

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ KAZALARINDA İŞVERENİN ÖLDÜRME SUÇUNDAN
CEZAİ SORUMLULUĞU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Reşit Tufan ÇINAR
0810030002

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU

Anabilim Dalı: ÖZEL HUKUK
Programı: ÖZEL HUKUK

TEMMUZ 2023

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ KAZALARINDA İŞVERENİN ÖLDÜRME SUÇUNDAN
CEZAİ SORUMLULUĞU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Reşit Tufan ÇINAR
0810030002

Anabilim Dalı: ÖZEL HUKUK
Programı: ÖZEL HUKUK

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU
Jüri Üyeleri : Dr.Öğr.Üyesi Efser ERDEN TÜTÜNCÜ
Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR

TEMMUZ 2023

İÇİNDEKİLER.....	I
KISALTMALAR.....	VI
ÖZET.....	IX
ABSTRACT.....	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

I. GENEL OLARAK.....	5
A. Kavram	5
B. Amaç ve Gereklik.....	6
C. İlkeler ve Kapsam.....	8
D. Tarihsel Gelişim ve Hukuki Dayanaklar.....	9
II. TEMEL KAVRAMLAR.....	15
A. Çalışan.....	15
B. İşveren	17
C. Alt İşveren	19
D. Geçici İşveren.....	21
E. İşveren Vekili.....	22
F. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hakimi.....	24
G. İşyeri.....	26
H. İş Kazası ve Meslek Hastalığı	27
I. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Dolayı İşverenin Hukuki ve İdari Sorumluluğu.....	31
1. Hukuki Sorumluluk.....	31
2. İdari Sorumluluk.....	33
III. İSGK’NIN UYGULAMA ALANI	34

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İŞVERENİN
YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. GENEL OLARAK.....	36
II. RİSK DEĞERLENDİRMESİ, KONTROL, ÖLÇÜM VE ARAŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	40
III. ACİL DURUM PLANLARI, YANGINLA MÜCADELE, İLK YARDIM YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE TAHLİYE YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	43
IV. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ KAYIT VE BİLDİRİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	45
V. SAĞLIK GÖZETİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ	46
VI. ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİ VE EĞİTİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	47
VII. ÇALIŞANLARIN GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE KATILIMLARININ SAĞLANMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ	51
VIII. ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ VE DESTEK ELEMANI GÖREVLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	52
IX. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	53
X. GÜVENLİK RAPORU VE BÜYÜK KAZA ÖNLEME POLİTİKA BELGESİ HAZIRLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	55

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖLDÜRME SUÇUNDAN CEZAI SORUMLULUK

I. GENEL OLARAK.....	56
II. ÖLDÜRME SUÇUNUN UNSURLARI.....	57
A. Tipiklik	58
1. Tipikliğin Maddi Unsurları	58
a. Fail.....	60
b. Mağdur	65
c. Konu	66
d. Fiil	67
e. Netice.....	69
f. İliyet Bağı	71
2. Tipikliğin Manevi Unsurları.	75
a. Genel Olarak.....	75
b. Öldürmenin Kasten İşlenmesi	75
(1) Genel Olarak.....	75
(2) Kastın Çeşitleri	77
(a) Ani Kast- Taammüd Kastı	77
(b) Genel Kast-Özel Kast.....	77
(c) Başlangıç Kastı-Sonradan Kast.....	78
(d) Zarar Kastı- Tehlike Kastı	78
(e) Doğrudan Kast-Olası Kast	78
c. İhmal Suretiyle Kasten Öldürme	80
d. Taksirle Öldürme.....	85
(1) Genel Olarak	85
(2) Taksire İlişkin Teoriler	86
(3) Taksirin Unsurları	87
(a) Fiilin Taksirle İşlenebilen Bir Suç Olması.....	88

(b)Hareketin İradi Olması.....	88
(c)Özen Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesi	88
(d)Sonucun Öngörülebilmesi	92
(e)Sonucun İstenmemesi.....	93
(f)Uygun Nedensellik Bağı.....	93
(4) Taksirin Çeşitleri	95
(a)Basit Taksir.....	95
(b)Bilinçli Taksir.....	95
e. Neticesi Sebebiyle Ağırlaşmış Yaralama	97
f. Öldürme Suçuna İlişkin Manevi Unsur Türleri Arasındaki Farklar.....	99
3. Manevi Unsuru Ortadan Kaldıran Haller	104
a. Üçüncü Kişinin veya Mağdurun İlliyet Bağını Kesen Nitelikteki Davranışları	105
b. Kaza ve Tesadüf	106
c. Mücbir Sebepler	106
B. Hukuka Aykırılık	108
C. Kusurluluk.....	109
III. İŞVEREN AÇISINDAN CEZA SORUMLULUĞUNU KALDIRAN VE AZALTAN NEDENLER.....	110
A. Kanunun Hükmü ve Amirin Emri	110
B. Hakkın Kullanılması ve İlgilinin Rızası	114
C. Cebir ve Şiddet, Korkutma ve Tehdit	118
D. Haksız Tahrik	119
E. Yaş Küçüklüğü.....	123
F. Akıl Hastalığı	129
G. Sağır ve Dilsizlik	131
H. Geçici Nedenler, Alkol veya Uyuşturucu Madde Etkisinde Olma	132
IV. SUÇUN ÖZEL GÖRÜNÜŞ ŞEKİLLERİ.....	133
A. Teşebbüs	133
B. İştirak	136
C. İçtima	138

V. CEZANIN BELİRLENMESİ VE BİREYSELLEŞTİRİLMESİ.....	141
VI. KOVUŞTURMA USULÜ, GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME	149
SONUÇ	150
KAYNAKÇA.....	153



KISALTMALAR

AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
A.Ş.	: Anonim Şirketi
aşa.	: aşağıda
ATK	: Adli Tıp Kurumu
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BİK	: Basın İş Kanunu
BK	: 818 Sayılı Borçlar Kanunu
bkz.	: bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
C.	: Cilt
C.D.	: Ceza Dairesi
CMK	: 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu
Çev.	: Çeviren
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİK	: Deniz İş Kanunu
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
f.	: fıkra
GGASŞ	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
H.D.	: Hukuk Dairesi
ILO	: International Labour Organization
İSGB	: İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi
İSG Hiz. Yön.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İSG Kur. Yön. Yönetmelik	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İş Güv. Uz. Yön.	: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İK	: 4857 Sayılı İş Kanunu
İş Mah. K.	: İş Mahkemeleri Kanunu
İşyeri Hek. Yön.	: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği
İİK	: 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu
İTKY	: İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği
K.	: Karar
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
Ltd.Şti.	: Limited Şirketi
m.	: madde
no.	: numara
örn.	: Örneğin
RG.	: Resmi Gazete
Risk Değ. Yön.	: İş sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği
s.	: sayfa
Sa.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
sk.	: Sayılı Kanun
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
sy.	: Sayılı
T.	: Tarih
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TCK	: 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

Teftiş Y.	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TTK	: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
Ul. İSG Kon. Yön.	: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği
UYAP	: Ulusal Yargı Ağı Projesi Bilişim Sistemi
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Y.	: Yargıtay
YCGK	: Yargıtay Ceza Genel Kurulu
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Y.	: Yönetmelik
yuk.	: Yukarıda
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

Enstitüsü	: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Özel Hukuk
Programı	: Özel Hukuk
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans – Temmuz 2023

ÖZET

Genel olarak işverenin özel hukuktan kaynaklanan işçiyi gözetme borcunun bir yansıması olarak, işveren, İSGK'nın 4.maddesi ile işçi hakkında sağlık ve güvenliğine dair yükümlülük altına girmiştir. Şu halde işverenin önemli bir yükümlülüğü olan gözetim ve denetimin hiç ya da yeterli düzeyde bulunmaması nedeniyle meydana gelen kaza ve meslek hastalıklarından sorumlu olacağından kuşku bulunmamaktadır. Bu sorumluluk borçlar hukuku temeline dayanan özel hukuk yaptırımlarını beraberinde getirebileceği gibi kamu hukuku yaptırımlarını yani idari ve cezai yaptırımları da beraberinde getirecektir.

