilenmelidir. Teknolojideki gelişmeler yeni üretim alanları ve çalışma şekilleri oluşturduğundan buna bağlı olarak kullanılan ekipmanlar ve malzemeler de yenilediğinden yeni riskler oluşabiliyor veya mevcut risklerin etkisi etkileri azalabiliyor yahut artabiliyor. Yönetmelikte risk değerlendirmesinin, işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre belirli aralıklarla ya da geçerlilik süresi dolmamış olsa bile özel durumların ortaya çıkması hâlinde yenilenmesi gerektiği düzenlenmiştir.¹¹²

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde bu yenileme çalışması en geç iki yılda bir; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde dört yılda bir, az tehlikeli işyerlerinde ise altı yılda bir yapılmalıdır. (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği 12. Md.)

Risk değerlendirmesi kavramı, mevzuatımıza henüz girmiş olsa da risk değerlendirmesinin içeriği ve bu çalışmada kullanılan yöntemler 1930’lu yıllardan bu yana dünyada sistematik olarak uygulanagelmektedir. Bu yöntemlere örnek olarak; Ön Tehlike Analizi, Risk Matrisi, checklist Yöntemi, Kinney Metodu, Hata Türü ve Etkileri Analizi, Hata Ağacı Analizi, Sapma Analizi vb. verebiliriz.¹¹³

İşveren yukarıda ayrıntısıyla belirtildiği üzere; gereken sürede gerekli şartları sağlayarak risk değerlendirme çalışmasını yaptırmaması durumunda; işyerinde yapılacak bir idari denetimde bu durumun tespit edilmesi hâlinde adına idari para

¹¹² Kılış, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s.110.

¹¹³ Özlem Özkılıç, “KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Risk Değerlendirme Kavramı”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı:36 yıl:2007, s.27-30.

cezası düzenlenmesi kaçınılmaz olacaktır. Ayrıca işyerinde çalışmakta olan bir işçinin meslek hastalığına yakalanması veya iş kazasına uğraması sonucunda vefat etmesi veya maluliyete uğraması durumunda işverenin risk değerlendirmesi çalışmasını hiç yaptırmaması veya gerektiği gibi yaptırmaması işverenin kusurlu olarak ya da taksirle sorumluluğuna sebebiyet verebilecektir. Hatta; işyerinde risk değerlendirmesi çalışmasının yapılmamış olması, işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin bulunması ve bu tehlikenin işverence önlenmemiş olması, işyerindeki çalışmanın da devam ediyor olması durumunda işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. Md.'de ele alınmıştır. Söz konusu düzenlemenin de ortaya koyduğu üzere, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için ciddi ve yakın tehlikenin varlığı, tehlikenin tespit edilmesi için başvuru yapılması, gerekli tedbirlerin alınmamış ve tehlikenin devam ediyor olması ile işin durdurulmamış olması gerekmektedir.¹¹⁴ Çalışanların ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda ise, 6331 sayılı Kanun'un 13. Md. 1 fk.'daki hükme uymak zorunlu olmaksızın tehlikeli bölgeyi terk etme hakları mevcuttur. (6331 Sayılı Kanun 13/3. Md.)

Risk değerlendirmesindeki eksikliklerden veya risk değerlendirmesinin yapılmamasından kimin sorumlu olacağı doktrinde tartışma konusu olmakla birlikte bu çalışmayı yaptırma yükümlülüğünün işverene yüklendiği açıktır. İşveren bu çalışmayı risk değerlendirme ekibi ile yapmaktadır. Ancak bu ekibin en önemli parçası, çalışmada yol gösterecek olan iş güvenliği uzmanıdır. Nitekim bu konuda teknik elemanların sorumluluklarının öğretide de altı çizilmekte, hatta bunun yasal planda güçlendirilmesi ve netleştirilmesi gerektiği de ifade edilmektedir.¹¹⁵

ee)Çalışanın İşe Uygunluğunu Dikkate Alma ve Çalışanı Sağlık Gözetimine Tabi Tutma

6331 Sayılı Kanun'un 4/1-ç md. uyarınca işveren, çalışana görev verirken çalışanın sağlık ve görev yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla yükümlüdür. İşveren, kadın veya çocuk işçiyi uygun olmayan işlerde çalıştıramayacağı gibi çalışanı

¹¹⁴ Büşra Yaşar, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Arş. Gör. Ceren DAMAR ŞENEL Armağanı, Cilt:3, s.3575.

¹¹⁵ Akın, **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, s.116-117.

sağlık ve eğitim durumuna uygun işte çalıştırmak zorundadır. Ayrıca işveren, sertifika gerektiren işlerde sertifikasız işçi çalıştıramaz.¹¹⁶

6331 Sayılı Kanun'un 15/1. Md.; çalışanların işyerinde karşılaşabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri konusunda işvereni, çalışanlarını sağlık gözetimine tabi tutmakla yükümlü kılmıştır. Sağlık gözetimi çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi amacıyla mesleki etkilenmeleri önlemeye yönelik yapılan tıbbi muayene, inceleme ve eğitimleri ifade eder.¹¹⁷ Bu gözetimin amacı; işyerinde sağlığa zararlı etkenleri saptamak ve bu etkenlerin çalışanların sağlığına olumsuz etkilerini ölçmek ve çalışanların sağlığının yapacakları iş için uygun olmasını sağlamaktır.¹¹⁸

Çalışanlar işe başlarken, iş değiştirirken, meslek hastalığı geçirdiklerinde, iş kazasına maruz kaldıklarında, çalışmaya ara verip yeniden başlamaları sırasında, talep etmeleri hâlinde ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarda işveren tarafından, sağlık kontrolünden muayeneden geçirilmelidirler. Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikle 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 hâlinde bu süreler kısaltılabilir.¹¹⁹

¹¹⁶ Seda Arslan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 2014, dergipark.org.tr.

¹¹⁷ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.179.

¹¹⁸ Ali Ekin, **İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s.57.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.179.

¹¹⁹ Alper Yılmaz, “**İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2020, s.41.

Türkiye'nin de onaylamış olduğu 161 sayılı ILO sözleşmesi, işyerlerinde sağlık gözetimi açısından yapılması gerekenleri aşağıdaki gibi özetlemektedir:

*işyerlerinin tasarımı, makine ve diğ er teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dahil olmak üzere iş in planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunma,

*yeni teçhizatın sağlık açısından değ erlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım,

*iş sağ lığı güvenliğı, hijyen ve ergonomi, kiş isel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma,

*iş ile ilişkisi bakımında, işçilerin sağ lığ ının gözetimi,

*iş in işçiye uygunluğ unun geliştirilmesi,

*mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma,

*iş sağ lığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada işbirliğı;

*ilk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme,

*iş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma gibi düzenlemeler.¹²⁰

İş sağ lığı gözetimi ile çalışanların iş le ilgili sağ lık sorunlarının ilerlemeden başlangıçta teşhis edilmesi ve böylelikle erken tedaviyle çözümlenmesi sağ lanacaktır. İşveren de sağ lık gözetimi sonucunda çalışanların sağ lık durumları netleşeceğ inden iş bölümünde ve dağıtımında bunu göz önünde bulundurularak çalışanların sağ lıklarına uygun iş te çalışmalarını sağ layacaktır.

¹²⁰ Bülent Arpat ve Beyza Bertan, “İş Sağ lığı ve Güvenliğı Çalışma Ortamı Gözetimi Etkinliğ inin Çalışan Perspektifinden Değ erlendirilmesi: Özel Güvenlik Sektörü Örneğı”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 2020,s.285.

Ayrıca işveren; tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacakları, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatamayacaktır.¹²¹ Kanunun önceki hâlinde, sağlık raporu konusunda tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta kalan “işyerleri” belirtilerek işin tehlike sınıfı ile ilgili bir ayırım yer almıyordu. Bu durumda; tehlikeli bir işyerinde tehlikeli olmayan işte çalışan için sağlık raporunun gerekliliği noktasında tereddüt doğuyordu. Yapılan değişiklikle öğretilerdeki görüşlere uygun olarak çalışanın yaptığı işin esas alınacağı hükme bağlanmıştır.¹²²

Sağlık raporları işyeri hekiminden alınır ancak; 50’den az çalışana sahip olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de sağlık raporu temin edilebilir. (6331 Sayılı Kanun 15/3. Md.)

Sağlık raporlarına itirazlar, 6331 Sayılı Kanun’un 15/3. Md’sine göre hakem hastanelere yapılır ve hakem hastanelerinin bu konuda vereceği kararlar kesindir. Sağlık Bakanlığı Kamu Hastaneleri Kurumu tarafından sağlık kurulu raporu vermeye yetkili hakem hastaneler ve yetkili sağlık kuruluşları belirtilmiştir.¹²³

Kadın çalışanların gece postalarına çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce işyeri hekiminden, çalışanın gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu alınması ve işin devamı süresince, çalışanın özel durumunun, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerinin nazara alınarak işyeri hekimince belirlenecek düzenli aralıklar ile çalışanların sağlık muayenelerinin yaptırılması gereklidir. (Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik 7. Md.)

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin yürürlüğe girmesi ve kadın çalışanlar için yeni düzenlemeler içermesi ve 6331 sayılı Kanundaki değişiklikler ile yenilikler bir arada değerlendirildiğinde, kadın çalışanların tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde belli başlı istisnalar dışında

¹²¹ Rüştü UÇAN, “İşverenin Çalışanların Sağlık Gözetimini Yapması İle İlgili Yükümlülükleri”, **Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul (26/05/2014), s.18.

¹²² Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.137.

¹²³ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.142.

çalıştırılabilecekleri görülmekte olup bunun belirleyici faktörünü işyeri hekimlerinin düzenleyecekleri sağlık raporu oluşturacaktır, dolayısıyla işyeri hekimlerinin yetkilerinin ve sorumluluklarının arttığını söylemek yanlış olmayacaktır. Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğin 13. Md.'ne göre, gürültüye bağlı işitme kaybında erken tanı konulması ve çalışanların işitme yeteneğinin korunması amacıyla işveren risk değerlendirmesi sonuçlarına göre gerekli görülen hâllerde, işyeri hekimince belirlenecek düzenli aralıklarla çalışanların sağlık gözetimine tabi tutması da işyeri hekimlerinin yetki ve sorumluluklarının arttığını gösteren bir örnektir.

İşyerinin somut koşulları, sağlık gözetiminin içeriğini belirlemekte, sübjektif olarak işyerinin durumunun belirlenmesinden sonra sağlık gözetiminin kapsamını belirleme yetkisi işyeri hekimine bırakılmaktadır.

Sağlık gözetimi yükümlülüğünü ihlâl eden işveren, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her bir çalışan için ayrı ayrı idari para cezası uygulanması yaptırımı ile karşılaşacaktır. Ayrıca bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren, bir iş kazası veya meslek hastalığı hâlinde illiyet bağının kurulması durumunda iş kazası ya da meslek hastalığından da sorumlu tutulabilecektir.¹²⁴

Çalışanın sağlık raporu alınırken; sağlık raporunun gerekli niteliklere sahip olması ve yetkili birim tarafından düzenlenmesi gerekir zira; 5510 sayılı Kanun'un 76. Md. sağlık raporu alınması gerektiği halde sağlık raporuna dayanmaksızın veya alınan raporlarda söz konusu işte çalışması tıbbi yönden elverişli olmadığı belirtildiği hâlde genel sağlık sigortalısını çalıştıran işverenlerin, bu nedenle kurumca yapılacak sağlık hizmeti giderlerinden sorumlu olacağını ve bu giderlerin işverenden tazmin edileceğini belirtmektedir.

¹²⁴ Emine Tuncay Kaplan, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", **Kamu-İş**, C.7.s.2/2003, s.16.

ff)Özel Tehlike Bulunan Yerlere Girilmesini Önleme

6331 sayılı Kanun'un 4/1-d md. uyarınca, işveren, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Alınacak tedbirlerden bazıları: çalışanlar için tehlikeli olan yerlere girilmesini önleyecek şekilde kapıların kilitlenmesi, özel yerlere giriş için kartlı sistem getirilmesi, giriş ve çıkışta parmak izi okuyucular yerleştirilmesi olabilir. Dikkat edilmesi gereken husus, bilgilendirilmiş olan çalışanlar dahi işverenin talimatı olmadan hayati ve özel tehlike bulunan yerlere giremeyecektir.¹²⁵

gg)Diğer Bazı Yükümlülükler

Acil Durum, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım Konusundaki Yükümlülükleri ile Tahliye: 6331 sayılı Kanuna göre işveren, işyerindeki çalışma ortamını, kullanılan malzemeleri, çevre şartlarını da dikkate alarak oluşabilecek acil durumları önceden değerlendirerek çalışanları etkileyebilecek riskler konusunda tehlikeyi sınırlandırıcı tedbirleri almalı ve acil durum planları hazırlamalıdır. (6331 Sayılı Kanun 11. Md.)

Acil durum, 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 31/1 (a) maddesine göre "Toplumun tamamının veya belli kesimlerinin normal hayat ve faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren olayları ve bu olayların oluşturduğu kriz hâlini" ifade eder.

Acil durum, öncesinde ve esnasında işveren tarafından yönetilmesi gereken bir süreçtir. Acil durum yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonun bir parçası olup, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında yer alır.¹²⁶

Acil durum planları hazırlanırken öncelikle amaç toplu korunmaya yönelik olmalı ve gerekli tedbirler de buna göre sıralanmalıdır.¹²⁷ 6331 sayılı Kanunun 11. Md.'de işverenin yapması gerekenler sırasıyla belirtilmiş olup bunlardan ilki,

¹²⁵ Tankut, Centel, "İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü", **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2013, dergipark.org.tr., s.11.C. 27, S. 3, s. 6-15.

¹²⁶ Olcay IŞIK, "**Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü**", (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2019, s.278.

¹²⁷ Seher Demirkaya, "**İşverenin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini**", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2014, s.56.

işverenin acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak amacıyla gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yaparak acil durum planlamalarını hazırlamasıdır. İkinci olarak yapılması gereken ise işverenin, işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği ve çalışan sayısı dikkate alınarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım konularında uygun donanımı bulundurmak ve yeterli sayıda eğitilmiş kişileri görevlendirmektir. İşverenin son olarak yapması gereken de işyerinde araç ve gereçleri hazır bulundurarak tatbikat yaptırmak ve ekiplerin hazır bulunmasını sağlamaktır. Tüm bunların yanında kanun, ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma, yangınla mücadele durumlarında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapma yükümlülüğünü de işverene yüklemiştir. 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 bulunmaktadır.¹²⁸

Acil durum planlarının; çok tehlikeli işyerlerinde en geç 2 yılda bir, tehlikeli işyerlerinde en geç 4 yılda bir, az tehlikeli işyerlerinde en geç 6 yılda bir yenilenmesi zorunludur. (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik 14. Md.)

Acil durum planlarının düzenli takibi ve etkililiğinin uygulanabilirliğinin ölçülebilmesi için en az yılda bir defa tatbikat yapılacak ve bu tatbikatta ortaya çıkan eksiklikler yönünden düzeltici ve önleyici tedbirler alınacaktır. (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik 13. Md.)

6331 Sayılı Kanun'un 12. Md. uyarınca; ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren, çalışanların işi bırakarak derhâl çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için önceden gerekli düzenlemeleri yapmak ve çalışanlara gerekli talimatları vermekle yükümlü tutulmuştur. Tehlike hâlinin devam etmesi durumunda işveren, zorunluluk olmadıkça gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilen personel hâricinde çalışanların işlerine devam etmelerini talep edemeyecektir. Yine aynı maddeye göre işveren,

¹²⁸ Şafak Türken, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri", **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, c.12, s. 165-224.

Çalışanların kendileri veya çalışan diğerkişilerin güvenliğı için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda, istenmeyen sonuçların önlenmesi için bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkan sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmâl veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.¹²⁹ Burada işçilerin böyle bir tehlike durumunda ihmâl taşımayan ve dikkatsiz olarak nitelendirilemeyecek müdahalelerinden bir zarar doğması durumunda bu zarardan sorumlu olacak kişinin işveren olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır zira müdahale eden işçi işvereni daha büyük bir tehlikeden korumuştur.

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik nlemlerine İlişkin Yönetmeliğinin Eki İşyeri Bina ve Eklentilerinde uygulanacak Asgari Sağlık ve Güvenlik şartları 10. Md.'ne göre işyerlerindeki bütün acil çıkış yollarının ve kapılarının, doğrudan dışarıya veya güvenli bir alana açılmasının sağlanması, önlerinde veya arkalarında çıkışı önleyecek engellerin bulunmaması gerektiğı, acil çıkış kapılarının, acil durumlarda çalışanların hemen ve kolaylıkla açabilecek şekilde yapılması hüküm altına alınmıştır. Acil ıkış kapıları ve yollarının, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğı'ne uygun olarak işaretilenerek belirtilmesi ve elektrik kesintisinde dâhi yeterli aydınlatmanın bu alanda sağlanması için ayrı bir enerji kaynağına bağlanması gereklidir. (İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik nlemlerine İlişkin Yönetmelik Ek İşyeri Bina ve Eklentilerinde uygulanacak Asgari Sağlık ve Güvenlik şartları 10/f. Md.)

İş kazası ve meslek hastalığını bildirme yükümlülüğü: iş kazası ve meslek hastalığını bildirme yükümlülüğü; 6331 sayılı Kanun'un 14. Md. belirtildiğı gibi 5510 sayılı Kanunun 13/2.md.'de de hüküm altına alınmıştır. 6331 Sayılı Kanun'un 14. Md.'ne göre işveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler. 6331 sayılı Kanun'un 14. Md. uyarınca işveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, ğrendiğı tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna

¹²⁹ Levent Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliğı Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 2014, s.667.

bildirimde bulunmakla yükümlüdür. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13/2. Md. uyarınca ise 5510 Sayılı Kanun'un 4/1(a) bendi ile 5. Md. kapsamında sigortalı bulunanlar hakkında, bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve kuruma da en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde, b bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından 1 ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç iş günü içinde iş kazası veya meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. İş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi hâlinde bildirim süresi iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar.

İşverenler tarafından elektronik ortamda gönderilecek olan İş Kazası Meslek Hastalığı Bildirim Formuna www.sgk.gov.tr adresinden, E-SGK başlığı altında yer alan diğer uygulamalar menüsü içinde bulunan çalışılmadığına dair bildirim girişi alt menüsünden hizmet akdi ile çalışanlar başlığı altındaki işveren bildirim işlemleri ekranından ulaşılabilmektedir.¹³⁰ Ancak; bildirimin nasıl olacağına dair yönetmelik henüz yayımlanmamıştır. Ancak bildirimin yazılı ve imzalı olarak belge yahut elektronik ortamda gerçekleşmesi mümkündür.¹³¹

Kasıt veya ihmâl sonucu iş kazasını, belirtilen sürede gerekli kuruma bildirmemek veya eksik bildirmekten dolayı SGK'nın uğrayacağı her zarardan işveren sorumludur.¹³²

Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında karar verilebilmesi için 5510 Sayılı Kanun'un 13/3. Md. uyarınca gerektiğinde kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları veya Bakanlık iş müfettişleri tarafından soruşturma yapılabilir. Soruşturmanın tamamlanmasının ardından, yazılı olarak kuruma yapılan bildirimin gerçeğe uygun olmadığı veya olayın iş kazası olmadığı kurum tarafından anlaşıldığı takdirde kurumun bu olay için yersiz olarak

¹³⁰Özge Akboğa, Selim Baradan, "İş Kazası Bildirim Sürecinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu**, İzmir, Bildiriler Kitabı, s.33, imo.org.tr.(05/12/2021)

¹³¹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.471.

¹³² Selim Gündüz, **4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İşveren ve İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları**, Hiper Yayınları, İstanbul 2019, s.144.

yaptığı ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan 5510 Sayılı Kanun'un 96. Md. uyarınca tahsil edilebilecektir.

Meslek hastalığı ve iş kazası kavramlarının da çalışmamız açısından taşıdığı önem nedeniyle tanımlanması gerekmektedir. Bu doğrultuda meslek hastalığı, 5510 sayılı Kanun'un 14. Md.'de *"sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlülük hâlleridir"* şeklinde belirtilmiştir. Öğretide de meslek hastalığı, kanunda yapılan düzenlemeye paralel olarak, işçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmaktayken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm şartları yüzünden maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza biçiminde tanımlanmaktadır.¹³³ Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için hastalığa tutulanın sigortalı olması, sigortalının hastalık neticesinde bedensel veya ruhsal yönden bir zarara uğraması ve meslek hastalığının sigortalının yapmış olduğu işten kaynaklanması gerekmektedir.¹³⁴

İş kazasının hangi hâllerde meydana geldiği ise 5510 Sayılı Kanun'un 13. Md.'de yer zaman ve mekan sınırlandırmalarıyla ele alarak belirtmiştir. Bu hâl ve durumlar kanunda: sigortalının işyerinde bulunduğu sırada işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, 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, emziren kadın sigortalının iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında kazaya uğramaları şeklinde sayılmıştır.¹³⁵

6331 sayılı Kanunun iş kazası kavramı, 5510 sayılı Kanun'a göre daha dar kapsamlı düzenlenmiştir. Bildirim konusunda; 6331 Sayılı Kanun'un 14. Md.'ne göre tek yetkili merci SGK'dır. *Caniklioğlu*'na göre, bildirimin 5510 sayılı Kanundaki

¹³³ Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, Legal Kitabevi, İstanbul 2011, s. 222.

¹³⁴ Bülent Arpat, Mete Kaan Namal., *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Gazi Kitabevi, Ankara 2020, s. 406.

¹³⁵ Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, s.219.

tanım esas alınarak yapılması isabetli olacaktır; zira aksi hâlde işverenler 5510 sayılı Kanunda bildirim yapılmasına ilişkin yaptırımlarla karşı karşıya kalabileceklerdir.¹³⁶

İşverene bu yükümlülük, kazaya uğrayan sigortalının veya onun ölümünde diğer hak sahiplerinin sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilmesi için öncelikle durumdan Kurumun haberdar olması ve Kurumun meydana gelen kazayı iş kazası olarak kabul edip etmeyeceğinin belirlenmesi amacıyla getirilmiştir.

6331 sayılı Kanun'un 14. Md. uyarınca; işyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları, meslek hastalığı tanısı koydukları çalışanları, SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk edecek olup sağlık hizmeti sunucuları da en geç 10 gün içinde bu vakıaları SGK'ya bildirecektir.

2.2.1.3. Yükümlülüğe Uygulanacak Genel Esaslar

6331 sayılı Kanun'un 5. Md.; işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmede birtakım ilkeler belirlemiştir. Bu ilkeler: risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, işin kişilere uygun hâlde getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek önlenemiyor ise en aza indirmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, teknoloji iş organizasyonu çalışma şartları sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek, toplu korunma tedbirlerine kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek, çalışanlara uygun talimatlar vermektir.

Tehlike ve risk bazlı olarak hazırlanmış bu ilkelerde genel olarak risklerle mücadele edilmesi, tehlikelerin riske dönüşmeden ortadan kaldırılması, bireysel korumadan önce toplu korunma yöntemlerine yer verilmesi hüküm altına alınmıştır.¹³⁷

İşverenler işyerinde tespit edilen bir riske karşı öncelikle riskten kaçınma yükümlülüğü altındadır. Örneğin; işyerinde kulak sağlığına zarar veren gürültüyü

¹³⁶ Özdemir, *İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, s. 146.

¹³⁷ Selahattin Bayram, *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ev Uyuşmazlık Konularıyla İş Kanunu*, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s.15.

ortadan kaldırmak riskten kaçınma yükümlülüğüne uygun bir davranıştır. Ancak; gürültü kaynağı ortadan kaldırılamayacak nitelikteyse gürültü makinelerden kaynaklanıyorsa gürültüyü azaltmak için teknolojik imkanlardan faydalanılması gerekir. Bunun için de işveren, işyerindeki teknik ekipmanların seçiminde, çalışma şekli ile üretim metodu seçiminde özen göstermelidir.¹³⁸ Tüm bunların gerçekleştirilmesin rağmen risk önlenememiş ise çalışanların ferden veya toplu şekilde korunması amacıyla tedbirler uygulanacaktır.

6331 sayılı Kanun'un 5. Md.'de, toplu korunmanın önceliği vurgulanmış ve böylelikle ülkemizde sıkça tekrarlanan bir hata olan kişisel koruyucu donanımların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada başta gelen uygulama olmaması gerektiği hatırlatılmıştır.¹³⁹

Güvenli yer ve güvenli kişi olmak üzere risk kontrolünde iki yaklaşım vardır. Güvenli yer yaklaşımına göre tehlikelerin kaynağının ortadan kaldırılması amaçlanır. Güvenli kişi yaklaşımında ise çalışanların tehlike oluşturan davranışlarının kontrol altına alınması amaçlanır.¹⁴⁰

Özellikle işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirme gerekliliğine işaret eden 6331 sayılı Kanun'un 5/1-f md. hükmü ile yapılacak işin kişilere uygunluğunun önemini belirten 5/1-ç md. hükmü psikososyal risklerle doğrudan bağlantılıdır. Tüm bu açıklamalar ışığında psikososyal risklerin 6331 sayılı Kanun'un kapsamı içerisine girdiği ve dolayısıyla kanunda öngörülen işveren yükümlülüklerinin tümünün muhatabı olduğu açıktır.¹⁴¹

¹³⁸ İbrahim Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s.124.

¹³⁹ Bayram, **Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uyuşmazlık Konularıyla İş Kanunu**, s.15.

¹⁴⁰ Fatih Erarslan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü", **Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Aralık 2018-2019, dergipark.org.tr., s.84.

¹⁴¹ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 293.

Risklerden korunma yükümlülüğünde uyulması gereken en son ilke çalışanlara riskten korunmaları bakımından uygun talimat vermektir.

Sonuç olarak risklerden korunma basamaklarına uyulmadığında örneğin işverenin ilk yapması gereken davranışları yapmayarak doğrudan çalışanlara kişisel koruyucu aletler vermesi hukuka uygun bir davranış olmaz.¹⁴² Burada amaç tehlikenin kaynağını tespit etmek ve bunu ortadan kaldırmaktır.¹⁴³

2.2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Yerine Getirme ve Organizasyon Oluşturma Yükümlülüğü

İşyerinin niteliği ve çalışan sayısı gözetilmeksizin tüm işverenler, iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü altındadır. Buna göre çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A), tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B), az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı ile bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi hükme bağlanmıştır.¹⁴⁴ 6331 sayılı kanunla getirilen bu yükümlülüğün, küçük işyerlerine yük getireceği düşünülse de az tehlikeli sınıfta yer alıp 50'den az çalışanı olan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla (işe girişte gerçekleştirilen ve periyodik olarak devam eden muayeneler ve tetkikler hariç olmak üzere) bizzat işveren vekilleri veya işverenler tarafından yerine getirilebilecektir. (6331 sayılı Kanun md.6/1,a)

İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, AÇSHB ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişleri, mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin

¹⁴² Vedat Laçiner, **Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu**, İdeal kültür Yayıncılık, İstanbul 2013, s.134.

¹⁴³ Zehra Balkır, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2012, dergipark.org.tr., s.12.

¹⁴⁴ Filizöz ve Kocabacak, **Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**, s.171.

mezunlarını ve teknik elemanlarını ifade etmektedir.¹⁴⁵ Bu uzmanlardan (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda yer alan işyerlerinde, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise tüm tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışma yetkisine sahip olmaktadır.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirecektir ancak; çalışanlar arasında bu niteliklere sahip olan personel bulunmuyor ise bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet satın alarak yerine getirebilir. Buna göre işveren işyerinde istihdam edilmesi gerekli uzman ve hekimlerden bazılarını kendi bünyesinde çalıştırabileceği gibi diğerlerini de dışarıdan hizmet alımı yoluyla (OSGB) temin edebilir.¹⁴⁶

6331 sayılı Kanuna göre; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin temininde işverene birbirinden farklı 3 yöntem sunulmaktadır: bu hizmetlerin ifası için işyerinde çalışan istihdam edilebilir; Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden hizmet alım yoluyla bu hizmetler yerine getirilebilir; gerekli nitelik ve belgelere sahip olunması durumunda bizzat işveren bu hizmeti ifa edebilir. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerini, işverenin kendi bünyesinde çalıştırmasında: “işveren ile uzman, hekim ve diğer sağlık personeli arasındaki ilişki özel sektör işverenleri bakımından 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca iş sözleşmesine dayanacaktır.”¹⁴⁷

İşveren, işyerinde çalışanlar arasından gerekli uzmanlık belgesine sahip olan bir çalışanı iş güvenliği uzmanı sıfatıyla görevlendirecek olması hâlinde, bu görevlendirme için (çalışanın iş sözleşmesinde esaslı değişiklik oluşturacağından) çalışanın onayının alınması zorunludur.¹⁴⁸

¹⁴⁵ Bülent Arpat ve Mete Kaan Namal, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Gazi Kitabevi, Ankara 2020, s.21.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.121.; Hasan Fehim Üçışık, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Ötüken Yayıncılık, İstanbul 2021, s.164.

¹⁴⁶ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.78.

¹⁴⁷ Ömer Ekmekçi, “İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar”, **MESS Mercak Dergisi**, c.41, s.80.

¹⁴⁸ Sümer, “**İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**”, s.134; Özdemir, “**İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**”, s.79.

6331 sayılı kanun ile anılan hizmetlerin (iş sağlığı ve güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü de dahil olmak üzere) gerekli nitelik ve belgelere sahip olması durumunda bizzat işveren tarafından da yerine getirilebileceğini kabul etmiştir.¹⁴⁹ 4857 sayılı Kanunda olmayan bu düzenleme ile uluslararası normlarla bir bütünlük oluşturulmuştur. İşverenin bu hizmeti ifa edebilmesi için işyerinin tehlike sınıfına uygun uzmanlık belgesine sahip olması zorunludur. Ancak; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyerinde bizzat işveren tarafından yerine getirilebilmesinin ön koşulu, 6552 sayılı Kanunda 2017 yılında yapılan değişiklik sonucuna göre işyerinin az tehlikeli sınıfta yer alması ve 50'den az çalışanın olması, işveren veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimlerin tamamlanmasıdır. Fakat bu durumda dahi işveren ve işveren vekilleri işe girişte ve periyodik muayenelerde çalışanların tetkiklerinde görev alamayacaklardır, düzenleme bunları kapsam dışında bırakmıştır. 29/06/2015 tarihli 29401 sayılı İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte 21/05/2018 tarihli 30427 sayılı değişiklik sonucunda: işveren veya işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini yerine getirebilmesi için çalışan başına aylık en az 10 dakika ayırmak zorunda olduğu ve onaylı defter tutulmasının zorunlu olmadığı belirtilmiştir.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden hizmet alım yoluyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin yerine getirilmesinin açıklanmasından önce; OSGB kavramını tanımlamak gerekmektedir. 6331 sayılı Kanun'un 3. Maddesinde, 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 hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim olarak tanımlanmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine (İSGHY) göre, ortak sağlık ve güvenlik birimi kurulabilmesi ve hizmet sunulabilmesi için tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan en az bir işyeri hekimi, bir iş güvenliği uzmanı ve bir sağlık personeli istihdamı zorunludur.¹⁵⁰ İSGHY'nin 17/7. md. uyarınca Bakanlıkça yetkilendirilen Toplum

¹⁴⁹ ARICI, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, s.115.

¹⁵⁰ KILIKIŞ, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 2018, s.130.

Sağlığı Merkezi Birimleri işyeri hekimliği ve diğer sağlık personeli hizmetlerini yönetmeliğin 12/3. Md. belirtilen koşulları tamamlamaları hâlinde ifa edebileceklerdir.

aa)İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü

İşyeri Hekimliği ilk defa 1593 sayılı Umumihişfıssıhha Kanununun devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenleri, işçilerin sağlık durumlarına bakmak üzere bir veya daha fazla hekimin sağlık denetimini sağlamaya ve hastalarını tedavi ettirmeye mecbur tutan 180. maddesinde öngörülmüştür.¹⁵¹ 4857 sayılı kanunun mülga 81. maddesine göre en az 50 işçinin çalıştığı işyerinde işyeri hekiminin görevlendirilmesi zorunluydu ancak 50’den az işçi çalıştıran işyerlerinde böyle bir zorunluluk bulunmuyordu. Bu da 50’den az işçi çalıştıran işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasına sebep olduğundan bu madde yürürlükten kaldırılmıştır. İşyeri Hekimliği, multidisipliner iş sağlığı ekibinde, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin başlıca uzmanıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ilk düzenlemesinde bu hüküm yürürlükten kaldırılmış ve uluslararası düzenlemelere uygun bir şekilde sadece tek bir kişinin çalıştığı işyerlerinde dahi işyeri hekiminin bulundurulması zorunlu kılınmıştır. ¹⁵² 6331 sayılı Kanun’un 6/1-a maddesi “ (1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve

¹⁵¹ Ayşegül Ekin, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2009), s.48.

¹⁵²Doğan Can Doğu, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019), s.19.

periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.” Dolayısıyla işbu kanun hükmüne göre çalışan sayısı sınırlaması olmaksızın her işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunludur.

İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi ifade eder. İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi sırasında ihmâlleri ile zarara sebebiyet verdikleri takdirde işverene karşı sorumlu olacaklardır dolayısıyla işyeri hekimleri görevlendirildikleri işyerlerinde hizmetlerini ifa ederken, etik ilkeler ve bağımsızlık içerisinde hareket etme ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlendirildikleri işyerinde alınması gereken önlemleri işverene yazılı olarak bildirme yükümlülüğü altındadır. Bildirilen önlemlerden hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından uygulanmaması durumunda, bu hususu işyeri hekimi Bakanlığın yetkili birimine bildirecektir. Çalışanın ölümü veya maluliyetine sebep olan iş kazası ya da meslek hastalığının gerçekleşmesinde işyeri hekiminin ihmâli tespit edilir ise işyeri hekiminin yetki belgesi askıya alınır. Buna göre, Bakanlığa yaptıkları bildirimden dolayı işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında 1 yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir.¹⁵³ Bu tazminatın alınabilmesi için işyeri hekiminin iş güvencesine tâbi olması gerekli olmayıp iş güvencesine tabi olanlar ise hem işe iade davası hem de tazminat talebi yoluna başvurabilecektir.¹⁵⁴

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12. Md. uyarınca işyeri hekimleri; az tehlikeli sınıf kapsamındaki işyerlerinde çalışan başına ayda en az 5 dakika, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika, çok tehlikeli sınıfta kalan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 15 dakika görev yapmaları gereklidir. İşyeri hekimi, sözleşmesinde belirlenen süre kadar işyerinde görev yapacaktır ancak birden fazla

¹⁵³ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s.376.

¹⁵⁴ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, 109; Sarper Süzek, İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri (İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri), **Kamu-iş Dergisi**, c.14, s.3/2019, s.15.

işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yaptığında bu işyerleri arasında yolda geçen süre çalışma süresinden sayılmayacaktır.

İşyeri hekimlerinin görevleri arasında rehberlik, risk değerlendirmesi sürecindeki görevleri, sağlık gözetimi yapmak, işçileri eğitme bilgilendirme, işbirliği yapma sayılabilir. 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 nitelendirilebilir.¹⁵⁵ İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğinin 9. maddesine göre işyeri hekimi, işyerinde bulunması hâlinde diğer sağlık personeliyle birlikte çalışır. İşyerinin tasarımı, kullanılan maddeleri de kapsayacak şekilde işin planlanması, organizasyon ve uygulama, bu alandaki araştırmalara katılma, çalışanın fiziksel ve zihinsel gelişimine uygun işte çalışmasını sağlamak, çalışma ortamındaki stres faktörlerini kontrol altına almak, işyeri binasının ve eklentilerinin genel hijyen kurallarına uygunluğunu sağlamak, kişisel koruyucu malzemelerin seçimi işlemlerinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olacak şekilde düzenlenmesini sağlamak, işyerinde meydana gelen meslek hastalığı ve iş kazası nedenlerini araştırarak tekrarlanmaması amacıyla ve çalışanların sağlığını iyileştirecek aktiviteler yapmak için işverene tavsiyelerde bulunmak işyeri hekiminin görevlerindendir. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği 9/8. maddesine göre işyeri hekimi, yıllık çalışma planını yine varsa iş güvenliği uzmanı ile birlikte hazırlayacaktır. Bununla birlikte ilk defa hazırlanan raporun, işyeri hekimince Bakanlığa gönderilmesi şeklinde yeni bir görev ortaya çıkmıştır. ¹⁵⁶ İşyeri hekiminin en önemli görevleri arasında yer alan sağlık gözetiminde; işe giriş muayenesi ve periyodik muayeneler ile tetkikler hakkında çalışanları bilgilendirip onların rızalarını almak, gece postaları da dahil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimlerini yapmak önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca;

¹⁵⁵ Yılmaz, **İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**, s.63.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.129.; Şafak Türken, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde işverenin Yükümlülükleri”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, c.12, s.155.