Ceza hukuku açısından bakılırsa iş kazalarından kaynaklı cezai sorumluluk İSGK'da düzenlenmemiş olup; genel ceza hukuku burada da geçerlidir. Bu nedenle ölümlü veya yaralanmalı iş kazalarında kusurlu olan kişiler açısından TCK hükümleri uygulanacaktır.

İş kazasına uğrayan bir işçinin bu nedenle ölümü halinde işveren açısından öldürme suçunun oluşup oluşmayacağı, oluşuyor ise “olası kast” la mı, “ihmal suretiyle kasten” mi, yoksa “taksirle öldürme” suçunun mu oluşacağı hususunun her tipik olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu itibarla iş kazası sonucu ölümlerde işverenin ceza hukuku karşısında sorumluluğunun derecesinin ne olacağı son derece önem ifade etmekte olup; hukuki bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada, işveren in iş kazasında öldürme suçundan dolayı cezai sorumluluğu anlatılacaktır. Bu kapsamda öncelikle iş sağlığı ve güvenliği hukuku izah edilecek, daha sonra da işveren in iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlölükleri üzerinde durulacak ve daha sonra da cezai sorumluluk anlatılacaktır. Sonuç kısmında da tüm çalışma kısaca izah edilerek uygulayıcılara birtakım çözüm önerileri sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: İşveren, İşçi, İşveren in Cezai Sorumluluğu, İş Kazası, Olası Kastla, Taksirle veya İhmal Suretiyle ldürme.



Institute : Graduate School of Education
Department : Private Law
Program : Private Law
Thesis Supervisor : Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU
Thesis Type and Date : Master – July 2023

ABSTRACT

In general, as a reflection of the employer's duty to care arising from private law, employers have an obligation regarding the health and safety of workers under Article 4 of the Law on Occupational Health and Safety (LOHS). Therefore, there is no doubt that employers shall be liable for the accidents and occupational diseases that occur due to the lack of supervision and control, which is an important obligation, or not at a sufficient level. This liability may bring along private law sanctions based on the law of obligations, as well as public law sanctions, that is, administrative and criminal sanctions.

From the point of view of criminal law, criminal liability arising from occupational accidents is not regulated in LOHS. Therefore, general criminal law applies to occupational accidents. For this reason, the provisions of the Turkish Penal Code shall apply to those who are at fault in accidents involving death or personal injury.

In the event of the death of an employee due to an occupational accident, it should be evaluated, according to the nature of each typical event, whether the crime of murder was committed by an employer, and if it is, whether the crime was committed with "probable intent", "intent by act of omission" or "recklessness ". In this respect, it is critically important to determine the degree of employer's liability arising from occupational accidents involving death in the criminal law; and it emerges as a legal issue.

In this study, the employer's criminal liability for the crime of murder in an occupational accident will be explained. In this context, firstly, occupational health and safety law will be interpreted, secondly, the employer's obligations in terms of occupational health and safety will be emphasized, and lastly, criminal liability will be explained. In the conclusion, the whole study will be re-explained briefly, and some suggestions will be presented to practitioners.

Keywords: employer, employee, employer's criminal liability, occupational accident, murder with probable intent, intent by act of omission, or recklessness.

GİRİŞ

İnsan, akıllı, vicdanlı, özgür, çalışkan, üretken ve sosyal bir varlık olması münasebetiyle toplumsal hayatın bir parçası olarak doğar ve yaşamını sürdürür. İnsan için, içinde yaşadığı toplumda tehlikeler karşısında güvenliğini sağlamak öncelikli bir yaşam güdüsüdür¹. Bu nedenle insanlık, zaman içinde bireysel yaşamın dışına çıkarak topluluktan ayrı olarak toplumsal yaşamı oluşturmuş, bu konuda örgütlenmiştir. Bu örgüt kavramı beraberinde zorunlu olarak bireylerin, birbirlerinin sınırlarına saygı gösterilmesi ve adil olunması gerektiği zihniyetini oluşturmuş, bunu gerçekleştirmek için de kurulan toplumsal örgüt, kuralların oluşturulmasını sağlamıştır².

Bu kurallar hiç şüphesiz tüm bireyler için ahlaki³ olduğu kadar uygulanması zorunlu, uygulanmaması halinde yaptırımları ile ortaya çıkan koruyucu bir zırh görevini de üstlenmiştir. Bireyin kabulüne gerek kalmaksızın uygulanması gereken bu kuralları meşru kılan amaç da başkalarına verilebilecek zararı önlemek olduğundan felsefeciler bunu medeni bir toplumun şartı olarak değerlendirmişlerdir⁴. Böylece bireysel özgürlükler de ihlal edilmiş olmayacak, adil bir düzen sağlanmış olacaktır. İnsan için önemli bir duygu olarak güzel bir şekilde ifade edilen Latince bir deyiş olan “*Dünya mahvolsa dahi adalet yerini bulsun*”⁵ düşüncesi ve adil bir düzen sağlama arzusu ile toplum içinde birlikte yaşama zorunluluğu git gide bir kültüre dönüşerek huzurun sağlanması, huzuru bozanlar hakkında da cezai yaptırımların belirlenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Zaman içerisinde kalabalıklaşan toplum içinde zorunlu olarak yaşamını sürdüren bireylerin yaptıkları işlerde birbirleri ile yardımlaşmaları da hiç şüphesiz doğal bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Nitekim insan varlığının özü itibarıyla zaten devamlılığı sağlamak ve mükemmelliğe ulaşmak için yardımlaşmaya ihtiyaç

1. CICERO, *Yükümlülükler Üzerine*, (İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Çeviren C.Cengiz ÇEVİK, Ed. Koray KARASULU, 2014) s.7.

2. Turhan ESENER, *Hukuka Giriş*. Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. Baskı (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2015) s.21.

3. L.L.FULLER, *Hukukun Ahlakı*, (İstanbul: Tekin Yayınevi, Çeviren Ergin ARIKAN, 2016) s.47.

4. H.L.A. HART, *Hukuk- Ahlak Ayrımı*, (İstanbul: Ed. Sercan GÜRLER, Tekin Yayınevi, 2015), s.68.

5. Özkan AĞTAŞ, *Ceza ve Adalet*, (İstanbul: Metis Yayınları, 2013), s.43.

duymaktadır⁶. Bu yardımlaşma beraberinde iş ilişkilerini ve bu ilişkileri düzenleyen kuralları da ortaya çıkarmıştır. Bu sayede çalışan ve üretken olan birey ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla üretim ağını daha da kuvvetlendirmiş, çalışma yaşamını düzenleyen kurallar, onlar için sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlayıcı hedeflere de yine zaman içinde evrilmiştir.

Bireylerin içinde yaşadıkları toplum düzeninde karmaşıklığı önlemek ve adil bir düzen oluşturmak için tüm yaşam alanında haklarını koruyan, sınırlarını belirleyen kurallar bütünü hukuk sistemini var etmiş⁷, bu genel hukuk sistemi içinde çalışma hayatını düzenleyen kurallar ise iş hukukunu ortaya çıkarmış olup; bir tarafta işin sahibi diğer tarafta işi yapan kişiler açısından işin kuralları belirlenmiş ve iş hukuku kavramı oluşmuştur.

Diğer taraftan üretim ihtiyacı ve çalışma yaşamının devamlılığı zorunluluğu karşısında iş yaşamındaki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması meselesi özellikle yakın geçmişte sanayileşen bazı toplumlar tarafından daha hızlı olarak fark edilmiştir. Zira bireylerin özellikle işi yaparken nesnelerin doğasından kaynaklanan kanunların⁸ önemsenmemesi halinde işten kaynaklanan kazalar ve hastalıkların meydana gelebileceği aşikârdır.

Nitekim güvenliğin sağlanmasına dair bu gereklilik kendisini bireysel bilincin dışına çıkarak genelleşen koruyucu bir davranış tarzını zorunlu olarak dayatmış ve bu sayede toplumsal bir olguya dönüşmüştür⁹. Bu olgular da kanun koyucular tarafından kurallaştırılmıştır. Aslında insanın doğuştan getirdiği ve yukarıda bahsettiğimiz güvenliğini sağlamaya yönelik hakkı, güç sahiplerinin ne pahasına olursa olsun daha fazla gelir elde etmesi düşüncesi olarak kabul edilebilecek olan toplum tarafından bireye verilen ekonomik haklarından daha üstün olduğundan, belirtilen hakkın bu kazanılmış haktan önce geleceğinden kuşku bulunmamaktadır¹⁰.

6. Detaylı bilgi için bkz. FARABİ, *İdeal Devlet*, (İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Çeviren Ahmet ARSLAN, Ed. Hande KOÇAK, 2017) s.97.

7. Erhan ADAL, *Hukukun Temel İlkeleri El Kitabı*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2002) , s.1.

8. MONTESQUIEU, *Kanunların Ruhu Üzerine*, (İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Çeviren Berna GÜNEN, Ed. Hande KOÇAK, 2017) s. 3.

9. Toplumsal olgu hakkında detaylı bilgi için bkz. Emile DURKHEIM, *Sosyolojinin Yöntem Kuralları*, (İzmir: Cem Yayınevi,, Çeviren Özer OZANKAYA, 2019)

10. Doğuştan gelen hakkın kazanılmış haktan önce gelmesi hakkında hukuk kavramı hakkında detaylı bilgi için bkz. Ernest HİRŞ, *Hukuk Felsefesi Ve Hukuk Sosyolojisi Dersleri*, (Ankara: Banka ve Ticaret

Bir süre sonra birbirlerini etkileyen toplumlar vasıtasıyla gelişen iş yaşamında toplumsal olgudan güvenlik için kurala dönüşen bu yaklaşım git gide yayılmış ve nihayet içinde yaşadığımız toplum tarafından da iş hayatının gelişmesine bağlı olarak kabul edilmiştir. Zaten adaletle ilgili olarak ortaya çıkan ilk yükümlülük kimsenin kimseye zarar vermemesi gerektiğidir¹¹ ki, bu da iş güvenliğine ilişkin kuralı şart kılmaktadır.

Belirtelim ki diğer taraftan bütünü düzene sokabilmek için geliştirilmiş olan kanunlarla insan arasındaki ilişki bağlamında cezaya karşı gelme ilişkisi de ceza kanunlarını ortaya çıkarmıştır¹². İş yaşamında iş sahiplerine nazaran daha zayıf konumda olan işçi bireylerin iş kazalarından korunmaları amacıyla sadece iş sağlığı ve güvenliği hukuku kapsamındaki kurallar değil, beraberinde bu kurallara aykırılık dolayısıyla ortaya çıkan özellikle yaşam ve vücut bütünlüğüne zarar veren olayları engellemek için iş sahipleri hakkında cezai yaptırımlar da gündeme gelecektir. Bu cezai yaptırımlar da suç ve ceza hukuku kuralları çerçevesinde uygulama alanı bulacaktır.

Teknolojik gelişmeler karşısında üretim aşamasında daha büyük ve etkili makinelerin kullanılması ve kalabalıklaşan toplumlarda ihtiyaç duyulan inşaatların yapımı sırasında, yine maden sahalarında artan üretim ağı nedeniyle iş kazaları ölümlere sebebiyet verecek düzeylere ulaştığı için Avrupa’da başlayan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını düzenleme ihtiyacı ülkemizde de gelişen ve değişen toplum gereği ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır.

Ülkemizde özellikle 19. yüzyılda Cumhuriyet dönemi öncesinde evvela madencilik sektöründeki iş güvenliği hususunu düzenleyen nizamnameler ile başlayan mevzuatlaşma Cumhuriyet dönemi sonrasında da hızla artarak devam etmiş ve günümüzde neredeyse her sektörü ilgilendiren mevzuat genişliğine ulaşmış durumdadır.

Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2001) s.191.

11. CICERO a.g.e. s.11.

12. JEAN-JACQUES ROUSSEAU, *Toplum Sözleşmesi*, (İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Çeviren Vedat GÜNYOL, 2019) s. 51.

Bu tezimizde, işçi bireyin iş kazası nedeniyle yaşamını yitirmesi halinde gerçek kişi olan işverenin öldürme suçundan cezai sorumluluğu anlatılacaktır. Tüzel kişi işverenin sorumluluğu tezimizin konusu olmadığı için bu konuda kısaca bilgilendirme yapılmakla yetinilecektir. Bu amaçla evvela iş sağlığı ve güvenliği hukuku anlatılacak, sonra iş sahiplerinin yükümlülükleri buna dair mevzuat çerçevesinde tek tek açıklanacak, daha sonra da gerçek kişi işverenlerin yükümlülüklerine aykırılıkları dolayısıyla ortaya çıkan öldürmeden dolayı cezai sorumlulukları irdelenecektir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

I- GENEL OLARAK

A. KAVRAM

Terim olarak hak kelimesinin çoğulu olan hukuk, teknik olarak sosyal hayatı düzenleyen kurallar bütünü olup; hukuk düzeni ise gerçekleştirilmiş bir fiil ile buna karşılık nasıl davranılması gerektiğini gösteren hukuki bilgi ve pratik olarak tanımlanmaktadır¹³.