¹⁵⁶ Vuslat Özyurt, “İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 2014, s.333.

işyerindeki risk değerlendirmesi sonucunda az tehlikeli işyerlerinde en geç 5 yılda bir, tehlikeli işyerlerinde en geç 3 yılda bir, çok tehlikeli işyerlerinde ise en geç yılda bir periyodik muayeneleri tekrarlamak ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesine dair planlamanın yapılarak işverenin onayına sunulması da bu görevler arasındadır. Yukarıda bahsedilen Yönetmeliğin 9/2. maddesi uyarınca, meslek hastalığı ile ilgili sağlık kuruluş raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışma, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına uğrayan çalışanların rehabilitasyonu için yine sağlık kuruluşları ile işbirliği yapma da bu kapsamda değerlendirilir.

Yönetmelik 10. Md. uyarınca; işyeri hekimlerinin işyerinde ciddi ve önlenemez hayati tehlike olması durumunda bu hususun acil müdahale gerektirmesi hâlinde işin durdurulması için işverene başvurma yine aynı madde kapsamında işyerinin tüm bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşme yetkisi mevcuttur.

İşyeri hekimlerinin yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin mesleki sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgileri ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri, çalışanın sağlık durumu ile ilgili değerlendirmelerin tıbbi gizlilik içinde yürütülmesi, muayene teşhis ve hastayla doğrudan temas gerektiren işlemlerin makul bir gizlilik ortamında yapılması ve bunları gizli tutmakla yükümlü oldukları hüküm altına alınmıştır.¹⁵⁷ 4857 sayılı İş Kanununu 25/II. Md. e bendinde; çalışanın işverenin meslek sırlarını ortaya atmak vb. nitelikte doğruluk ve sadakate uymayan davranışlarının işverene çalışanın iş akdini fesihle, haklı fesih nedeni imkanı vereceği belirtilmiştir. Bu kanun hükmünün işyeri hekimleri için de uygulanabilir olduğu açıktır.

İşyeri hekimleri, tıp fakültesi mezunu hekim sıfatını haiz kişilerden seçilirler ayrıca teorik ve uygulamalı olmak üzere iki şekilde eğitimlerini tamamlarlar. İşyeri

¹⁵⁷ Necdet Kök, “**Türk Hukukunda İşyeri Hekimi**”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul 2019), s.56.

hekimlerinin, teorik eğitimi 180 saatten pratik eğitimi ise 40 saatten (toplamda 220 saatten) az olamaz ve bu süreler tek bir program dahilinde tamamlanır. Uygulamalı eğitimlerin, en az bir işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde gerçekleşmesi gerekir. Yönetmeliğin yenileme eğitimleri kenar başlıklı 34. Maddesi 2014 yılında ilga edildiğinden, daha önceden aranan 5 yılda bir yenileme eğitimi şartı artık aranmamaktadır.¹⁵⁸

İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettiş, mühendis, mimar veya teknik eleman olarak tanımlanabilir.¹⁵⁹ İş güvenliği uzmanı olabilecekler içinde sayılan “teknik eleman” kavramına kanun koyucu bir başka başlık altında “Teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları” şeklinde sayma yoluyla belirleyerek bir bakıma bu konudaki tartışmayı önlemek istemiştir.(6331 sayılı Kanun md.3/1-s)¹⁶⁰ Bu kişilerin iş güvenliği uzmanı sıfatıyla görev alabilmesi için asgari olarak çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde A sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için B sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları koşulu aranacaktır.

İşveren ile iş güvenliği uzmanı arasında sözleşmesel ilişki bulunması dolayısı ile iş güvenliği uzmanlarının iş sözleşmesine dayanarak işçi statüsünde olduğu kabul edilebilir.¹⁶¹ İş güvenliği uzmanı olabilmek İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre Yönetmelikte öngörülen sınavda başarılı olunmasına bağlıdır. 6331 sayılı Kanuna göre Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapma yetkisini haizdir. Yönetmeliğin 7. maddesi uyarınca; işverenin yönetmelikte belirtilen zorunlu çalışma sürelerine bağlı kalmak şartıyla işyerinin tehlike sınıfına

¹⁵⁸ Efe Yamakoğlu, **İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s.15.

¹⁵⁹ Üçışık, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 173.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 132; Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.84.

¹⁶⁰ İbrahim Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015, s.93.

¹⁶¹ Molla Mahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s.1405.

uygun olacak şekilde görevlendirilmesi zorunlu olan en az bir iş güvenliği uzmanının yanında, Kanunda ve Yönetmelikte belirtilen esas sorumluluklar saklı kalmak kaydıyla iş güvenliği uzmanına yardımcı olmak üzere, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip ve işyerinin tam sigortalı çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirilebilecektir.

İş güvenliği uzmanlarının çalışma sürelerinin belirlenmesinde yönetmeliğin 12. Md. uyarınca yapılan düzenleme gereği çalışan başına az tehlikeli sınıfta yer işyerlerinde, ayda en az 10 dk., tehlikeli sınıfta yer işyerlerinde ayda en az 20 dk., çok tehlikeli sınıfta yer işyerlerinde ise ayda en az 40 dk., iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gereklidir.

İş güvenliği uzmanlarının, işyerinin tüm bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak, çalışanlarla görüşmek, ilgili kurumlarla işyerinin iç düzeni ve işleyişi hakkında işbirliği yapmak, çalıştıkları alanla ilgili mesleki eğitime katılmak hak ve yetkisini haizdir. İSG açısından bir tehlike fark edildiğinde işin durdurulması her ne kadar genel bir düzenleme olsa da sadece iş sağlığı ve güvenliği kuruluna özgü bir yetki değildir. Zira işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları da işyerinde çalışanların hayatı ile ilgili bir tehlike tespit ettiklerinde bu durumu derhal üst yönetime bildirerek onaylarını alır ve işin geçici olarak durdurulmasını sağlayabilirler.¹⁶²

İş güvenliği uzmanları, grevlerini yerine getirirken, işin normal akışını aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamı sağlanmasına katkıda bulunmak, işyerinin ve işverenin mesleki ticari sırlarını gizli tutmakla yükümlüdür. Ayrıca iş güvenliği uzmanı tarafından iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren hâller ile yangın, patlama gibi hayati tehlike oluşturanlar, işverene yazılı olarak bildirilecektir. Yazılı olarak bildirilen bu tedbirler, belirlenecek makul bir süre içinde, işveren tarafından yerine getirilmez ise bu kez iş güvenliği uzmanı tarafından, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirimde bulunulması gerekmektedir.

¹⁶² Selmin Burcu Öztekin, “ İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yükümlülükler Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2017, s.662.

İş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulabilmesi, takım çalışmasını ve işbirliğini gerektirir. 6331 sayılı kanun, işyeri hekiminin yanında sağlık personeli görevlendirilmesini de düzenlemiştir, kanunun 3/1-ş maddesine göre işyeri hemşiresi **“hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip sağlık memuru/hemşire”** olarak tanımlanmıştır. Önceki düzenlemede kamu işyerlerinde ve 50’den az işçi çalıştıran işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin işverenin çalıştırma zorunluluğu bulunmuyordu. Ancak bu kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte kapsam genişleyerek bu kesimler de kapsama alınmış oldu.¹⁶³ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 5/3. Maddesine göre tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi zorunluluğu bulunmamaktadır. Dolayısıyla kısmi süreyle işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personelinin çalışması gerekir.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 16. Maddesinde, diğer sağlık personelinin işyeri hekimiyle birlikte çalışacağı belirtilmiştir. Diğer sağlık personeli; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin planlanması değerlendirilmesi, verileri toplamak kayıt yapmak, işyeri hekimiyle birlikte çalışmak, işyeri hekimi tarafından yapılan muayenede hekime yardımcı olmak, periyodik muayene formlarını doldurmak, ilkyardım hizmetlerinin organizasyonunda hekimle birlikte çalışmak, çalışanların sağlık eğitiminde görev almak, işyerinde ve eklentilerinde genel hijyen kurallarına uyulup uyulmadığını denetlemek ile görevlidir. Ayrıca; işyerinin tüm bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda araştırma yapabilir ve gerekli bilgi belgeye ulaşabilir, çalışanlarla görüşebilir. Diğer sağlık personeli de diğer iş güvenliği personeli gibi çalışırken işin normal akışını aksatmamak, verimli bir çalışma ortamı sağlamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkında edindiği bilgileri ve çalışanın sağlık dosyasındaki gizli bilgileri saklamakla yükümlüdür. Aksi takdirde işverene karşı, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki

¹⁶³ Seher Demirkaya, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”) Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2014), s.53.

ihmallerinden sorumlu tutulacaktır.(İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 18. Md.)

bb) İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri veya Toplum Sağlık Merkezinden Hizmet Alınarak Sağlanması

6331 sayılı Kanun’un 3. Maddesinde 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 hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim*” şeklinde tanımlanmıştır. (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3. Md.)

İş Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nin 12. maddesine göre ortak sağlık ve güvenlik birimi kurulabilmesi ve hizmet sunulabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur.

Başlangıçta özel sektörde yoğun olarak kurulan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin, daha sonra Sağlık Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan ortak genelge ile kamu kesiminde de kurulmaya başladıkları görülmüştür. Özellikle küçük işyerlerine hizmet vermek ve iş sağlığı güvenliği hizmetlerinin erişilebilir olmasını sağlamak amacıyla Kamu Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi olarak nitelendirilebilecek Yetkilendirilmiş Toplum Sağlığı Merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri verilmeye başlanmıştır.¹⁶⁴

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları İş Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 12. Maddesinde belirtilmiştir. İşyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek faaliyetler ve çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapmak, çalışanların sağlık gözetimini yapmak, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve bilgilendirilmeleri hususunda planlama yapmak, acil müdahale durumları için planlama organizasyon ve işbirliği yapmak, yıllık çalışma değerlendirme raporları hazırlamak, işçilerin meslek hastalıkları iş

¹⁶⁴ İlknur Kılıkış, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora Yayıncılık, Bursa 2018, s.129.

kazaları bilgilerini sağlık dosyalarında gizlilik esasına göre saklamak, işyeri hekimi ve diğler sağlık personelinin görevlerini yapıp yapmadıklarını izlemek, Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminin görevleri arasındadır.

Sözleşme süresi sonunda Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri, kendilerinden talep edilmese dahi bütün kayıt ve dosyaları işverene teslim eder. (İş Güvenliğı Hizmetleri Yönetmeliğı 13/2.md.) Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri, iş sağlığı ve güvenliğı hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka kişı ya da kuruma devredemezler.(İş Güvenliğı Hizmetleri Yönetmeliğı 13/4. Md.)

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri, kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkilidir. ¹⁶⁵

Toplum sağlık merkezi birimi, Sağlık Bakanlığına bağılı, işyerine iş sağlığı ve güvenliğı hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimlerdir. (İş Güvenliğı Hizmetleri Yönetmeliğı 2/h md.)

cc) İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümü

Az tehlikeli sınıfta yer alıp da 1000 veya daha fazla çalışanı olan, tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan, çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde işverenin, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurması zorunludur. (6331 Sayılı Kanun 8/6. Md.) İş güvenliğı hizmetlerinin ve Sağlık Bakanlığınca hizmet verilmeyen yerlerde iş sağlığı hizmetlerinin 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu çerçevesinde satın alınması, bu hizmeti sunanların ciddi bir denetime tabi tutulması koşuluyla, iş sağlığı ve güvenliğı açısından yerindedir. ¹⁶⁶ İş sağlığı ve güvenliğı birimi, en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına göre uygun belgeye sahip olan en az bir iş güvenliğı uzmanı görevlendirilerek oluşturulur. İşveren, diğler sağlık personelinin de bu birimin bünyesine dâhil edebilir. (İş Sağlığı ve Güvenliğı Hizmetleri Yönetmeliğı 10/1. Md.)

¹⁶⁵ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliğı Hukuku**, s.156.

¹⁶⁶ Ömer Ekmekçi, **4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliğı Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, Legal Kitabevi, İstanbul 2005, s.151-152.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak üzere işin normal akışını aksatmamak şartıyla ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak amacıyla; işçilerin sağlık gözetimi, çalışma ortamının gözetimi, eğitim, danışmanlık ve bilgilendirme ilk yardım ve acil müdahale, kayıt ve istatistik, görevleri ile benzeri diğer görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.¹⁶⁷

dd)İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümü

18.01.2013 tarihinde yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur.¹⁶⁸ Çalışanların yönetime katılmasında, iş sağlığı ve güvenliği kurulları önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği kurullarına katılmaları ve kararların alınması sürecinde çalışanlarında fikirlerinin alınması, kararların uygulanırlığını artıracaktır. İş sağlığı ve güvenliği kurulları alınan önlemlerin uygulanması bakımından bir iç denetim mekanizması görevi görürken öte yandan çalışanların yönetime katılabilmeleri için bir model oluşturur.¹⁶⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 22/1 Md..'ne göre iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulabilmesi için; işyerinde elli ve daha fazla çalışanın bulunması ve işyerinde 6 aydan fazla süren uzun süreli işlerin yapılması olmak üzere 2 şartın gerçekleşmesi gereklidir.

Aynı işverene bağlı fabrika, işletme ya da işletmeler grubu bulunuyor ise elli veya daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyeri için ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulmalıdır. İşverene bağlı, fabrika, işletme veya işletmeler grubundan oluşan işyerlerinde her bir işyerinin çalışanın ellinin altında ise çalışanların toplamı 50den fazla olsa dahi kurul oluşturması için yeterli değildir. İşyerinde bulunması gereken 50 çalışan sayısına, bulundukları işyerindeki ödünç işçiler dahil edilmez fakat stajyer ile

¹⁶⁷ Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, s.102.

¹⁶⁸ Üçışık, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.168.

¹⁶⁹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 161.

çıraklar bu sayıya dahil edilmektedir.¹⁷⁰ Bir işyerinde bulunan ödünç (geçici) işçilerin işyerindeki işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekip gerekmediği hususunda öğretide farklı görüşler vardır. Ödünç işçilerin ödünç bulundukları işyerindeki işçi sayısına dahil edilmemesi gerekir. Ancak ödünç işçiler, bir başka işyerinde ödünç bulundukları sürede kendi işyerlerinin işçi sayısı içinde değerlendirilmelidir.¹⁷¹

6 aydan fazla süren işlerin yapılması koşulunda, bu altı aylık sürenin 1 yıl içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Böylelikle bir yıl içerisinde 6 aydan uzun süreli işler yapılmayan örneğin 1 yıllık süre zarfında 4 ay çalışılan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünden bahsedilemeyecektir.

Yönetmeliğe göre birden fazla kurul kurulması durumunda, kurullar arasında koordinasyon ve bilgi alışverişini işveren sağlayacaktır. Buna göre işveren, birden çok işyerinin her birinde kurulacak kurulların çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporların, en az üç ayda bir ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenmesini sağlayacaktır.¹⁷²

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun kimlerden oluşacağı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 6. Maddesinde düzenlenmiştir. 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 hâlinde sivil savunma uzmanı, bulunması hâlinde forman, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, birden çok çalışan temsilcisi olması hâlinde baş temsilciden oluşur.¹⁷³ Kurulun başkanı işveren veya işveren vekilidir. Kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır.

¹⁷⁰ Murat Demircioğlu, Emine Tuncay Kaplan, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, *Sicil*, S.30, 2013, s.5-23.

¹⁷¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.162.; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s.377.; Ömer Ekmekçi, *4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s.46.

¹⁷² Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, s.180.

¹⁷³ Abdurrahman Ayhan, “Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi”, *Kamu-İş Dergisi*, 2003, s.7.

Kurulda yer alacak iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli kişi, bulunması hâlinde sivil savunma uzmanı, işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar. (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik 6/3. Md.) Ancak birden fazla iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin bulunduğu işyerlerinde işveren tarafından görevlendirme yapılır. (İş Sağlığı ve Güvenlik Kurulları Hakkında Yönetmelik 6/4. Md.)

Bulunması hâlinde formen, ustabaşı veya üye o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilir. Seçimle belirlenememesi hâlinde işveren tarafından atanır. (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik 6/5. Md.)

Kurulda bir kişi, birden fazla sıfatla görev alamaz.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 8. Md. uyarınca kurul üyeleri, yönetmelikte kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamayacak ve kötü davranış ve muamelelere maruz kalamayacaktır. Ancak bu düzenlemede eleştirilebilecek bir husus olarak öne çıkan durum, bu maddeye aykırılığın bir yaptırıma bağlanmamış olmasıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinde kurul üyelerinin eğitimini düzenlemektedir. Bu düzenlemeye göre işveren, kurul üyelerine ve yedeklerine kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça karşılaşılan mesleki hastalıklar ve iş kazaları, iş hijyeni, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, işyerine özgü riskler, risk değerlendirmesi konularında eğitim vermelidir. Asıl işveren ve alt işveren tarafından ortak kurul oluşturulduğunda eğitimden her iki işveren birlikte sorumludur.¹⁷⁴

¹⁷⁴ Üçışık, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 170.

aaa)İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Toplanması

Kurul üye tamsayısının salt çoğunluğuyla işveren ya da işveren vekili başkanlığında toplanır ve toplantıya katılanların salt çoğunluğuyla karar alır, oylamada çekimser oy kullanma hakkı yoktur, oylar eşit çıktığında başkanın oyunun yer aldığı eğilim çoğunluğu sağlamış olur.

Kurulca alınan ve işyerinde ilan edilen kararlar çalışanları da işvereni de bağlar.¹⁷⁵

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda iş sağlığı ve güvenliği kurulunun aldığı kararları uygulamakla yükümlüdür.¹⁷⁶ Buradan, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun aldığı kararların öneri veya danışma niteliğinde olmayıp uyulması zorunlu olan kararlar olduğu ve bu kararlara uyulmaması durumunda işverenin sorumlu tutulabileceği, işverenin kusur durumunu etkileyeceği sonucuna varılmaktadır.

bbb)Kurulun Çalışma Usulü

Kurul çok tehlikeli işyerlerinde ayda en az bir defa; tehlikeli işyerlerinde iki ayda en az bir defa; az tehlikeli işyerlerinde ise üç ayda en az bir defa toplanmaktadır. (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik 9/1-a md.)

Kurul toplantılarının gündemi, yeri ve tarih ile saati; toplantıdan en az 48 saat önce kurul üyelerine bildirilir.

Şayet ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hâller varsa kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir.¹⁷⁷ Olağanüstü toplantı teklifi, kurul başkanına veya sekreterine yapılır.

Kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren ya da işveren vekilinin başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır ve çekimser oy

¹⁷⁵ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 475.

¹⁷⁶ Yılmaz, **İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**, s.60.

¹⁷⁷ Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s. 174.

kullanılamaz, oyları eşit çıktığında başkanın oyu belirleyici olacak ve başkanın oyunun yer aldığı karar uygulanacaktır.

Toplantı sonunda alınan kararlar tutanağa yazılır ve tutanak toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır, imzalanan kararlar başka bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır.

Toplantıda alınan kararlar, gereğinin yerine getirilmesi amacıyla işyerinde ilân edilir.

ccc)Kurulun Görevleri ve Yetkileri

ILO ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün, İSG Kurulları ile ilgili hazırladıkları kılavuzlara göre, kurulların görevlerinden bazıları şunlardır:

*İşyerinde İSG'yi daima teşvik etmek,

*İşyerinde İSG ile ilgili uyulması gereken kuralları belirlemek ve bu kuralları içeren bir iç yönetmelik hazırlamak, bu yönetmeliği 3 ay gibi belirli aralıklarla gözden geçirerek yeterliliğini tartışmak, yasal düzenlemeler ışığında, işyerinde yüksek düzeyde İSG standartları oluşturmak için çalışmak,

*İşçilere sağlıklı ve güvenli çalışma yöntemleri ve kurulların uygulanması konusunda rehberlik yapmak,

*Risk değerlendirme ve kontrol yöntemlerini belirlemek,

*İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarını, tehlike bildirimi ve kaza olasılıklarını araştırmak, izlemek ve tedbirler geliştirmek,

*İşyerinde oluşan tehlikeli durumlar konusunda yönetimi bilgilendirmek,

*İşyerini İSG yönünden düzenli aralıklarla ve gerçekçi biçimde denetlemek (ILO'ya göre bu denetim, işyerini gezerek, ayda bir yapılmalı ve üyeler bu sürece aktif olarak katılmalıdır.),

*İşgücüne yeterli düzeyde eğitim imkanları sağlamak, bu eğitimleri planlamak ve etkinliğini denetlemek,

*Bakım ve onarımlarda çalışanların ve işletmenin güvenliğini sağlamak,

*Doğal afetlere karşı, acil müdahale ve kurtarma planlarını yapmak, aldırılacak eğitimleri planlamak ve etkinliğini denetlemek,

*İşyerindeki İSG faaliyetleri ile ilgili yıllık raporlar hazırlamak, bunları değerlendirerek sonraki yılda yapılacakları ve İSG politikalarını belirlemek,

*İşçi şikayetlerini dinlemek, acil, yakın tehlike ve ağır iş kazası durumlarında acil toplanarak durumu değerlendirmek ve gereken tedbirleri almak,

*İşçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamak için sendikayla işbirliği yapmak,

*İşyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek değişiklikler ve iyileştirmelere aktif katılmak ve bu konularda işçileri bilgilendirmek.¹⁷⁸

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesinde kurulun görevleri belirtilmiştir ve bunlar sırasıyla aşağıdaki şekilde gösterilebilir:

- İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönerge Taslağı Hazırlamak: kurul, işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak, yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını raporlamak, alınması gereken tedbirleri belirleyerek gündeme almakla görevlidir.
- İşverene Ve Çalışanlara Rehberlik Etmek: kurul, işyerinde alınması gereken önlemleri belirleyip işverene bildirir, bunların nasıl, ne zaman ve ne şekilde alınması gerektiği konusunda işverene yol gösterir, çalışanların risklerden nasıl korunacağı konusunda rehberlik eder.
- Tehlikeleri Değerlendirmek ve Tedbirleri Belirlemek: işyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve

¹⁷⁸ Fatih Yılmaz, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi”, (“Yayımlanmamış Doktora Tezi”), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009,) s.161.; ILO 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 07/01/2004 Kanun Tarihli, 5038 Kanun Sayılı.

güvenliği ile ilgili bir tehlike hâlinde gerekli araştırma ve incelemeyi yaparak alınması gereken tedbirleri belirlemek ve bu tedbirleri raporla işverene bildirmek de kurulun görevleri arasındadır.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Planlamak: kurul, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili konu ve kurallar hakkında programlar hazırlama, işveren ya da işveren vekilinin onayına sunma, bu programların uygulanmasını izleme, eksiklikler hakkında geri bildirimlerde bulunmakla görevlidir.
- Yıllık Rapor Hazırlamak: Kurul her yıl yapılan çalışmaları değerlendirerek işverene yıllık iş sağlığı ve güvenliği raporu sunar. Raporda, o yılki çalışmaların değerlendirilmesi, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususlara ilişkin teklifler yer alır.¹⁷⁹
- Bakım ve Onarım Çalışmalarında Gerekli Güvenlik Tedbirlerini Planlamak: işyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında, gerekli güvenlik önlemleri planlanır ve uygulanıp uygulanmadığı denetlenir. Bakım çalışmalarının planlanması, iş sağlığı ve güvenlik kuruluna bırakılmıştır.
- Genel Bir Önleme Politikası Geliştirmek: kurulun görevleri arasında, işyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörler ve bunların etkilerini içeren bütüncül ve tutarlı bir önleme politikası geliştirme çalışmalarını yapmak da dahildir.
- Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Taleplerini Değerlendirmek: 6331 sayılı Kanun'un 13. Maddesinde düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili talepleri, kurul acilen toplanarak karar vermekle görevlidir. Başka bir deyişle, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen çalışanlar, konunun teknik özellikler taşıması nedeniyle kendiliğinden buna karar veremeyecekler, işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı,

¹⁷⁹ Ender Demir, “İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütlenmesi”, (“Yayımlanmamış Doktora Tezi”) İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016), s.161.

konusunda iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yazılı tespitini almaları gerekecektir.¹⁸⁰

ddd)Kurul Oluşturma Yükümlülüğünün İhlâlinin Sonuçları

Kurul oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı idari para cezası uygulanacak ve ayrıca işverenin hukuki veya cezai sorumluluğunun belirlenmesine bu husus göz önünde bulundurulur.

ee) Çalışan Temsilcilerinin Belirlenmesi ve Çalışanların Görüşlerinin Alınarak Katılımlarının Sağlanması

6331 sayılı Kanun’u 3/c. Maddesinde: çalışan temsilcisi, “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan” olarak tanımlanmıştır. Kanunun 20. Md. işyerinde çalışan sayısına göre belirlenecek olan çalışan temsilcisi görevlendirme zorunluluğunu getirmiştir.

6331 sayılı Kanunun 20. Maddesine göre; işveren, 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 iki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir; ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki; yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç; beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört; binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş; ikibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı çalışan temsilcisini görevlendirir.

Çalışan temsilcisi işyerinde çalışan bir işçi (veya kamu görevlisi olup), çalışma saatleri içerisinde işyerinde yürüttüğü olağan işlerinin yanında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevler üstlenmektedir. Teknik bir uzmanlığa sahip olması gerekmeyen çalışan temsilcileri, iş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimlerinden farklı olarak işverenin *işyeri pratiği hakkında danışmanı* olarak görev yapmaktadır.¹⁸¹

¹⁸⁰ Lütfi İnciroğlu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014, s.813.

¹⁸¹ Olcay Işık, “Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü”, (“Yayımlanmamış Doktora Tezi”), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2019),s.218.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğe göre, çalışan temsilcisinin seçilmesi ve atanması ile ilgili tüm işlemleri yerine getirme görevinin işverene ait olduğu bildirilmiştir.

Çalışan temsilcisi seçim ve atanması yöntemleri; yetkili sendika tarafından atanma, çalışanlar arasında yapılacak seçimle belirlenmesi, tayin yoluyla olmak üzere 3 tür şeklinde sıralanabilir.

Yetkili sendika tarafından atanma; işyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde sendika temsilcisinin, çalışan temsilcisi olarak görev yapacağı belirtilmiştir. Böylece çalışanları temsil edenler arasında çatışmanın olmaması, çalışanların temsili noktasında herhangi bir zaafın oluşmaması, temsil ve karar alma süreçlerindeki etkilerin daha da güçlendirilmesi amaçlanmıştır.¹⁸² İşyerinde farklı statüde farklı sendikalar bulunuyor ise en çok üyeye sahip olan sendikanın temsilcisi çalışan temsilcisi olarak görevlendirilecektir.

Seçimle çalışan temsilcisinin belirlenmesi usulünde, işyerinde yetkili sendika temsilcisinin bulunmaması durumunda uygulanacak bir yöntem olup çalışanlar arasında seçim yöntemiyle gerçekleştirilecektir. İşveren seçilerek veya atanarak belirlenen çalışan temsilcilerini işyerinde ilân eder. Seçimle belirleme için işveren, çalışan temsilcisi adaylık başvurularının yapılması amacıyla yedi günden az olmayacak şekilde süre vermeli ve bunu işyerinde ilân etmeli ayrıca seçim işleri için gerekli şartlar işveren tarafından sağlanmalı ve yeterli sayıda personel seçim için görevlendirilmelidir. Aday sayısı, zorunlu çalışan temsilcisi sayısının üç katını aşamayacaktır.(İş Sağlığı ve Güvenliği İle ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğin 5. Md.)

Çalışan temsilcisinin sahip olması gereken nitelikleri 6331 sayılı Kanunda belirtilmemişse de İş Sağlığı ve Güvenliği İle ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğin 6. maddesinde belirtilmiş olup bu nitelikler: işyerinin daimi çalışanı olması, en az 3 yıllık deneyiminin bulunması, en az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olmasıdır. Bu niteliklerin zorunlu olarak

¹⁸² Göktenur Oğur, “İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2019), s. 111

bulunması gerekse de birtakım istisnalar mevcuttur ve bu istisnalardan bazıları yeni açılan işyerlerinde 3 yıllık deneyim koşulunun aranmaması, çalışan ve adaylar arasında yeterli eğitim düzeyinin bulunmaması hâlinde ortaöğretim koşulunun aranmayacağı, yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olması hâlinde belirtilen niteliklerin aranmamasıdır.

Aday belirlendikten sonra işveren tarafından ilan edilir ve seçim aşamasına geçilir. Seçim için işyerinde çalışanların salt çoğunluğunun katıldığı bir oylamanın gerçekleştirilmesi gerekir. Oylama gizlidir, en fazla oy alan aday veya adaylar çalışan temsilcisi veya temsilcileri olarak ilan edilir. Oyların eşit çıkması durumunda; işveren, çalışan temsilcisini görevlendirecektir. Seçim sonuçları 5 yıl geçerlidir. Çalışan temsilcisi kadrosu herhangi bir nedenle boşalır ise daha önceki seçime göre en fazla oy alan sıradaki aday atanır. Seçim sonucunda hangi adayın ne kadar oyla kazandığını gösteren bir tutanak tutulur ve bu tutanakta işverenin veya vekilinin ve seçimde çalışanların imzası yer alır.(İş Sağlığı ve Güvenliği İle ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğin 8. Md.)

Çalışan temsilcisi sendika temsilcisi ise bu durumda çalışma süresi, sendika temsilciliği görevinin devamı süresince dir. İşyerinde yetkili sendikanın yetkisini kaybetmesi ya da başka sendikanın yetkili hâle gelmesi durumunda, otuz günlük sürede işveren çalışan temsilcisi veya temsilcilerini görevlendirir. ¹⁸³

Çalışan temsilcisi belirlenmesinde son yöntem atamadır ve bu yönteme göre işveren, yetkili sendika bulunmaz ve çalışanlar arasından da aday çıkmaz ise çalışanlar arasında dengeli dağıtım gözetilerek Tebliğde aranan nitelikleri taşıyan kişiler arasından atama yapılarak çalışan temsilcisi görevlendirilir. Birden fazla çalışan temsilcisi var ise bunlar arasından seçimle baş temsilci belirlenir.

Çalışan temsilcisinin görevleri arasında; çalışanları etkileyecek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda çalışanlara rehberlik yapıp, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yürütülmesi, izlenmesi ve geliştirilmesi hususlarında işverene danışmanlık yapma yer almaktadır. Bununla birlikte çalışan temsilcisi işyeri teftişi

¹⁸³ Aydın Başbuğ, **İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Şeker-İş Yayınları, Ankara 2013, s. 44.

sırasında müfettişlerle görüşmek, işyerindeki potansiyel riskleri ve iş kazalarını araştırmak, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin şikayetlerini incelemek ile görevlidir.¹⁸⁴ Ayrıca; çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının, kurulu bulunduğu işyerlerindeki kurul toplantılarına katılmakla da görevlidir.

Çalışan temsilcisinin bir diğer görevi ise, işveren ile çalışanlar arasında köprü görevi görmesidir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili şikayet, dilek ve önerilerini dinleyip işverene iletmek yine çalışan temsilcisinin görevidir.¹⁸⁵ Çalışan temsilcisi, işçilerin kendi arasındaki dayanışmasının bir parçasıdır.¹⁸⁶

İşyerinde sendika temsilcilerinin çalışan temsilcisi olarak faaliyet göstermesi hâlinde bunlar için 6356 sayılı Kanunda getirilen güvence geçerli olacak ancak sendikasız işyerleri için çalışan temsilcisi bu nitelikte özel bir güvenceden yararlanamayacaktır. Bu çalışanlar için özel bir güvence getirilmesinin isabetli olacağı söylenebilecektir.¹⁸⁷

Çalışanların İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 7. maddesinde: “*Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilir.*” hükmü gereği çalışan temsilcilerinin niteliklerine göre özelleştirilmiş şekilde eğitim almaları gerektiği belirtilmiştir.

Çalışan temsilcisi seçilmemesinin yaptırımı; 6331 sayılı Kanun’un 26/1. maddesi uyarınca çalışan temsilcisi görevlendirmeyen yahut görevlerini yürütmeleri nedeniyle çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının haklarını kısıtlayan, görevlerini yerine getirebilmeleri için imkan sağlamayan işverenler hakkında idari para cezası

¹⁸⁴ Ender Demir, “İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütlenmesi”, (“Yayımlanmamış Doktora Tezi”), İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016), s.80.

¹⁸⁵ Muharrem Emre Ulusoy, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2013), s.129.

¹⁸⁶ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.174.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.177-178; Alper Yılmaz, **İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**, s.66-67.; Bünyamin Esen, “Örneklemlerle 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.

¹⁸⁷ Nuran Gülenç, “Çalışan Temsilcilerinin İş Güvencesi”, **Gazete Duvar**, (05/06/2017).

düzenlenecektir. Ayrıca; işverenin bu konudaki ihlâli, zarar doğması hâlinde hukuki ve cezai sorumluluğunun belirlenmesinde etkili olacaktır.

Kanun, işyerinde İSG ile ilgili konularda çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasını şart koşturmakta ve bu konuda detaylı düzenlemelere yer vermektedir.¹⁸⁸ Çalışanların her gün kendilerinin maruz kaldığı tehlikeler ve riskler kapsamında veya çalışırken gözlemledikleri deneyimledikleri eksiklikler konusunda iş sağlığı ve güvenliği alanında işyerinde düzenleme yapılırken veya bir eğitim planlanırken çalışanların görüşlerinin alınması ve bu projelerin planların oluşumuna doğrudan katılımlarının sağlanması bu çalışmaların başarıya ulaşması ve çalışanlarca kolaylıkla benimsenebilmesi için oldukça önemli ve gereklidir.

Ayrıca çalışanların bu alanda görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması ile yaşam ve sağlık haklarında işçilerin kendi çıkarlarının, esaslı menfaatlerinin korunması sağlanacaktır. Bunun yanı sıra, çalışanların görüşleri alındığında ve eğitime katılımları sağlandığında işyeri ve işletme organizasyonuna çalışanlar etkisi artacak bu durum da çalışanların aktif olmasına yol açacaktır. Tüm bunlar, 6331 sayılı Kanunun katılımcı bir yapıyı esas alarak oluşturulmasının da bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşyerinde çalışanların tümünün iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan bütün değerlendirme ve düzeltme faaliyetlerinde yer almaları ve fikirlerini ifade etmelerine imkan sağlamak, işverenin yükümlülükleri arasında yer almaktadır.¹⁸⁹

İşveren, çalışanlara veya iki yahut daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine işveren gereken olanakları sağlamak durumundadır ve işverenin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanıyla ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının

¹⁸⁸ Rüşü Uçan, Hamit Yıldırım, “Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, İstanbul 2015, s.19.

¹⁸⁹ Seher Demirkaya ” İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), (Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2014), s.65.

tanınması ve bu konulardaki görüşmelere katılma imkanının sağlanması için gerekeni yapmakla yükümlüdür. (6331 Sayılı Kanun 18/1. Md.)¹⁹⁰

Çalışan veya çalışan temsilcilerinin, işyerine iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz kaldığı durumlarda veya teftiş sırasında yetkili makama başvurmalarından dolayı haklarının kısıtlanamayacağı 6331 sayılı Kanunun 18. maddesinde hüküm altına alınmıştır.

6331 sayılı Yasa'nın 3/1-ç md. 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 kişi olarak tanımlanmıştır.

¹⁹⁰ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.169.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.182.;

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

3.1. GENEL OLARAK HUKUKİ SORUMLULUK

Sorumluluk en geniş anlamıyla bir kimsenin hukuka aykırı fiil veya borç ilişkisine dayalı davranışı ortaya çıkan zararı tazmin etme yükümlülüğüdür.¹⁹¹ Hukuk dilinde sorumluluk iki ayrı anlamı karşılayan bir kavramdır. Birinci anlamı, taraflar arasındaki bir borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu doğan zararın karşılanması yükümlülüğüdür. İkinci anlamı ise, alacaklının borcunu ödemeyen borçlunun mallarına cebri icra yolu ile el koyabilme olanak ve gücüdür.¹⁹²

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre koşulları nedeniyle işçilerin sağlıklarının bozulmasının önüne geçilmesi için alınması gereken tedbirlerdir.¹⁹³ Tedbir alınmaması hâlinde, çalışanlar işyerinde karşılaştığı risklerle ilgili olarak çalışmaktan kaçınma hakkı, çalışanların ihbar ve şikayet hakkı, çalışanın iş akdini haklı nedenle fesih hakkı vb. koruyucu imkânlarla başvurabilecektir. Bunların yanı sıra işverenin, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranması ve bu yükümlülüklerini ihlâl etmesi durumunda, iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesi hâlinde idari, cezai ve hukuki sorumluluğu gündeme gelir.

İşçi bedeni veya ruhi bir zarar gördüğünde, uğradığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan maddi ve manevi zararlarının tazminini işverenden isteyebilir. (6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 54-56. Md.) İşçinin ölümü hâlinde ise

¹⁹¹ Yusuf Erdem Tunç, “İşverenin İşçiyi Koruma Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcu“, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”) Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 2016, s.70.

¹⁹² Ergun İnce, M.Ruhi Gökmoğol, *İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Hukuksal ve Örgütsel Boyutları*, Scv Danışmanlık, İstanbul 2011, s.124.

¹⁹³ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, 6. Bası Ankara, 2014 Turhan Kitabevi, s.1374.

işçinin yakınlarının destekten yoksun kalma ve manevi tazminat isteme hakkı mevcuttur. (6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 53., 417/3. Md.)

Mevzuatta işverenin alması gerekli önlemlerin tümü sayılmamış, birçok önlem düzenlenmekle beraber, bir sınırlama yapılmamıştır. Yargıtay kararında” *İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, iş yerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır.*” işverenin önlem alma yükümlülüğünün sınırlarından bahsedilmiştir.¹⁹⁴

Yargıtaya göre, söz konusu önlemler kanun ve tüzüklerin işverene yüklediği veya işin mahiyeti ve hakkaniyet gereği işverence alınması gereken önlemler olmalı ve alınmayan önlem, gösterilmeyen özenle sonuç arasında mantıki illiyetin ötesinde uygun illiyet ilişkisi bulunmalıdır.¹⁹⁵

İş kazası nedeniyle açılan davalar, 6098 sayılı Tbk.’nun 146. md. uyarınca 10 yıllık zamanaşımına tabidir. Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre, zamanaşımı süresinin başlangıç tarihi maluliyet oranının kesin olarak tespit edildiği tarihtir.¹⁹⁶

Aynı işyerinin paylaşıldığı ve çoğunlukla fiziken ayrılması mümkün bulunmayan birden fazla işyerinin bulunduğu asıl işveren alt işveren ilişkisinde, asıl işverenin ya da alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranması nedeniyle diğer işverenin işçilerinin iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına uğraması hâlinde her iki işverenin müteselsil sorumluluğu doğacaktır.

Zarar gören, uğradığı zararı hukuki sebepler bulunması hâlinde zarar evrene yükleme şansına sahip olur dolayısıyla burada ortaya çıkan zararı başkasına tazmin ettirme imkanı sağlayan sebepler, sorumluluk sebepleridir.

¹⁹⁴ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 04/10/2022 T., 2021/6587 E., 2022/11704 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

¹⁹⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 04/07/1985 T., 1985/4294 E., 1985/7382 K. sayılı kararı; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 05/02/2003 T., 2003/21-23 E., 2003/56 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

¹⁹⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15/05/2015 T., 2013/21-2216 E., 2015/1349 K. sayılı kararı.

3.2.HUKUKİ SORUMLULUĞUN DAYANAĞI

Dar anlamda gözetme borcu olarak ifade edilen, işverene ait olan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği sağlama yükümlülüğünün hukuki dayanağı, hem özel hukuk hem de kamu hukuku olarak ifade edilebilir.¹⁹⁷

Sorumluluğun doğumuna yol açan nedenler, çeşitli ilkeler biçiminde anlatılmaktadır. İlk ilke kusur ilkesidir. İkinci ilke özverinin denkleştirilmesi; bir başka ilke ise güvence ve güven ilkesidir. Son yıllarda sorumluluk doğmasında büyük ölçüde etkin olan ilke ise tehlike ilkesidir. Tehlike ilkesi hem kusurlu hem de kusursuz sorumluluğun oluşmasına önemli rol oynamaktadır.¹⁹⁸

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, sosyal devletin de sorumluluğu bulunmaktadır ve bu nedenle gerekli mevzuatın hazırlanması, mevzuatın uygulanması için gerekli teşkilatın kurulması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetim yapmak ve gerek görüldüğü takdirde idari ve cezai müeyyideler uygulamak devletin yükümlülüğündedir.¹⁹⁹

İşçiyi gözetme borcunun kaynağı ve dayanağı bizzat iş sözleşmesi ve onun hukuki niteliğidir.²⁰⁰ İşçiyi gözetme borcunun kapsamını, öncelikle işçinin kişiliğini koruma ve kişiliğine saygı gösterme, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma, işçiyi yapacağı iş hakkında aydınlatma ve yol gösterme, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirme ve bu konuda yetkili makamlara zamanında bildirimde bulunma, işçiye kendisi hakkında düzenlene belgeleri inceleme imkanı tanıma ve işçiye ait araç ile eşyaları koruma oluşturur.²⁰¹

¹⁹⁷ Ayşegül Ekin, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri“, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2009), s.59.

¹⁹⁸ Ergun İnce, M.Ruhi Gökmoğol, **İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Hukuksal ve Örgütsel Boyutları**, Scv Danışmanlık Yayınları, İstanbul 2011, s. 124.

¹⁹⁹ Yılmaz, **İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**, s.74.

²⁰⁰ Ali Ekin, **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 42.

²⁰¹ Kılıç, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, s.153.

İş sağığı ve güvenliğine ilişkin önlemler, kaynağını başlangıçta Anayasamızdan alır. Zira Anayasamızda; 18. Md.'de düzenlenen zorla çalıştırılma yasağı, 48. Md.'de düzenlenen çalışma hürriyeti, 49. Md.'de düzenlenen çalışma hakkı ve ödevi, 50. Md.'de düzenlenen çalışma şartları ve dinlenme hakkına açıkça yer verilmiştir. Ayrıca; bu alanda temel düzenleme 20/06/2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağığı ve Güvenliğı Kanunu olup diğerk kanuni düzenlemeler de Türk Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağık Sigortası Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu örnek verilebilir.

İşverenin kanuna veya sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâlüne bağılı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.²⁰² Çalışan, yaptığı iş nedeniyle bedeni veya manevi yönden ruhsal açıdan gördüğü zararın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan kısmını işverenden talep edebilecektir. İşçinin veya ölümü halinde destekten yoksun kalanların Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararları için işverene başvurabilecekleri hem öğreti hem de yargısal içtihat tarafından kabul edilmektedir.²⁰³ Yüksek mahkeme kararında: “506 (şimdi 5510) sayılı Yasanın 19. maddesinde iş kazası meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü en az %10 azalmış olan sigortalılara sürekli iş göremezlik geliri, 23. ve 24. (şimdi 20.) maddesinde meslek hastalığı ve iş kazası sonucu ölen sigortalıların eş ve çocukları ile ana ve babasına yasada belirlenen koşulların varlığı halinde iş kazası veya meslek hastalığı sigorta kolundan gelir bağlanacağı bildirilmiştir. Sigortalının primin ödenmesinde herhangi bir katkısı söz konusu değildir. Bu özelliğı göz önünde tutulduğunda, iş kazası sigortasından bağlanan “gelirin” maddi zararın sigorta primleri işverenden alınmak suretiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmak amacına yönelik bir ödeme niteliğinde olduğu sonucuna varılır. Bu nedenle, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan zararın giderilmesi istemine ilişkin olarak açılan tazminat davaları nitelikçe sigortaca karşılanmayan zararın giderilmesi istemini amaçlamaktadır.”²⁰⁴

²⁰²Sümer, **İş Sağığı ve Güvenliğı Hukuku**, s. 209.

²⁰³Süzek, **İş Hukuku**, s.412.

²⁰⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 03/02/2009 T., 2009/8317 E., 2009/1333 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Aynı şekilde işçinin ölümü hâlinde işçinin yakınları da işverenden destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecektir. İşverenin, Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı da kurumun sigortalı çalışana ve hak sahiplerine yaptığı yardımların 5510 sayılı Kanun kapsamında işverenden rücuen tazmini yönünden sorumluluğu mevcuttur.

Her şeyden önce Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun kapsamı dışında kalanlara kurumca herhangi bir yardım ve ödeme yapılmayacağından, bunlar tüm zararlarının tazmini için işverene başvurabilirler. (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 6. Md.) Aynı Kanunun 97. Maddesinde iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hak kazanılan gelir ve aylıkların, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde istenmezse zamanaşımına uğrayacağı kurala bağlanmışken işverenin gözetme borcuna aykırı davranışından doğan tazminat davası on yılda zamanaşımına uğrar. Yasal süresi içinde kuruma başvurmadığından zamanaşımı süresini geçiren işçi, on yıllık zamanaşımı süresi içinde 6098 sayılı TBK.'nın 146. Md. uyarınca zararının tümünü işverenden talep edebilir.

3.3.İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ

Türk Hukukunda işverenin sorumluluğu ile ilgili görüşler Fransa, Almanya ve İsviçre uygulamasından etkilenmiştir.

Fransa örneğinde, mesleki tehlike sorumluluğun esasını oluşturur ve bu da kusursuz sorumluluğun kurulmasını amaçlar. Sosyal Güvenlik Siteminden faydalanan çalışan, Fransa'daki uygulamaya göre iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğradığı zararı Sosyal Güvenlik Kuruluşundan karşılar ve bu kuruluştan karşılayamadığı zararlarını eğer işverenin kast derecesinde kusur bulunuyor ise işverene karşılayabilir.

İş kazasına sebep olan işverenin işçisi ise ve bu kişinin de kast derecesinde kusuru varsa işveren kusursuz olsa bile meydana gelen zarardan sorumlu olacaktır.²⁰⁵

Almanya ülkesinde, işveren sınırlı sorumludur ve işverenin kusurlu olması hâlinde iş kazasından doğan zararı karşılamakla yükümlüdür. İşverenin karşılayacağı zarar miktarından, Sosyal Güvenlik Kuruluşundan iş kazası nedeniyle yapılan ödenen

²⁰⁵ Ergun İnce, Ruhi Gökmoğol, **İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Hukuksal ve Örgütsel Boyutları**, Kitap Matbaacılık, İstanbul 2011, s.125.

tazminatlar veya diğer ad altındaki gelirler düşülür. Almanya’da iş kazası nedeniyle çalışanın manevi tazminat hakkı da mevcuttur.²⁰⁶

İsviçre’de ise işveren ancak kasti veya ağır savsaklaması sonucunda iş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelmişse tazminat ödemekle yükümlüdür. Aynı şekilde, işverenin işçilerinden birinin kasti yahut ağır savsaklaması sonucunda gerçekleşen iş kazası veya meslek hastalığından da sorumluluğu vardır.²⁰⁷

Ülkemizde işverenin sorumluluğu konusunda çeşitli görüşler savunulmaktadır ve bunlardan bazıları şu şekildedir:

Hukuki sorumluluğun niteliği, Türk Hukukunda tartışmalı bir konu olmakla birlikte bu alandaki görüşleri kusurlu sorumluluk ve kusursuz sorumluluk olmak üzere 2 ana başlıkta özetleyebiliriz.

4857 sayılı İş Kanunu öncesi dönemde; pratikte ve akademik çalışmalarda kaza sonrası sonuçlara odaklanılmış ve kazaların önlenmesi hususu göz ardı edilmiştir. Ceza ve hukuk davalarında, kusurun belirlenmesinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü belirleyici olarak kullanılmıştır. Hukuki açıdan işverenin işçiyi koruma borcundan doğan sorumluluğun hukuki dayanağını, Borçlar Kanunu’nun 332. Md. temsil etmiştir.

3.3.1.Kusur Sorumluluğu

İşverenin hukuki sorumluluğunun kusura dayanan sorumluluk olduğunu doktrinde savunan görüşler, iki gerekçeyle birbirlerinden ayrılmaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417/2 ve 3 işverenden “hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede” gereken önlemleri alma zorunluluğu getirdiğine göre bu hükümle kusur sorumluluğu esasının benimsendiğini kabul etmek uygun olur.

²⁰⁶ İnce ve Gökmoğol, *İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Hukuksal ve Örgütsel Boyutları*, s.125.

²⁰⁷ İnce ve Gökmoğol, *İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Hukuksal ve Örgütsel Boyutları*, s.125.

6098 sayılı Borçlar Kanunundan önceki dönemde kusur sorumluluğunu savunan görüşe göre, Türk İsviçre Borçlar Hukukuna göre kusur sorumluluğu asıl olup kusursuz sorumluluk istisnadır.²⁰⁸ Kusursuz sorumluluk istisna olduğundan, kusursuz sorumluluğun varlığından bahsedilebilmesi için kanunda bu hususta açık düzenleme bulunması gerekir. Ancak; İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda kusursuz sorumluluk ilkesine yönelik herhangi bir düzenleme yoktur.

Doktrinde bir kısım görüşe göre; işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk veya haksız fiil sorumluluğu esaslarına göre kusura dayanan sorumluluk olarak ele almamız gerekir.²⁰⁹

İş hukuku öğretisinde baskın görüş tarafından işverenin iş kazasından ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun kusur esasına dayandığı ileri sürülmektedir.²¹⁰ Bu görüşü savunan yazarlar; Borçlar Kanununda esas olanın kusura dayanan sorumluluk olduğu, bu ilkenin bertaraf edilerek bunun yerine kusursuz sorumluluk ilkesinin benimsenebilmesi için bu hususun mevzuatta düzenlenen diğer kusursuz sorumluluk hâlleri gibi kanunda özel olarak düzenlenmiş olması gerektiği gerekçesine dayanmaktadırlar.

Doktrinde diğer bir kısım görüşe göre; “işverenin sorumluluğunun tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak nitelenmesi amaç ve gereklerine daha uygun düşmekle birlikte Türk Hukukunda bu nitelemeyi haklı kılacak kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır.²¹¹ Oysa istisnai bir sorumluluk türü olan kusursuz sorumluluk için kanun hükmü bulunması icap ederdi. İlgili mevzuata baktığımızda İş Kanunu’nun herhangi bir hüküm içermemesine karşılık BK. 332. Md. ile kusur sorumluluğunun benimsendiği 1. Fıkrasının ifadesinden anlaşılmaktadır; sorumluluğun akit sorumluluğu olduğu da 417. Maddesinde kusur sorumluluğu esasından ayrıldığına dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık TBK. 417. Son fıkrada da işverenin hukuki sorumluluğunun sözleşmeye aykırılıktan doğan

²⁰⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, s. 384.

²⁰⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, s.384-385.

²¹⁰ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 414.

²¹¹ Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s.1410.

sorumluluk olduğu belirtilmektedir. Bu hükme göre 417. maddenin 1. Ve 2. fıkralarındaki hükümler dahil olmak üzere işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölmesi, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlal edilmesi halinde bunlardan dolayı zararlarının tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.²¹²

Sorumluluk türlerinden en yaygın ve geniş olanı kusur sorumluluğudur. Kusur sorumluluğu doktrin ve uygulamada aynı zamanda haksız fiil sorumluluğu olarak anılmaktadır. Herhangi bir hukuki ilişki esasına dayanmayan ve kanunun yükümlü kıldığı görevlere aykırı davranış ile zararlara neden olmak, dar anlamda haksız fiil olarak adlandırılır. Bu sorumluluk hali kusur esasına dayanır, şöyle ki kişi ya kanunun emrettiği bir şeyi yapmamış veya kanunun yasakladığı bir işi yapmıştır. Başka bir anlatımla; haksız fiil icrai bir hareket ile kanunun yasakladığı şeyi yapmak olabileceği gibi, kanunun emrettiği şeyi ihmali bir hareketle yapmamak tarzında dahi olabilir.²¹³

Zararlı sonucu zarar gören değil, hukuken kabul edilmeyen davranışıyla zarar veren meydana getirdiğine göre, buna onun katlanması, adalet duygularını tatmin edecektir.²¹⁴

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun (TBK.) 417. maddesi, ve 6331 Sayılı Kanunun 4. maddesinde ise sorumluluk türü düzenlenmemiş, sadece işverenin yükümlülükleri düzenlenmiştir. Uzun yıllar tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk görüşünü benimseyen Yargıtay da 2006 yılından itibaren bu görüşünden dönmüş ve işverenin meydana gelen iş kazasından doğan sorumluluğunun kusur esasına dayalı olduğunu kabul etmiştir.²¹⁵ İstisnai sorumluluk türlerinden TBK.'nın 71. maddesinde tehlike sorumluluğu, 66. Maddesinde ise adam çalıştırmanın sorumluluğu kusursuz sorumluluk hâli olarak belirtilmiştir. Ancak işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunun hukuki niteliği konusunda öğretide görüş birliği bulunmadığından, Yargıtay kararlarında da farklı tarihlerde farklı görüşlerin

²¹² Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s.1411-1412.

²¹³ Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, s.327.

²¹⁴ M. Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-II**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s.1-2.

²¹⁵ Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, s. 25.

benimsendiği görülmüştür. Öğretideki görüşlerin bir kısmı; işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu bir kısmı ise kusurlu sorumluluk olduğunu savunmaktadır.²¹⁶ Hâlbuki sorumluluğun esas olarak kusursuz sorumluluğa dayandığı kabul edilseydi, belirli hâllerde tehlike sorumluluğu gibi ayrıca getirilmesi gerekmezdi.

İşveren yukarıda bahsedilen Kanun maddelerinde gösterilen iş akdinden doğan bu görevleri yapmaması durumunda akdi sorumluluğunu yerine getirmediğinden kusurlu sayılacaktır.²¹⁷

İşverenin hukuki sorumluluğu, genel olarak gözetme borcuna aykırı davranması sonucu zarara uğrayan işçiye veya hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğu olup bu bağlamda akdi sorumluluk mahiyetindedir. Şayet iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aykırılık nedeniyle doğan zarar, iş kazası veya meslek hastalığı olarak tanımlanamıyorsa işçiye veya hak sahiplerine karşı gözetme borcu kapsamında genel hükümlere göre sorumlu olur.²¹⁸

Kusur sorumluluğunu savunan yazarlardan bir kısmının dayanağı; kusursuz sorumluluğun istisna olması, kusursuz sorumluluk hâllerinin yasada ayrıca düzenlenmesi gerektiği, kusursuz sorumluluk hâllerinin sınırlı olarak sayılmasıdır.²¹⁹ TBK.'da işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluğa dayandığı kabul edilse idi, belirli hâllerde tehlike sorumluluğunun düzenlenmesine gerek duyulmazdı.

Diğer birtakım yazarların görüşüne göre; işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatında bu düzenlemelerin olmaması nedeniyle işçinin uğramış olduğu zararının kusur esasının benimsendiği TBK hükümlerinde göre tazmin edilmesi gerekecektir.²²⁰

²¹⁶ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, s.384.; Sarper Süzek; **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s.416.

²¹⁷ Lütfi İnciroğlu, **İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 93.

²¹⁸ Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, s.328.

²¹⁹ Selahattin Sulhi Tekinay, "İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi", **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmalar Dergisi**, C.2, S.3, 1968, s.91.; Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2016, s. 251-252.

²²⁰ Sarper SÜZEK, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul 2019, s. 402-403.; Levent AKIN, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara 2001, s.97.

Kusur sorumluluğunu savunan yazarlardan bir kısmı, işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğuna dayandığını belirtmekle beraber kusurun objektifleştirilmesi yoluyla işverenin sorumluluğunun genişletilmesi gerektiğini savunmuştur. Bu görüşe göre objektif kusurda ölçüt, işverenin kişisel durumu ya da diğer işverenlerin fiilen ortaya koydukları davranış biçimi değil, aynı kategorideki dürüst, makul ve dikkatli bir model işverenin işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında göstermesi gereken davranış tarzıdır.²²¹

Katıldığımız görüşe göre işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışı sonucunda zarar meydana gelmesi hâlinde tazminat borcunun doğacağı düzenlenmesine rağmen zararın hangi hukuki esaslara göre ve nasıl tazmin edileceği konusunda düzenleme yapılmamıştır. Bu konuda Borçlar Kanunu'nun 112. Maddesine diğer bir deyişle kusur sorumluluğu esasına başvurulacağı açıktır. Borçlar hukukunda genel olarak benimsenen kusur sorumluluğu ilkesi ancak yasanın öngörülen istisnai hâllerde bertaraf edilebileceğinden işverenin sorumluluğunun kusura dayanan sorumluluk olduğu sabittir.

3.3.2.Özel Hallerde Sorumluluk: Kusursuz Sorumluluk

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucunda ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalığının önlenmesinde işverenin yükümlülüklerinin kapsamı ve bu yükümlülükler aykırılığın sonuçlarının düzenlenmesinde geleneksel sorumluluk hukuku kuralları yetersiz kalmaktadır.²²² Kusurlu sorumluluk anlayışına göre kişilerin hukuk düzeni tarafından kınanan bir davranışı sonucunda iş kazası gerçekleşmişse, işveren bu iş kazasından sorumlu tutulabilecektir. Kusurlu sorumluluk anlayışında, gelişen teknoloji ve üretim sisteminin karmaşıklaşması ile kusur, zarar ve zarar verenin kimde olduğunun tespiti güçleştikenden ispat hususu bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle kusur sorumluluğu yerine iş kazasının ve meslek hastalığının işletme faaliyetinden kaynaklanmasını şart koşan ve yalnızca bu şartın yerine gelmesinin yeterli olduğu kusursuz sorumluluk diğer adıyla tehlike sorumluluğu anlayışı benimsenmeye başlanılmıştır.

²²¹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.405-406.

²²² Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 42.

Kusuru bulunmadığı hâlde doğan zarardan sorumlu tutulmaya kusursuz sorumluluk denilmektedir. Kanun koyucu, başkaları için zarar doğurma tehlikesi bulunan hallerde, ağır bir sorumluluk türü olan kusursuz sorumluluğu kabul etmek suretiyle bu zararın doğumunu önlemek ya da zarar doğduğunda zarar görenin bu zararını, kusur tartışması yapılmaksızın gidermek amacını izlemiştir.²²³

Öğretide işverenin, işçinin iş kazası ve meslek hastalığından dolayı sorumluluğunun kusursuz sorumluluk niteliğinde olduğunu savunan yazarların bir kısmı bunu “yasal boşluğu doldurma” yöntemine, bir kısmı “hakkaniyet” esasına, diğer bir kısmı ise “tehlike yaratma” ilkesine dayandırmaktadır.²²⁴ Mevzuatımızda yasa boşluğu olduğunu ileri sürerek kusursuz sorumluluğu savunan görüşe göre işverenin gözetim borcunu ihlâl etmesi sonucunda doğan zararın tazmini konusunda 6331 Sayılı Kanun’da bir düzenleme yer almadığından, tazminatın esaslarının belirlenmesinde 6098 Sayılı TBK.’nın 112. Md.’ne başvurmak gerekecektir. Ancak bu yazarlara göre kusur sorumluluğu esasına dayanan 6098 Sayılı TBK.’nın 112. Md. sistemi iş hukukunun işçiyi koruyucu sosyal amacına uygun nitelikte değildir. TBK. Genel olarak kusur sorumluluğu ilkesine dayandığından bu durum iş hukukunun koruyucu niteliği ile bağdaşmamaktadır. Bu nedenle söz konusu hükümler işverenin sorumluluğuna uygulanamayacağından, ortaya çıkan yasa boşluğu, tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk ilkesini ile doldurulmalıdır.²²⁵ İşverenin sorumluluğunu gerçek anlamda yasa boşluğu nedeniyle kusursuz sorumluluğa dayandıran bir kısım yazarlar da, bu gerçek yasa boşluğunun TMK.’nın 1. Md. hükmü ile doldurulması gerektiğini savunmaktadırlar.²²⁶ Buna karşılık kusursuz sorumluluğu savunan diğer bazı yazarlar bu konuda yasa boşluğu olmadığını savunarak 6331 Sayılı Kanun’un 4. Md. ve 6098 Sayılı TBK.’nın 417/2. Md. uyarınca iş sağlığı ve güvenliği konusunda

²²³ Abdulkerim Yıldırım, **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Adalet Yayınevi, Ankara 2014, s. 186.

²²⁴ Ekin, **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)**, s. 47.

²²⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 413; Kenan Tunçomağ, “İş Kazasından Doğan İşverenin Sorumluluğunun Özellikleri”, **İstanbul Barosu Dergisi**, c.1, s.4,5,6, 2022, s.155.

²²⁶ Kemal Tahir Gürsoy, “İşverenin Sorumluluğu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜHFD)**, 1974, C.31, S.1-4., s. 195-196.

her türlü önlemin noksansız alınması zorunluluğunu öngören hükümden yola çıkmaktadırlar.²²⁷

Bir kısım yazarlar; işverenin kusursuz sorumluluğunu hakkaniyet esasına dayandırmaktadır.²²⁸ Kusursuz sorumluluk kavramı, sorumluluk hukukunda toplumsal düşüncelerin ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Zira kusur sorumluluğunda, herhangi bir kusurun sonucu olmayan zarara mağdur katlanmak zorundadır.²²⁹

6098 sayılı TBK.'nın 71. Md.'ne göre; işverenin meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından kusursuz sorumlu tutulabilmesi için aranan ilk şart, işverenin sahibi olduğu yahut işlettiği işletmenin önemli ölçüde tehlike arz etmesidir. Anılan hükmün 2. Fıkrasına göre, önemli ölçüde tehlike arz ettiğinden söz edilebilmesi için işletmenin faaliyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araç ya da güçler dikkate alındığında bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda dahi sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olması gerekmektedir.²³⁰

Doktrindeki görüşlerden birine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sonucu doğabilecek sonuçlardan hukuki sorumluluk kusura dayanmayan sorumluluktur.²³¹ 19. yy sonlarına doğru endüstrinin de gelişmesiyle birlikte iş kazaları sayıca fazla şekilde artmış ve hâlen işvereni yalnızca kusuru bulunması durumunda sorumlu tutmak tatmin edici bir sonuç doğurmamıştır. Çünkü o zamanlarda liberal ekonomik ve ferdiyetçi düşünce sorumluluk için mutlaka kusur aramaktaydı, bu güçlük daha sonra ortaya atılan mesleki risk ve tehlike sorumluluğu gibi kusursuz sorumluluk öğretileri sayesinde aşılmıştır.²³² Kusursuz sorumluluk ilkesinde uygun illiyet bağının gerçekleşmesi

²²⁷ Çenberci **İş Kanunu Şerhi**, s.972-974; Süzek, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul 2020, s. 414

²²⁸ Hüseyin Hatemi, “İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Miktarının Tayini”, **İş Hukuku Uygulamaları**, İş K. 73. 1976, s. 5-6.

²²⁹ Sami Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Adalet Yayınevi, Ankara 2014, s.391.

²³⁰ Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, s. 26.

²³¹ Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, c.6, s.24, s.16.

²³² Alper YILMAZ, “İşveren Vekilinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2020), s.57.

yeterlidir. Sorumluluğun doğması için failin kusurlu olması aranmamakta, belirli bir olayın veya durumun varlığı sorumluluğun doğması için yeterli olmaktadır.²³³

Kusursuz sorumluluk görüşünü doktrinde savunan diğer birtakım yazarlar ise Fransız Yüksek Mahkeme kararına dayanmaktadır. Fransız hukukuna göre iş kazası nedeniyle zarar gören işçinin ya da hak sahiplerinin zararların öncelikle sosyal sigorta sandığı tarafından karşılanmakta ve zararın tam karşılanmadığı hâllerde zarar görenler işverenin bağışlanmaz kusurunu ileri sürerek işverene karşı dava açabilmektedir. İşverenin bu davada sorumlu tutulabilmesi için; işverenin bağışlanmaz kusurunun varlığının tespiti gerekir.²³⁴ Fransız Yargıtay'ı tarafından bağışlanmaz kusur; işçinin karşı karşıya olduğu bir tehlikenin bilincinde olan veya olması gereken işverenin, bunun önlenmesi için gereken tedbirleri almaması sonucu söz konusu borcu ihlâl etmesi olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla işverenin bilincinde olduğu ya da bilincinde olması gereken her türlü tehlikeye karşı gerekli önlemleri almaması hâlinde borca aykırılık söz konusu olacak ve işverenin bağışlanmaz kusurunun varlığı kabul edilecektir.²³⁵

Kusursuz sorumlulukta kusur unsur olarak aranmadığından, sorumlu kişinin veya fiillerinden sorumlu olunan kişilerin ayırt etme gücüne sahip olmaması sorumluluğu ortadan kaldırmayacaktır. Bu kural sadece 6098 sayılı TBK.'nın 54. Md.'de düzenlenen ayırt etme gücüne sahip olmayanın sorumluluğuna ilişkin değil tüm sorumluluk türleri için geçerli olan bir kuraldır.²³⁶

Kusursuz sorumluluk sadece insan davranışlarına ilişkin olmayıp umulmayan hâllerden dolayı da sorumlu kişi zararı tazminle yükümlü olabilir.²³⁷

İş Hukukunda ise işverenin kusura dayalı sorumluluğunun, işçinin iş kazası nedeniyle uğradığı zararın tazminini her zaman karşılamaması bu alanda kusura dayanmayan sorumluluğun doğmasına sebep olmuştur.

²³³Kılıç, *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu*, s. 159.

²³⁴ İrfan Taşkın, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 65.

²³⁵ Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)", *Çalışma ve Toplum*, S.34., 2012/3.

²³⁶ Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, s.320.

²³⁷ Oğuzman, Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-II*, s.568-569.

İşçinin uğradığı zararlardan Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmayan bölüm için işverenin kusuru önem arz etmektedir.²³⁸

Yargıtayın önceki içtihatlarında işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu, tehlike sorumluluğu esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak benimsediği görülmektedir. Fakat Yargıtay'ın sonraki kararlarında bu görüşü değiştirerek kusur sorumluluğunun esas alınması gerektiği hükme bağlanmıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2013/21-586 E. 2014/95 K. Sayılı 12/02/2014 Tarihli ilamı "*Yargıtay'ın önceki kararlarında da benimsediği bir görüşe göre, işverenin bu açıdan sorumluluğu kusura dayanmaktadır. Çünkü İsviçre ve Türk Hukuk Sisteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur.*"²³⁹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 02/02/2016 tarihli 2015/15951 E. 2016/955 K. Sayılı ilamı "*İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında ilke olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme koruma borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur.*"²⁴⁰ Yine Yargıtay içtihatlarında sabit olduğu üzere işverenin tazminat ödemekle sorumlu tutulabilmesi için uygun nedensellik bağının gerçekleşmesi gerekmekte olup işverenin kusursuz sorumluluğu hâlinde işverenin tazminat borcundan mâkul bir oranda hakkaniyet indiriminin yapılması gündeme gelecektir.²⁴¹ Ancak; iş kazası işverenin işçinin korunması borcuna aykırı davranışı nedeniyle ağır savsaklaması sonucunda veya gereken önlemleri almaması nedeniyle gerçekleşmişse bu kez işveren kusurlu sorumluluk esasına göre kusuru oranında çalışanın uğradığı maddi ve manevi zararı karşılamakla yükümlü tutulacaktır.

²³⁸ İnciroğlu, **İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, s. 93.

²³⁹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 12/02/2014 T., 2013/21-586 E. 2014/95 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

²⁴⁰ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 02/02/2016 T., 2015/15951 E. 2016/955 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

²⁴¹ Yargıtay 3. Hukuk Dairesi'nin 19/12/2019 T., 2019/3282 E. 2019/10327 K. sayılı kararı "*Zarar gören davacı yalnızca zararlar eylem arasındaki uygun illiyet bağına kanıtlamak zorundadır.*"; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 2022/6208 E. 2022/9214 K. sayılı 15/06/2022 tarihli ilamı "*İşverenin kusursuz bulunduğu durumlarda, ilk peşin sermaye değerli gelir ve yapılan masraflar miktarı olarak ortaya çıkan tazminat tutarından, Borçlar Kanunu'nun 43 ve 44. (6098 Sayılı TBK 50. ve 51) maddeleri uyarınca, % 50'den aşağı olmamak üzere indirim yapılarak, işverenin sorumlu olduğu tazminat tutarının belirlenmesi gerekmektedir.*", uyap.gov.tr.

3.3.2.1. Tehlike Sorumluluğu Tbk. md. 71

Tehlike sorumluluğu, en ağır sorumluluk türüdür. Tehlike sorumluluğunda, bir kişinin sorumlu olması için, kusurlu olması veya objektif özen ya da gözetim ödevini ihlâl etmesi gerekli değildir.

Zarara yol açan fiil, başkalarının can ve mal güvenliğini tehdit eden ve zarar tehlikesi yaratan faaliyetlerden kaynaklanmakta ise bu faaliyetlerde bulunan kişiler kusurları bulunmadığı halde doğan zarardan sorumlu tutulmalıdır.²⁴²

Önceki Borçlar Kanunu'nda bulunmayan 6098 sayılı TBK.'nın 71. Md.'de düzenlene tehlike sorumluluğu: *“Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur. “* hükmünde yasa koyucu, bu tür bir sorumluluk yaratarak zarar görenleri korumak düşüncesiyle kusurlu olmasalar bile bu faaliyetlerinden ya da tehlike yaratan tesislerin sahiplerini de sorumlu tutmuştur.

Tehlike ilkesine dayanan kusursuz sorumluluk hâllerinde, dikkat ve özen ilkesine dayanan kusursuz sorumluluk hallerinden farklı olarak “kurtuluş kanıtı” getirme olanağı tanınmamıştır. Bu nedenle, tehlike ilkesine dayanan sorumluluk hallerinde sorumluluktan kurtulabilmenin tek yolu, haksız fiil sorumluluğunun diğer koşullarının bulunmadığının kanıtlanabilmesidir.²⁴³ Tehlike sorumluluğunda kurtuluş nedeni, illiyet bağıını kesen sebeplerin gerçekleşmesidir.²⁴⁴

6098 sayılı TBK.'nın 71/2. Md.'ne göre; bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme olduğu kabul edilir.

İş kazası veya meslek hastalığında işverenin hukuki sorumluluğu belirlenirken öncelikle işyerinin önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme niteliğinde olup olmadığı

²⁴² Ahmet M., Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Turhan Kitabevi, Ankara 2011, s. 304.

²⁴³ Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.304.

²⁴⁴ Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, s.322.

belirlenmelidir. İşyeri bu nitelikteyse işveren, kusursuz sorumluluk esasına göre sorumlu olacaktır. Aksi halde, kusur sorumluluğu kapsamında değerlendirilecektir.²⁴⁵

6098 sayılı TBK.'nın 71/son md.'de: önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin bu tür faaliyetlerine hukuk düzenince izin verilmesi hâlinde dahi zarar görenlerin, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararların uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilecekleri düzenlenmiştir.

Örneğin İstinaf Mahkemesi kararında “*Öğretideki yazarların bir kısmı, işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklanan sorumluluğunun kusur sorumluluğuna dayandığını savunurken, diğer bir kısmı kusursuz sorumluluk esasına dayandığını ileri sürmüşlerdir.*

Kusursuz sorumluluk, genellikle olumsuz bir biçimde sorumlu kişinin kusurunu gerektirmeyen bir sorumluluk olarak tanımlanır. Öğreti ve uygulamada, bu tür sorumluluğa objektif sorumluluk, sonuç sorumluluğu veya sebep sorumluluğu da denilmektedir.

19. yüzyılın ortalarına doğru başlayan endüstri devrimiyle ortaya çıkan yeni buluşlar ve makineleşmenin artması, yeni iş yerleri ve üretim faaliyetlerinin çoğalması, kişiler arasında ilişkilerin artması, yeni, ağır ve büyük tehlikelerle karşılaşılması karşısında kusura dayanan sorumluluk sistemi yalnız başına zarar görenlere etkili bir koruma sağlamakta yetersiz kaldığından, yasalara kusursuz sorumluluk ya da tehlike esasına dayanan sorumluluk hükümleri konulması zorunluluğu duyulmuştur.