Genel olarak iş güvenliği hakkı, anayasayla düzenlenen yaşam, beden bütünlüğünün korunması ve sağlık haklarının bir uzantısı olarak kabul edilmektedir. İş güvenliği önlemleri, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemeyi amaçladıkları için devlete bu kapsamda bir ödev ve zorunluluk yüklemektedir¹⁴.

İş sağlığı ve güvenliği, işten, işyerinden, iş ortamından ve iş çevresinden ortaya çıkan tüm risklere karşı çalışanların korunması ve bu bağlamda alınması gereken önlemler olarak tanımlanabilir¹⁵. Daha geniş bir anlatımla, iş güvenliği, çalışanların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları yaşamlarına ve vücut bütünlüklerine yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması konusunda işverene getirilen hukuki ve tıbbi yükümlülükler ile teknik kuralların bütünü olarak tanımlanabilir¹⁶.

13. Turhan ESENER, *Hukuka Giriş*. Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. Baskı (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2015) s.23.

14. Sarper SÜZEK, *İş Güvenliği Hukuku*. (Ankara: Savaş Yayınları, 1985) s.21.

15. Suat ÇALIŞKAN, *Yöneticilerin 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu İle Getirilen Uygulamalara Yönelik Algı Ve Beklentilerinin Analizi: Marmara Bölgesi Örneği*. Doktora Tezi (Karabük: Aralık, 2016) s.9.

16. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.879. ; Teoman AKPINAR, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. (Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım,2014) s.37.

İş sağlığı ise çalışanın sağlıklı bir ortamda çalışmasına yönelik sağlık kurallarını ifade eder. Endüstri sağlığı da denilen bu kavramın içine işçi sağlığı ile iş hijyeni de girmektedir¹⁷.

B. AMAÇ VE GEREKLİLİK

Ülkemizde sosyal güvenlik kurumunun istatistikleri incelendiğinde yıllara göre giderek artan sayılarda iş kazaları ve meslek hastalıkları vakaları ile karşılaşmakta ve bu vakalar sonucu ölümler de aynı şekilde artan bir seyir izlemektedir¹⁸.

Uluslararası Çalışma Örgütü-UÇÖ(International Labour Organization-ILO) 1919 yılında kurulmuş olup; bu örgüt ile Dünya Sağlık Örgütü-DSÖ(World Health Organization-WHO) bir komisyon kurarak, “İş Sağlığı Hizmetlerinin Amaçları”nı saptamışlar ve 1959 tarihinde ILO’nun 112 sayılı tavsiye kararı ile duyurmuşlardır.

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları doktrinde genel olarak şu şekilde kabul edilmektedir;

- “1. Çalışanlara en yüksek seviyede sağlıklı ortam sağlamak,
2. Çalışma şartlarının olumsuz etkilerinden onları korumak,
3. İş ve işçi arasında mümkün olan en iyi uyumu temin etmek,
4. İşyerlerindeki rizikoları tamamen ortadan kaldırmak veya zararları en aza indirmek; oluşabilecek maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak,
5. Çalışma verimini arttırmak”¹⁹.

Uluslararası çalışma örgütünün verilerine göre iş kazası ve meslek hastalığı maliyetleri ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle ters orantılıdır²⁰.

17. Sami NARTER, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*. (Ankara: Adalet Yayınevi, 2018) s.56.

18. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.879.

19. AKPINAR, s.38.

20. SÜMER s.11.

Uluslararası çalışma örgütünün verilerine göre, her 15 saniyede 153 işçi, iş kazası ve meslek hastalığı geçirmekte ve her gün ortalama 6300 civarında insan bu sebeplerle yaşamını yitirmektedir²¹.

Bu oldukça yüksek bir rakam olup; iş günü kayıplarına yol açmakta, işçi için kaza anına kadar yapılan tüm yatırımların kayıpla neticelenmesi ve karşılaşılabilecek tazminatlar nedeniyle işletme ekonomisine, ayrıca sosyal güvenlik kurumunun mahrum kalacağı prim kayıpları ile kaza geçiren işçi için yapılan ödemeler ve sigorta yardımlarıyla da ülke ekonomisine yük getirmekte ve bu da dolayısıyla ciddi ekonomik sonuçlara sebebiyet vermektedir²². İşverenlerin bu konuda bilinçli olmaları işletmelerini verimini ve üretimini de arttıracaktır.

Yapılan araştırmalara göre iş sağlığı ve güvenliği için alınan tedbirlerin maliyeti yükümlülüklerle aykırılığın sonuçları ile meydana gelen maliyetten daha düşüktür²³. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması hususu işin yerine getirilmesi açısından teknik ve tıbbi yönü birlikte barındırmaktadır. Bu itibarla iş sağlığı ve güvenliği, bir yönüyle işçiyi iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi mesleki risklerden korumak amacıyla alınması gereken teknik önlemleri; diğer taraftan ise işçinin sağlık ve yaşamının korunması amacıyla alınması gereken sağlık önlemlerini kapsamaktadır²⁴. O halde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hukuk, tıp, mühendislik, iktisat, sosyoloji, psikoloji, istatistik ve ergonomi bilimlerinin eşgüdüm içinde çalışmasıyla etkin bir şekilde ortaya çıkacaktır²⁵.

Bu durumda bu açıklamalardan sonra gerçekten iş sağlığı ve güvenliğinin gerekliliği kendini ortaya koymaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği ile öncelikle çalışanları korumak sonra da üretim güvenliğini ve işyeri güvenliğini sağlamak amaçları güdülmektedir. Bu amaçlar öncelikle bireylerin ve devamında tüm toplumun güvenliği ile doğrudan ilgilidir. İşverene bu güvenliği sağlama konusunda kanun koyucu görevler yüklemiştir²⁶.

21. SÜMER s.10.

22. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.880. ; SÜMER s.11. ; Abdulvahap YİĞİT, s.4.

23. SÜMER s.11.

24. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.879. ; SÜMER, s.5,6.

25. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.880. ; Abdulvahap YİĞİT, *İş Güvenliği*. (Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım, 2013) s.2. ; NARTER s.21.

26. SÜMER s. 7-8. ; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.382. ; NARTER s.57

İş sağlığı ve güvenliğinin öneminin fark edilmesinden sonra özel olarak bu konuda düzenlenen İSGK ile bu görevler, bununla birlikte çalışanların sorumlulukları konusu düzenleme alanı bulmuştur. Bu kapsamdaki hükümler emredici hukuk kuralı niteliğindedir²⁷.

Aynı kanunun 1.maddesinde düzenleme amacının “iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi” olduğu, bu kapsamda işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülükler ile donatıldığı belirtilmiştir.

Belirtilen bu gereklilik ve amacı gerçekleştirmek için işverenler açısından iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan yükümlülükler ifade ettiğimiz gibi emredici mahiyet arz etmekte olup; aykırı davranışlar işverenlerin hukuki sorumluluklarının yanı sıra idari ve cezai sorumluluklarını da beraberinde getirecektir²⁸.

C. İLKELER VE KAPSAM

İSGK ile emredici hükümler getirilmiştir. Bu hükümlerde tüm çalışanların korunması temel ilke olarak yerini almıştır.

Bu ilke 4721 sayılı TMK 2. maddesinde²⁹ düzenlenen dürüstlük ve iyi niyet kuralları üzerine yükselmiş olup³⁰, 6098 sayılı TBK 417. maddesinde düzenlenen hüküm ve İSGK’nın 4. ve 5. maddesinde düzenlenen hükmü ışığında belirlenmiştir. Aynı kanunun 5. Maddesi risklerden korunma ilkelerini düzenleyerek iş sağlığının amacına ulaşma çalışmaları için gerekli olan uygulama ilkelerinin “*çalışanların korunması*” ve “*çalışan yararına yorum*” şeklinde olduğu tespit edilmiştir³¹.

vd. ; Abdolvahap Yiğit, s.3.

27. ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.382.

28. Geniş bilgi için bkz. NARTER, ; geniş bilgi için bkz. İbrahim AYDINLI, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015)

29. “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.”

30. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.397.

31. SÜMER, s.18. ; geniş bilgi için bkz. NARTER s.59 vd.

Kapsam açısından ise TBK 417. maddesiyle iş sözleşmesine³² bağlı tüm işçiler hakkında koruyucu hüküm getirilirken, İSGK'nın 2.maddesiyle işçilerin yanı sıra memurların, kamu görevlilerinin, sözleşmeli personelin, çırakların ve stajyerlerin de bu açıdan koruma altına alındığı ve daha geniş bir kapsamı oluşturduğu görülmektedir.

Aynı kanunun 2. Maddesi bazı kişileri kapsam dışında bırakmıştır. Buna göre a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hâric Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri. b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri. c) Ev hizmetleri. ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar. d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri kapsam dışında bırakılmıştır.

D. TARİHSEL GELİŞİM VE HUKUKİ DAYANAKLAR

İş sağlığı ve güvenliği kavramının tarihini M.Ö. 2000 yılına dayanan Hamurabi Kanunlarına dayandıran yazarlar olmakla birlikte³³ özellikle yakın zamanda Avrupa'da sanayi ihtilalinin getirdiği üretim ve istihdam ilişkilerinin zaman içinde işçinin korunması ile iş sağlığı ve güvenliği kavramını ortaya çıkarmış olduğu söylenebilir³⁴.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk yasal düzenleme 1802 yılında İngiltere'de yapılan Çırakların Sağlığı ve Morali Kanunudur. Bununla çocukların ağır koşullar altında çalışması engellenmek istenmiştir. Aynı ülkede takip eden yıllarda yapılan çeşitli yasal düzenlemelerle iş sağlığı ve güvenliği bilinci açısından ilerlemeler kat edilmiştir. Bu ülkeyi takiben İsviçre 1840, Fransa 1841, Almanya 1849 ve Amerika

32. Doktrinde iş sözleşmesi türleri olarak kısmi süreli iş sözleşmesi, deneme süreli iş sözleşmesi ve takım sözleşmesi kavramları zikredilmekte olup, ayrıntılı bilgi için bkz. Kenan TUNÇOMAĞ, Tankut CENTEL, *İş Hukukunun Esasları*. (Beta Yayınları, İstanbul 2008) s.70 vd.

33. AKPINAR, s.2. ; NARTER s.83. ; SÜMER s.12.

34. AYDINLI s.36. ; ayrıca kaynakların ayrıntılı incelemesi için bkz., Özgür OĞUZ, *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*. (Doktora Tezi, Mayıs, 2010) s.14 vd.

Birleşik Devletleri'nde 1877 yılında iş sağlığı ve güvenliği kanunları yürürlüğe girmiştir³⁵.

Uluslararası alanda ise 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü, 1946 yılında kurulan Dünya Sağlık Örgütü ve Avrupa Komisyonu İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı bu konuda önemli yere sahiptir³⁶.

Uluslararası Çalışma Örgütü ise 1919 yılında Milletler Cemiyeti'ne bağlı olarak kurulmuştur 1932 yılında Türkiye cemiyete üye olarak örgütün doğal üyesi haline gelmiştir. Örgütün Anayasası'nın giriş bölümünde işçilerin genel ve mesleki hastalıkları ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması meselesinden bahsedilmiştir. Bu mesele örgütün temel amaçlarından biri olarak kabul edilmiştir. Örgüt hedeflerine ulaşmak için sözleşme ve tavsiye kararları hazırlayıp üye devletlerin uyması gereken asgari prensipleri tayin eder. Üye devletler kendi kanunlarını da buna göre düzenlerler. Örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için 155 sayılı iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin sözleşme ile 161 sayılı iş sağlığı hizmetlerine ilişkin sözleşme ile 187 sayılı iş sağlığı ve güvenliği geliştirme çerçeve sözleşmesi önemli sözleşmeler arasındadır. Örgütün bu sözleşmeleri haricinde çok sayıda tavsiye kararı da bulunmaktadır³⁷.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1948 yılında kabul edilmiş Türkiye tarafından da 1949 yılında onaylanmıştır. Beynamede temel insan hakları zikredilmiş olup; iş sağlığı ve güvenliği prensiplerinin bu temel haklara dayandığı kabul edilebilir³⁸. Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ise Genel Kurul tarafından 1966 yılında kabul edilmiş, Türkiye tarafından 1976 yılında onaylanmıştır. Bu sözleşmede güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarından bahsedilerek iş sağlığı ve güvenliğine önem verildiği görülmüştür³⁹.

35. SÜMER s.13,14. ; Abdulvahap YİĞİT, s.5,6.

36. SÜMER s.14. ; NARTER s.83. ; AKPINAR, s.9.

37. SÜMER s.20,21. ; geniş bilgi için bkz. NARTER. 102,103. ; geniş bilgi için SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.87 vd. ; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.37 vd. ; AKPINAR, s.9.

38. SÜMER s.22,23. ; NARTER s 98. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.96.

39. SÜMER s. 22,23. ; NARTER s 98.

Avrupa Birliği, iş sağlığı ve güvenliği konusunda Avrupa Birliği hukuku açısından önemli bir düzenleme, 1989 tarih ve 89/391 sayılı İşte alışanların Sağlık Ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konseyi Yönergesidir.⁴⁰ Bu temel yönergeye dayanılarak 29 adet daha yönerge yürürlüğe konulmuş olup; bu yönergelerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel kurallar ile korunmaya ilişkin asgari standartlar belirlenmiştir⁴¹.

Ayrıca Avrupa Sosyal Şartı'nda adil çalışma koşulları başlıklı bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu sözleşmeye taraf olanlar için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal politikalar oluşturmak, tehlike sebeplerini en aza indirmeye çalışmak, bununla ilgili yönetmelikler hazırlamak, yönetmeliklere uyulup uyulmadığını denetlemek yükümlölükleri getirilmiştir⁴².

2000 yılında ilan edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin 31 maddesinde de adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları düzenlenerek iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem tekrarlanmıştır⁴³.

Ülkemizde ise Tanzimat ve Meşrutiyet döneminden önce üretim teknolojisinin nitelikli olmayışı ile birlikte, iş yeri ve işçi sayısının azlığı nedenleriyle iş kazası ve meslek hastalıklarıyla az karşılaşıldığı görölmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği için hukuki düzenleme ihtiyacı hissedilmemiştir⁴⁴. Bu dönemde lonca olarak tabir edilen esnaf kuruluşları tarafından oluşturulan kurallar belirleyici olmuştur⁴⁵.