İş kazalarında kusursuz sorumluluğa dayanan çevreler de görüş birliğinde olmadıklarından kimileri yasa boşluğu olduğunu savunmuş, kimileri de kusursuz sorumluluğu hakkaniyet ilkesi, tehlike ilkesi veya objektif sorumluluk ilkesi esaslarına dayandırmışlardır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir iş kazası nedeniyle 12/11/2003 tarih ve 2003/21-673 E. - 2003/641 K. Sayılı ilamında tehlike (risk)

²⁴⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, , **İş Hukuku**, s.1413.

esasına dayanan sorumluluğa dayanmıştır.”²⁴⁶ şeklinde kusursuz sorumluluğa ilişkin içtihat geliştirilmiştir.

3.3.2.2. Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu Tbk. md. 66

6098 sayılı TBK.’nın 66. Md.’ne göre; “Adam çalıştıran çalışanın kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür.”

Yasa koyucu bu hükümle, bir işin görülmesinde başkalarını çalıştıranların, işin görülmesi sırasında üçüncü kişilere verilen zararlardan kusurları bulunmasa bile zorumlu olmalarını öngörmüştür.²⁴⁷ Zira kusur aranmayan bir sorumluluk türüdür. Böyle bir sorumluluk hâli düzenlenmemiş olsaydı, işlerini gördüreceği kişileri gelişigüzel seçen, onları denetlemeyen, işin görülmesinde onlara gerekli uyarıları yapmayan istihdam edenler, doğan zarardan sorumlu tutulamayacaklardı.

6098 sayılı TBK.’nın 66. Md.’deki sorumluluk, başkalarını emri altında çalıştıran kimsenin, kendisine yükletilmiş özen gösterme yükümlülüğünü yerine getirmemiş olduğu esasına dayanmaktadır.²⁴⁸

Kanunun aradığı özen, emri altında çalışanların işlerini görürken üçüncü şahıslara zarar vermemeleri hususunda “hal ve maslahatın icap ettiği bütün dikkat ve itina”dır.²⁴⁹

Müstahdemin çalışmasından yararlanan istihdam edene, kendi hakimiyetine tabi olarak çalışan şahısların başkalarına zarar vermelerini önleyecek özenli davranışta bulunma yükümlülüğü yükletilmiş ve müstahdem işini görürken bir üçüncü şahsa hukuka aykırı şekilde zarar verince, istihdam edenin gerekli özeni göstermediği ve bu sebeple zararın meydana geldiği karine olarak kabul edilmiştir.²⁵⁰

²⁴⁶ Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi, 27/09/2022 T., 2021/259 E., 2022/1408 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

²⁴⁷ Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku**, s.312.

²⁴⁸ M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Vedat kitapçılık, İstanbul 2010, s.590.

²⁴⁹ Haluk Tandoğan, **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk**, Turhan Kitabevi, Ankara 1981, s.54.

²⁵⁰ Kemal Oğuzman, **Medeni Hukuk Pratik Çalışmaları Cilt 2**, Filiz Kitabevi, İstanbul 1990, s.47-48.

İstihdam edenin sorumluluğu diğer bir deyişle adam çalıştırmanın sorumluluğu hükümleri, özel hukuk hükümleri çerçevesinde başkalarını istihdam edenlere uygulanır. İstihdam eden bir gerçek kişi veya tüzel kişi olabilir. Adam çalıştırıcı ile zarara sebebiyet veren çalışan arasında adam çalıştırıcı-çalışan ilişkisi bulunmalıdır. Bu ilişkinin türü, niteliği, süreli veya süresiz olması önem taşımaz. Bu ilişki genellikle bir hizmet sözleşmesine dayanır ancak; taraflar arasında herhangi bir sözleşmeye dayanmadan da örneğin hatır için çalışan, adam çalıştırıcıya ait işi onun bilgisi ve talimatı ile yapabilir.²⁵¹

Bu kusursuz sorumluluktan bahsedilebilmesi için, çalışanın adam çalıştırıcıya bağımlı olarak çalışması ve adam çalıştırandan emir ve talimat almak durumunda bulunması şarttır.²⁵²

Adam çalıştırıcının kusursuz sorumluluğu, kendisiyle bir sözleşme ilişkisi içinde bulunmayan üçüncü kişilere verilen zararlar hâlinde oluşur. Bu nokta, adam çalıştırıcının kusursuz sorumluluğu ile ifa yardımcısının fiilden sorumluluğunu birbirinden ayırt etmektedir.

Çalışan, işin görülmesi sırasında zarara uğramış ise bu zararını 6098 sayılı TBK.'nın 66. Md. hükmüne göre değil, aralarındaki iç ilişkiye göre çalıştırandan talep edebilir. Bunun sonucu olarak çalışanın işin görülmesi sırasında bir zarara uğraması hâlinde işveren için bir kusursuz sorumluluk değil, 6098 sayılı TBK.'nın 112. Md. gereği ispat yükü ters çevrilmiş bir kusur sorumluluğu söz konusu olacaktır.²⁵³

Adam çalıştırıcının kusursuz sorumluluğundan bahsedilebilmesi için son olarak; çalışanın üçüncü kişiye verdiği zarar işin görülmesi sırasında ve işle ilgili olmalıdır. Bu husus, zarar verici fiil ile istihdam edenin görülen işi arasında fonksiyonel bağıllık bulunması gerektiği tarzında da ifade edilmektedir.²⁵⁴

²⁵¹ Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.313.

²⁵² Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Beta Yayınevi, İstanbul 2012, s.580.

²⁵³ Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.315.

²⁵⁴ Hüseyin Hatemi, **Akit Dışı Sorumluluk Hukuku**, Filiz Kitabevi, İstanbul 1994, s.23.

6098 sayılı TBK.'nın 66/2. Md.'ne göre; “Adam çalıştıran, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse sorumlu olmaz.” Kanun hükmünde sorumluluk karinesi benimsenmiştir ve bu karineye göre; çalışanın üçüncü kişiye zarar vermesi durumunda, adam çalıştıranın kendisine yükletilmiş özen yükümlülüğünü yerine getirmediği ve zararın bu nedenle meydana geldiği ve adam çalıştıranın kusursuz sorumluluğu kabul edilmiştir.²⁵⁵ Sorumluluk karinesi içerisinde iki alt karineyi barındırır. Bunlardan ilki, adam çalıştıranın yükümlü olduğu özeni göstermediğinin kabulü anlamına gelen fiil karinesidir. İkincisi, zararın gerekli özenin gösterilmemesinden oluştuğunu kabul eden illiyet bağı karinesidir. Adam çalıştıran, çalışanın seçiminde, çalışana talimat vermede ve çalışanın denetlenmesinde gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse sorumluluktan kurtulabilir. Bunlardan birinin yerine getirilmemiş olması hâlinde istihdam eden fiil karinesini çürütmüş olmaz. Ayrıca; 6098 sayılı TBK.'nın 66/3. Md.'deki hükümde adam çalıştıranın işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Adam çalıştıranın sorumluluktan kurtulabilmesi için ikinci imkanı, illiyet bağı karinesinin çürütülmesidir. İstihdam eden, gerekli özeni göstermiş olsa dahi zararın meydana geleceğini ispat ederse zarardan sorumlu tutulamaz. İlliyet bağının; mücbir sebep, zarar görenin ya da üçüncü kişinin ağır kusuru nedeniyle kesilmesi mümkündür.

Adam çalıştıran, kusursuz sorumluluğun koşulları gerçekleştiğinde, doğan zararı tazminle yükümlü olacaktır. Zararın ve tazminatın hesaplanması, haksız fiil hükümlerine göre yapılır. (6098 sayılı TBK. 50. Md. vd.) Bu sorumluluk hâlinde; kusursuz sorumlu olan istihdam edenin yanında zarara sebebiyet veren çalışan da kusurlu sorumlu olur. Böylelikle birden fazla kişi aynı zarar nedeniyle değişik hukuki nedenlerle sorumlu olacaktır. (6098 sayılı TBK. 61. Md.) Zararı kusursuz sorumlu kişi tazmin ettiğinde, çalışanına rücu hakkı vardır. (6098 sayılı TBK. 61-66 md.)

²⁵⁵ Oğuzman, Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.597.

3.3.2.3.Trafik Kazaları

2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun 85. Md.'ne göre; *“Bir motorlu aracın işletilmesi bir kimsenin ölümüne veya yaralanmasına yahut bir şeyin zarara uğramasına sebep olursa, motorlu aracın bir teşebbüsün unvanı veya işletme adı altında veya bu teşebbüs tarafından kesilen biletle işletilmesi halinde, motorlu aracın işleteni ve bağlı olduğu teşebbüsün sahibi, doğan zarardan müştereken ve müteselsilen sorumlu olurlar.”*

Kusursuz sorumluluk türlerinden; motorlu araç işletenin kusursuz sorumluluğu tehlike esasına dayanmaktadır. Ve işbu sorumluluk türü, karayollarında sebep olunan zararlarla sınırlıdır. (2918 sayılı KTK. 85. Md.)

Araç işletenin tespitinde şekli ölçüt değil maddi ölçüt kabul edilmiştir. Zira; trafik sicilinde araç sahibi olarak görülen kişi, aracı mülkiyeti muhafaza kaydıyla satmış, uzun süreli olarak kiralamış, rehin olarak vermiş olabilir. Bu durumlarda aracı kiralayan, satın alan veya rehin alan kişi sorumlu olacaktır. Araç işleticisi: trafik sicilinde malik olarak görünen kişi veya aracı mülkiyeti saklı tutma şartıyla satın alan alıcı veya aracın uzun süreli kiralanması, kullanım ödöncü (ariyet) alınması veya rehin verilmesi durumlarında kiracı, ödöncü alan ve rehinli alacaktır.

Araç işleten diğer kişilere örnek olarak; motorlu araçlarla ilgili mesleki faaliyet yürüten teşebbüs sahipleri (garaj, tamirci, galeri gibi) yarış düzenleyicileri, motorlu aracı çalan veya gasp edenler farazi işleten olarak sorumlu tutulur. (2918 sayılı KTK. 105-107. Md.)

2918 sayılı KTK.'nın 107. Md. uyarınca; motorlu aracı, kiracısı, aracın sahibi, ariyet, rehin alan gibi gerçek işletenin izin ve rızası dışında yararlanma amacıyla zilyetliğin ele geçirilmesi hâlinde motorlu aracın çalınmasından; motorlu aracın sahibinden bilgisi dâhiline fakat rızası dışında zorla alınmasında ise motorlu aracın gasp edilmesinden bahsedilmektedir. ²⁵⁶ KTK.'nın 107. Md. çalınmış veya gasbedilmiş bir aracın sürücüsünü, bu durumu bilmesi koşuluyla işleten gibi doğan

²⁵⁶ Feyzi Necmeddin Feyzioğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler C.1**, Filiz Kitabevi, İstanbul 1976, s.687-688.

zarardan diğer sorumlularla birlikte müteselsilen sorumlu tutmaktadır. Araç sürücüsü, aracın çalınmış veya gasbedilmiş olduğunu bilmediğini veya gerekli araştırmayı yapmasına rağmen bilemediğini kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilecektir.²⁵⁷ Bu durumda araç işleteninin, aracın çalınması veya gasbedilmesinde bir kusuru bulunmadığını kanıtlaması hâlinde bu aracın verdiği zararlarından sorumluluğu olmayacaktır. Aracın çalındığını veya gasbedildiğini bilerek araca yolcu olarak binen yolculara karşı sorumluluk genel hükümlere tabidir. (2918 sayılı Kanun 107. Md.)

2918 sayılı KTK.'nın 85/4. Md.'de araç işleteninin aracın sürücüsü ile aracın kullanımında yardımcı kişilerin kusurlarından kendi kusuru gibi sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Ancak; araç işleten, kendisinin veya eylemlerinden sorumlu tutulduğu kişilerin kusuru bulunmaksızın araçtaki bir bozukluk kazayı etkilemiş olmaksızın kazanın bir mücbir sebepten veya üçüncü kişinin ağır kusurundan ileri geldiğini ispat ettiği takdirde sorumluluktan kurtulur. (2918 sayılı KTK.'nın 86/1. Md.)

İşletilme hâlinde olmayan bir motorlu aracın verdiği zararlardan araç işletenin sorumlu tutulabilmesi için zarar görenin, araç işleticisinin veya eylemlerinden sorumlu olduğu kişilerin kusurunun veya araçtaki bozukluğun kazaya sebep olduğunu kanıtlaması gerekir. (2918 sayılı KTK.'nın 85/2. Md.)

KTK.'nın 85. Md. kapsamında araç işletenin kusursuz sorumluluğunun koşullarından ilki, bir motorlu aracın işletilmesidir. Kanunda, kanunda bu tür araçların işletilmesi büyük tehlikeler gösterdiği için bu tür araçların işletilmesinde tehlike sorumluluğu benimsenmiştir. Motorlu aracın işletilmesinden kasıt; motoru çalıştırılarak aracın hareket hâline konulmasıdır.²⁵⁸

Araç işletenin kusursuz sorumluluğunun bulunmasının ikinci şartı; motorlu aracın işletilmesi nedeniyle bir zararın doğmasıdır. KTK.'nın 85. Md. kapsamına giren zararlar: bir kimsenin ölümü veya yaralanmasından doğan maddi zararlar ile bir mala verilen zararlardır. (KTK.'nın 85/1 md.) Zarar görenin beraberindeki bagaj veya benzeri eşya dışında araçta taşınan eşyanın uğradığı zararlardan sorumluluk bu

²⁵⁷ Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.368.

²⁵⁸ Oğuzman, Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.635.

kapsamda değerlendirilmemektedir. Yaralanan veya ölen kişi hatır için karşılıksız taşınmakta ise veya motorlu araç, yaralanan veya ölen kişiye hatır için karşılıksız verilmiş bulunuyorsa, sorumluluk KTK. 85/1. Md. kapsamı dışındadır. KTK.'nun 87. Md.'ne göre; motorlu aracın uğradığı zararlar da bu kapsam da değil 6098 sayılı TBK. Kapsamında değerlendirilir.

2918 sayılı KTK.'nun 109. Md.'de dolaylı olarak anlatılmıştır. Bir motorlu aracın işletilmesi nedeniyle doğan manevi zararlardan işletenin sorumluluğu KTK. Kapsamında değil 6098 sayılı TBK.'nun 56. Md.'ne dayandırılacaktır.

Araç işleteninin kusursuz sorumluluğunun üçüncü koşulu ise motorlu aracın işletilmesi ile doğan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerektiğidir. Araç işleteninin, sorumluluktan kurtulabilmesi için illiyet bağını kesen sebebi kanıtlamalı ve aynı zamanda zararın araçtaki bir bozukluktan doğmaması gerekir. (2918 sayılı KTK.'nun 86. Md.)

Meydana gelen bir kaza nedeniyle işleteni ya da araçta bulunanları kurtarmak için yardımda bulunan kişi bir zarara uğramışsa, araç işleten yine kusursuz sorumlu tutulacaktır. (2918 sayılı KTK.'nun 85/3. Md.) Bu durumda, zarara uğrayan yardımcının, zararın bu yardım fiilinden doğduğunu kanıtlaması gerekir.

Motorlu araç işleteninin kusursuz sorumluluğunun gerçekleşmesi için yukarıda belirtilen üç koşulun yanında bir olumsuz koşul daha bulunmalıdır ve buna göre; işletenin kendisinin veya eylemlerinden sorumlu olduğu kişilerin kusuru bulunmaksızın ve araçtaki bir bozukluk kazayı etkilemiş olmaksızın, kazanın bir mücbir sebepten veya zarar görenin ya da üçüncü kişinin ağır kusurundan meydana geldiğinin ispatlanmış olmamasıdır. (2918 sayılı KTK.'nun 86. M.)

Motorlu araç işleteninin KTK.'nun 85. Md. kapsamında sorumluluğunda; kusurlu olup olmadığının bir önemi olmaksızın sorumluluktan kurtulmasının tek yolu, kurtuluş kanıtı getirilmesidir.

Bir motorlu aracın katıldığı kazada meydana gelen zarardan, araç işletenin ve yanında sorumlu tutulabilen kişilerin sorumluluğu değişik sebeplerle (haksız fiil sorumluluğu, adam çalıştırmanın, ev başkanının sorumluluğu, yapı malikinin

sorumluluğu, aracın sevkine müdahale eden bir yolcunun sorumluluğu) olabileceği gibi aynı nedenle (motorlu araç işletilmesinden doğan sorumluluk) de olabilir. KTK.'nın 88. Md.'de belirtilen sorumluluk; zarar gören karşısında aynı zarardan dolayı birden fazla kişinin sorumluluğu müteselsil sorumluluktur. Öğretide bu teselsülün niteliği tam teselsül olarak kabul edilmiştir. ²⁵⁹Tam teselsül sorumluluğunda; sorumlulardan bir kişi için kesilen zamanaşımı, diğerleri için de kesilmiş olacaktır. KTK.'nın 88/2. Md. uyarınca aynı zarardan birden fazla kişinin değişik nedenlerle sorumluluğunda, iç ilişkide hakim sorumlular arasında zararı paylaştıracaktır.

KTK.'nın 89. Md.'de: birden fazla araç işleteninin katıldığı trafik kazasında, bunlar yüzünden zarara uğrayanın zararının, kendi aralarında nasıl paylaştırılacağı düzenlenmiştir ve bu durum sorumlulukların karşılaşması olarak anılır. Birden fazla araç işleteninin katıldığı kazada, işletenlerden biri bedensel zarara uğramış ise işletenler bu zararda kusurları oranında sorumlu tutulacaklardır. İşletenin uğradığı eşya zararında ise diğer işletenlerin sorumlu tutulabilmesi için zarar veren, işletenin ya da eylemlerinden sorumlu tutulduğu kimsenin kusurunun bulunduğunu veya ayırt etme gücünden geçici olarak yoksun bulunduğunu ya da araçta bir bozukluk olduğunu ispat etmelidir.

KTK.'nın 86. Md. uyarınca; kazanın oluşumunda zarar görenin kusurunun bulunduğunu ispat ederse, hakim durum ve koşullara göre tazminattan indirim yapabilir.

Son olarak KTK.'nın 111. Md.'de; araç işleteninin motorlu araç işletmesinden dolayı üçüncü kişilerin zarara uğraması hâlinde sorumluluğu kaldıran veya daraltan anlaşmaların geçersiz olduğu belirtilmiştir.

²⁵⁹ Tandoğan, *Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk*, s.221.

3.4. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN ŞARTLARI

3.4.1. Bireysel İş Hukuku Anlamında Bir İş Kazası veya Meslek Hastalığının Gerçekleşmiş Olması

3.4.1.1. İş Kazası ve Unsurları

İş kazasının tanımı 5510 sayılı Kanun'un 13. Md.'de “ - İş 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, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki 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 engelli hâle getiren olaydır. “ şeklinde belirtilmiştir. İş kazasına uğrayan sigortalıya, sosyal sigorta yardımlarının yapılabilmesi için işverenin kusurlu ya da sigortalının kusursuz olma koşulu aranmaz.²⁶⁰ Bu çerçevede meydana gelecek bir kazanın, iş kazası sayılabilmesi için sigortalı olma, kazaya uğrama, bedensel veya ruhsal zarar yanında uygun illiyet bağı aranmaktadır.²⁶¹

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Sağlığı ve Güvenliği Ansiklopedisine göre iş kazası, “belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır”.²⁶²

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş kazası: “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmıştır. (6331 Sayılı Kanun 3. Md.)

²⁶⁰ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s. 214.

²⁶¹ Kandemir, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, s.219.

²⁶² Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s.101.

Öğretide iş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkenle onu bedenen ve ruhen zarara uğratan bir olay olarak tanımlanmaktadır.²⁶³

Dışarıdan kaynaklanan bir etkenle olayın ortaya çıkması kazanın oluşumunda kurucu unsurdur. Zarara neden olan her harici olay işverenin sorumluluğunu gerektirmemektedir. Nitekim öngörülemeyen ve karşı konulamayan harici bir olay, işverenin sorumluluğunu doğuran bir iş kazasını oluşturmamakta aksine, sorumluluktan kurtarmaktadır. Yargıtay bu konuda önüne gelen bir uyuşmazlıkta , sigortalının işverene ait işyerinde ölçüm işini yaparken güneş çarpmasına bağlı olarak oluşan kalp krizi sonucu ölüm olayını iş kazası sayarak işvereni sorumlu tutmuştur.²⁶⁴ Doktrinde genelde zararlandırıcı bir olayın iş kazası sayılıp sayılmamasında tazminat hukukundan farklı ölçülere bağlandığı ileri sürülürken dayanan en önemli gerekçelerden birinin prim karşılığında risklerin karşılanmasını sağlayan sigorta sistemi olduğu belirtilmektedir.²⁶⁵ Dışarıdan gelen bir etken sonucunda gerçekleşen kazanın bireysel iş hukuku anlamında iş kazası sayılabilmesi için sigortalı tarafından istenilmemiş olması gerekir. Ancak; Sosyal Sigorta ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında iş kazasında kazanın istenilmemesi zorunlu bir unsur değildir. Örneğin; sigortalının iş yerinde intiharı SSGSSK anlamında bir iş kazası sayılırken bireysel iş hukuku anlamında iş kazası sayılmayabilir.²⁶⁶ Bireysel iş hukuku yönünden, işçinin intiharı olayında, işçinin veya üçüncü kişinin kusurunun belirli yoğunluğa ulaşması durumunda işverenin sorumluluğu daralabilmekte veya illiyet bağı kesilebilmektedir.

Bir kazanın iş kazası sayılması, kazaya uğrayan kişinin sigortalı olma koşuluna bağlanmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu, 5510 sayılı Kanunun 4/1-a ve 4/1-b kapsamına giren sigortalılar ile 5. Maddede iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamında olduğu belirtilen kişiler hakkında uygulanır.

²⁶³ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s.333.

²⁶⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 04/03/2004 T., 2003/11566 E., 2003/2007 k. sayılı kararı, www.legalbank.net.

²⁶⁵ Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.61.

²⁶⁶ Sami Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Adalet Yayınevi, Ankara 2020, s. 648.

Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemiş bir kişi hakkında iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolu uygulanır.²⁶⁷

İş kazasının var olabilmesi için mevcut olması gereken ikinci koşul ise sigortalının belirli koşullara bağlı olarak meydana gelen ve onu hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engeli hâle getiren olay ile karşı karşıya kalmış olmasıdır. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazalar başkaca bir koşul aranmaksızın iş kazası olarak kabul edilir. (SGK 29/08/2016 tarih 2016/21 sayılı Genelge) Kazanın oluşumunda sigortalının ağır kusurunun bulunması veya kazanın ara dinlenme sırasında gerçekleşmesinin önemi bulunmamaktadır.

Yargıtay 10. H.D.'nin 05/07/2004 tarihli 2004/4465 E. 2004/6425 K. sayılı ilamında; işçinin işyerinde intiharı da iş kazası olarak kabul edilmiştir.²⁶⁸

İşyeri eklentileri olan dinlenme, çocuk emzirme, avlu, muayene ve bakım gibi yerlerde meydana gelen kaza da iş kazasıdır.²⁶⁹

İşyeri dışında meydana gelen ve işveren tarafından yürütülmekte olan işin sonucunda ortaya çıkan kazalarda iş kazasıdır. Örneğin yetkili servis işçilerinin, bozulan eşyaları tamir etmek için arızanın bulunduğu eve gittiği sırada elektrik akımına kapılması, iş kazası olarak kabul edilmelidir.

Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kazalar da iş kazası niteliğindedir. Örneğin; sigortalının işyeri dışında görevlendirildiği bir yere giderken aracının kaza yapması, kaldığı otelde merdivenden düşmesi hâli bu kapsamda iş kazasıdır. Yargıtay kararında: bir tır sürücüsü yurtdışı görevi sırasında domuz gribi virüsü kaptığı ve yaşamını yitirdiği için olayı iş kazası olarak nitelendirmiştir.²⁷⁰

²⁶⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s.333.

²⁶⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 05/07/2004 tarihli 2004/4465 E. 2004/6425 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

²⁶⁹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25/11/2020 tarihli, 2020/2569 E, 2020/956 K. sayılı kararı.

²⁷⁰ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 15/04/2019 Tarihli, 2019/5018 E., 2019/2931 K. sayılı kararı.

Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen kazalar da iş kazası olarak kabul edilir. Örneğin; kadın işçinin çocuğuna süt vermek için eve veya kreşe gidiş geliş sırasında meydana gelen kazalar da iş kazasıdır.²⁷¹

Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kazalar da iş kazası olarak değerlendirilmektedir.²⁷²

İş kazasının üçüncü koşulu; sigortalının yukarıda belirtilen hâller sonucunda meydana gelen kazada bedenen veya ruhen zarara uğramış olması gerekmektedir. İş kazası, işçinin ölümü ile sonuçlanabileceği gibi sürekli veya geçici maluliyeti ile de sonuçlanabilir. Sigortalının maluliyeti kazadan hemen sonra oluşabileceği gibi bir süre sonra da ortaya çıkabilir.

İş kazasının dördüncü ve son koşulu ise kaza ile zarar arasında illiyet bağının bulunmasıdır. Genel yaşam deneyimleri ve olayların normal akışına göre, zarar sigortalının maruz kaldığı kazanın sonucunda gerçekleşmelidir.²⁷³ İlliyet bağı her olay için özel olarak değerlendirilmelidir. Örneğin Yargıtay kararında: “Dosya kapsamından, davacılar murisi davalı işyerinde montaj elemanı olarak çalıştığı, 05/01/2005 tarihinde davalı şirkete ait olup da işverenin diğer bir işçisi dava dışı Bora tarafından kullanılan servis aracında yolcu olarak bulunduğu sırada hatalı sollama nedeniyle karşıdan gelen araçla kafa kafaya çarpışma şeklinde meydana gelen kazada yaralandığı, İstanbul Eğ. ve Arş. Hastanesi'nin 26/05/2006 tarihli raporu ile %61,70 özür oranı belirlendiği, bir süre işyerinde çalışmaya devam ettikten sonra işten ayrıldığı, ayrıldıktan sonra bileklerini keserek 2 kez intihara teşebbüs ettiği, 19/10/2006 tarihindeki 3. ve son intiharında ise nereden temin ettiği tespit edilemeyen bir silahla kafasına ateş ettiği, ağır yaralı olarak kaldırıldığı hastanede bir gün sonra vefat ettiği, mahkemece intihar ile iş kazası arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığı noktasında İstanbul Adli Tıp Kurumu 1. İhtisas Dairesi'nden rapor alındığı,

²⁷¹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.108.

²⁷² Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.108.

²⁷³ A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s.383.

....Öte yandan, Dairemizin de benimsediği üzere, kural olarak, iş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında sorumluluk kusura dayanmaktadır. Çünkü İsviçre ve Türk hukuk sisteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. Kusur sorumluluğunda sorumluların tazmin yükümlülüğü için illiyet (nedensellik) bağının gerçekleşmesi zorunludur. O halde illiyet bağının kesilmesi halinde zararı tazmin yükümlülüğünden söz edilemez.

Somut olayda, İstanbul Adli Tıp Kurumu 1. İhtisas Dairesi'nin 29/06/2015 raporunda yer alan muhalefet şerhindeki tespitleri değerlendirecek bir rapor daha olarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olmuştur.”²⁷⁴

Sosyal Güvenlik Kurumunun sorumluluğu açısından iş kazası kavramı ile işveren sorumluluğu açısından iş kazası kavramı birbirinden farklı olup iş kazası sayılan her kaza SSGSK açısından sorumluluk doğururken işverenin sorumluluğunu gerektirmeyecektir. İşverenin sorumlu olduğu iş kazası bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak ele alınmaktadır.²⁷⁵

3.4.1.2. Meslek Hastalığı ve Unsurları

Meslek hastalığı, 5510 sayılı Kanun'un 14. Md.'de “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 halleridir. “ şeklinde tanımlanmıştır. 6331 sayılı Kanun'un 3. Md.'ne göre meslek hastalığı, çalışanın mesleki risklere maruziyeti sonucunda ortaya çıkan hastalıktır. Öğretide de meslek hastalığı, kanunda yapılan düzenlemeye paralel olarak işçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmaktayken, işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm şartları yüzünden maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza biçiminde tanımlanmaktadır.²⁷⁶

²⁷⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 12/06/2019 T., 2018/5709 E., 2019/4231 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

²⁷⁵ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, s. 297.

²⁷⁶ Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, s.222.

Meslek hastalığı, belirli bir meslek mensubu olmanın sonucudur. ²⁷⁷Buna karşılık icra edilen meslekle hiç ilgisi olmasa bile bir kaza iş kazası sayılabilmektedir.

Meslek hastalığının oluşması için gerekli koşullardan ilki, meslek hastalığına yakalanan kişinin sigortalı olmasıdır.

5510 sayılı Kanun'un 14. Md.'de de belirtildiği üzere meslek hastalığının var olabilmesi için gerekli olan ikinci koşul; sigortalının işi ile hastalık arasında nedensellik bağının bulunmasıdır. Hangi hastalığın sigortalının, işin yürütülmesi sonucunda olduğunun tespiti her somut olayda özel bir değerlendirme gerektiğinden genelgeçer bir tespit yapılamayacağından ülkemizde, meslek hastalıkları karma sistem ile belirlenmiştir. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranları Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin 17. Md. ile EK-2 listesinde, hangi hastalıkların hangi şartlarda meslek hastalığı sayılacağına ilişkin düzenleme yer almaktadır. Listede yer alan bir hastalığın, işyerinde belirlenen işin niteliği ve işyeri koşulları içerisinde ortaya çıkması hâlinde başkaca bir koşul, örneğin belirli süre çalışma (maruziyet süresi) aranmaksızın bu hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilir. (Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranları Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin 20. Md.) Listedeki koşullara uygun olarak gerçekleşen hastalığın sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm koşulları yüzünden ortaya çıktığının ayrıca ispat edilmesine gerek yoktur. Listede yer almayan bir hastalığın görülen işin niteliğinden kaynaklandığı yeterli tıbbi veri ile ispatlandığı takdirde, bu hastalık da Sosyal Sigortalar Kurumu Yüksek Sağlık Kurulu kararı ile meslek hastalığı olarak kabul edilir.²⁷⁸

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 14/3. Md.'ne göre; meslek hastalığının işten ayrıldıktan sonra meydana çıkması ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanması durumunda, sigortalının 5510 sayılı Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranları

²⁷⁷ Mustafa, Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara 1985, s.123; Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuk, Sorumluluk**, s.702.

²⁷⁸ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.11.

Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde belirlenen süreden daha uzun bir zamanın geçmemesi gerekir. Bu süre; yükümlülük süresi olarak adlandırılır.

Herhangi bir meslek hastalığının, laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda saptandığı hâllerde, yükümlülük süresi aşılmış dahi olsa bahse konu hastalık, Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir. (SSGSK 14/3. Md.)

Meslek hastalığının mevcut olması için üçüncü koşul; sigortalının uğradığı meslek hastalığı sonucunda bedensel veya ruhsal zarara uğramasıdır. Örneğin sıklıkla karşılaşıldığı üzere; maden ocağında çalışan işçinin solunum yolu hastalığı olan pnömokonyoza yakalanması, meslek hastalığıdır. Meslek hastalığı sonucu oluşan zarar; sigortalının kalıcı şekilde iş göremezliğine neden olacak şekilde geçici veya kısa süre sonra iyileşecek nitelikte kalıcı olabilir. Kanunda ölümden bahsedilmemişse de meslek hastalığı neticesi ölüm ortaya çıkmışsa, bu da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası içerisinde yer alacaktır.²⁷⁹

Meslek hastalığının son koşulu ise; sigortalının uğradığı bedensel veya ruhsal zarar ile sigortalının maruz kaldığı meslek hastalığı arasında illiyet bağının bulunmasıdır.

Sigortalının meslek hastalığına yakalandığı; Sosyal Güvenlik Kurumunun sağlık raporu ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi neticesinde veya kurumca gerekli görülen hâllerde işyeri denetimi sonucu düzenlenen denetim raporlarının incelenmesi neticesinde Kurum Sağlık Kurulu tarafından saptanmalıdır.

3.4.2. İşverenin Sorumluluğunu Ortadan Kaldıran Haller (Nedensellik Bağının Kesilmesi)

Mücbir sebep: önceden öngörülmeyen ve sorumlu kişinin işletmesi veya faaliyeti dışında kalan, karşı konulamayacak şiddette kendini gösteren olağanüstü bir

²⁷⁹ Fatih Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2009,s.180.

olaydır.²⁸⁰ Mücbir sebep çoğunlukla, yıldırım düşmesi, deprem, sel gibi bir doğa olayı veya savaş, genel grev gibi beşeri veya sosyal bir olay kamulaştırma gibi hukuki bir olay olabilir. Mücbir sebep teşkil eden olay, umulmayan hâle göre daha şiddetli ve mutlak bir kaçınılmazlık arz ederken, umulmayan hâl daha sınırlı bir etkiye sahiptir.²⁸¹ Kaçınılmazlık, borçluyu borcundan kurtaran ya da borçlunun fiili ile buna bağlanan hukuki sonuç arasındaki uygun illiyet bağını kesen mücbir sebep ya da umulmayan hâlin en önemli unsurudur.²⁸²

Çoğu zaman, mücbir sebep olarak ileri sürülen olaylar, aslında sorumlu kişinin öngörebileceği ve karşı koyabileceği olaylardır. Örneğin; yolun buzlu olması nedeniyle kayganlaşması, göze bir sineğin kaçması nedeniyle görmenin engellenmesi, bir hayvanın birden aracın önüne çıkması, dağlık bir alanda aracın üzerine kaya düşmesi mücbir sebep sayılmamaktadır. Trafik-iş kazası açısından, mücbir sebebin başta gelen özelliklerinden birisi, bunun, işverenin aracı dışında gerçekleşen bir olay olmasıdır ve buna, mücbir sebebin hariciliği unsuru denmektedir. Kaynağını aracın işletilmesi içinde bulan bir olay, mücbir sebep olarak nitelendirilemeyeceğinden, aracın freninin bozulması, direksiyonun kopması, lastiğin patlaması, sürücünün ansızın ölmesi bayılması durumları mücbir sebep oluşturmayacaktır.²⁸³ Çünkü bu olayların tümü, işletme tehlikesine dahildir.

1999 yılında gerçekleşen 17 Ağustos depremi sonrasında verilen kararlarda; deprem mücbir sebep olarak kabul edilmiş ve illiyet bağının kesildiğinden hareketle işverenin bundan sorumlu tutulamayacağına hükmedilmiştir. Yargıtay 21. H.D. 03/10/2022 tarihli kararında, *“davacılar murisinin, işveren tarafından temin edilen işyeri yatakhaneğinde uyurken oluşan deprem sonrasında binanın yıkılarak enkaz hâline gelmesi üzerine enkaz altında kalarak yaşamını yitirdiği, olayın 506 sayılı Yasa’nın 11. Maddesine göre iş kazası olarak nitelendirilmesinin doğru olduğu kuşkusuzdur. Ancak, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. ... Çünkü olay, doğal afet niteliğinde zorlayıcı neden*

²⁸⁰ Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.387.

²⁸¹ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.300.