Tanzimat ve Meşrutiyet dönemi ile birlikte duyulan sanayileşme ihtiyacına müteakiben iş hayatına yönelik kodifikasyon çalışmaları başlamıştır. Bunun ilk örneği 1865 yılında kabul edilen Dilaver Paşa Nizamnamesi olup; içeriğinde üretim ve iş sağlığı ve güvenliği konuları vardır. Ancak yine de istenileni tam anlamıyla karşılayamayan bu nizamnamenin eksikleri 1869 yılında kabul edilen Maadin

40. Bu çerçeve direktifinde sayılan başlıklar teknik açıdan, tehlikeli maddeler açısından ve sosyal açıdan ayrı ayrı başlıklar halinde ele alınmıştır. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. OĞUZ, s.52 vd.

41. SÜMER s.24 vd.

42. SÜMER s.25 vd.

43. SÜMER s.26.

44. SÜMER s.15. ; Abdolvahap YİĞİT, s.6. ; NARTER s.85.

45. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.11. ; ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.7.

Nizamnamesi ile kapatılmaya çalışılmış, öncelik çalışanlarının büyük bölümünün oluşturduğu madencilik sektörüne verilmiştir⁴⁶.

Türkiye'nin ilk Medeni Kanunu olma özelliğine sahip olan Mecelle 1876 yılında kabul edilmiştir. Bu düzenlemede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kabul edilebilecek tazminat hukuku sonuçlarına bağlanan hükümler de bulunmaktadır⁴⁷. 1921 yılında 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Mütcellik Kanun çıkartılmıştır. Bu kanunda madenlerde kimlerin, ne kadar süreyle çalıştırılabileceğine ilişkin düzenlemeler yer almış olup; tazminat hukukuna ve idari para cezasına ilişkin hükümler de yerini bulmuştur⁴⁸.

1924 anayasasıyla işçilerin çalışma hakkına yer verilerek sınırlarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir⁴⁹. 1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu ile işverene koruyucu önlemler alma yükümlüğü getirilmiştir. 1930 yılında 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile kadın ve çocuk işçiler açısından koruyucu hükümlerin yanı sıra iş yeri hekimine ilişkin düzenleme de yapılmıştır. 1936 yılında ülkemizin 3008 sayılı ilk İş Kanunu yürürlüğe girmiş isg hususlarına yer verilmiştir. 1946 yılında kanunla Çalışma Bakanlığı kurularak isg, devletin doğrudan kontrol ve takibine alınmıştır. 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu ile isg düzenlenmiş bu bağlamda gerekli önlemlerin yanı sıra ekipman ve işyeri hekimi açısından da düzenleme yapma yoluna gidilmiştir⁵⁰. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler yapılmış olup; bu kapsamda yaralanmalı ve ölümlü olaylarda hak sahiplerine yapılacak yardımlar ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bu açıdan sorumluluğu belirlenmiştir⁵¹.

46. SÜMER s.15. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.11. ; ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.8.

47. SÜMER s.16. ; NARTER s.120. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.11. ; ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.8

48. SÜMER s.16. ; AYDINLI s.38. ; AKPINAR, s.13.

49. <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1924-anayasasi/> E.T. 06.06.2023. ; SÜMER, s.17.

50. SÜMER s.17, 18. ; NARTER s.86,87.

51. SÜMER s.17 vd. ; NARTER s.86 vd. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.12. ; ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.7 vd. ; AYDINLI s.39. ; AKPINAR, s.15 vd.

1961 ve 1982 Anayasaları ile çalışma hayatına ilişkin temel düzenlemeler yapılmıştır. 1982 Anayasası'nda⁵² iş sağlığı ve güvenliği meselesini doğrudan doğruya düzenleyen bir hüküm olmamakla birlikte anayasanın birçok hükmünün dolaylı olarak bu konuyu düzenlediği görülmektedir. Anayasa'nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğundan bahsedilmekte olup; sosyal devlet ilkesinin önemli bir görünümü iş hukuku alanında dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği alanında ortaya çıkmaktadır. Yine Anayasa'nın 5. maddesinde insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için devlete amaç ve görevler yüklenmiş olup; çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarının korunması bu hüküm ışığında değerlendirilebilir. Bununla birlikte Anayasa'nın 17.maddesinde *“herkesin yaşama maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkından”* bahsedilmiş, 18. maddede kimsenin zorla çalıştırılmayacağından ve angaryanın yasak olduğundan bahsedilmiştir. Anayasa'nın 50.maddesinde kişilerin yaş açısından, cinsiyet açısından ve güç açısından var olan özelliklerine göre çalıştırılması gerektiği ile belirli durumlardaki kişilerin de özel olarak korunması gerektiği belirlenmiştir. 56. maddesinde *“herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir”*, denilmiş, 60. maddede ise sosyal güvenlik hakkı düzenlenmiştir. Anayasa'daki bu hükümler birlikte değerlendirildiğinde devlete bu konuda belli başlı görevlerin yüklendiği anlaşılmaktadır. Esasen iş sağlığı ve güvenliği hakkı yaşama ve sağlık hakkının çalışma hayatındaki bir görünümü olup; sosyal hak niteliğinde bir özelliğe sahiptir⁵³.

2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş olup; bununla Avrupa Birliği'ne uyumlu düzenlemeler yoluna gidilmiştir⁵⁴. 2012 yılında Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe sokularak işverenler açısından yükümlülükler ve yaptırımlar düzenlenmiştir⁵⁵. 6098 sayılı bu kanunun 417. maddesi ile işverene işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, işçinin korunması için gerekli her türlü önlemi almak yükümlülüğü yüklenirken; işçiye de alınan önlemlere uyumak yükümlülüğü

52. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf> E.T. 06.06.2023.

53. SÜMER s.27 vd. ; NARTER s.87 vd. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.14 vd. ; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.13.

54. SÜMER s.18. ; NARTER s 87. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.14.

55. SÜMER s.18.

yüklenmiştir. İşçinin zarar görmesi halinde işverenin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğunun gündeme geleceği belirtilmiştir. Yine kendisinin yaralanması halinde kendisinin açacağı tazminat, ölümü halinde ise hak sahiplerinin açacağı destekten yoksun kalma tazminatı bu kanunda düzenlenmiştir⁵⁶.

Nihayet 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu⁵⁷ ile de iş hayatının güvenliği ve sağlıklı çalışması için detaylı düzenlemeler yapılarak işveren ve çalışanların sorumlulukları ve bu sorumluluklara bağlanan yaptırımlar düzenlenmiştir⁵⁸. Bu kanunun amacı olarak elbette iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleştirilmesi için işyerlerindeki çalışma şartlarının daha da iyi hale getirilmesi ve hem işverenin hem de işçilerin bunu sağlayabilmek için hak ve yetkileri ile sorumluluklarının belirlenmesi olduğu ifade edilmiştir. Bu kanun, uluslararası sözleşmeler esas alınarak düzenlenmiş olup; insan odaklı ve risk esaslı bir kanundur. Bu kanunun kabulü ile 4857 sayılı kanunda dağınık vaziyette yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler kaldırılarak yerine daha kapsamlı bir düzenlemeye gidilmiştir⁵⁹. 6331 sayılı Kanun'un 27.maddesi, bu kanunda hüküm olmayan durumlarda 4857 sayılı kanunun uygulanması gerektiğini düzenlemiştir.