²⁸² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 27/02/2013 tarihli, 2012/10-1141 E., 2013/282 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

²⁸³ Tandoğan, **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, s.247.; Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s. 559.

olan deprem sonrasında gerçekleştiği için işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığından söz edilemez.”²⁸⁴

Zarar görenin ağır kusuru: işçi kendi davranışı sonucunda iş kazasına uğradıysa ve anılan davranışı kazanın iş ile olan uygun nedensellik bağını ortadan kaldırıyorsa işverenin sorumluluğuna gidilemez. Bu sonucun doğabilmesi için, işçinin eyleminin iş ile kaza arasındaki uygun nedensellik bağını ikinci plana itebilecek yoğunluğa ulaşmasına bağlıdır.²⁸⁵ İlliyet bağının kesilmesi için işçinin kusurunun mutlaka kasıt düzeyinde veya %100 olması gerekmeyip Yargıtayın da içtihatlarında yer aldığı üzere işçinin ağır kusuru da nedensellik bağını kesebilmektedir.²⁸⁶ İşçinin kusuru illiyet bağını kesecek düzeyde değilse, Yargıtayca birlikte kusur olarak değerlendirilmekte ve tazminattan indirim sebebi sayılmaktadır.²⁸⁷ Kişinin zarara uğramamak için gerekli dikkat ve özeni göstermesi durumunda kaçınabileceği zararlı sonucun, gereken davranış biçimine uymaması hâlinde kendisinde meydana gelen zararlı sonuçtan kusuruyla (kasıt veya ihmâl) sorumlu olmasıdır. Örneğin; işçinin işyerinde intihar etmesi olayında, SSGSSK bakımından bu durum bir iş kazası olarak sayılabilecekken, bireysel iş hukuku anlamında, işçinin kendi davranışı (kastı) sonucu, yani kusurlu fiili dolayısıyla ölümün meydana gelmesi olayında işverenin kusuru bulunmadığından işverenin sorumluluğuna gidilemeyecek ve olay iş kazası olarak nitelendirilemeyecektir.²⁸⁸ Bu konuda bir başka Yargıtay kararında, işçinin iş akdi hırsızlık yaptığı iddiası ile feshedilmiş, ancak sonrasında işçi ve olaya karıştığı iddia edilen kişiler hakkında işvrence suç duyurusunda bulunulması sonucunda işçi adliyede intihar etmiştir. Ceza davasında mahkemece verilen kararda; işçinin hırsızlık olayını ortaya çıkaran kişi olduğu tespit edilmiş ve işçinin işverene karşı açmış olduğu alacak davasında fesih haksız görülmüş ve alacaklarının ödenmesine karar verilmiştir. İşçinin yakınlarının maddi ve manevi tazminat talebi ile işverene karşı açmış oldukları davada,

²⁸⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 03/10/2002 tarihli, 2002/7847 E., 2002/8012 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

²⁸⁵ Levent Akın, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı” **Çimento İşveren Dergisi**, 2011, s.34.

²⁸⁶ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin, 05/06/2018 T., 2016/19035 E., 2018/5361 K. sayılı ilamı; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin, 13/02/2020 T., 2019/4073 E., 2020/770 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

²⁸⁷ Süzek, **İş Hukuku**, 2018, s.425.

²⁸⁸ Serhat Ertok, “İşverenin Emir Ve Talimatlarına Uymaması Sonucu İş Sağlığı Ve Güvenliğini Tehlikeye Düşüren İşçinin Hukuksal Sorumluluğu”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2019), s.53.

Yargıtay tarafından olayın iş kazası olarak kabul edilemeyeceği belirtilmiş ancak işverenin kötü niyetli şikayeti ile işçinin intiharının arasındaki illiyet bağına vurgu yapılarak işverenin sorumlu tutulmasına karar verilmiştir.²⁸⁹

Üçüncü kişinin ağır kusuru: uygun nedensellik bağının kesilmesine yol açabilir. Bu davranışların kast niteliğinde olması şart değildir.²⁹⁰ Üçüncü kişinin fiiliyle illiyet bağının kesilmesi için üçüncü kişinin kusurunun zarar görenin kusuruna göre daha yoğunlukta olması da aranmaktadır.²⁹¹ Sorumluluğun kalkması için işverenin, işverenin akdi ve kanuni yükümlülüklerini yerine getirmiş olması gerekir. Yargıtay kararında; işçi, işverence temin edilen uçakla Irak’a giderken, uçağın düşmesi nedeniyle hayatını kaybetmiş olup kusur raporunda, uçağın hava şartları ve pilotun hatası nedeniyle düşmüş olabileceği belirtilmiştir. Davanın kabulüne karar veren yerel mahkeme kararı, Yargıtay tarafından pilotun üçüncü kişi olduğu ve pilotaj hatasının illiyet bağına kestiği belirtilerek yeniden kusur raporu alınması için bozulmuştur.²⁹²

3.4.3. İşverenin Kusurunun Bulunması

Hukuki sorumluluğun niteliği başlığı altında kusur sorumluluğu kusursuz sorumluluk başlıkları altında bu konuda ayrıntılı açıklamalara yer verildiğinden bu bölümde özetle kusur unsuru hakkında açıklama yapılacaktır.

Yargıtay içtihatlarında sıklıkla değinildiği üzere; sosyal sigortalar kapsamında işverenin bir iş kazasından sorumlu tutulabilmesi için, iş kazasının işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme borcuna aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucunda gerçekleşmesi gerekir. Yargıtay 10. H.D.’nin 2021/3253 E. 2022/2742 K. Sayılı “ *Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan*

²⁸⁹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 03/03/2009 T., 2008/19259 E., 2009/3019 K. sayılı kararı, www.legalbank.net.

²⁹⁰ Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık”, **Çimento İşveren Dergisi**, 2011, s.55.

²⁹¹ Fikret, Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınevi, Ankara 2014, s.566.

²⁹² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 09/10/2013 T., 2013/21-102 E., 2013/1456 K. sayılı kararı; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin, 26/09/2019 T., 2019/867 E., 2019/5527 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanununun 417/2. maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir. “ şeklindeki ilamı ve Yargıtay 10. H.D.’nin 2020/11412 E. 2022/2333 K. Sayılı “Nitekim, günümüzde gelişen sanayi ve teknoloji karşısında yukarıda açıklanan hükümler yeterli görülmemiş, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin, iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesinin açık buyruğu iken, İş Kanununun 77. ve devamı bir kısım maddeler 30/06/2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 37. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümlülüğünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

...

tarafların kusur durumlarının ağırlık ve oranlarını belirler mahiyette somut verilere dayalı rapor düzenlenmesinin istenmesi düzenlenecek bu raporlarla birlikte dosya kapsamındaki deliller bir bütün olarak değerlendirilerek sonucuna göre var olan usuli kazanılmış haklar da gözetilerek bir karar verilmesi gerekirken, olayın oluş biçimine göre uygun olmayan kusur oranı tespiti içeren rapora itibarla hüküm tesisi hatalı olmuştur. “ şeklindeki ilamı ile görülmektedir ki; iş kazası nedeniyle işverenin sorumluluğunda kusur oranlarının tespiti ile işverenin kusurlu olduğunun tespiti son derece önem arz etmektedir. ²⁹³

²⁹³ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 01/03/2022 T. 2021/3253 E. 2022/2742 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr. ; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 22/02/2022 T. 2020/11412 E. 2022/2333 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

İşverenin kusurunun objektif şekilde belirlenmesi gerektiğinden, somut olaydaki işverenin davranışı yerine aynı durumda dikkatli, sorumluluk sahibi, makul bir işverenin davranışları dikkate alınmalıdır. Objektif kusur anlayışı, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu göstermeyecektir.

İşverenin sorumluluktan kurtulabilmesi için mevzuatta yazılı olan sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması yeterli olmayıp, bunun yanında iş dünyasındaki gelişmeler sonucunda bilim ve teknolojinin gerektirdiği önlemleri de almış olması gerekir.

İş kazası veya meslek hastalığında işverenin kusursuz sorumluluğu ancak; 6098 sayılı TBK.'nın 66. Md.'de tanımlanan adam çalıştırmanın sorumluluğu hâlinde oluşabilir. Adam çalıştırmanın sorumluluğunda; işverenin sorumlu tutulabilmesi için işçinin işverenin işini gördüğü sırada 3. Kişiye zarar vermesi yeterli olup zarar görenin işverenin kusurunu ispatlaması zorunluluğu bulunmamaktadır. İşverenin bir diğer kusursuz sorumluluk hâli ise 6098 sayılı TBK.'nın 116. Md.'de belirtilen yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk hâlidir ve bu durumda da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma görevini işverenin bir yardımcıya bırakması durumunda, yardımcı kişinin eylemlerinden dolayı doğan zarardan işverenin kusuru bulunmasa dahi sorumluluğu bulunmaktadır. Son kusursuz sorumluluk hâli ise önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerin faaliyetinden kaynaklanan zararlarda söz konusudur. Sosyal, teknolojik ve iş dünyasındaki gelişmeler bazı işyerlerinin tehlike oranını artırmıştır. İşveren kendi açısından her türlü önlemi almış olsa da, işyeri koşullarından bazı tehlikeli durumlar, zararlandırııcı sonuçlar meydana gelebilir. Bu nedenle, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramı kabul edilmiş, işverenin özen görevini yerine getirmiş olması durumunda da, önemli ölçüde tehlike arz eden işyerlerinde zarardan sorumlu tutulması gerektiği hükme bağlanmıştır.²⁹⁴

Uygulamada kusur durumu, genellikle mahkemelerce aldırılan bilirkişi raporları ile belirlenmektedir ancak doktrinde bu durum eleştirilmektedir. Bu görüşe göre hukuki bilgiye sahip olan yargıcın hukuki bir konu olan kusur dağılımını

²⁹⁴ Süzek, **İş Hukuku** s.419.

kendisinin yapması gerekir.²⁹⁵ Ayrıca kusur durumlarının yüzde şeklinde belirlenmesinin hiçbir dayanağı bulunmadığı, kusurun ağır-orta-hafif şeklinde belirlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür.²⁹⁶ Aksi görüşe ise teknik bir olayda hakimın kusur oranını belirlemesi yerinde olmayacaktır zira hakimın benzer olaylarda farklı değerlendirmelerde bulunma ihtimali vardır. Bu nedenler kusur oranlarının bilirkişilerce belirlenmesinin yerinde olduğu ileri sürülmüştür.²⁹⁷ Yargıtay hakimın bilirkişi raporu ile bağlı olmadığını belirtmekle birlikte özel ve teknik bilgiyi gerektiren konularda şahsi bilgisi ile kusuru belirleyemeyeceğine karar vermiştir.²⁹⁸

3.4.4. İlliyet Bağı

Haksız fiilin bir diğer unsur da illiyet bağıdır ve illiyet bağı: gerçekleşen zararlar sorumluluğu doğuran olay veya davranış arasındaki sebep-sonuç ilişkisidir. Başka bir deyişle burada fiil ile zarar arasındaki bağılılık derecesi söz konusudur; şöyle ki o fiil olmasaydı, o zararın meydana gelmeyeceği kesin bir şekilde söylenebilmekte ise zarar ile fiil arasında illiyet bağı var demektir.²⁹⁹

İşverenin hukuki sorumluluğunun diğer deyişle tazmin borcunun doğumunun koşulları, her şeyden önce bir kazanın olması, bu kazanın bir iş kazası niteliği taşıması, işverenin (kusursuz sorumluluk hâlleri dışında) kusurlu olması, bunun sonucunda bedensel (veya ruhsal bir zararın ya da ölümün ortaya çıkması ve uygun illiyet bağının bulunmasıdır.³⁰⁰

Yüksek mahkeme içtihatlarında; kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi için yapılan işle ilgili olması şartı aranmamaktadır, kazanın işyeri sınırları içerisinde meydana gelmesi yeterlidir. Samsun B.A.M. 7. H.D.’nin 2017/975 E. 2017/814 K.

²⁹⁵ Çetin, Aşçıoğlu, “Kusur ve Derecesinin Belirlenmesinde Hakimın ve Bilirkişinin Fonksiyonu”, **Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 25-26 Mart 1988, s.105-120; Talat, Canbolat, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2017 Yılı Toplantıları**, İstanbul Barosu Yayınları, Haziran 2018, s.191 vd.

²⁹⁶ Aşçıoğlu, , “Kusur ve Derecesinin Belirlenmesinde Hakimın ve Bilirkişinin Fonksiyonu”, **Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu**, s.110.

²⁹⁷ Mesut, Balcı, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması**, Yetkin Yayınları, Ankara 2018, s. 587.

²⁹⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 04/02/2009 T., 2008/4-823 E., 2009/50 K. sayılı ilamı, www.legalbak.net.

²⁹⁹ Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai, ve Hukuki Sorumluluk**, s. 335.

³⁰⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s.422.

Sayılı “Yukarıda belirtilen hukuki ve fiili durumlar ışığında, somut olayda, sigortalının, işverenin talimatı ile gittiği Ankara ilinde dinlenme sırasında vefat ettiği anlaşılmıştır. 5510 sayılı yasanın 13/1-c hükmü gereğince murisin "görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda" öldüğü anlaşılmakla ölümün iş kazasından kaynaklandığı açıktır. (Benzer bir olay Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 26.04.2010 tarih, 2009/6341 esas ve 2010/4758 karar sayılı ilamında da iş kazası olarak kabul edilmiştir.)” şeklindeki ilamı da kazanın işyerinde çalışanın asıl işini yapmadığı sırada meydana gelmesi durumunda dahi iş kazası olarak nitelendirilmesi gerektiğini göstermektedir.³⁰¹

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, iş kazasından dolayı işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için iş kazasının işyeri ile bağlantılı olmasını yeterli görmemekte kazanın işin yürütülmesi ile ilgili ortaya çıkmasını aramaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2016/21-816 E. 2019/457 K. Sayılı ilamında “ Daha açık ifadeyle; sigortalının, işyerinde çalışmakta iken kalp krizi geçirerek ölümü, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11 maddesinin (A) fıkrasının (a) bendinde gösterilen “Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada meydana gelme” hâline uygun bir olay olduğu gibi, aynı maddenin (b) bendinde yer alan “işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelme” hâline de uygun olup; iş kazası sayılması gerekir. Maddede, başkaca bir şart ya da kısıtlamaya yer verilmemiş olduğundan, yasada olmayan bir kısıtlamanın yorum yoluyla getirilmesine de olanak yoktur.

Mahkemece, yukarıda ve bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak ve olay iş kazası sayılmak gerekirken, aksine düşüncelerle, olay iş kazası sayılmayarak direnilmesi ve davanın reddedilmesi usul ve yasaya aykırıdır. “ şeklindeki içtihadı iş kazasının işin yürütülmesi ile ilgili olması koşulunun arandığını göstermektedir.

Sigortalıyı işyerinde bulunduğu sırada bedence zarara uğratan her olay SSGSSK anlamında iş kazası sayılarak sosyal sigorta yardımları yapıldığı hâlde kaza

³⁰¹ Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi’nin 02/05/2017 T. 2017/975 E. 2017/814 K. Sayılı kararı, uyp.gov.tr.

işçinin gördüğü işle ilişkili değilse işveren sigortaca karşılanmayan zararı tazminle yükümlü tutulmaz.³⁰²

İllyet bağı; kazaya uğrayan işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru, mücbir sebepler ve kaçınılmazlık olmak üzere 4 hâlde kesilir. İş kazası veya meslek hastalığı, işyeri çalışanı olmayan 3. Kişinin %100 kusurlu eyleminden doğar ise bu durumda illiyet bağı kesilir, işverenin hukuki sorumluluğu ortadan kalkar. Örneğin; 3. kişinin tam kusurlu olduğu trafik iş kazasında illiyet bağı kesildiğinden, işveren sorumlu tutulamaz.

İş kazası, kazazede işçinin tamamen kendi kusurundan işçinin davranışından meydana gelmişse, yine illiyet bağı kesilecek ve işverenin sorumluluğu ortadan kalkacaktır.³⁰³ İşçinin kendi kusuru illiyet bağını kesecek durumda değilse; bu durumda işçinin müterafik kusuru gündeme gelir ve işverenin ödeyeceği tazminattan müterafik kusur indirim sebebi sayılır.³⁰⁴

Mücbir sebep: genel bir davranış normunun veya borcun ihlâline mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan öngörülemeyen, karşı konulamaz ve dışarıdan gelen olağanüstü bir olaydır. Kaçınılmazlık ise uygun illiyet bağını kesen sebeplerden en önemli olanı olup, mücbir sebebin bir unsurudur.³⁰⁵ Mücbir sebebi kaçınılmazlıktan ayıran şey; mücbir sebebin hayatın olağan akışına aykırı olağandışı olarak gerçekleşen bir olay olmasıdır, örneğin deprem. Kaçınılmazlık ilkesinde ise olayın meydana geldiği tarihte bilimsel ve teknik kurallar ve olanaklar gereğince alınacak tüm tedbirlere rağmen zararın meydana gelmesi söz konusudur. Alınan tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine rağmen iş kazası sonucu doğmuş ise; bu kaçınılmazlıktır.³⁰⁶

³⁰² Ekin, **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)**, s.60. 4 hâlde kesilir

³⁰³ Süzek, **İş Hukuku**, 2020, s.426

³⁰⁴ Süzek, **İş Hukuku**, 2018, s. 427.

³⁰⁵ İnciroğlu, **İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, s. 98.

³⁰⁶ İnciroğlu, **İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, s.99.

3.4.5. Zarar

Hukuka aykırı fiilin kurucu unsurlarından birini oluşturan zarar, tazminat borcunun en önemli unsurudur. Zira; fiil hukuka aykırı olsa dahi sonucunda bir zarar doğmamışsa tazminat sorumluluğu da doğmayacaktır.³⁰⁷

Geniş anlamda maddi ve manevi zararı kapsayan zarar kavramı dar anlamda, yalnızca maddi zararı içerisine almaktadır.

Kişinin şahıs varlığı değerlerinden olan maddi varlığına, vücut bütünlüğüne, yaşamına yönelen hukuka aykırı fiil neticesinde meydana gelen yaralanma ve ölümler şahıs varlığında meydana gelen zararlardır. Ancak bu ayrım, maddi ve manevi zarar ayrımı ile karıştırılmamalıdır zira; kişinin malvarlığına veya şahıs varlığına yönelen hukuka aykırı davranış, maddi veya manevi zarara neden olabilir.

Bir kimsenin iradesi dışında malvarlığında meydana gelen azalmaya maddi zarar denilmektedir.³⁰⁸ Manevi zarar ise kişinin şahıs varlığında iradesi dışında meydana gelen eksilme, kişinin duyduğu acı ve elemidir.³⁰⁹

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle iş kazasına uğrayan ve yaralanan veya meslek hastalığına tutulan, dolayısıyla vücut bütünlüğü ihlâl edilen, sağlığı bozulan, tedavi masraflarına maruz kalan çalışanın zararı kişilik hakkı kapsamında kalan vücut bütünlüğünün ihlâli nedeniyle uğranılan zarar maddi zarar biçiminde ortaya çıkmaktadır.³¹⁰

6098 sayılı TBK.'nın 54. Md.'de bedensel zarar kalemleri: tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından veya yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar olarak belirtilmiştir.

³⁰⁷ Oğuzman ve Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.38.

³⁰⁸ Mustafa Kılıçoğlu, **İş Hukuku Esasları Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Uygulaması & İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk**, Bilge Yayınevi, Ankara 2019, s. 75.

³⁰⁹ Yılmaz, **İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**, s.90.

³¹⁰ Olcay Işık, **“Hastanelerde İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü”**, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2019), s.363.

Tedavi giderleri: zarar görenin sağığına kavuşması için yaptığı tüm giderleri kapsamaktadır. Örneğın; hastanın sağıık kurumlarına taşınması için yapılan taşıma giderleri, sağıık kurumuna yapılan ödemeler, ilaç giderleri, sakatlık yaşayan hastaların hayatlarına devam edebilmeleri için kullanmak zorunda kaldığı araçlar (tekerlekli sandalye, bakıcı gideri vb.) tedavi giderleri kapsamına girmektedir.³¹¹

Haksız fiil sonucunda yaralanan kişi, çalışmadığı günler nedeniyle uğradığı zararları tazmini isteyebileceğı gibi işbu haksız fiil neticesinde kısmen veya tamamen çalışma gücünün yitirilmesi nedeniyle de uğradığı zararın tazmini isteyebilir. Örneğın; kendisine motorlu aracın çarpması sonucunda sakatlanmış ve bir ay süreyle hastanede tedavi görmek zorunda kalan kişi çalışmadığı bu bir aylık süre için tazminat talebinde bulunabilir.

Hukuka aykırı fiil sonucunda ekonomik geleceğı sarsılan kişi (örneğin futbolcu bir kişinin haksız fiil sonucunda bacağında kalıcı sakatlık yaşaması ve bacağına protez takılması durumu) mesleğini ifa edemeyecek duruma gelirse ekonomik geleceğinde uğradığı zararı haksız fiili gerçekleştiren kişiden talep edebilir.

Haksız fiil sonucunda kazanç kaybı yaşayan kişi (haksız fiil nedeniyle mesai yapamayan çalışan) işbu kazanç kaybının da tazminini talep edebilir.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına tutulan çalışanın tedavi masrafları, malvarlığının aktifinde azalmaya veya malvarlığının pasifinde artışa neden olabilir ve bu zarar fiili zarardır.

6098 sayılı TBK.'nın 53. Md.'de ise ölüm hâlinde uğranılan zararları: cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemiş ise tedavi giderleri ve çalışma gücünün azalması ya da yitilmesinden doğan zararlar ve ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları zararlar olarak belirtilmiştir. Ölenin ölünceye kadarki zararlarının tazminini istem hakkı mirasçılara ait bir hak iken ölenin desteğinden yoksun kalanların tazminat istemi mirasçılık sıfatıyla ilgili olmayan, destekten yoksun kalanların şahsında doğan kendilerine ait bir haktır.³¹²

³¹¹ Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.401.

³¹² Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.403.

Bir kimsenin ölümü hâlinde zarardan sorumlu tutulan kişinin, onun gömülmesi giderlerinden de sorumlu olduğu kabul edilir. Ancak; kişinin yakın bir tarihte kendi eceliyle öleceğinin kanıtlandığı hâllerde cenaze giderlerinin tazmininde TBK.'nın 52. Md. uygulanmak suretiyle bir indirim yapılması gerektiği kabul edilmektedir.

Destekten yoksun kalma tazminatı; ölenin yardımından yoksun kalanların şahsında doğan bir zarar olduğundan mirasla veya mirasçılık sıfatıyla bir ilgisi yoktur. Destekten yoksun kalan kişi, ölenin mirasçısıyken mirası reddetmiş olsa dahi bu davayı açma hakkına sahiptir. Bu hak mirasçılık sıfatından değil, destek olan kişinin ölümü nedeniyle onun gelir ve yardımından yoksun kalma veya farazi destek olma olgusundan kaynaklanır.³¹³

Dolayısıyla zarar; malvarlığında meydana gelen eksilme zarar görenin, zarar verici olaydan sonraki malvarlığı durumu ile zarar verici olay meydana gelmeseydi malvarlığının göstereceği durum arasındaki farktır.³¹⁴

3.5. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN KAPSAMI

3.5.1. Maddi Tazminat

3.5.1.1. Genel Olarak

Tazminat müessesisi; sözleşmeden veya sözleşme dışı kaynaklanan bir nedenle zarara uğrayanın, bu zararın telafi edilmesinden oluşmaktadır. Fakat; tazminat müessesisinin öncelikli amacı, zararın önlenmesine çalışmaktır.

Tazminat kavramı en genel anlamıyla, bir zarar karşılığında ödenen para veya aynı şeyleri ifade etmekte, bir zararın tazmin edilmesi veya karşılanmasıdır. Tazminat, bir kimsenin malvarlığında iradesi dışında meydana gelen zararın tazminidir.³¹⁵

³¹³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, 18/04/2007 T., 2007/4-222 E., 2007/222 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

³¹⁴ Arpat, Namal, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 418.

³¹⁵ A.Nizamettin, AKTAY ve Diğerleri, **İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara 2011, s.156.

3.5.1.2. Maddi Tazminatın Hesaplanması

Maddi tazminat, maddi zarardan diğer bir deyişle haksız eylem sonucu kişinin malvarlığında meydana gelen eksilmeden kaynaklanan zararın karşılanmasını ifade etmektedir.³¹⁶

İşverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işverenin tazminat sorumluluğu ortaya çıkar.³¹⁷ İşverenin gözetme borcunu ihlâl etmesi sonucunda işçinin iş kazası ya da meslek hastalığına uğraması hâlinde işçinin malvarlığında meydana gelen eksilme, işçinin işverenden talep edeceği maddi tazminat ile giderilecektir.

Ülkemizde SGK tarafından işçiye veya işçinin ölümü hâlinde geride kalanlara yapılan sigorta yardımlarına rağmen kişilerin zararları (maddi ve manevi) büyük çoğunlukla tam olarak karşılanamamaktadır. Bunun en önemli nedeni SGK'nın gelirlerinin giderleri karşılaması anlamında aktüeryal dengesinin istenilen düzeyde olmamasıdır.³¹⁸ Dolayısıyla; iş kazası veya meslek hastalığından dolayı bedensel zarara uğrayan işçi, SGK tarafından karşılanmayan zararlarının tazmini için işverene maddi tazminat açma hakkına sahiptir.

Maddi tazminatın belirlenmesi, bu hususta İş Kanunu veya 6331 sayılı Kanun'da özel bir düzenleme bulunmadığından Borçlar Kanunu'ndaki genel hükümler uygulanarak çözümlenecektir. Türk Borçlar Kanunu'nun 49. Maddesindeki genel hükümler uyarınca kusurlu ve hukuka aykırı fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.

İş kazası sonucunda işçi bedensel zarara uğrayabilir örneğin; elektrik tellerinde meydana gelen arıza nedeniyle onarım için çalışan işçinin elektrik akımına kapılması sonucunda elinin elektrik akımından dolayı yanması ve elini kaybetmesi ya da çatı onarımında çalışan işçinin yüksekten düşerek bacağını kırması veya kimyasal madde üreten fabrikada çalışan işçinin meydana gelen patlamada vücudunda derin yanıklar oluşması, marangoz atölyesinde çalışmakta olan bir işçinin testere makinesine

³¹⁶ Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.190-191.

³¹⁷ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.223.

³¹⁸ Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s. 340.

parmağını kaptırması ve parmağının kopması durumunda işçinin vücudunun bir uzvunu kaybettiği ve bedensel zarar uğradığı sabittir. İşçinin yaşanan bu örnek olaylarda ruhsal zarara uğraması ve bu nedenle manevi zararının gerçekleşmesi de mümkündür. Bedensel zararlar kapsamında; öncelikle tedavi giderleri talep edilebilecektir. (TBK. M. 54/1) Buna göre, hastaneye ulaşım, teşhis, tedavi, ameliyat protez takılması gibi giderler maddi tazminat kapsamında değerlendirilecektir.³¹⁹ 6098 sayılı TBK.'nın 54/2. Maddesi uyarınca kazanç kaybı, 54/3. Maddesi uyarınca çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, 54/4. Maddesi uyarınca ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar, maddi tazminat talebinin içeriğine dahildir. Çalışma gücü, zarar görenin iş gücünün yani beden ve fikir gücünün gelir getirici şekilde kullanılması anlamına gelir. Burada asıl olan kazanç kaybı veya azalması değil, kazanma gücünün yani çalışma gücünün kaybı veya azalmasıdır.³²⁰ Yargıtay içtihatlarında sabit olduğu üzere; beden gücü zayıflayan işçinin, aynı çalışması ve kazancı devam ediyor olsa dâhi önceki fiziki durumuna göre aynı işi yaparken daha fazla beden gücü sarf edeceği muhakkak olduğundan bu da maddi tazminat talep hakkını doğuracaktır. Yargıtay 10. H.D.'nin 2020/9387 E. 2021/13745 K. Sayılı *“Mahkemece yapılacak iş; yukarıda belirtilen eksiklikler tamamlanarak, hüküm altına alınacak tazminat miktarlarına etkisi bakımından, aynı olaya ilişkin ceza dosyası ile rücu dava dosyasındaki kusur raporlarının da dosya kapsamına getirtilerek -verilen kararların kesinleşip kesinleşmediğinin gözetilerek, A sınıfı İş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak 3 kişilik bilirkişi heyetine konuyu yukarıda açıklandığı biçimde incelettirmek, tarafların iş kazasının gerçekleşmesindeki kusur oranlarını - tarafların dosyada mevcut kusur raporlarına itirazları da göz önünde tutulmak suretiyle- her türlü şüpheden uzak şekilde tespit ettirmek, dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ile taraflar lehine oluşan usuli kazanılmış hakları da gözeterek (özellikle davacının istinaf ve temyiz yoluna başvurmadığının) bir karar vermekten ibarettir.*

2-Öte yandan, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın ödetilmesine ilişkin davalarda (tazminat davaları) öncelikle haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için Kurum tarafından sigortalıya bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin tazminattan düşülmesi gerektiği Yargıtay'ın

³¹⁹ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, s. 301.

³²⁰ Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, s. 84.

oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir. Diğer yandan, sigortalıya bağlanacak gelir ve hükmedilecek tazminatın miktarını doğrudan etkilemesi nedeniyle, işçide oluşan meslekte güç kayıp oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeksizin kesin olarak saptanması gerekir. “ şeklindeki ilamında iş kazası sonucunda maluliyet yaşayan davacı işçinin maddi tazminata hak kazandığı belirtilmiştir.³²¹ İş kazası sonrasında bedensel ve ruhsal zarar gören işçi, SGK tarafından karşılanmayan bedensel (maddi) zararları ile manevi zararının tazminini işverenden talep edebilecektir.³²² Yargıtay 10. H.D.’nin 2021/677 E. 2021/15516 K. Sayılı ilamında “Somut olayda; davacı sigortalının 19.07.2012 tarihinde davalı şirkette pres makinesi operatörü usta işçi olarak çalışmaktayken, kalıp içine malzeme koyduğu sırada pistonlarda oluşan hava boşalması sonucu pres koçunun sol eline düşmesi neticesinde iş kazası geçirdiği ve Sol elde metakarpaların tümünü içine alan ağır crush yaralanması, sol el 2,ve 3.parmakları metakarpal kemiklerden ampute, Sol El 1,4 ve 5. Parmaklarda metacarpal eklemdede fleksiyon ve ekstansiyon: aktif pasif “0” derece olacak şekilde iş göremezliğe uğradığı ve sürekli iş göremezlik oranın gerek Kurum sağlık kurul raporunda, gerekse de Yüksek Sağlık Kurulu tarafından düzenlenen raporda %40 olarak tespit edildiği, mahkemece hükme esas alınan ve olayın oluşuna uygun olduğu anlaşılan kusur raporundaki tespite göre, kazanın gerçekleşmesinde davalı işverenin %80 ve davacı işçinin %20 oranında müterafik kusurunun bulunduğu tespit edildiği, bu bilgiler doğrultusunda davalının kusurunun ağırlığı davacının sürekli iş göremezlik oranının fazlalığı dikkate alındığında, davacı sigortalı lehine hükmedilen 37.500 TL tutarındaki manevi tazminatın az olduğu açıktır “ şeklindeki içtihadı ile iş kazası neticesinde maluliyet yaşayan çalışanın kusur ve zarar durumlarının oluşması ile manevi tazminat hak kazanacağı belirtilmiştir.³²³

Maddi tazminat davasının kapsamını: kazaya uğrayan işçinin bu nedenle yapılan tedavi giderleri, kazanç kaybı, meslekte kazanma gücünün azalması veya

³²¹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 09/11/2021 T. 2020/9387 E. 2021/13745 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

³²² Aydınli, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.340; Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.309.

³²³ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 07/12/2021 T. 2021/677 E. 2021/15516 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

tamamıyla yitirilmesinden doğan zararlar ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararlar oluşturur.

a)Tedavi giderleri: iş kazası ya da meslek hastalığına uğrayan işçinin beden ve ruh sağlığına dair uğradığı zararları giderebilmek için yapılan tüm harcamalardan oluşur. İşçinin iş kazası sonucunda vefatı hâlinde ölümüne kadar yapılan harcamalar da tedavi gideri olarak kabul edilir.

Tedavi giderleri meydana gelen zararın olumsuz sonuçlarını gidermek vyea olumsuz sonuçları en aza indirmek için yapılması gereken masraflardır. Meydana gelen zarar ile illiye bağı bulunmayan tedavi giderlerinin maddi zarar kapsamında sayılması olanaklı değildir.³²⁴

Bu durumda; sigortalı işçinin geçici veya devamlı surette tüm tıbbi muayene doktor tedavi ücretleri, geçici veya devamlı bakım ve bekleme ücreti, reçete ilaç ücretleri, hastanın beslenme ücreti, protez ya da tekerlekli sandalye kullanımı gerekiyorsa bu malzemelerin ücretleri, iyileşmesi mümkün olmayan bedensel yaralanma hâlinde durumun kötüleşmemesi için yapılması gereken tüm harcamalar tedavi giderlerindendir. 5510 sayılı Kanun kapsamında tedavi giderlerinin SGK tarafından karşılanacağı hüküm altına alındığından, işçinin ancak SGK tarafından karşılanmayan tedavi giderleri maddi tazminat davasına konu olabilecektir. Hüküm anında, kazazede işçinin çalışma gücü kaybı halen devam ediyorsa, işçinin çalışma gücündeki azalma, gelecekteki ve muhtemel zarar olarak hesaplanması zorunluluğu vardır. ³²⁵ Yargıtay’a göre talep edilen tedavi giderinin, talep tarihinde yapılmış olması şart değildir. Örneğin; kaza sonucu yaralanan bir kişinin estetik ameliyat olması gerektiğinde, kişi estetik ameliyat bedelini öncesinde de tedavi giderleri kapsamında talep edebilir. Yargıtay bu durumda, zarar görenin estetik ameliyata ihtiyacı olup olmadığının sağlık raporu ile tespit edilmesini, ihtiyacın olduğunun tespit edilmesi

³²⁴ Ali, Güneren, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Adalet Yayınevi, Ankara 2018, s.726.

³²⁵ İhsan Uluşan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1990, s.145.

hâlinde ameliyat giderinin bir sağlık kuruluşundan ya da uzman bir doktordan alınacak olan raporla hüküm altına alınması gerektiğini belirtmiştir.³²⁶

Belgeye bağlanmayan tedavi giderlerinin hesaplanmasında, zarar görenin sosyal ve ekonomik durumu göz önünde bulundurularak zarar görenin hastanede yattığı süre boyunca tasarruf ettiği yeme içme giderleri tedavi giderinden düşmektedir.

327

b)Kazanç kaybı: iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçinin, çalışmadığı dönem için uğradığı kazanç kaybını da işverenden maddi tazminat davasında talep etmesi mümkündür. Bedensel zarara uğrayan kişi çalışma gücünü geçici olarak kaybetmiş ve hükümden önce tamamıyla iyileşmişse, çalışma gücündeki azalma sona ermişse, zarar görenin iyileşme anına kadar çalışmadığı günler sebebiyle yoksun kaldığı kazanç kaybı (ücret-kâr) tazmin edilecektir. Bu zarar niteliği itibariyle fiilen yoksun kalınan kârdır. Geçmişe yönelik ve geçici niteliktedir.³²⁸ Kazanç kaybından dolayı ortaya çıkan maddi zararların hesaplanması için gerekli olan bu ücret kural olarak işçinin kaza tarihinde yürütmekte olduğu işten aldığı ücrettir.³²⁹

c)Çalışma gücünün azalmasından veya yitirilmesinden doğan kayıplar: meslekte kazanma gücü kaybı (maluliyet oranı), iş görebilme çağının ve yaşam süresinin belirlenmesi, ücretinin belirlenmesi ve tarafların kusur durumu ve hakkaniyete etkisi, tarafların ve işçinin ekonomik durumu gibi esaslar, bunlardan bazılarıdır. Çalışma gücü, zarar görenin iş gücünün yani beden ve fikir gücünün, gelir getirici şekilde kullanılması demektir.³³⁰ İş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlâl edilen işçinin bu hâli mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olduğunda veya zorlaştırdığında meslekte kazanma gücünün kaybından söz edilir.³³¹ İş kazasından doğan maddi zararın hesaplanabilmesi için her şeyden önce işçinin

³²⁶ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 12/06/2006 T., 2006/3604 E., 2006/6274 K. sayılı ilamı, uyap.gov.tr.

³²⁷ Taşkın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması**, s.77.

³²⁸ Fikret, Eren, **Borçlar Hukuku Genel hükümler**, Yetkin Yayınları, Ankara 2012, s.747.

³²⁹ Akın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, s. 120.

³³⁰ Ali Ekin, “**Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımları**”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,”), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya 2009.

³³¹ Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, s.201.

meslekte kazanma gücü kaybının (maluliyet oranının) hesaplanması gerekmektedir. Yargıtay bu esasları uygulamak suretiyle, işçinin uğradığı zararı gerçeğe en yakın biçimde belirlemeye çalışmaktadır.³³² Bedensel yaralanma, maluliyet, çalışma gücünün geçici veya devamlı surette kaybedilmesine neden olabilir. Bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda bedensel ya da ruhsal bir zararın neden olduğu çalışamama hâline iş göremezlik denir. Maddi tazminata yol açacak bedensel zarar iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda örneğin bir organın kopması, kırılması, görme ya da işitme duyularının azalması, kalp krizi biçiminde ortaya çıkabilir. Ancak bu zarar, vücudun anatomik yapısında bir bozukluk meydana gelmeksizin iş kazası sonucunda çalışanın ruhsal durumunun bozulması, psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkması şeklinde de ortaya çıkabilir. Eğer; maddi tazminat davasında hüküm anında iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçi, tamamen iyileşmişse ve ileriye dönük bir çalışma kaybı söz konusu değilse çalışma gücünün kaybı hâli hazır ve gerçek zarar olarak hesaplanır. Diğer bir deyişle kazazede işçi, beden bütünlüğündeki zarar ortadan kalkmış olsa dahi bu döneme kadar uğradığı menfaat kayıplarının karşılanmasını isteyebilecektir.³³³

Çalışma gücünde herhangi bir azalma olmamış veya çalışma gücündeki azalma son bulmuş ise, bu durum geçici iş göremezlik olarak nitelendirilmektedir. Bu durumda 5510 sayılı SSGSSK'un 18. Md. uyarınca sigortalıya raporlu olduğu her gün için yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi geçici iş göremezlik ödeneği olarak Kurumca ödenmektedir. Kazaya uğrayanın, çalışırken aldığı ücret ile Kurumca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği arasındaki fark fiilen yoksun kalınan kazanç kaybı niteliğindedir.³³⁴ Yargıtay kararında, kazaya uğrayanın raporlu olduğu bu sürede hiç çalışmadığına vurgu yapılarak zarar görenin %100 malul kaldığı kabulüne göre hesaplama yapılması gerektiği belirtilmiştir.³³⁵

³³² Yalçın Bostancı, Tunahan Çetinel, "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Taleplerinin Usûl Hukukunun Bazı Kurumları Bakımından Değerlendirilmesi", **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2021, s.344.

³³³ Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara 1986, Seçkin kitabevi, s.1105.

³³⁴ Taşkın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması**, s.77.

³³⁵ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 13/05/2019 T., 2018/6103 E., 2019/3693 K. sayılı ilamı, www.legalbank.net.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda geçici iş göremezlik yaşayan işçinin, çalışmasını sürdürebilmesine rağmen bunu sağlıklı dönemine göre geçici bir süre daha zor şekilde daha fazla efor sarf ederek yapmaktadır. Bu durumda iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi, çalışmasını aynı şekilde sürdürebildiği için kazanç kaybına uğramaz. Ancak Yargıtay, efor kaybı olarak değerlendirdiği bu durumlarda işçilerin tazminat talep edebileceklerini kabul etmektedir. Yargıtay kararında, “Sürekli kısmi işgöremezlik, organ eksilmesi veya organ zayıflaması sonucu beden gücünün belli bir oranda azalması durumudur. Bu durumdaki kişi çalışmasını sürdürebilir ise de, yaşlılarına ve aynı işi yapanlara göre (sakatlığı oranında) daha fazla güç ve çaba harcayacağından, kazançlarında bir azalma olmasa bile (sakatlığı oranında) tazminat isteme hakkı bulunduğu kabul edilmekte; buna Yargıtay kararlarında “güç kaybı-efor kaybı” tazminatı denilmektedir.” Şeklindeki içtihat da bu açıklamayı doğrulamaktadır.³³⁶

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçinin, çalışma gücü kaybı oranı yargılama sırasında veya hükümden sonra sabit nitelikte kalmaz ve artarsa bu artış oranı için ek tazminat davası açılabilir. İş göremezlik oranının artışı, oluşan iş kazasının sonucu olarak ortaya çıkarsa ek tazminatla karşılanabileceği şüphesizdir. Ancak iş göremezlik oranının artışı işçinin kusurundan dolayı gerçekleşmiş ise işverenden ek tazminat talep edilmesi mümkün değildir zira; zarara uğrayanın zararın artışına neden olması hâlinde hakim takdiren tazminatta indirim gidebileceği gibi tazminatı tamamen de kaldırabilecektir. (6098 sayılı TBK.’nın 52. Md.)

İş kazası veya meslek hastalığı sonrasında işçi işine geri dönse bile artık daha zor yapabilecek hâle gelebilir. Örneğin; maden işçisinin uzun süre maden tozlarına maruz kalması sonucunda pnömokonyoz hastalığına maruz kalması hâlinde akciğerlerinde yaşadığı hasar sonucunda daha zor nefes alması nedeniyle madende çalışmaya devam etse dâhi işçinin daha fazla efor sarf edeceği daha çok yorulacağı muhakkaktır. Bu nedenle bu durumu yaşayan işçinin, maddi tazminat talebi de yüksek mahkeme içtihatlarında sabit olduğu üzere kabul edilecektir.

³³⁶ Yargıtay 17. Hukuk Dairesi, 29/05/2014 T., 2014/7328 E., 2014/8576 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

d)Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar: işçinin maruz kaldığı iş kazası veya meslek hastalığı sonrasında çalışma gücünde yaşadığı kayıp ekonomik geleceğini de etkileyebilecek ve hatta kariyerinde ilerlemesine engel olabilecek nitelikte olabilir. Bu durum da maddi tazminat davasında talep edilebilecek bir maddi zarar türüdür.

Bu durumda kazaya uğrayan kişinin fiziki görünümünde büyük değişikliklere maruz kalması, felç olması, akıl kaybı, psikolojik rahatsızlıkları önem arz etmektedir. Çalışma gücünü tam olarak kullanamayan işçi, gelecekte ekonomik güçlüklerle karşılaşabilir.³³⁷

İşçinin ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararı, ekonomik geleceği sarsılmasaydı sağlayacağı gelirle, mevcut fizik durumuyla gelecekte elde edebileceği kazanç arasındaki farkın belirlenmesiyle hesaplanır. Bu zarar kaleminin, ayrı hesaplanması gerekmektedir. Uygulamada ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararın çoğunlukla ayrı bir zarar kalemi olarak hesaplanmamakta, maddi tazminat hesaplamaları maluliyet oranı nedeniyle efor kaybı dikkate alınarak yapılmakta, zarar görenin ekonomik geleceğinin sarsılıp sarsılmadığı dikkate alınmamaktadır. Oysa işe alımlarda fiziki görünüme önem verildiği, günümüzde vücut tamlığı bozulan işçinin diğer işçilerle var olan rekabet gücünün aynı şekilde devam edeceğini söylemek olanaklı değildir.³³⁸

Ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle maddi tazminata hükmedilmesi manevi tazminat istenmesine engel olmaz. Zira aradaki fark, ilk durumda fiziki değişikliğin aynı çalışmayı veya yeni iş bulma olanaklarını azaltması nedeniyle ekonomik zarara, ikinci durumda ise çirkinleşme sonucu duyulan acı, elem ve ıstırap sonucu manevi tazminata hükmedilmesidir.³³⁹

İstinaf mahkemesi ilamında, “Somut olayda, davacının dişlerinin kırıldığı ve yüzünde kesi izi olduğu, dolayısıyla bir zararın olduğu açıktır. Kişiye sağlık

³³⁷ Ömer Ekmekçi, “Özel Hukukta Vücut Bütünlüğünün İhlali ve Ölüm Hallerinde Maddi Zarar Hesabının Unsurları”, **Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısında Sunulan Tebliğ**, İstanbul 1996, s.95.

³³⁸ Zübeyde, Başboğa Şahbaz, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar**, Beta Yayınları, İstanbul 2010, s.128.

³³⁹ Akın, **Maddi Tazminat**, s.174.

açısından eski duruma getirecek giderlerin istenmesi için bu yolda giderlere katlanılması gerekmez, meydana gelen eksiklik veya bozukluk zarar kavramı için yeterlidir. Yargıtay 21.Hukuk Dairesinin 12.06.2006 tarih ve 2006/3604 E. 2006/6274 K. sayılı ilamı da bu yöndedir.” şeklindeki içtihadı ile maddi zararın kapsamını belirtmiştir.³⁴⁰

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu maddi tazminatın hesabında kaza veya hastalık meydana gelmemiş olsaydı işçi hangi maddi durumda olacak idiye o durumun sağlanması amaçlanır.³⁴¹

Maddi tazminatın hesaplanması yöntemleri, zamanla oluşan Yargıtay içtihatlarıyla oluşturulmuştur. 5510 sayılı SSGSSK’nun yürürlüğe girmesi sonrasında Kanun’un 19. Maddesinde, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sürekli iş göremezlik hâllerinde meslekte kazanma gücü kayıp oranı tespitinin SGK tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranı Yönetmeliği’nde (ÇGMKGKOY), iş göremezlik oranının ne şekilde tespit edileceği düzenlenmiştir. Maddi tazminatın hesaplanmasına, işçinin meslekte kazanma gücünde meydana gelen kayıp oranının tespiti ile başlanmaktadır. Böylelikle iş kazası geçiren ya da meslek hastalığına tutulan işçinin mâlul olmadan önce elde edebileceği kazanç ile mâlul kaldıktan sonra elde edebileceği kazanç farkı 11/10/2008 tarihli Çalışma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğindeki esaslara göre hesaplanır. Ancak; 03/08/2013 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği (MTİY), ÇGMKGKOY’de yer alan; çalışma gücü kaybı, vazife malullüğü, harp malullüğü, erken yaşlanma durumlarının tespiti ile ilgili tüm hükümleri yürürlükten kaldırmış, sonrasında 28/09/2021 tarihinde Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği (MÇGKTİY) yürürlüğe girerek MTİY’ni yürürlükten kaldırmıştır. İşçide meydana gelen arızanın malul sayılmasını gerektirecek derecede olup olmadığının tespitinde MÇGKTİY hükümlerinin dikkate alınması gerekmektedir. Uygulamada Yargıtay da

³⁴⁰ Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi, 02/03/2021 T., 2020/748 E., 2021/515 K. sayılı kararı.

³⁴¹Ayşegül Ekin,” İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2009), s.74.

işçide oluşan zararın tespitinin kaza tarihinde yürürlükte bulunan mevzuat hükümlerine göre yapılması gerektiğini belirtmiştir.³⁴² Meslekte kazanma gücü kaybı oranının zaman içinde değişikliği, yeni durumun saptanması için başvuruda bulunulabilmesine gerekçe olabilir.³⁴³ 5510 sayılı SSGSSK m. 95 uyarınca hazırlanan sağlık kurulu raporlarına karşı Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na (SSYSK) itiraz edilebilir ve işbu itiraz sonucunda SSYSK tarafından verilen maluliyet raporunun kurum yönünden bağlayıcılığı bulursa da diğer kişi ve kurumlar yönünden bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Dolayısıyla SSYSK tarafından verilen rapora karşı itiraz edilmesi durumunda; Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas Dairesi'nden veya Tıp Fakülteleri Konseyinden rapor alınmakta ve bu yerlerden alınan rapor ile SSYSK tarafından hazırlanan rapor arasında çelişki bulunması hâlinde bu çelişki Adli tıp 2. Üst Kurulunca karara bağlanmaktadır.³⁴⁴ İş göremezlik oranına itiraz maddi tazminat davasında yapılabileceği gibi ayrı bir dava ile de ön sürülebilir. Ancak maddi tazminat davasında SGK taraf olmadığından bu davada tespit edilen iş göremezlik oranının SGK'nu bağlamayacağı açıktır. Bu nedenle zarar görene Kurumca bağlanan gelirin belirlenen iş göremezlik oranına göre bağlanabilmesi ve buna göre peşin sermaye değerinin belirlenebilmesi için durumun kuruma bildirilmesi gerekir.³⁴⁵ İş göremezlik oranı zaman içinde değişebileceğinden böyle bir durumun varlığı hâlinde yeni işgöremezlik oranının tespiti için mahkemeye başvurulabilecektir.³⁴⁶ İş göremezlik oranının artması nedeniyle açılan fark tazminat davası hakkında Yargıtay Hukuk Geel Kurulu 2019 yılında vermiş olduğu bir kararında, değişen ve gelişen bir durum nedeniyle sürekli iş göremezlik oranının artması hâlinde fark maluliyete ilişkin dava açılabilceğini, bu durumun usuli kazanılmış hak doğurmayacağını belirtmiştir.³⁴⁷

Sonraki adımda; iş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan işçinin iş görebilme diğer bir deyişle faal aktif çağı ile bu yaştan sonraki muhtemel yaşam süresi

³⁴² Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 26/05/2016 T., 2015/16390 E. 2016/9084 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

³⁴³ Yılmaz, **İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu**, s.87.

³⁴⁴ 15/07/2018 Tarih ve 30479 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 28/01/2020 T., 2019/3165 E., 2020/296 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

³⁴⁵ Taşkın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması**, s.88.

³⁴⁶ Akın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, s.115.

³⁴⁷ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 26/11/2019 T., 2017/21-2337 E., 2019/1200 K. sayılı ilamı, www.calismatoplum.org

belirlenir. İş görebilme çağı, işçinin mesleki faaliyetini devam ettirerek kazanç elde edebileceği çağı ifade etmektedir. Dolayısıyla kişinin mesleki faaliyetini devam ettirerek kazanç elde etmesi tüm yaşam süresi boyunca devam edemeyeceğinden, yaşam süresinden daha kısa olması gerekmektedir.³⁴⁸ Ülkemizde muhtemel ömür süresine ilişkin istatistiki veriler ve bu verilere göre hazırlanmış cetveller bulunmamaktadır. Türkiye’de 1960’lı yılların sonuna kadar işgörebilirlik ve yaşam süresinin eşit olduğunu kabul eden bir anlayış bulunuyordu ve bu dönemdeki uygulamada kişinin 65 yaşına kadar yaşayacağı, bu yaşam süresinin sonuna kadar aktif çalışacağı, varsayımından hareketle maddi tazminat hesaplanmaktaydı.³⁴⁹ Yargıtay, ülkemiz koşullarına uygun cetveller hazırlanıncaya kadar 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde kabul edilmiş olan İsviçre PMF tablosunun uygulanmasını kabul etmek zorunda kalmıştır.³⁵⁰ Yaşam süresinin belirlenmesinde kullanılan PMF 1931 sayılı tablo, SGK’nın gelir bağlama işlerinde daha öncesinde kullanılmış, 506 sayılı SSK’nun 22. Maddesine istinaden 18/03/1965 tarihinde Sağlık Bakanlığının tasvibi alınarak Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü’nce hazırlanan tarife ile yasallık kazanmıştır.³⁵¹ İlerleyen yıllarda, mahkemeler önüne gelen uyuşmazlıklarda zarara uğrayanların muhtemel yaşam sürelerinin hesabında PMF 1931 sayılı tablonun esas alınması gerektiği yönünde şekillenmiş ve bu durum uzun süre devam etmiştir.³⁵²

5510 sayılı SSGSSK’nun yürürlüğe girmesi sonrasında PMF 1931 sayılı tablo yerine SGK tarafından Commissioners Standard Ordinary (CSO) 1980 sayılı tablo kullanılmış, daha sonrasında ise 25/09/2012 tarihinde yürürlüğe giren 2012/32 sayılı Kurum Genelgesi ile birlikte TRH-2010 tablosu kullanılmaya başlanmıştır.³⁵³

³⁴⁸ Arkun, Kudat, **Cismani Kazalardan Doğan Zararlar Nasıl Değerlendirilir**, Ajans-Türk Matbaası, Ankara, 1966, s.103.

³⁴⁹ Kemal Tahir, Gürsoy, "Destekten Yoksun Kalma Tazminatı", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.29, S.1, 1972, S.161 vd.

³⁵⁰ Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, s.803.

³⁵¹ Arkun, Kudat, **Cismani Kazalardan Doğan Zararlara İlişkin Değerlendirme Prensipleri ve Türk-İsviçre İçtihatları**, Ayyıldız Matbaası, Ankara 1969, s.87.

³⁵² "davacının bakiye ömür hesabında dairemizce kabul edilen PMF 1931 bakiye ömür tablosu yerine, işbu davalar için uygulanma imkanı olmayan TRH 2010 bakiye ömür tablosunun uygulanması hatalı olmuştur." Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin 13/05/2019 T., 2018/6363 E., 2019/3695 K. sayılı ilamı, www.legalbank.net.

³⁵³ "Gerçek zarar hesabı özü itibarıyla varsayımlara dayalı bir hesap olup, gerçeğe en yakın verilerin kullanılması esastır. Bu durumda, Dairemizin kurum tarafından açılan rücu davalarında da istikrarlı bir şekilde uyguladığı üzere, ülkemize özgü ve güncel verileri içeren, TRH 2010 tablosunun iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklı maddi tazminat davalarında da bakiye ömrün belirlenmesinde

Çalışanın iş görebilme döneminin hesaplanmasında 60 yaşın sınır kabul edilmesi doktrinde tartışmalıdır. Bir kısım yazarlar; Yargıtay'ın benimsemiş olduğu standart uygulama yerine mesleklere göre hazırlanmış iş görebilme çağı cetvellerinin kullanılması daha yararlı görülmektedir.³⁵⁴ Diğer birtakım yazarlara göre; Yargıtay'ın aktif çalışma süresine ilişkin yaş sınırlamasının genç yaşta kaza geçirenler açısından geçerli olabileceği, diğer durumlarda bu sınırlamadan ayrılmasını gerektirecek hâllerin ortaya çıkabileceği ve kadınlar açısından belirlenen yaş sınırına katılmanın mümkün olmadığı düşünülmektedir.³⁵⁵ Ancak; Yargıtay kararlarında ve mahkeme uygulamada, işleyecek zarar dönemi, işçinin sakat kalmasıyla başlar, hüküm kurulması anına kadar devam eder ve hüküm anındaki işçinin ücreti esas alınarak aktif dönem sonuna yani içtihatlarla belirlenen 60 yaşına kadar varsayıma dayalı şekilde hesaplama yapılır. Bu hesaplamada hüküm anında tespit edilen ücrete %10 artırım uygulanır. Yine Yargıtay içtihatlarına göre varsayıma dayalı olarak gelecekte ödenmesi gereken zararın peşin olarak şimdiden ödenmesi nedeniyle %10 zarar yani eksiltmenin de uygulanması gerektiğine hükmetmektedir. Yargıtay 10. H.D.'nin 2020/9609 E. 2021/12026 K. Sayılı kararı "*Maddi tazminat miktarının hesaplanmasında; işçinin ve destek görenin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu, işçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancının ise; yıllık olarak %10 arttırılıp %10 iskontoya tabi tutulacağı, 60 yaşına kadar (aktif) dönemde, 60 yaşından sonrada bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemine başvurulmadan her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir.*"³⁵⁶ Burada önemle belirtmek gerekir ki; **işleyecek zarar dönemi için %10 artırma ve %10 eksiltme (iskontolama) işlemi işlemiş zarar dönemi için uygulanmayacaktır.** İş görebilme süresi ve yaşam süresi birbirinden

nazara alınması gerektiği açıktır. Eldeki davada, hükme esas alınan ve davacının ıslah dilekçesinin dayanağını oluşturan 22/01/2018 tarihli hesap raporunda yukarıda açıklamaların aksine bakiye ömrün tespitinde TRH 2010 tablosu yerine PMF 1931 tablosu uygulanması hatalı olmuştur." Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 23/02/2021 T., 2020/11295 E., 2021/6494 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

³⁵⁴ Akın, , **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, s.121.

³⁵⁵ Ömer, Ekmekçi, "Özel Hukukta Vücut Bütünlüğünün İhlâli ve Ölüm Hâllerinde Maddi Zarar Hesabının Unsurları", s.98-99.

³⁵⁶ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 12/10/2021 T., 2020/9609 E., 2021/12026 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

farklı olup iş görebilme süresi; yaşam süresi içerisinde bir kişinin aktif olarak çalışabileceği ve gelir elde edebileceği süreye karşılık gelmektedir. Böylece işçinin her iki yaşam süresinde de (hem aktif hem de pasif dönem) elde edebileceği kazançla iş göremezlik oranına göre elde edemediği kazancı hesaplanır. Zira; çalışanların belli bir yaşta emekliye ayrılacakları ve emekli oldukları dönemde de çalışmadan yaşlılık aylığı olarak geçimlerini sağlayacakları planlanmaktadır. Kişinin bakiye ömrü hesaplanırken PMF 1931 tablosu ya da TRH 2010 tablosu kullanımı konusunda Yargıtay daireleri arasında görüş birliği ortadan kalkmış ve Yargıtay 2020 yılında verdiği kararlarda TRH 2010 tablosunun kullanılması gerektiğini hüküm altına almıştır.³⁵⁷ Yargıtay 21. H.D.’nin 2015/20887 E. 2016/9338 K. Sayılı kararı: “*Buraya kadar yapılan açıklamalar sonrasında somut olayda, kazalının muhtemel yaşama süresinin PMF 1931 yaşama tablosu yerine Dairemizce kabul görmeyen TRH-2010 yaşama tablosuna göre tespit edilip yine sigortalının bilinmeyen dönem kazancının yıllık olarak %10 arttırılıp %10 iskonto yapılmak suretiyle belirlenmesi yerine %5 arttırılıp %5 iskonto yapılarak belirlendiği ayrıca davacının pasif dönem zararının onun maddi zararının kapsamı dışına çıkarıldığı 05.11.2014 tarihli ek hesap bilirkişisi raporuna itimat ile neticeye varılması doğru olmamıştır.*”³⁵⁸ Yargıtay 10. H.D.’nin 2019/5123 E. 2020/7973 K. Sayılı kararı: “*Sigortalı veya hak sahiplerinin kalan ömür süreleri yönünden ise, Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü, BNB Danışmanlık, Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi’nin çalışmalarıyla “TRH2010” adı verilen Ulusal Mortalite Tablosu hazırlanarak Sosyal Güvenlik Kurumunca 2012/32 sayılı Genelgeyle ilk peşin sermaye değerlerinin hesabında uygulamaya konulmuş olup özü itibarıyla varsayımlara dayalı gerçek zarar hesabında gerçeğe en yakın verilerin kullanılması gerektiğinden ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH2010 tablosu kalan ömür sürelerinde esas alınmalıdır.*”³⁵⁹ Yargıtay içtihatlarında; sigortalıya bağlanan yaşlılık aylığında meslek hastalığı ve iş kazası kolundan alınan primlerin etkisi bulunmamaktadır, tamamen uzun vadedeki sigorta kollarından primler sonucu aylık bağlanmamaktadır. Bu yüzden, pasif dönem de zarar hesabına dahil edilip 60 yaşından sonra bakiye ömre

³⁵⁷ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.228

³⁵⁸ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 07/06/2016 T., 2015/20887 E., 2016/9338 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

³⁵⁹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 31/12/2020 T., 2019/5123 E., 2020/7973 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

kadar eş söyleyişle pasif dönemde asgari ücrete göre hesaplama yapılmalıdır. Yargıtay 10. H.D.’nin 2021/10114 E. 2021/16982 K. Sayılı kararı: “*Sigortalının 60 yaşına kadar aktif dönemde günlük net geliri üzerinden, 60 yaşından sonra kalan ömrü kadar pasif dönemde asgari ücret üzerinden, her yıl için ayrı ayrı hesaplama yapılacağı Yargıtayın yerleşmiş görüşlerindendir.*”³⁶⁰

İş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan çalışanın, maddi zararının en önemli kısmı, yoksun kalınan ücrettir. Hesaplama yapılırken işçinin çıplak ücreti ve sosyal yardımlar, diğer hakkeşler eklenerek geniş anlamda ücret baz alınmaktadır. Tazminatın hesaplanmasında; bilinen ücret ve bilinmeyen ücret olmak üzere 2 farklı ücret vardır. Bilinen ücretler; işçinin kaza olmasaydı kaza anından rapor tarihine kadar çalışarak elde edebileceği gerçek bilgilere dayanan ücret bordroları, banka kayıtları, sigorta primlerinden oluşur. Bilinmeyen ücretler; maddi zarar veya destekten yoksun kalma zararının belirlenmesinde hüküm tarihi ile iş göremezlik döneminin sonuna kadar geçen dönem ücretinden oluşur. Bilinmeyen dönem için ücretin hesaplanmasında başlangıç noktası, işçinin bilinen dönem ücretinin hüküm anına kadar artırılarak getirildiği noktadır.³⁶¹ Kaza ile rapor diğer bir deyişle hüküm tarihinin sonuna kadar olan dönemde ücretin tespit edilemediği durumlarda ise belirlenen ücret, hüküm tarihine en yakın dönemin asgari ücretine orantılanarak ileriye dönük bir şekilde belirlenmelidir.³⁶² Rapor tarihinden, aktif dönemin sonuna kadar olan dönemde dikkate alınacak ücret ise belirlenmiş son ücrettir. Ancak soyut zarar dönemi olarak da adlandırılan bu dönemde dikkate alınacak son ücretin sürekli olarak sabit kalacağı düşünülmemelidir. Ücret artışının sürekliliği konusunda doktrinde farklı görüşler yer almaktadır. Bir görüşe göre ücret artışı belli yaşta sonlandırılmalıdır.³⁶³ Bir diğer görüşe göre ücret artışı aynı zamanda enflasyonun eritici etkilerini hafifletmeyi amaçladığından ücret artışı işçinin bakiye ömrünün sonuna kadar sürdürülmelidir.³⁶⁴ Yargıtay uygulamasına göre; rapor tarihinin sonundan bakiye

³⁶⁰ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 31/12/2021 T., 2021/10114 E., 2021/16982 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr

³⁶¹ Süzek, **İş Hukuku, İstanbul 2020**, s.434

³⁶² “*davacının olay tarihindeki ücretinin net asgari ücretlere oranlanarak takip eden yıllarda aynı oranda asgari ücretin artırılması doğru ise de*” Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin 15/04/2015 T., 2014/19615 E. 2015/8198 K. sayılı kararı, www.legalbank.net.

³⁶³ Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.748-749.

³⁶⁴ Akın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, s.132-133.

ömrün sonuna kadar sabit olarak işçinin ücretinin her yıl için %10 oranında artacağı kabul edilmektedir.³⁶⁵ Pasif dönem olarak nitelendirilen dönemde ise aksi ispat edilmedikçe asgari ücret esas alınacaktır ve bu ücrete asgari geçim indirimi (AGİ) dahil edilmeyecektir.³⁶⁶ Kaza sonrasında işçi, bir başka işyerinde daha düşük ücret ile çalışmaya başlamışsa hesaplamada esas alınacak ücret yine iş kazasının gerçekleştiği işyerinden elde edilen ücrettir.³⁶⁷ İşçinin yurtdışında çalışırken iş kazası geçirmesi hâlinde yurtdışında almış olduğu ücret, yurtdışında kalacağı muhtemel süre içerisinde dikkate alınmakta ve yurtiçindeki kazanç kaybı, emsal işi yapan işçilerin almış olduğu ücret üzerinden hesaplanmaktadır.³⁶⁸ Tazminat hesabında, giydirilmiş ücret esas alınır. Giydirilmiş ücret tespit edilirken, süreklilik arz eden sosyal hak ve ödemelerin ücrete eklenmesi gerektiğinden işyerinde uygulanan prim, ikramiye, yakacak, yol, yemek, bayram, kira, çocuk yardımı vb. süreklilik arz eden ödemelerin tazminat hesabında dikkate alınacak ücrete dahil edilmektedir.³⁶⁹ Sonrasında giydirilmiş ücretten, sigorta primi, gelir vergisi, damga vergisi, varsa sendika aidatı düşülerek ücret netleştirilmelidir.³⁷⁰

Maddi tazminat hesabında; ayrıca kusurun da belirlenmesi gerekir ve bunun için başvuru yöntem bilirkişi incelemesidir. İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davalarında kusur durumu iki aşamada belirlenir. İlk aşamada kazaya neden olan faktörler, teknik analizler ve kazanın oluşumunda kimlerin etkiye bulunduğu tespit edilir. İkinci aşamada ise kusur dağılımı yapılarak kusur durumu belirlenmektedir.³⁷¹ Yargıtay kusur durumunun hesaplanacağı bilirkişi raporunda

³⁶⁵ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 25/11/2019 T., 2019/2038 E., 2019/7130 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

³⁶⁶ “pasif dönem zararının asgari geçim indirimi dahil edilmeden asgari ücretin netinin esas alınması suretiyle rapor alıp sonucu gereğince karar vermek gerektiğinden, ...” Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 24/09/2019 T., 2019/3418 E., 2019/5424 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

³⁶⁷ “davacının kazadan sonra davalı alt işveren nezdindeki işinden ayrılarak asıl işveren iş yerinde ve farklı bir işte çalışması nedeniyle, yeni işyerinde çalışmaya başladığı 01/07/2004 tarihinden itibaren bu yeni iş ve işyerindeki kazancı ile tazminatın hesaplanması isabetsiz olmuştur.” Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 08/09/2015 T., 2014/26663 E., 2015/15990 K. sayılı kararı, www.legalbank.net.

³⁶⁸ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 06/02/2020 T., 2019/3683 E., 2020/570 K. sayılı kararı, www.legalbank.net.

³⁶⁹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 04/02/2020 T., 2019/4074 E., 2020/494 K. sayılı kararı, www.legalbank.net.

³⁷⁰ “Ancak bilinen ücretler brüt ücret olup bunların yöntemince netleştirilerek net ücret üzerinden tazminatın hesaplanması gerekirken” Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 21701/2014 T., 2013/14998 E. 2014/852 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

³⁷¹ Murat, Özveri, *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, Birleşik Metal İş Yayınları*, Aralık 2015, s. 192.

öncelikle olaya uygulanacak olan kanun hükümlerinin belirlenmesi gerektiğini, sonrasında ise bu kanun hükümlerine göre tarafların yükümlülükleri çerçevesinde kusur durumlarının saptanması gerektiğini belirtmiştir.³⁷² Yargıtayın da haklı olarak işaret ettiği üzere bilirkişi incelemesinde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının ayrıntılı bir şekilde olaya uygulanarak işverenin, işyerinde alması gereken önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı, 3. kişilerin kusurunun bulunup bulunmadığı gibi hususları ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranını hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanması gerekmektedir.³⁷³ Yargıtay 21. H.D.'nin 2011/12864 E., 2012/18480 K. Sayılı kararı: *“Hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda; bilirkişiler, İş Kanunu’nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle, işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı, dava dışı araç sürücüsünün kusurunun bulunup bulunmadığı gibi hususları ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranını hiç bir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde, saptamadıkları anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, kusur raporunun, İş Kanununun 77.maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği giderek hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez.”*³⁷⁴

Maddi tazminatın belirlenmesinde; işçinin müterafik kusuru, hakkaniyet ilkesi, kaçınılmazlık durumunun gerçekleşmesi hâlinde tazminattan kanuni dayanağı bulunduğundan indirim yapılması gerekmektedir. TBK. m.50, m.51 ve m.52. maddelerinde hakime tanıdığı hakkaniyet indirimine ilişkin takdir hakkı karşısında aynı Kanunun 55. Maddesinin 1. Fıkrasında destekten yoksun kalma zararları ve bedensel zararların hakkaniyet düşüncesi ile artırılıp azaltılamayacağı hüküm altına alınarak çelişki oluşturulmuştur. Sonuç olarak çatışan iki hükmün nötr bir durum yaratması örtülü bir yasa boşluğunu ortaya çıkarır ki bu yasa boşluğu anayasada

³⁷² Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin, 12/11/2019 T., 2019/2155 E., 2019/6809 K. sayılı ilamı, www.legalbank.net

³⁷³ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.304.

³⁷⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 02/11/2012 T., 2011/12864 E., 2012/18480 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

güvence altına alınmış olan hakimın bağımsız karar verme yetkisi ilkesi ile doldurulmalıdır.³⁷⁵ Örneğin Yargıtay bir kararında; küçük yaşta işe girmesine karşın görünümü itibariyle ağır işleri yapabilecek olan işçiyi aldığı ücreti de göz önüne alarak deneyimli bir işçi olarak nitelendirmiş ve işçiye verilen kusuru düşük bularak bozmuştur.³⁷⁶ SGK'nun iş müfettişlerince düzenlenen raporlardaki kusur tespitleri teknik değerlendirmeye dayandığından kusur belirlemesi ancak hukuki nitelendirmeyle yapılabileceğinden müfettiş raporlarının kusur raporu olarak ele alınması mümkün bulunmamaktadır.³⁷⁷ Ceza davasında sorumluluğu bulunan işveren veya üçüncü kişiler hakkında verilen beraat kararı ve kusur derecelerine ilişkin kararlar hukuk hakimini bağlamayacaktır ancak; ceza davasında verilen mahkumiyet ve belirlenen maddi olgu hukuk hakimini bağlamaktadır.³⁷⁸ Kusur durumu bazı hâllerde taraf lehine usuli kazanılmış hak teşkil edebilir. Örneğin; mahkemece verilen kararın taraflardan yalnızca biri tarafından temyiz edilmesi veya taraf temyizlerinin bir kısmının bozma kararı kapsamı dışında tutulması hâlinde yahut davanın belli bir kusur oranı benimsenerek açılmış olması hâlinde kusur oranı yönünden kazanılmış hak bulunduğundan tazminat hesabında bu durumun da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.³⁷⁹

Son olarak belirlenen tazminat tutarı brüt olduğundan, SGK işçi payı, gelir vergisi, damga vergisi, sendika üyeliği aidat borcunun bu tutardan düşülmesi gerekir. İşçinin maluliyet oranı %100 varsayımıyla yapılan hesaplama sonucunda bulunan tazminat miktarı, işçinin tespit edilen meslekte kazanma gücü kaybı oranı ile çarpılacaktır ve varsa kanuni indirim oranları uygulanacaktır. SGK'nın işçiye ödediği peşin sermaye değerli alacak, iş göremezlik ödemeleri varsa bunlar da mahsup edilecektir. Yargıtay 21. H.D.'nin 2012/13182 E., 2012/14603 K. Sayılı kararı: “*Dairemizin ve giderek Yargıtay'ın yerleşmiş görüşleri, Kurumca bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerinin ve geçici işgöremezlik ödeneklerinin hesaplanan zarardan*

³⁷⁵ Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.342.

³⁷⁶ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 31/10/2000 T., 2000/7120 E., 2000/7503 K. sayılı ilamı, uyap.gov.tr.

³⁷⁷ Taşkın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması**, s.122; Özveri, **İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İşçi Cinayetleri**, s.192.

³⁷⁸ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 28/05/2018 T., 2016/12417 E., 2018/4973 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

³⁷⁹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 29/03/2016 T., 2016/1325 E., 2016/5489 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

indirilmesi, Kurumun rücu hakkının korunması ve mükerrer ödemeyi önleme ilkesine dayandığından, kamu düzenine ilişkin olarak kabul edilmiştir. Kaldı ki, 6098 sayılı Kanunun 55. maddesi de emredici bir hükme yer verdiğiinden gerçekleştiği tarihe bakılmaksızın tüm fiil ve işlemlere uygulanmalıdır.”³⁸⁰Doktrinde işleyecek zarar dönemi için varsayımsal hesaplama yapılarak tazminatın bulunmasına ve fiili zararın henüz gerçekleşmemesine rağmen faizin olay tarihinden itibaren işletilmesi eleştirilse de Yargıtay içtihatlarında yasal faiz kazanın olduğu olay anından itibaren işletilmektedir. Yargıtay 21. H.D.’nin 2006/14803 E., 2007/1120 K. Sayılı kararı: “Tazminat faizinin başlangıcı, tazminat alacağını doğuran zararlandırııcı olayın gerçekleştiği tarihtir.”³⁸¹

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 2021/8414 E. 2021/16437 K. Sayılı 22/12/2021 tarihli ilamında: “Gerçek zarar miktarı; işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır. ... Gerçek zarar hesabı özü itibariyle varsayımlara dayalı bir hesap olup, gerçeğe en yakın verilerin kullanılması esastır. Bu durumda ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH2010 tablosunun bakiye ömrün belirlenmesinde esas alınması gerekecektir.