Yukarıdaki kanuni düzenlemelerin yanı sıra bu konuya ilişkin tüzükler ve yönetmelikler de düzenlenmiştir⁶⁰. Ayrıca zikredilen kaynaklar haricinde iş hukukunun özel kaynaklarından olan ve sadece tarafları ilgilendiren subjektif nitelikteki iş sözleşmeleri ile ayrıca çok sayıda işçiyi ilgilendiren objektif nitelikteki toplu iş sözleşmeleri ile de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin anlaşmalar yapılabilir. Bu anlaşmalara aykırı hareketlerin de nasıl bir yaptırıma tabi tutulacağı bu sözleşmeler ile belirlenebilir. Bu sözleşmeler ile kanuni düzenlemelere aykırı belirlemelerde bulunulamaz. Bununla birlikte doğrudan doğruya işveren tarafından işyerinde uygulanmak üzere objektif nitelikte işyeri iç yönetmeliği olarak kabul edilebilecek

56. SÜMER s.30. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.15.

57. Bu kanununa bağlı olarak çıkartılan ve günümüzde yürürlükte bulunan yönetmeliklerin listesi için bkz. Tankut CENTEL, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İlgili Yönetmelikler*. (İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası İkinci Bası, 2018.)

58. SÜMER s.18. ; NARTER s.87. ; AKPINAR, s.334 vd. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.881 vd. ; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.379 vd.

59. NARTER s.87. ; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.380.

60. SÜMER s.31 vd. ; NARTER s.95 vd. ; daha fazla mevzuat listesi için bkz. Resul KURT, “*Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*”, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2015., s.26 vd. ; SÜMER s.32 vd.

talimatname de düzenlenebilir⁶¹. Bu talimatnamede yer alan düzenlemeler genel düzenlemelere aykırı olarak işçinin aleyhine ağırlaştırılmaz⁶².

II- TEMEL KAVRAMLAR

Aşağıda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı önemli kavramlara açıklama getirilmiştir.

A. ÇALIŞAN

İK'nın 2. maddesinde işçi için “*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*” ifadesi kullanılmıştır. İK'nın kapsamının içine dâhil edilmeyen nakliye, neşir, istisna, vekâlet, adi şirket sözleşmelerine göre çalışan personellerin mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında işçi sayıldıkları ve bu sayede çerçevenin genişletilmiş olduğu görülmektedir⁶³. İSGK'nın 3.maddesi gereğince ise çalışan “*kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi*” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır. Bu kavram tanımından da anlaşılacağı üzere istihdam edilen herkesi kapsayacak şekilde geniş bir çerçeve çizilmektedir⁶⁴. Bu itibarla bu yeni tanım, sadece İK'yı kapsamamakta olup; Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu hatta bunların kapsamı dışındaki hizmet ilişkisi içinde istihdam edilen TBK hükümleri uygulaması kapsamındaki diğer kişileri de kapsamaktadır⁶⁵.

61. Yargıtay 9 HD. 01.11.2014 Tarih ve 10473/15663 sayılı kararı ile çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında iş sözleşmesinin Ve işyeri iç yönetmeliği nin varlığından bahsedilmiştir. Bkz. SÜMER, s.36.

62. SÜMER s.33 vd.

63. Ayrıca bkz. TMK m.2 <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf> E.T.: 06.06.2023.

64. SÜMER s.53. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.883. ; AYDINLI s.90.

65. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.883. ; ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s. 380.

Bu itibarla çalışan ile işveren arasında sözleşmesel ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır. O halde iş sözleşmesine kısaca değinmekte fayda vardır. İK'nın 8.maddesi, iş sözleşmesini, *“bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme”* olarak tanımlanmıştır. İş sözleşmesinin unsurları olarak, *“bir iş görme ediminin bulunması, iş görme ediminin bir karşılık uğruna vaat olunması, iş görme ediminin bağımlı olarak yerine getirilmesi”* hususlarından bahsedilmiştir⁶⁶.

İş sözleşmesinin türleri olarak; sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri, tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmeleri, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma, deneme süreli olan ve olmayan iş sözleşmeleri, takım sözleşmesi ve geçici iş ilişkisi ile pazarlamacılık sözleşmesi sayılabilir⁶⁷. Belirtilen tüm bu sözleşmeler çerçevesindeki iş ilişkilerinde de işverenin İSGK'dan kaynaklanan yükümlülükleri aynen devam etmektedir.

İş sözleşmesi ya tarafların anlaşması ile ya taraflardan birinin ölümü ile ya da iş için belirlenen sürenin bitimi ile sona erecektir⁶⁸.

Ayrıca DMK'nın 4.maddesine göre kamu hizmetleri, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle yürütülür⁶⁹. Belirtelim ki memur- işçi arasındaki farka dair meselenin iş hukukunda çözüme kavuşturulduğu, bu bağlamda iş sözleşmesinin kamu hizmetine konu edinilemeyeceği ifade edilmiştir⁷⁰. DMK'da zikredilen bu müstahdemlerin tamamı da İSGK kapsamında koruma ve güvence altına alınmıştır⁷¹. Bu sayılan personellerin yanı sıra Mesleki Eğitim Kanunu'nun 3.maddesinde, aday çıraklık ve çıraklık kavramları tarif edilmiştir. Buna göre aday çırak, meslek ve sanat konusunda ön bilgi toplayan kişi iken, çırak ise bilgi ve becerisini geliştiren kişi olarak tanımlanmıştır⁷². Şeklinde yapılan düzenleme ile aday

66. TUNÇOMAĞ, CENTEL s.68 vd. ; Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*. (İstanbul: Beta Yayınları, Yenilenmiş 24. Bası, 2011) s.79 vd.

67. Geniş bilgi için bkz. ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s. 177- 266

68. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK s.188 vd.

69. ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s. 380.

70. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, Muhittin ASTARLI, Ulaş BAYSAL, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku* Gözden Geçirilmiş 3. Baskı (Lykeion Yayınları Ankara 2019) s.32.

71. SÜMER s.55.

72. Bkz. 3308 s.k. m.3. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.3308.pdf> E.T. : 06.06.2023

çıraklık ve çıraklık tanımı yapılmıştır. Stajyer ise teorik eğitimin dışında uygulamalı olarak yapılan iş hakkında bilgisini arttıran kişidir. Tanımları yapılan aday çırak, çırak ve stajyerler de İSGK kapsamında çalışan olarak kabul edilmektedirler⁷³. Kanun koyucu böylece iş hayatı ile uzaktan yakından ilgili olan hemen her personeli koruma yükümlülüğü şemsiyesi altına almış durumdadır.

B. İŞVEREN

Çeşitli kanunlarla işverenin kim olduğu tanımlanmıştır. Hem kanuni olarak belirtilen hem de genel kabul gören tanıma göre işveren, *“işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar”*⁷⁴ şeklinde tanımlanmaktadır. İSGK’nın 3.maddesi gereğince işveren, *‘çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları’* ifade etmektedir. 5510 sayılı SSGSSK’nın 12. Maddesine göre ise, *“4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir.”* Şeklindeki düzenleme ile de işveren tanımlanmıştır.