İşçinin 60 yaşına kadar aktif dönemde günlük net geliri üzerinden, 60 yaşından sonra bakiye ömrü kadar pasif dönemde asgari ücret üzerinden, her yıl için ayrı ayrı hesaplama yapılacağı Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerindendir. İşçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanmakta, bilinmeyen dönemdeki kazancı ise; önceki uygulamalarda yıllık olarak % 10 arttırılıp % 10 iskontoya tabi tutulmakta idi. Tazminatların peşin olarak hesaplanması, buna karşılık gelirin taksit taksit elde edilmesi, bu nedenle peşin belirlenen tazminatın her taksitte ödenen kısmın bakiyesinden faiz geliri elde edileceğinden sermayeye ekleneceği nazara alınarak,

³⁸⁰ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 13/09/2012 T., 2012/13182 E., 2012/14603 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

³⁸¹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 01/02/2007 T., 2006/14803 E. 2007/1120 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

tazminata esas gelire artırım ve iskonto uygulanmaktadır. ...” şeklindeki içtihadta da bilinen ve bilinmeyen dönem ücretlerinin ne şekilde hesaplanacağı açıklanmıştır.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 2019/132 E. 2020/920 K. Sayılı 18/02/2020 tarihli ilamında: “... işçinin günlük brüt geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak iskontalama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancının ise, 60 yaşa kadar yıllık olarak %10 artırılıp %10 iskontoya tabi tutulacağı, 60 yaşından sonrada bakiye ömrü kadar(pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yönteme başvurulmadan her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerindendir.” İleri sürdüğü içtihat da Yargıtay 10. Hukuk Dairesi’nin bu konudaki yukarıda atıf yapılan içtihadı ile örtüşmektedir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 2018/6549 E. 2019/5177 K. Sayılı 17/09/2019 tarihli ilamında: “...Yapılacak iş; bozma öncesi hükme esas alınan hesap raporundaki diğer bütün verilerin aynı kalması değişikliğin yalnızca bakiye ömrün TRH-2010 yaşam tablosuna göre belirlenmesi ve sigortalının bilinmeyen dönem kazancının yıllık olarak %10 arttırılıp %10 iskonto yapılmak suretiyle belirlenmesi noktasında yapılması suretiyle yeni bir hesap raporu alınması ile usulü kazanılmış haklara riayet edilerek rapor neticesine göre bir karar vermektir.” diyerek TRH 2010 yaşam tablosunun uygulanması gerektiğine değinmiştir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 2020/9484 E. 2021/14294 K. Sayılı 16/11/2021 tarihli kararında: “ O halde mahkemece yapılacak iş yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde kusur oranı netleştirildikten sonra davalının sorumlu olduğu kusur oranı çerçevesinde tazminle yükümlü olduğu maddi tazminatın hesabı açısından hükme esas alınan 26/01/2017 tarihli hesap raporunda bakiye ömür tablosu olarak esas alınan PMF 1931 isimli bakiye ömür tablosu yerine TRH 2010 isimli bakiye ömür tablosunu uygulayarak davacının bakiye ömrünün tespitini yapmak, öte yandan işlemiş (bilinen) devre noktasında bu raporda esas alınan 30/06/2017 tarihini göz önünde bulundurarak bu tarihten sonra yürürlüğe giren asgari ücretteki değişiklikleri rapora yansıtmadan alınacak raporu hükme esas alarak davacının maddi tazminat alacağını belirlemekten ibarettir.” şeklindeki ilamında görüleceği üzere işçinin bakiye ömrünün hesabında TRH 2010 tablosunun kullanılması gerektiği belirtilmiştir.

3.5.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

3.5.2.1. Genel Olarak

Normal şartlarda, haksız fiil sonucu uğranılan zararın ödetilmesini talep hakkı, doğrudan zarar görene aittir. Fakat bunun yanı sıra işverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucu iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçinin ölümü hâlinde, işçinin desteğinden yoksun kalanlar da bu tazminatı isteyebilirler.³⁸²

Borçlar Yasası 45/2. Maddesine göre: “Ölüm sonucu başka kimseler ölenin yardımından yoksun kalmışlarsa, onların bu zararlarını ödemek gerekir.” Madde metninde geçen “yardım” sözcüğünün bir çeviri hatası olduğu, İsviçre Borçlar Kanunu’nda “destek” kavramının yer aldığı, buna göre maddenin “Ölüm yüzünden başka kimseler **desteklerini yitirmişlerse** bu zarar için de tazminat vermek gerekir.” biçiminde düzeltilmesi gerektiği bilim çevrelerince saptanmış ve açıklanmış: böylece ölüm nedeniyle tazminat isteklerinin adı “**destekten yoksunluk tazminatı**” olmuştur.³⁸³ Destekten yoksun kalma tazminatı; iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçinin ölümü hâlinde, eğer yaşıyor olsaydı desteğinden yoksun kalan kişilere yapacağı yardımın peşin ve toptan ödenmesidir.

3.5.2.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanması

Destekten yoksun kalma tazminatı, TBK.’da 53/3. Md.’de ölüm hâlinde uğranılan zararlar arasında sayılmıştır. TBK.’daki diğer düzenleme ise 417/3. Md.’de: “İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” şeklinde yer almaktadır. Destekleyen: yardıma muhtaç kişiye düzenli ve eylemli olarak bakan veya ileride ona bakması muhtemel olan kimsedir.³⁸⁴ Desteğin sürekli ve eylemli olması yeterli olup dini, sosyal, ailevi ya da farklı bir amaç

³⁸² Ekin, *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülöklere Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*, s.89.

³⁸³ Ahmet Çelik, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Yoksun Kalınan Nedir?”, s.2., tazminathukuku.com. (13/02/2022).

³⁸⁴ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 233.

taşımasının önemi olmayıp desteğin kanundan ya da sözleşmeden kaynaklı bir bakma yükümlülüğünün bulunması da zorunlu değildir.

Destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanılabilmesi için bakım gücü ve bakım ihtiyacı olmak üzere iki temel şart aranır. Desteğin, bakım ihtiyacı bulunan kişiye yardım edebilecek ekonomik güce sahip olması, bakım gücünün içeriğini oluşturmaktadır. Ancak; bir iş kazası sonucunda ölen işçinin ekonomik gücünün desteklenenlerin tüm ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olması gerektiği sonucu çıkarılmamalıdır. Destek, desteklenenlerin ihtiyaçlarının sadece bir bölümünü karşılamakta olsa da bakım gücünün var olduğu kabul edilir.³⁸⁵ Bakım ihtiyacı ise desteklenen kişinin devamlı ve gerçek bir ihtiyaç içerisinde bulunması olarak tanımlanabilir.³⁸⁶ Desteğin yardımı olmaksızın sosyal seviyesine uygun şekilde geçimini sağlayamayacak kişi, bakım ihtiyacı içinde sayılır. Bu nedenle, bakım ihtiyacı olduğunun kabulü için destekten yoksun kalanların mutlaka yoksulluğa düşmeleri şart değildir.³⁸⁷ Burada desteğin desteklenenlere karşı fiilen ve düzenli olarak bakım ya da ekonomik güce sahip olması gerekirken, desteklenen kişilerin de kısmen dahi olsa ihtiyaçlarının destek tarafından karşılanıyor olması gerekir. Yoksa desteklenen desteğin ölümüne rağmen muhtaç duruma düşmüyor ya da desteğin mirasçısı olduğu için ondan kalan malvarlığı yani tereke ile ihtiyacı karşılanıyor ise bu kişi söz konusu davayı açamaz.³⁸⁸

Ölenin yardımından mahrum kalanların, tazminat talep edebilmeleri için, ölenin kendisine baktığı ve bakım gücüne sahip olduğunu ispat etmesi gerekir. Eğer ölen kimse (destek), nafaka yükümlüsü ise tazminat talep edebilmek için ölenin kendisine fiilen bakmakta olduğu şartına gerek yoktur.³⁸⁹ Ancak; ölen destek ile destekten yoksun olduğunu iddia eden işçi arasında hukuki bakım yükümlülüğü yoksa, davacı ölenin bakım gücüne sahip olduğunu kendisinin de bakım ihtiyacı içerisinde bulunduğunu ve ölenin kendisine bakmakta olduğunu veya ileride bakacağını ispat

³⁸⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s.379.

³⁸⁶ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 234; Süzek, **İş Hukuku**, İstanbul 2020, s.438.

³⁸⁷ Ali, Güneren, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Adalet Yayınevi, Ankara 2011, s. 964.

³⁸⁸ Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.342.

³⁸⁹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 16/05/2003 T., 2003/7075 E., 2003/6974 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

edecektir.³⁹⁰ Normal yaşama ihtiyaçlarını gidermek amacıyla yapılan yardımlar, bir kişiye borçlarını ödemesi için düzenli olarak para verilmesi, hediyeler ve hibeler verilmesi, destekten yoksun kalma tazminatının kapsamına girmemektedir. Bakım ihtiyacında olan kimse, yardım olmaksızın sosyal seviyesine uygun hayatını sürdüremeyecek durumda olandır, buradaki amaç yardıma muhtaç kimsenin lüks bir hayat sürmesi değildir.

Destek olan kişi ölmeseydi, baktığı kişilere ne kadar süre ile destek olacak idiyse bu süre destek süresi olarak kabul edilmektedir. Destek süresi, desteğin yaşam süresine bağlı olduğu gibi destek olunanların da bakım ihtiyaçlarına bağlıdır.³⁹¹ Yargıtay kararında, “Desteğin, küçük çocuklarının bakım ihtiyacından ne zaman kurtulacağını tayin etmek, çocuğun yaşadığı yöreye, sosyal çevreye, çocuğun özelliklerine, cinsiyetine, ailenin sosyal ve ekonomik durumuna göre değişmektedir. Hakim, her somut olayda, destek ölmeseydi, ne kadar süre ile destek olacak idiyse bu süreyi destek süresi olarak kabul eder. Ana-babaya yardımda, onların yaşam süreleri, çocuklara yardımda ise çocukların çalışmaya başlama süreleri esas alınır. Çocuklarda, kız veya erkek olmalarına, yüksek öğrenim yapıp yapmamalarına göre farklı süreler kabul edilmektedir. Bunun dışında kız çocukları için genellikle, çalışmaya başlama veya evlenme ile destek ihtiyacı ortadan kalkar.”³⁹²

Destekten yoksun kalma zararı; fiili bir zarar olmayıp destek olan kişinin gelecekte yapacağı varsayılan destekliğine konu maddi artıştan yoksun bırakılmasıdır. Ölüm nedeniyle destekten yoksun kalma tazminatı isteme hakkını yansıma yoluyla üçüncü kişilere tanıyan TBK.’nın 53. Md. istisnai bir sorumluluk düzenlemesidir.³⁹³ Fakat; bu zararın yansıma yoluyla zarar olup olmadığı doktrinde tartışmalıdır. Ölümün yol açtığı zarar, ölenin zararı değil, destekten yoksun kalanların zararıdır ve ölümle ölen bir zarara uğramamış yalnızca bu dünyadaki varlığı sona ermiştir. Malvarlığı eksilecek veya azalacaksa bu mirasçılar tarafından yapılacaktır.³⁹⁴ Kişinin ölmeden

³⁹⁰ Emine Tuncay Kaplan, **İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Kadıoğlu Matbaası, Ankara 1992, s.130.

³⁹¹ Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, s.829.

³⁹² Yargıtay 17. Hukuk Dairesi’nin, 12/12/2016 T., 2014/14527 E., 2016/11413 K. sayılı ilamı, uyap.gov.tr.

³⁹³ Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.753.

³⁹⁴ Çelik, **Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk**, s.12.

önce gördüğü zarardan dolayı yakınları bir zarar görüyorsa bu yansıma zarardır. Kişi öldüğü anda yakınların gördüğü zararın yansıma zarar olma niteliği ortadan kalkar.³⁹⁵

Öğretide baskın görüşe göre; destek, sağlığında ölümünden sonraki istemi etkileyecek şekilde sözleşme yapmış olsa bile tazminat isteminin doğumu bundan etkilenmez. Bu tazminat alacağının, borçlunun rıza ve onayı bulunmaksızın alacağın temlikli hükümlerine göre devri mümkün değildir.³⁹⁶

Gerçek destek: ölüm anında, başkasına fiilen ve düzenli olarak bakan kimseye denir. Gerçek destek, yaptığı düzenli ve devamlı yardımlarla, bakılan kimsenin bir taraftan geçimine katkıda bulunurken, diğer taraftan onun zarurete düşmesini engeller.³⁹⁷ Ölüm anında, destek ile destek gören arasında bakım ilişkisinin bulunması zorunlu değildir.

Farazi destek: desteğin ölmeseydi ileride başkasına bakması kuvvetle muhtemel olan kişiye denir.

Kanuni destek: başkalarına kanunen bakmakla yükümlü olan bir kişi, örneğin çocuklarına yardımla mükellef olan baba, sağlığında çocuklarına hiçbir yardımda bulunmasa bile yine de destek sayılır. Başkalarına bakmakla yükümlü olduğu hâlde hiçbir yardımda bulunmayan kişinin ölümü de bakım hakkına sahip olanlara tazminat hakkı verir. Bu kişilerin tazminat talebi, aile hukuku hükümlerine göre sahip oldukları alacakla sınırlıdır. Nitekim, kişinin bakma yükümlülüğünün bulunduğu hallerde, nafakayla yükümlü olanın evliyetle destek sayılacağı ifade edilmiştir.³⁹⁸ Babası ölen çocuk, ölüm nedeniyle babasının desteğinden yoksun kaldığında fiili destek, çocuğu ölen baba ise ileride çocuğundan maddi destek alması muhtemel olduğundan bu durumda farazi destek vardır.

³⁹⁵ Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, s.847.

³⁹⁶ Güneren, , **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, s.939; Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.753-754.

³⁹⁷ Haluk Tandoğan, **Türk Mesuliyet Hukuku**, Ankara Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1961, s.300.

³⁹⁸ K. Emre Gökyayla, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Seçkin Yayıncılık, İzmir 2004, s.100.

Destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecek kişiler: nikahlı-nikahsız eş, çocuklar, ana-baba, kardeşler olarak belirtilebilir.

Nikahlı –Nikahsız Eş yönünden, eşini yitiren kadının bakım ihtiyacı kural olarak yaşamının sonuna kadar sürmekle birlikte bazı durumlarda bu ihtiyaç daha önce de sona erebilir. Dul kalan kadın evlenmekle veya bir işe girmek suretiyle bakım ihtiyacından kurtulabilir.³⁹⁹ Ancak dul eş, tazminat davasının kesinleşmesinden önce evlenmiş ise eşinin ölümü ile evlenme süresi arası için destek tazminatının hesaplanması gerekir. Eşini kaybeden kadın, hüküm tarihinde henüz evlenmemiş ise ileride evlenme şansının bulunup bulunmadığı hesaplanarak belirlenen zarar tutarından evlenme ihtimali oranına göre bir indirim yapılır. Evlenme ihtimali hesaplanırken; dul kadının yaşı, çocuklarının sayısı, fiziki görünüşü, karakteri, sağlığı, yaşadığı ortam, yeniden evlenme isteğinin bulunup bulunmadığı gibi hususlar mahkeme tarafından nazara alınır.⁴⁰⁰

Eşini yitiren kadın, esasen bir işte çalışmakta ise veya ölüm olayından sonra gelir sağlayacak bir iş tutmuşsa ve elde ettiği gelir sağlığında kocasının kendisine ayırdığından daha az değilse tazminat gerekmez.⁴⁰¹ Çalışan eşin elde ettiği gelir, desteğin sağladığı gelirden daha az miktarda ise aradaki farka göre tazminat hesaplanır.⁴⁰²

Nişanlı için de tıpkı eş için olduğu gibi nişanlının evlenme olasılığı göz önünde bulundurulmakta ve buna göre belirli bir miktar indirim yapılmaktadır. Nişanlının evlenme olasılığı daha yüksek olduğu için daha yüksek bir oran belirlenmekte ve bu nedenle nişanlının tazminatında evlenme indirimi daha fazla olmaktadır.⁴⁰³

Nikahsız eş durumunda; yüksek yargı nikahsız eşi nikahlı eş ile aynı şartlar içinde destekten yoksun kalan olarak değerlendirmesine rağmen evlenme olasılığının

³⁹⁹ Sözek, **İş Hukuku**, s. 438.

⁴⁰⁰ Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s. 345.

⁴⁰¹ Ekin, **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)**, s. 98.

⁴⁰² Mustafa Reşit Karahasan, **Tazminat Hukuku Maddi Tazminat**, Beta Yayınevi, İstanbul 2001, s. 327.

⁴⁰³ Ayşegül Ekin, **“İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”**, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2009), s.91.

nikahlı e e oranla fazla olması nedeniyle TBK.’nun 51. Md. uyarınca daha fazla hakkaniyet indirimi uygulanmaktadır. Konuya  lkemizin sosyolojik gerçekleri açısından yaklaşıldığında, nikahsız eşin resmi nikahlı eşe göre destekten yoksun kalma tazminatı açısından daha az korunması ve TBK 51 uyarınca tazminattan bu nedenle bir indirimde bulunulması uygun sayılamaz. Çünkü  lkemizdeki sosyolojik gerçek dikkate alındığında, genellikle bu beraberlikler yasal bir aile düzeninden hiçbir farklılık göstermezler.⁴⁰⁴

Çocuklar yönünden, destekten yoksun kalan çocukların bakım süresi, yaşamlarının sonuna kadar değil kendi olanakları ile geçimlerini sağlayıncaya kadar geçecek süre kadardır. Kural olarak; çocuklarda, 18 yaşına kadar destek süresi hesaplanır. Ancak;  ocuğun yükseköğrenim görmesi veya bu hususta olasılık varsa üst sınır 25 yaş olarak belirlendiğinden hangi yaşa kadar destek göreceği hakimnin takdirine göre değerlendirilir. Örneğin;  ocuk çalışmayacak durumda engelli ise destek yaşam boyu süreceğinden buna göre hesaplama yapılır. Meslek ve sanatı olmayan kız çocukları için bakım süresi evlenme yaşına kadar hesaplanır ve evlenme yaşı da köylerde 18 kentlerde 22 olarak belirlenmiştir. Yargıtay 21. H.D.’nin 2009/15074 E. 2009/16961 K. Sayılı kararı: “ te yandan, davacı Sonay 18.3.1987 doğumlu olup 25.7.2005 tarihinde evlenmesine rağmen bilirkişi tarafından ortalama evlenme çağına göre 22 yaşının bitimine kadar ,Tülay 16.12.1984 doğumlu olup 25.6.2004 tarihinde evlenmiş olmasına rağmen aynı şekilde 22 yaşın bitimine kadar destek hesabı yapılması da doğru değildir.”⁴⁰⁵ Yargıtay 10. H.D.’nin 2016/16335 E. 2019/2402 K. Sayılı kararında: “Gerçek zarar hesaplanması yönteminde, hak sahibi eşin kalan ömür süresi daha uzun olsa bile, destek süresi, sigortalının kalan ömrü ile sınırlı olup çocuklardan erkeğin 18, ortaöğretimde 20, yüksek  ğretim durumunda 25 yaşını doldurduğu tarih itibarıyla gelirden çıkacağı kabul edilmeli, evlenme tarihine kadar gelire hak kazanacağı belirgin bulunan kızın, aile bağlarına, sosyal ve ekonomik duruma, ülke şartlarına ve yörenin töresel koşullarına göre evlenme yaşı değişkenlik arz ettiğinden bu konuda Türkiye İstatistik Kurumunca bölgelere göre hazırlanan istatistiklerden yararlanılmalıdır. ” şeklindeki ilamından görülmektedir ki yeni tarihli

⁴⁰⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 440.

⁴⁰⁵ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 24/12/2009 T., 2009/15074 E., 2009/16961 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

yargıtay kararlarında desteğin süresi, çocukların öğrenim durumlarına göre daha yüksek yaşlara çıkmaktadır.⁴⁰⁶

Ana-baba, kardeşler yönünden; anne ve baba geçimlerini sağlayamadıkları için yaşamını yitiren işçi kendilerine destek oluyorsa, durum ve koşullar aksini kanıtlamadıkça yaşamlarının sonuna kadar bakım ihtiyacının devam edeceği kabul edilerek destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanır. Kardeşler arasında, desteğin ölümünden önce fiili bir bakım ilişkisi kurulmuşsa, sağ kalan kardeş de işverenden destekten yoksun kalma tazminatı talep hakkına sahiptir.⁴⁰⁷

Büyükanne- Büyükbaba gibi aile büyükleri ile amca, hala, teyze, yeğen, damat, gelin gibi aile yakınlarının aynı çatı altında barınmaları durumunda, bunların birbirlerine destek olacakları bir yaşam gerçeğidir. Yargıtay kardeşin destekliğini kanıtlamasını aramaktadır.⁴⁰⁸ Yargıtay 11. H.D.'nin 2010/6968 E. 2010/8413 K. Sayılı kararı: *“Mahkemece, olay tarihinde Ahmet Tatlı'nın kullandığı aracın direksiyon hakimiyetini kaybetmesi nedeniyle aynı istikamette giden otobüse tam kusurlu olarak çarpması sonucu meydana gelen kazada araçta hatır için taşınan davacıların yakını Ebru Dönmez'in vefat ettiği, ...davacı kardeş Esra Dönmez'in açtığı destekten yoksunluk davasının ise kanıtlanamaması nedeniyle reddine, ... karar verilmiş, kararın davacılar ile davalılar Ahmet - Mahmut Tatlı ve Hyundai Assan Otom. San.ve Tic. A.Ş. vekilleri tarafından temyizi üzerine Dairemizin 22.02.2007 tarihli kararı ile mahkeme kararı davalılar Mahmut Tatlı ve Ahmet Tatlı yararına bozulmuştur.”*⁴⁰⁹

Destekten yoksun kalma tazminatının niteliğinden kaynaklanan farklılıklar dışında maddi tazminatın hesaplanmasında belirtilenler bu tazminatın hesaplanmasında da geçerlidir ve yazılı bir kural bulunmamaktadır. Destekten yoksun kalma zararının, bir bakıma malvarlığı zararı olduğu söylenebilir.⁴¹⁰ Desteğin

⁴⁰⁶ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 14/03/2019 T., 2016/16335 E., 2019/2402 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁴⁰⁷ Gaye Burcu Seratlı, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Yetkin Yayınevi, Ankara 2003, s.117.

⁴⁰⁸ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s. 308.

⁴⁰⁹ Yargıtay 11. Hukuk Dairesi., 15/07/2010 T., 2010/6968 E., 2010/8413 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁴¹⁰ Yılmaz, **İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**, s. 97.

ölmesiyle ortaya çıkan muhtaçlığın giderilmesi kadar miktarda tazminat hesaplanacaktır.

Ölen desteğin cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemiş ise ölenin tedavi masrafları ile haksız fiilin gerçekleşme anı ile ölüm anı arasında geçen sürede çalışamamasından dolayı kazanç kaybı, kişinin haksız fiil sonucunda uğradığı geçici veya sürekli iş göremezlikten dolayı gelir kaybı, destekten yoksun kalma tazminatına dahil edilebilir. Zira; desteğin ölümünden önce bu zarar kalemleri için açılan davaya mirasçılar devam edebileceği gibi dava açmadan desteğin vefatı hâlinde dava açma hakkı mirasçılara intikal edecektir.⁴¹¹

Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken; destek olan kişi ölmeseydi çalışarak elde ettiği veya ileride işinde ve mesleğinde ilerleme derecesine göre elde edebileceği kazançlar araştırılarak bu kazançlara göre destekten yoksunluk hesapları yapılacaktır. Destekten yoksun kalanın değerini, yalnızca parasal yardım olarak düşünülmesi doğru değildir. Yardım ve hizmet de ekonomik bir değer ölçüsü olarak kabul edilmeli ve en az asgari ücret düzeyinde bir tazminat hesabı yapılmalıdır. Ülkemiz koşullarında, aile bireyleri ve yakın akrabalar arasında asıl desteklik yardım ve hizmet ederek gerçekleşmektedir.⁴¹² Ev hanımları da bir işi veya kazancı bulunmasa da ev hizmetlerini yaparak eş ve çocuklarına manevi ve ekonomik yönden maddi destek sağlamaktadırlar. Destek olan ev kadını ev hizmetleriyle diğer aile bireylerinin hayatını kolaylaştırıp onlara katkıda bulunduğu bunsan yoksun kalan hak sahiplerinin tazminat isteme hakkı doğacaktır. Yaşlanmış veya emekli olmuş kişinin durumu da ev hanımları gibi değerlendirilerek ailelerine günlük yaşamda yaptıkları destek maddi destek olarak değerlendirilecektir. Yapılacak hesaplamada, ekonomik katkının bir ölçüsü bulunmadığından asgari ücret esas alınacaktır.⁴¹³ Nafaka ödeyen desteğin ölümü hâlinde; nafaka alacaklısı, desteğin ölümünden sorumlu olanlardan destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecektir.⁴¹⁴ Üçüncü kişilerin de, ölen

⁴¹¹ Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, s.854.

⁴¹² Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, s.840.

⁴¹³ Ahmet, Çelik, **Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s.104-105.

⁴¹⁴ Çelik, **Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk**, s.116-117.

desteğin düzenli olarak yardımından faydalanması durumunda destekten yoksun kalma tazminatı talep hakkı bulunmaktadır.

Desteklenenlerin bakım ihtiyacının yani zarar süresinin başlangıcı desteğin (işçinin) ölüm tarihidir. Zarar süresi; destekten yoksunluk zararının oluştuğu tarihte başlar ve destekten yoksun kalan kimselerin artık bakım ihtiyacının kalmadığı kabul edilen tarihte sona erer. Desteğin bakım gücü ile desteklenenlerin bakım ihtiyacından hangisi daha önce sona erecekse, bakım süresi açısından o süre esas alınmalıdır.⁴¹⁵

İşçinin destek sağlayacağı varsayılan süre, ölüm olayı gerçekleşmeseydi onun muhtemel yaşam süresidir. Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplamasında, sadece işçinin iş görebilme çağıının sonu olan 60 yaşının sonuna kadar olan aktif dönem kazançları değil, bu süreden sonra yaşlılık aylığı alacağı pasif dönem de göz önünde tutulur.⁴¹⁶

İşçinin ölüm anındaki geniş anlamda ücretinden yola çıkılarak giydirilmiş ücret esas alınarak hesaplama yapılır. Desteğin geliri, maaş bordrolarından, vergi beyannamelerinden vb. evraklardan net olarak tespit edilir. Net gelirin hepsi yardım görene tahsis edilmeyecektir, işçi ölmeseydi yardımından faydalananlara yapacağı yardım tutarı hesaplanarak, net gelirden indirilecektir. Diğer taraftan, ölen işçinin gelirinin tespitinde, öldüğü günde çalışma gücünün sağlık durumunun, yaşı ve mesleğinin, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin dikkate alınması gerekir.⁴¹⁷

Destekten yoksun kalma tazminatının hesabında; ölen işçinin ölüm anına kadar yaptığı yardım miktarı esas alınarak gelecekte gerçekleşebilecek değişikliklere göre ayarlama yapılır. Eğer önceki yardım aynı veya bir hizmete ilişkinse para olarak değeri tespit edilir. Yardımdan yoksun kalanların eş, nişanlı, çocuk olması hâllerinde yardım miktarının tespiti güç olup önce ölen kişinin gelir durumu tespit edilir bundan ölenin o zamana kadar ödediği veya gelecekte ödeyeceği kısım indirilir.⁴¹⁸

⁴¹⁵ Gökyayla, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, s.105.

⁴¹⁶ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 30/01/2005 T., 2005/11515 E., 2005/355 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁴¹⁷ Kaplan, **İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, s.132.

⁴¹⁸ Tandoğan, **Türk Mesuliyet Hukuku**, s. 304.

Destekten yoksun kalma davasının amacı, Kurum tarafından karşılanmayan zararın giderilmesi olsa da kurumun davacıya gelir bağlamaması hâlinde dava reddedilmez.

Maddi tazminat hesabında belirtilen kriterler aynı şekilde destekten yoksun kalma tazminatında da geçerli olacak ve ölen kişinin elde edeceği kazanç her yıl %10 artırılarak giydirilmiş ücret olarak alınacaktır. Yargıtay kararında “*Somut olayda; gerçek zarar hesabında PMF 1931 yaşam tablosu dikkate alınmış olup yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda TRH 2010 tablosu esas alınarak gerçek zararı hesabı yapılması gerektiği gözetilmeden karar verilmiş olması bozma nedenidir.*” şeklindeki açıklamayla yaşam tablosu olarak TRH 2010 tablosuna göre bakiye ömrün hesaplanması kabul edilmiştir.⁴¹⁹

Yargıtayın içtihadı birleştirme kararında; ana, baba veya çocuğun haksız fiil veya akde aykırılık sonucunda ölmesi nedeniyle açtığı destekten yoksun kalma tazminatı davasında, destek ilişkisinin varlığının ispatı için SGK’dan gelir bağlanması şartının aranmayacağı, bu tür davalarda çocukların ana ve babaya destek olduklarının karine olarak kabulünün gerektiği kabul edilmiştir.⁴²⁰

Tazminat hesaplanırken desteğin, ömür süresi değil, ölenin çalışma gücü diğer bir deyişle faal çalışma süresi esas alınmalıdır.⁴²¹

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında; çocuğun kardeşin veya sağ kalan eşin çalışma ihtimali, desteklenen kişinin desteğin yasal mirasçısı olması nedeniyle aldığı miras payı, sağ kalan eşin evlenme olasılığı, desteklenen kişinin SGK’dan kendisine bağlanan aylığın peşin sermaye değeri, ölen desteğin iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesindeki kusuru indirim sebebi olup bu oranlarda hesaplanan tazminattan indirim yapılır.

⁴¹⁹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 04/10/2021 T., 2021/6505 E., 2021/11485 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁴²⁰ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 22/06/2018 T., 2016/5 E. 2018/6 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁴²¹ Hasan Tahsin, Gökcan, **Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara 2010, s.681.

Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplamasında; eşin yeniden evlenme ihtimali göz önünde bulundurulur ve kadının yaşı, sağlığı, ilk evliliğinden olan çocuk sayısı, sosyo-ekonomik durumu, mahalli örf ve adet faktörlerine bağlı olarak gerek görülürse mahalli bilirkişiler de dinlenerek hakim tarafından kadının evlenme ihtimali oranı belirlenir. Dul eşin yeniden evlenmesi, desteğin ölüm öncesi kendisine sağladığı hayat standartını sağlayamıyorsa kadının kısmi ihtiyacının varlığı kabul edilip aradaki fark kendisine ödenmeye devam eder.⁴²² Uygulamada dul eşin yeniden evlenme ihtimalinin hesaplanmasında, en sık Moser'in tablosu ve Askeri Yüksek İdare Mahkemesi tarafından kullanılan tabloya başvurulmaktadır. Askeri Yüksek İdare Mahkemesi tarafından kullanılan tablo, ülkemiz koşullarına daha uyumlu olduğu değerlendirilmektedir.⁴²³

Farazi destekte ise bir kişinin üretici ve kazanç elde edebilecek duruma gelebilmesi için o kişiye birçok masrafın yapılması gerekli olup bu masraflar yetiştirme giderleri olarak adlandırılmaktadır. Bu masraflar yapılmadan, gelecekte destek olacak farazi desteğin, destek olabileceği düşünülemez. Bu anlamda yapılan masraflar, indirim tabi olmakla beraber ölüm olayı meydana gelmeden önce yapılan masraflar tazminata ilave edilmeyecektir.⁴²⁴ Diğer bir indirim sebebi de, desteğin meydana gelen haksız fiilde müterafik kusurudur. Yargıtay bir kararında, “Dosya kapsamından, ceza mahkemesinde yapılan yargılama sonunda desteğin olayın meydana gelmesinde haksız tahrikin bulunduğu ve davalı hakkında haksız tahrik hükümlerinin uygulandığı anlaşılmaktadır. Mahkemece destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanması sırasında tahrik nedeni ile herhangi bir indirim yapılmamıştır. Şu durumda, desteğin müterafik kusurunun varlığı göz önünde bulundurularak destekten yoksun kalma tazminatından uygun bir indirim yapılmak suretiyle karar verilmesi gerekir. Bu hususun gözetilmemiş olması bozmayı gerektirir.”⁴²⁵

⁴²² Sema, Uçakhan Güleç, **Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması**, Seçkin Yayınevi, Ankara 1994, s. 504.

⁴²³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 02/02/2011 T., 2010/4-712 E., 2011/4 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁴²⁴ “Müstakbel desteğin yetiştirilmesi için yapılan masraflar maddi tazminatta esas tutulmaz.” Uçakhan Güleç, , **Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması**, s.512.

⁴²⁵ Yargıtay 4. Hukuk Dairesi'nin, 13/11/2013 T., 2013/9 E., 2013/17592 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Ölen desteğin tam kusurlu veya ortak kusurlu olduğu haksız fiilde, hak sahiplerinin sigortaya karşı açtıkları tazminat davasında, tazminat hesaplanırken kusur indiriminin yapılmayacağı Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun içtihatları ile yerleşik bir hâl almıştır.⁴²⁶ Destek olan işçinin ölümü ile, mirasçılara kalan miras gelirinin, destekten yoksun kalma tazminatında indirimine neden olduğu açıktır.⁴²⁷ Ancak; ölüm olayından sonra bu olayla ilişkili olmayan bir kaynaktan gelen ve zarar görenin malvarlığında ortaya çıkacak artış tazminattan indirilmemelidir.

Sosyal Sigortalar Kurumunun, sigortalı işçiye yaptığı ödemelerin zarardan düşülmesi gerekmektedir zira; aksi durumda aynı haksız fiil nedeniyle çift ödeme gerçekleşecek ve bu da sebepsiz zenginleşmeye yol açacaktır. Fakat; ölüm sigortası kolundan yapılan yardımlardan dolayı kuruma rücu hakkı tanıyan bir hüküm bulunmadığından ve böyle bir aylığın bağlanmasının nedeni, sigortalının sağlığında belli bir süre prim ödemesi olduğundan bu sigorta dalından sigortalının hak sahiplerine bağlanan yardımlar destekten yoksun kalma tazminatından indirilemeyecektir.⁴²⁸

3.5.3. Manevi Tazminat

3.5.3.1. Genel Olarak

Manevi zarar, hukuka aykırı bir fiil sonucu kişinin şahıs varlığında, kişisel değerlerinde, kişinin duygularında acı, ızdırap, elem hislerinden dolayı uğradığı zararları ifade etmektedir.

3.5.3.2. Manevi Tazminatın Hesaplanması

Manevi tazminat: zarar görenin kişilik haklarında iradesi dışında meydana gelen manevi zararların giderilmesinin tazmin ve telafisidir.⁴²⁹ Manevi tazminat, iş kazasına uğrayan işçinin çekmiş olduğu bedensel ve ruhsal acı, elem ve ızdırabın bir nebze de olsa hafifletilmesini amaçlamakta olup iş kazası geçiren işçinin tedavi ve iyileşme sürecinde yaşadığı acı ve ızdırabın bir miktar para ile giderilmesi mümkün bulunmasa da manevi tazmin ile bireyin adalet duygusu güçlenmektedir. Manevi

⁴²⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun, 15/06/2011 T., 2011/17-12 E., 2011/411 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁴²⁷ Gökcan, *Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku*, s.692.

⁴²⁸ Yargıtay 4. Hukuk Dairesi’nin, 26/04/1999 T., 1999/2011 E., 1999/3705 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁴²⁹ Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*, s. 90.

tazminat, bazen kişinin mal varlığına yönelik bir saldırı ile de gerçekleşebilir. Örneğin; işçinin, işyerinde bulunan ve işverene ait olan anı değeri çok yüksek ve bir daha temin edilmesi imkansız bir fotoğrafı parçalaması eylemi bu şekildedir.

Manevi zararın sübjektif ve objektif esaslara göre belirlenmesi gerektiğine dair iki ayrı görüş mevcuttur. Sübjektif görüşe göre; manevi zararın gerçekleşmesi için mağdur olan kişinin acı çekmesi, üzüntü duyması, kişinin iç dünyasında olumsuz etkiler yaşaması gerekmektedir. Ayırt etme gücüne sahip olmayanların, bu görüşe göre manevi zarara uğramadığı kabul edilmektedir.⁴³⁰ Objektif görüşe göre; kişilik hakkının ihlâl edilmesi sonucu duyulan acı, üzüntü, sıkıntının tam olarak belirlenmesi mümkün bulunmadığından bunlara bağlı kalınmadan manevi tazminat belirlenmelidir. Diğer bir deyişle, kişilik haklarını oluşturan ve hukukça korunan kişilik değerlerine karşı yapılan her saldırı, objektif olarak bir zarara yol açar, dolayısıyla mağdurun ayrıca acı çekmiş olmasına gerek yoktur.⁴³¹ Bu görüşlerin aksine karma görüşte ise manevi zararın iki unsuru bulunmaktadır. Kişilikte objektif olarak gerçekleşen azalma unsuru objektif unsurken hukuka aykırı fiil sonucu kişilikte meydana gelen objektif azalmanın kişinin bilincine yansması ve bu azalma nedeniyle ruhsal huzurun kaybedilmesi, acı çekilmesi sübjektif unsurdur.⁴³²

Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda maluliyet yaşayan işçinin veya vefatı hâlinde ölen işçinin desteğinden yoksun kalanların manevi zararlarını ödemediğinden, manevi tazminat davası gündeme gelmektedir. Manevi tazminatın kapsamı, koşulları ve ölçüsü belirlenirken de Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır. TBK.'nın 56. Md.; “Hakim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.” Hükmü karşısında işçi manevi tazminat talep edebilecektir.

6098 sayılı Borçlar Kanununun getirdiği yeniliklerden biri; ağır bedensel zarar gören kişinin yakınlarına *manevi tazminat* talebinde bulunma imkanını veren 56.

⁴³⁰ Özlem, Bal, **Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat**, Adalet Yayınevi, Ankara 2010, s. 4-5.

⁴³¹ Eren, , **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.532.

⁴³² Eren, , **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.534; Bal, **Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat**, s.7.

Maddenin 2. Fıkrasıdır. Borçlar Kanunu 56/2 hükmüyle; eski kanundan farklı olarak ağır bedensel zarara uğrayan kişinin yakınlarına da manevi tazminat talebinde bulunma olanağı sağlanmıştır.⁴³³ Böylelikle ağır bedensel zarara uğrayan işçinin yakınlarının da, işverenden manevi tazminat talep etme hakkı doğmaktadır. Ağır bedensel zararın genelde kişinin organ ya da uzuv kaybı hâlinde ya da iş göremezlik oranının ciddi olması veya ruhsal zararın ağırlığı ile ortaya çıkacağı BK. 56. Maddeye ilişkin Adalet Komisyonu raporundan anlaşılmaktadır.⁴³⁴

Bölge Adliye Mahkemesi kararında yapılan değerlendirmeye göre bir kimsenin cismani zarara uğraması hâlinde o kişinin anne, baba, eş ve çocuklarının da aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır şekilde bozulması durumunda manevi tazminat isteme hakları mevcuttur. ⁴³⁵Sonuç olarak, kaza sonucu ağır yaralanan ve iki kez ameliyat geçirmesine rağmen iyileşemeyen çocuklarının durumu nedeniyle ruhsal bütünlüğü bozulan anne ve babanın durumu bu şekildedir.⁴³⁶

Ölen işçilerin hangi yakınlarının manevi tazminat isteyebileceği somut olayın özelliklerine göre değişmekle birlikte ölen işçinin eşi, nikahsız eşi, çocukları, anne ve babası, kardeşleri, ölen işçiyle akrabalık bağı olan ve olmayan ölen işçiyle duygusal bağı olan kişiler manevi tazminat talebinde bulunabilirler.⁴³⁷ Yargıtay 21. H.D.'nin 2008/8297 E., 2009/1773 K. Sayılı kararı: *"Ancak "ölenin ailesi" kavramının "ölenin yakınları" diye yorumlanması için ölen ile aralarında eylemli aile ve sevgi bağlarının varlığı gereklidir. Burada önemli olan, aile hukuku çevresinde yakınlık değil, duygusal yakınlıktır. Kişinin ölenin yakını sayılması için ölenle aralarında yakın ilişkiler bulunması yeterlidir. Somut olayda davacı Güler Yaraş ölen sigortalının karı-koca olarak bir araya gelerek yaşadığı kişi olup sigortalının ölümü nedeniyle kişiliğinde objektif bakımdan bir eksilme meydana geldiğinden manevi tazminat talep edebilecektir."* ⁴³⁸

⁴³³ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.310.

⁴³⁴ Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s. 348.

⁴³⁵ Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi, 21/03/2017 T., 2017/471 E. Sayılı 2017/531 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁴³⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 26/04/1995 T., 1995/11-122 E. Sayılı 1995/430 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁴³⁷ Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.348.

⁴³⁸ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 11/02/2009 T., 2008/8297 E., 2009/1773 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yakınların manevi tazminat isteyebilmeleri, ölümden manevi acı duymalarına ve bunu ortaya koyabilmelerine bağlıdır. Manevi tazminat isteyebilecek kişinin, işçiyle kan ya da sıhri hısımlığının bulunması gerekli değildir ölene duygusal yakınlığı yeterlidir.⁴³⁹

İş kazasında yaralanan bir işçi için manevi tazminata karar verilebilmesi, işçinin mutlaka meslekte kazanma gücünün kaybı zorunlu olmayıp cismani zarara uğraması, acı ve ızdırap çekmesi manevi tazminat için gerekli ve yeterlidir.

İş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde yaralanan kişinin bundan dolayı işverenden sağlığında manevi tazminat alması ve aynı olay yüzünden daha sonra ölmesi hâlinde, ölen kişinin yakınları bundan dolayı şartları varsa manevi tazminat talebinde bulunabilecektir.⁴⁴⁰

Manevi tazminatın karşılığı; TBK.'nın 56. Maddesine göre uygun bir miktar para olduğundan hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda tazminat miktarını, olayın gerçekleşme şekli, işverenin ve işçinin kusuru, davacıların duydukları acının derecesi, tarafların sosyal ve ekonomik durumları, hakkaniyet nazara alarak takdir edecektir. TBK. 56. Md. hakime iki konuda takdir hakkı tanımaktadır. Hakimin ilk olarak manevi tazminata hükmedip hükmetmeyeceği noktasında takdir hakkı vardır ve ikinci olarak da manevi tazminata hükmedilecekse manevi tazminatın miktarının ne olacağı noktasında takdir hakkı mevcuttur.

Manevi tazminatın belirlenmesinde etkin rol oynayan unsurlar: işverenin ve işçinin kusur oranları, işçinin ve yakınlarının sosyal ve ekonomik durumları, olayın gerçekleşme şekli, tedavi süreci, iş göremezlik oranı, işçinin uzun bir süre komada kalması sonucunda vefat etmesidir. Destekten yoksun kalma tazminat davalarında sözleşmeye aykırılığa dayanan tazminat davaları hakkındaki hükümler uygulanır. Böylelikle; işverenin kusurlu olduğu karinesinden işçi gibi destekten yoksun kalanlar da yararlanır.

⁴³⁹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 240.

⁴⁴⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16/11/1994 T., 1994/9 E., 1994/688 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Manevi tazminatın caydırıcılık unsuru da önem taşımaktadır, Yargıtay da Soma’da yaşamını yitiren maden işçilerinin yakınlarının açtığı manevi tazminat davasına ilişkin kararında buna değinmiştir.⁴⁴¹

“... davacı eş için 140.000,00 TL, çocukların her biri için ayrı ayrı 125.000,00 TL, anne ve baba için ayrı ayrı 100.000,00 TL ve davacı kardeşler için ayrı ayrı 40.000,00 er TL manevi tazminatın hüküm altına alındığı anlaşılmıştır.

.... Manisa ili Soma ilçesinde bulunan Eynez 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 kazalılarının 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. Davacıların çektiği ızdırıp, olay tarihi ve maluliyet oranı dikkate alınarak 6098 sayılı BK.nun 56/1.maddesi gereğince davacı lehine hükmedilen manevi tazminat miktarlarının emsallerine ve olaya uygun olduğu kanaatine varılmıştır.”⁴⁴² Şeklindeki içtihatla emsallerine göre olayın oluş şekli ile yukarıda açıklanan diğer unsurlar nazara alınarak somut olayın özelliğine göre daha fazla tutarda takdir edilen manevi tazminat miktarını istinaf mahkemesi yerinde bulmuş ve davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiş, davalı yanın temyiz başvurusunda da manevi tazminatın miktarı yönünden hüküm yerinde bulunmuştur.

Manevi tazminatta bölünemezlik ilkesi bulunduğundan, manevi tazminatın tek seferde tamamının talep edilmesi gerekmektedir.⁴⁴³ Fakat; maluliyet oranında zaman içinde bir artma olduğu takdirde artan miktar için ayrı bir dava açılabilir ve artan

⁴⁴¹ Alper Yılmaz, “İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu” (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2020), s.71.

⁴⁴² Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi, 2021/865 E. Sayılı 2021/883 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁴⁴³ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin, 24/04/2007 T., 2007/2493 E., 2007/6783 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr-

maluliyet farkı için ayrıca manevi tazminat da istenebilir.⁴⁴⁴ Manevi tazminatın ödenme şekli nakden olabileceği gibi hakimin takdir yetkisi sonucunda salıdırıy kınayan bir kararın gazetede yayımlanması veya zarar verenin zara görenden özür dilemesi gibi zarar verici eylemi gerçekleştirenin bir davranışta bulunmasına yönelik de olabilir.

Yasal faizin başlangıç anı; Yargıtay kararlarında da sabit olduğu üzere maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı davalarındaki gibi haksız fiilin gerçekleşme anı diğer bir deyişle olayın vuku bulduğu ândır.

İşbu davada ispat yükü, işverene düşmekte ve işverenin kusursuzluğunu ispatlaması gerekmektedir. Zamanaşımı hususunda ise dava sözleşmeye aykırılık hâline dayandığı için 10 yıllık zamanaşımı geçerli olacaktır halbuki haksız fiile dayansa idi 2 yıl ve 10 yıllık zamanaşımına tabi olacaktı. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda da mülga 332. Maddeye karşılık gelen 417. Maddenin son fıkrasında ilgili konu *“İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. “*şeklinde düzenlenmiştir.⁴⁴⁵

⁴⁴⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 12703/2008 T., 2008/21-245 E., 2008/249 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

⁴⁴⁵ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s.349.



SONUÇ

İşverenin daha az maliyetle kâr elde etme amacı, iş dünyasında yaşanan teknolojik gelişmeler, makineleşmenin hızlanması, artan nüfus ile birlikte üretim ihtiyacının artması, kalifiye işçi ihtiyacının geçmişe oranla daha da önem kazanması, iş kazası ve meslek hastalıklarının artması, iş sağlığı ve güvenliği alanının öneminin ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına olan ihtiyacın artmasına neden olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri gelişmiş diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de önleme niteliklidir. Bu nedenle; iş kazası ve meslek hastalığı gerçekleşmeden önce önlem alınmakta ve işbu önlemlere uyulmaması hâlinde cezai ve hukuki yaptırımlarla karşılaşmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hukukunda önleyici nitelikli yaklaşım, çalışanların işlerine adapte olmasını kolaylaştırmış ve daha huzurlu ve güvenli bir işyerinde çalışmalarını sağlamış, çalışanların verimliliğini artırmış ve ortaya çıkması muhtemel meslek hastalığı ve iş kazası olasılıklarını azaltarak işverenin ve devletin zarar riskini azaltmıştır.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir yansıması olarak ele alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yükümlülüğü, işverenin bu alanda en önemli yükümlülüklerinden biridir. Zira; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması tek taraflı olmayıp hem işverenin bu alanda gerekli olan tüm tedbirleri alması uygulaması ve tedbirlere çalışanlar tarafından uyulup uyulmadığını denetlenmesi hem de çalışanların tedbirlerin yeterli olup olmadığını bizzat deneyimleyerek değerlendirmeleri ayrıca işlerini yaparken bu tedbirlerin uygulanmasını sağlama yükümlülükleri vardır. İşbu çalışma, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü açısından ele alındığından işçilerin bu alandaki yükümlülükleri çalışmanın kapsamı dışındadır. İşverenin, çalışanlara karşı iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ihlâl etmesi durumunda, işçi hem sözleşmeye aykırılıktan hem de haksız fiil hükümlerinden faydalanarak işverenin sorumluluğuna gidebilecektir.

İş sağığı ve güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığının denetiminin nasıl olacağı ve denetim sonucunda eksiklik tespit edilmesi hâlinde eksikliklerin nasıl giderileceği konusunun, yeni bir düzenleme gerektirdiği ortadadır.

Ülkemizde mevzuat ve kurumsallaşma açısından 2012 yılından bu yana iş sağığı ve güvenliği yapılanması devam etse de bu yapılanma büyük oranda 6331 sayılı Kanun ile sağlanmışır ve böylelikle devlet kurumları tarafından iş sağığı ve güvenliği politikaları uygulama alanı bulmuştur. İş güvenliği profesyonelleri olan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personelleri gibi kavramlar da 6331 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesi ile kanuni bir zemine kavuşmuş ve işyerlerinin niteliği göz önünde bulundurularak işyerinde çalışmalarını zorunlu tutulmuş ve bu kişilerin çalışma saatleri ile işyerlerinin sınıflarına göre en az kaç personelin bulunması gerektiği ayrıntısıyla düzenlenmiştir. İş sağığı ve güvenliği uzmanlarının çalışmasıyla ilgili hükümler kanundan ziyade İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimi Hakkında Yönetmelikte ayrıntısıyla ele alınmıştır. Uluslararası alanda da öneme sahip olan iş sağığı ve güvenliği bilim dalı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın kurulmasıyla tüm ülkeleri ve toplumu ilgilendiren bir yapıya kavuşmuştur.

İş sağığı ve güvenliği alanında ayrıntılı mevzuata sahip olmamıza rağmen uygulamada tam olarak başarı sağlanamadığı ortadadır. Uygulamada başarının sağlanamamasının temel sebeplerinden biri çalışanlarda ve işverenlerde iş sağığı ve güvenliği bilincinin tam olarak yerleşmemesidir. İş sağığı ve güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığının denetimi noktasında da birtakım eksikliklerle karşılaşmaktadır. Bu eksikliğin giderilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının pozitif yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu anlamda iş sağığı ve güvenliği eğitiminin yaygınlaştırılması ve daha erken dönemde mümkünse ilköğretim aşamasından itibaren başlatılması olumlu bir adım olarak değerlendirilecektir. Eğitimin yaygınlaştırılmasının yanı sıra işverenin iş sağığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüğünün kapsamının, yazılı mevzuat hükümlerinin yanı sıra bilim, teknoloji, teknik ve tecrübenin ulaştığı konuma göre değerlendirilmesi gerekecektir.

İşverenin iş sağığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlâl etmesinden doğan hukuki sorumluluğunun kusurlu veya kusursuz sorumluluğa dayanmasında doktrinde görüş birliği bulunmaması, işverenin hukuki sorumluluğunun sınırını belirlemekte

güçlük oluşturmaktadır. İşverenin hukuki sorumluluğunun dayanağının belirlenmesi, yargılama sürecinde ve öncesinde işveren ve çalışan tarafın sorumlulukları yönünden öngörülebilirliği artıracığından faydalı olacaktır.



KAYNAKÇA

AKBOĞA, Özge ve Selim Baradan, “İş Kazası Bildirim Sürecinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu**, İzmir, Bildiriler Kitabı, s.33

AKIN, Levent, **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Yetkin Yayınevi, Ankara 2013.

AKIN, Levent, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2001.

AKIN, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 2014, c.20, s.667.

AKIN, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık”, **Çimento İşveren Dergisi**, 2011, C.27, s.48-56.

AKIN, Levent, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı” **Çimento İşveren Dergisi**, 2011, C. s.26-39.

AKPINAR, Teoman, **İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi ve İşveren Rehberi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2015.

AKTAY, A. Nizamettin, Kadir ARICI, Senyen KAPLAN, Emine TUNCAY, **İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara 2011.

AKYİĞİT, Ercan, **Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

ALPAR, Bülent M., “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı”, **Kamu-İş**, C.7., S.2., 2003,s.1.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi, 21/03/2017 T., 2017/471 E. Sayılı 2017/531 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi, 2021/865 E. Sayılı 2021/883 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi’nin, 02/03/2021 T., 2020/748 E., 2021/515 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

ARICI, Kadir, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Tes-iş Eğitim Yayınları, Ankara 1999.

ARICI NANECİ, Aslı, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Sorumluluğu”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.5., S.1., 2010, s.97-149.

ARPAT, Bülent, Mete Kaan NAMAL, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Gazi Kitabevi, Ankara 2020.

ARPAT, Bülent ve Beyza Bertan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamı Gözetimi Etkinliğinin Çalışan Perspektifinden Değerlendirilmesi: Özel Güvenlik Sektörü Örneği”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 2020, c.18, s.285.

ARSLAN, Selda, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, **Toprak İşveren Dergisi**, 2011, c.20, s.789.

ARSLAN, Seda “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 2014, C.20, s.767-807, dergipark.org.tr.

AŞÇIOĞLU, Çetin, “Kusur ve Derecesinin Belirlenmesinde Hakimin ve Bilirkişinin Fonksiyonu”, **Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 25-26 Mart 1988.

AYDINLI, İbrahim, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015.

AYDINLI, İbrahim, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

AYDINLI, İbrahim, “İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım”, **Kamu İş Dergisi**, C.8, s.1-18.

AYHAN, Abdurrahman, “Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi”, **Kamu-İş Dergisi**, 2003, c.7, s.7.

BAL, Özlem, **Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat**, Adalet Yayınevi, Ankara 2010.

BALCI, Mesut, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması**, Yetkin Yayınları, Ankara 2018.

BALKIR, Zehra Gönül, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”, **MESS Sicil**, S.28, S.20-41.

BALKIR, Zehra, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2012, C.2, s.12-91. dergipark.org.tr.

BAŞBOĞA ŞAHBAZ, Zübeyde, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar**, Beta Yayınları, İstanbul 2010.

BAŞBUĞ, Aydın, **İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Şeker-İş Yayınları, Ankara 2013.

BAYBORA, Dilek, **İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış**, Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir 2012.

BAYRAM, Fuat, **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, Beta Yayınları, İstanbul 2008.

BAYRAM, Selahattin, **Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uyuşmazlık Konularıyla İş Kanunu**, Adalet Yayınevi, Ankara 2012.

BİNNUR, Tulukçu “İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 2014/20, s.717.

BİRDAL, Gonca, **“İşverenin İşyerinde İş Güvenliği Uzmanı ve işyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü”**, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul 2019.

BOSTANCI, Yalçın ve Tunahan Çetinel, “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Taleplerinin Usûl Hukukunun Bazı Kurumları Bakımından Değerlendirilmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2021, c.11, s.344.

BULUT, Mehmet ve Saadettin Orhan, **İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükler Ve Uygulamalar**, Bilge Yayınevi, Ankara 2017.

CANBOLAT, Talat, **6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013.

CANBOLAT, Talat, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2017 Yılı Toplantıları**, İstanbul Barosu Yayınları, Haziran 2018.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, **Çalışma Mevzuatı Seminer Notları**, Türkiye Toprak, Çimento ve Seramik İşverenleri Sendikası, Antalya, 26-30 Eylül 2012, s.27-84.

CENTEL, Tankut “Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, c.6, s.24, s.16.

CENTEL, Tankut, “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2013, C. 27, s. 6-15, dergipark.org.tr.

ÇELİK, Ahmet, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Yoksun Kalınan Nedir?”, s.2.

ÇELİK, Ahmet, **Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014.

ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013.

ÇELİK, Nuri, Nurşen CANIKLIOĞLU, Talat CANBOLAT, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016.

ÇELİK, Nuri, Nurşen CANIKLIOĞLU, Talat CANBOLAT, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.

ÇENBERCİ, Mustafa, **İş Kanunu Şerhi**, Seçkin kitabevi, Ankara 1986.

ÇENBERCİ, Mustafa, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara 1985.

DEMİR, Ender “**İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütlenmesi**”, (“Yayımlanmamış Doktora Tezi”, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul 2016.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı (İş Güvenliği Mühendisliği/İş Güvenliği Teknisyenliği)**, Beta Yayınları, İstanbul 2006.

DEMİRCİOĞLU, Murat **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.

DEMİRCİOĞLU, Murat, KAPLAN, Emine Tuncay, “6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, **Sicil**, S.30, 2013, s.5-23.

DEMİRKAYA, Seher, “**İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini**”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi” Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Eskişehir 2014.

DENİZ, Önder, “Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı”, **Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi**, 2007, C.6, s.138.

DİLİK, Sait, “Atatürk Döneminde Sosyal Politika”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 1985, C.40, s.93.

DOĞU, Doğan Can, “**6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”, Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul 2019.

DURSUN, Salih, **İş Güvenliği Kültürü**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.

EKİN, Ali, **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010.

EKİN, Ayşegül, “**İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri**”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya 2009.

EKMEKÇİ, Ömer, “İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar”, Yıl, C.41., s.80, **MESS Mercek Dergisi**.

EKMEKÇİ, Ömer, “Özel Hukukta Vücut Bütünlüğünün İhlali ve Ölüm Hallerinde Maddi Zarar Hesabının Unsurları”, **Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısında Sunulan Tebliğ**, İstanbul 1996.

EKMEKÇİ, Ömer, **4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, Legal Kitabevi, İstanbul 2005.

EKMEKÇİ, Ömer ve Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

ERARSLAN, Fatih, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü”, **Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Aralık 2018-2019, C.6-7, S.57-115, dergipark.org.tr.

EREN, Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Beta Yayınevi, İstanbul 2012.

EREN, Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınevi, Ankara 2014.

EREN, Fikret, **Borçlar Hukuku Genel hükümler**, Yetkin Yayınları, Ankara 2012.

ERTOK Serhat, “**İşverenin Emir Ve Talimatlarına Uymaması Sonucu İş Sağlığı Ve Güvenliğini Tehlikeye Düşüren İşçinin Hukuksal Sorumluluğu**”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”), İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2019).

ESEN, Bünyamin, “Örneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Çalışan Temsilcilerinin Seçim Usulleri ve işverenlerin Sorumlulukları”, **Mali Çözüm Dergisi**, c.23, s.118, 2013, s.263-272.

FEYZİOĞLU, Feyzi Necmeddin, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler C.1**, Filiz Kitabevi, İstanbul 1976.

FİLİZÖZ, Berrin, Ayşe KOCABACAK, **Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

GÖKCAN, Hasan Tahsin **Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara 2010.

GÖKYAYLA, K.Emre, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Seçkin Yayıncılık, İzmir 2004.

GÜLENÇ, Nuran, “Çalışan Temsilcilerinin İş Güvencesi”, **Gazete Duvar**, (05/06/2017).

GÜNDÜZ, Selim, **4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İşveren ve İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları**, Hiper Yayınları, İstanbul 2019.

GÜNER, Erol, “Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemi Alınmayan İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Hakları Nelerdir”, **Mali Çözüm Dergisi**, C.21, S.185-189.

GÜNEREN, Ali, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Adalet Yayınevi, Ankara 2011.

GÜNEREN, Ali, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Adalet Yayınevi, Ankara 2018.

GÜRSOY, Kemal Tahir, ”Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.29, S.1, 1972, s.1-194.

GÜRSOY, Kemal Tahir, ” İşverenin Sorumluluğu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜHFD)**, 1974, C.31, S.1-4., s. 1-198.

GÜZEL, Ali, **İLO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı**, Kamu-İş İLO Normları, Ankara 1997.

GÜZEL, Ali, Ali Rıza OKUR ve Nurşen CANİKLİOĞLU, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.

GÜZEL, Ali , Deniz UGAN ÇATALKAYA, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)”, **Çalışma ve Toplum**, S.34., 2012/3.

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

HATEMİ, Hüseyin, “İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Miktarının Tayini”, **İş Hukuku Uygulamaları**, İş K. 73. 1976, s. 5-6.

Hukuk Genel Kurulu, 26/04/1995 T., 1995/11-122 E. Sayılı 1995/430 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

ILO 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 07/01/2004 Kanun Tarihli, 5038 Kanun Sayılı.

İŞİK, Gülşen “İş Sağlığı ve İş Güvenliği-Gelinen Sürece TMMOB ve Odalar Açısından Bakış”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Bildiriler Kitabı**, İmo yayınları, İstanbul 2007, 275-276.

İŞİK, Olcay, “**Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü**”, (“Yayımlanmamış Doktora Tezi”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Kocaeli 2019.

İNCE, Ergun ve M.Ruhi Gökmoğol, **İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Hukuksal ve Örgütsel Boyutları**, Scv Danışmanlık, İstanbul 2011.

İNCİROĞLU, Lütfi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 2014, c.20, s.813.

İNCİROĞLU, Lütfi, **İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.

KABAKÇI, Mustafa, **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2009.

KANDEMİR, Murat, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, Legal Kitabevi, İstanbul 2011.

KANDEMİR, Murat, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler**, Legal yayınevi, İstanbul 2017.

KAPLAN, Emine Tuncay, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu-İş**, C.7, s.2/2003, s.16.

KAPLAN, Emine Tuncay **İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Kadioğlu Matbbası, Ankara 1992.

KARAHASAN, Mustafa Reşit, **Tazminat Hukuku Maddi Tazminat**, Beta Yayınevi, İstanbul 2001.

KILIÇ, Leyla, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Ankara 2006.

KILIÇOĞLU, Mustafa, **İş Hukuku Esasları Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Uygulaması & İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk**, Bilge Yayınevi, Ankara 2019.

KILIÇOĞLU, Ahmet M., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Turhan Kitabevi, Ankara 2011.

KILKIŞ, İlknur, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora Yayıncılık, Bursa 2014.

KILKIŞ, İlknur, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora Yayıncılık, Bursa 2018.

KÖK, Necdet, **“Türk Hukukunda İşyeri Hekimi”**, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü), İstanbul 2019.

KUDAT, Arkun, **Cismani Kazalardan Doğan Zararlar Nasıl Değerlendirilir**, Ajans-Türk Matbaası, Ankara, 1966.

KUDAT, Arkun, **Cismani Kazalardan Doğan Zararlara İlişkin Değerlendirme Prensipleri ve Türk-İsviçre İçtihatları**, Ayyıldız Matbaası, Ankara 1969.

LAÇİNER, Vedat, **Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu**, İdeal kültür Yayıncılık, İstanbul 2013.

MAHMUTOĞLU, Molla, Muhittin ASTARLI, Ulaş BAYSAL, **İş Hukuku**, Lykeion (Seçkin) Yayıncılık, Ankara 2014.

MAHMUTOĞLU, Molla, Muhittin ASTARLI, Ulaş BAYSAL, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.

MANAV, Eda, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, **Gazi üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XIX, 2015, s.95-136.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Muhittin ASTARLI, **İş Hukuku**, Lykeion Yayınları, Ankara 2012.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Muhittin ASTARLI, Ulaş BAYSAL, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014.

NARTER, Sami, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Adalet Yayınevi, Ankara 2014.

NARTER, Sami, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Adalet Yayınevi, Ankara 2018.

NARTER, Sami, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Adalet Yayınevi, Ankara 2020.

OĞUR, Göktenur, **“İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”**, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya 2019.

OĞUZMAN, M. Kemal, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-II**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.

OĞUZMAN, M. Kemal, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Vedat kitapçılık, İstanbul 2010.

OĞUZMAN, Kemal, **Medeni Hukuk Pratik Çalışmaları Cilt 2**, Filiz Kitabevi, İstanbul 1990.

OĞUZMAN, Kemal, Turgut ÖZ, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2016.

ÖZDEMİR, Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020.

ÖZDEMİR, Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.

ÖZDEMİR, Erdem, “İşyerinde Cinsel Taciz”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/4, s.83-96.

ÖZKILIÇ, Özlem, ”İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü ve Risk Değerlendirme Uygulamaları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2007/6, s.56.

ÖZKILIÇ, Özlem, “KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Risk Değerlendirme Kavramı”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı:36 yıl:2007, 27-30.

ÖZTEKİN, Selmin Burcu, “İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yükümlülüklerle Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2017, s.662.

ÖZVERİ, Murat, **İş Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri**, Birleşik Metal İş Yayınları, Aralık 2015.

ÖZYURT, Vuslat, “İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 2014, C.72, s.333.

POYRAZ, Ercan, **İş Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara 2011.

Resmi Gazete 27/05/1949 , 7217.

Resmi Gazete 30/06/2012, 28339.

Resmi Gazete 15/07/2018 Tarihli, 30479 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi.

Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi, 02/05/2017 T. 2017/975 E. 2017/814 K. Sayılı kararı, **uyap.gov.tr**.

Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi, 27/09/2022 T., 2021/259 E., 2022/1408 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

SAYIN, Ali Kemal,” ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi”, **ÇSGB Çalışma Dünya Dergisi**, c.1, S.1, Temmuz-Eylül 2013,s.13.

SELEK, Hasan Selçuk, **İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018.

SERATLI, Gaye Burcu, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Yetkin Yayınevi, Ankara 2003.

SERATLI, Gaye Burcu, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.53, S.2, s.198-241.

SÜMER, Hâluk Hâdi, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

SERİN, Nesrin, “Meslek Eğitimi ve Mesleki Yeterlilik Sistemi”, **Toprak İşveren Dergisi**, 2014/102, s.16-17.

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.

SÜZEK, Sarper **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013.

SÜZEK, Sarper, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara 1985.

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul 2019.

SÜZEK, Sarper, “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri (İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri)”, **Kamu-iş Dergisi**, c.14, s.3/2019, 15.

TANDOĞAN, Haluk, **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara 1981.

TANDOĞAN, Haluk, **Türk Mesuliyet Hukuku**, Ankara Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1961.

TAŞKIN, İrfan, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

TEKİNAY, Selahattin, “İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi”, **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmalar Dergisi**, C.2, S.3, S.78,91.

TUNCAY, A. Can, Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.

TUNÇ, Yusuf Erdem, “İşverenin İşçiyi Koruma Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcu”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi” Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Trabzon, 2016.

TUNÇOMAĞ, Kenan “İş Kazasından Doğan İşverenin Sorumluluğunun Özellikleri”, **İstanbul Barosu Dergisi**, 2022, c.1, s.155.

TÜRKEN, Şafak, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, c.12, s. 165-224.

UÇAKHAN GÜLEÇ, Sema, **Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması**, Seçkin Yayınevi, Ankara 1994.

UÇAN, Rüştü, “İşverenin Çalışanların Sağlık Gözetimini Yapması İle İlgili Yükümlülükleri”, **Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul (26/05/2014), S.18.

UÇAN, Rüştü ve Hamit Yıldırım, “Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, İstanbul 2015, s.19.

ULUSAN, İhsan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1990.

ULUSOY, Muharrem Emre, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya 2013.

UŞAN, M. Fatih **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2009.

ÜÇİŞİK, Hasan Fehim, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Ötüken Neşriyat, İstanbul 2021.

YAMAKOĞLU, Efe, **İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

YAMAKOĞLU, Efe, “İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü”, (“Yayımlanmamış Doktora Tezi”), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2015).

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 29/09/2003 T. 2003/5697 E., 2003/6251 K. Sayılı kararı, **uyap.gov.tr**.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 4/9/2007 T., 2007/35881 E., 2007/9896 K. sayılı kararı, **uyap.gov.tr**.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 04/07/1985 T., 1985/4294 E., 1985/7382 K. sayılı kararı, **uyap.gov.tr**.

Yargıtay 3. Hukuk Dairesi, 19/12/2019 T., 2019/3282 E. 2019/10327 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 15/06/2022 T., 2022/6208 E. 2022/9214 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 17. Hukuk Dairesi'nin, 12/12/2016 T., 2014/14527 E., 2016/11413 K. sayılı ilamı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 03/02/2009 T., 2009/8317 E., 2009/1333 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 12/04/2014 T., 2013/21-586 E., 2014/95 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 02/02/2016 T., 2015/15951 E., 2016/955 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 12/06/2019 T., 2018/5709 E., 2019/4232 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 04/03/2004 T., 2003/11566 E., 2003/2007 K. sayılı kararı, www.legalbank.net.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 12/06/2006 T., 2006/3604 E., 2006/6274 K. sayılı ilamı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 28/01/2020 T., 2019/3165 E., 2020/296 K. sayılı kararı, www.legalbank.net.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 05/02/2003 T., 2003/21-23 E., 2003/56 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15/05/2015 T., 2013/21-2216 E., 2015/1349 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25/11/2020 T., 2020/2569 E, 2020/956 K. sayılı kararı, , uyap.gov.tr.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 09/10/2013 T., 2013/21-102 E., 2013/1456 K. sayılı kararı, www.legalbank.net.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 26/11/2019 T., 2017/21-2337 E., 2019/1200 K. sayılı ilamı, www.calismatoplum.org

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 02/02/2011 T., 2010/4-712 E., 2011/4 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 22/06/2018 T., 2016/5 E. 2018/6 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 25/09/2017 T., 2016/7998 E., 2017/6039 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 01/03/2022 T. 2021/3253 E. 2022/2742 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 22/02/2022 T. 2020/11412 E. 2022/2333 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 07/12/2021 T. 2021/677 E. 2021/15516 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin, 09/11/2021 T. 2020/9387 E. 2021/13745 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 12/10/2021 T., 2020/9609 E., 2021/12026 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 05/07/2004 tarihli 2004/4465 E. 2004/6425 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 23/02/2021 T., 2020/11295 E., 2021/6494 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 07/06/2016 T., 2015/20887 E., 2016/9338 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 15/04/2019 Tarihli, 2019/5018 E., 2019/2931 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 05/06/2018 T., 2016/19035 E., 2018/5361 K. sayılı ilamı, www.legalbank.net

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 13/02/2020 T., 2019/4073 E., 2020/770 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 26/05/2016 T., 2015/16390 E. 2016/9084 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 13/05/2019 T., 2018/6363 E., 2019/3695 K. sayılı ilamı, www.legalbank.net.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 15/04/2015 T., 2014/19615 E. 2015/8198 K. sayılı kararı, www.legalbank.net.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 25/11/2019 T., 2019/2038 E., 2019/7130 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 21701/2014 T., 2013/14998 E. 2014/852 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 31/10/2000 T., 2000/7120 E., 2000/7503 K. sayılı ilamı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi'nin, 13/11/2013 T., 2013/9 E., 2013/17592 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 28/05/2018 T., 2016/12417 E., 2018/4973 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 29/03/2016 T., 2016/1325 E., 2016/5489 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 15/06/2011 T., 2011/17-12 E., 2011/411 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 31/12/2020 T., 2019/5123 E., 2020/7973 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 31/12/2021 T., 2021/10114 E., 2021/16982 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 04/10/2021 T., 2021/6505 E., 2021/11485 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 17. Hukuk Dairesi, 29/05/2014 T., 2014/7328 E., 2014/8576 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 02/11/2012 T., 2011/12864 E., 2012/18480 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 13/09/2012 T., 2012/13182 E., 2012/14603 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 01/02/2007 T., 2006/14803 E. 2007/1120 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21 Hukuk Dairesi, 24/12/2009 T., 2009/15074 E., 2009/16961 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 03/03/2009 T., 2008/19259 E., 2009/3019 K. sayılı kararı, www.legalbank.net.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 04/02/2020 T., 2019/4074 E., 2020/494 K. sayılı kararı, www.legalbank.net.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 14/03/2019 T., 2016/16335 E., 2019/2402 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 30/01/2005 T., 2005/11515 E., 2005/355 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 15/07/2010 T., 2010/6968 E., 2010/8413 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 11/02/2009 T., 2008/8297 E., 2009/1773 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 16/05/2003 T., 2003/7075 E., 2003/6974 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 27/02/2013 tarihli, 2012/10-1141 E., 2013/282 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 26/04/1995 T., 1995/11-122 E. Sayılı 1995/430 K. Sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 03/10/2002 tarihli, 2002/7847 E., 2002/8012 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 13/05/2019 T., 2018/6103 E., 2019/3693 K. sayılı ilamı, www.legalbank.net

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 24/09/2019 T., 2019/3418 E., 2019/5424 K. sayılı kararı, www.legalbank.net

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 08/09/2015 T., 2014/26663 E., 2015/15990 K. sayılı kararı, www.legalbank.net.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 06/02/2020 T., 2019/3683 E., 2020/570 K. sayılı kararı, www.legalbank.net.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 12/11/2019 T., 2019/2155 E., 2019/6809 K. sayılı ilamı, www.legalbank.net

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, 24/04/2007 T., 2007/2493 E., 2007/6783 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi'nin, 26/04/1999 T., 1999/2011 E., 1999/3705 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, 18/04/2007 T., 2007/4-222 E., 2007/222 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16/11/1994 T., 1994/9 E., 1994/688 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 04/02/2009 T., 2008/4-823 E., 2009/50 K. sayılı ilamı, www.legalbak.net.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 12703/2008 T., 2008/21*245 E., 2008/249 K. sayılı kararı, uyap.gov.tr.

YAŞAR, Büşra “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Arş. Gör. Ceren DAMAR ŞENEL Armağanı, Cilt:3, 3575.

YILDIRIM, Abdulkerim, **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Adalet Yayınevi, Ankara 2014.

YILMAZ, Alper, “İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya 2020.

YILMAZ, Alper, **İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

YILMAZ, Fatih, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi”, (“Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul 2009.

YİĞİT, Yusuf, “İş Hukuku’nda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü”, (“Yayımlanmamış Doktora Tezi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya 2009.