İşveren kavramı kapsam olarak gerek İK, gerek BİK gerekse DİK hükümlerine göre gerekse kamu personeli mevzuatına göre çeşitli ünvanlar altında çalışan istihdam eden kişi olarak doktrinde tanımlanmaktadır⁷⁵.

Hukukumuzda tüzel kişiliği olan ticaret şirketlerine gelince, bu şirketler kollektif şirket, komandit şirket- sermayesi paylara bölünmüş komandit şirket, anonim şirket, limited şirket ve kooperatif olarak sayılabilir. Bu şirketlerin kuruluş esasları ve yönetici kademesi birbirinden farklılık göstermektedir⁷⁶. Yönetim kadrosundaki bu kişiler genel anlamda işverenin sorumluluklarına tabi olarak değerlendirilmektedirler.

73. SÜMER s.56. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.882. ; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.380.

74. İK m.2, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> E.T.: 06.06.2023.

75. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.142. ; AYDINLI s.91. ; SÜMER s.61.

76. TTK, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6102.pdf> E.T.:06.06.2023

Bu bağlamda ticaret şirketlerinin yanı sıra tüzel kişiliği bulunan dernek, vakıf ve sendikalar da işçi çalıştırmak suretiyle işveren olabilirler⁷⁷. Kamu kurumları arasında ise genel ve katma bütçeli kurumlar, il özel idareleri, belediyeler ve bunların kurdukları birlikler, yine bu kurum ve kuruluşlara ait döner sermayeli kuruluşlar için de çalışan istihdam edilmesi halinde işveren durumundan bahsedilecektir⁷⁸. Şu halde anlıyoruz ki işveren, gerçek bir kişi olabileceği gibi tüzel bir kişi de olabilir, hatta tüzel kişiliği olmayan kuruluşlar dahi işveren olarak kabul edilebilirler⁷⁹.

Türk iş hukukunda soyut ve somut işveren kavramlarından bahsedilmiştir. Buna göre işveren, yaş küçüklüğü ya da tüzel kişilik gibi sebeplerle emir verme yetkisini doğrudan doğruya kullanamıyor ise soyut işverenlikten, kanuni temsilci ya da şirketin organı için ise yetkilere sahip olması hasebiyle somut işverenlikten bahsedilmektedir. Bu ayrımın pratik sonucu olarak da hukuki sorumluluğun soyut işverene; idari ve cezai sorumluluğun ise somut işverene ait olduğu belirtilmiştir⁸⁰.

Tüzel kişilerde sorumluluk belirlenirken sorumlu gerçek kişiden ziyade sorumlu fail kavramı üzerinde durulması gerektiği, zira burada maddi hareketi yapan kişinin yanı sıra neticenin ortaya çıkmasına sebebiyet veren organın yetkililerinin araştırılması gerektiği belirtilmiştir⁸¹.

Tüzel kişiliği haiz şirketin işveren olması durumunda iş kazasından meydana gelen ölüm olayında şirket sahiplerinin aralarından birisinin konu itibarıyla yetkilendirilmemiş olması halinde sorumluluk tüm şirket yetkililerine ait olacaktır. Bu bağlamda Yargıtay'ın bir kararında şirketin yönetim kurulu başkan ve üyelerinin sorumluluğuna gidilmesi gerektiği belirtilmiştir⁸².

77. ÇELİK s. 41.

78. SÜMER s.62.

79. SÜMER s.62. ; Tüzel kişiliği olmayan kuruluşlara işveren denilemeyeceği görüşü için bkz. ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.93. Dipnot 57.

80. MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, ve BAYSAL, s.38.

81. Sami NARTER, “İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu”. s.257.

82. Yargıtay 12. CD'nin 24.05.2016 tarih 2015/11862 Esas ve 2016/8753 Karar sayılı ilamı.

C. ALT İŞVEREN

İK'nın 2/6.maddesi ile Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3/1.maddesi birlikte değerlendirildiğinde iş hukukunda alt işverenlik tanımlanmıştır⁸³. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarına gelecek olursak, bu şartlar, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 4. maddesinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda; şayet, işyerinde asıl işverenin işçileri de çalışıyor, alt işveren işçileri sadece bu işyerinde ve yardımcı işlerle ilgileniyor, bu işçiler mal ve hizmet üretiyor ve alt işveren de daha önce bu işyerinde çalışmamış ise asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedilecektir⁸⁴. Buradaki hususlar aynı zamanda tanımın da unsurlarıdır.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3.maddesi, bazı hususları muvazaalı olarak kabul etmiş olup, bu hususların gözden kaçırılmaması gerektiği bilinmektedir. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki hukuki ilişki çoğunlukla eser⁸⁵, nakliye ve kira sözleşmeleri gibi sözleşmelerle ortaya çıkmaktadır⁸⁶. İK'ya dayanılarak çıkartılan Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 9. maddesine göre bu tür sözleşmelerin yazılı şekilde yapılması gerektiği ve 10.md'ye uygun hareket edilmesi gerektiği belirtilmiştir 10. madde ile, sözleşmenin taraflarına, işin konusuna, işin süresine ve işyerine ilişkin bilgiler ile tarafların birlikte sorumlu olacaklarına dair düzenlemeler içermesi gerektiği hüküm altına alınmıştır⁸⁷. Alt işverenin yerine getirdiği iş, sadece geçici nitelikte değildir. Yani devamlılık arz eden işlerde de alt işverenlik söz konusu olabilecektir⁸⁸.

Meselenin yükümlülük kısmına gelirse asıl işveren alt işveren ilişkisinde yükümlülükler birçok mevzuat ışığında belirlenmektedir⁸⁹. Burada belirtelim ki alt işverenin çalıştırdığı işçiler alt işverene iş sözleşmesi ile bağlı olup; asıl işveren ile aralarında bir iş ilişkisi yoktur. İşçilerin haklarını alt işveren yerine getirmek zorunda

83. Geniş bilgi için bkz. SÜMER s.63. ; ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.96 vd. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.157 vd.

84. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.101 vd. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.158 vd. ; SÜMER 65 vd.

85. ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.98.

86. SÜMER s.63. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.157.

87. Geniş bilgi için bkz. aynı yönetmelik.

88. ÇELİK s.49.

89. Geniş bilgi için bkz. SÜMER s.68.69.70.

olup; işçiler alt işverenin işle ilgili talimatlarına uymak zorundadırlar. Dikkat edilmelidir ki alt işveren bir işveren vekili olmayıp kendi adına ve hesabına çalışan kişidir⁹⁰.

İK'nın 2. maddesi gereğince alt işveren, söz konusu işyerinde iş kanunundan veya iş sözleşmesinden ya da alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden kendi işçilerine karşı asıl işverenle birlikte sorumludur⁹¹. Hukuki sorumluluk açısından asıl işveren sorumluluğunun, alt işverenin kendi işyerinde çalıştırmakta olduğu işçisine karşı olan sorumluluğunu geçemeyeceği ifade edilmiştir⁹².

Alt işverenlik sözleşmesine eklenecek bir hükümle İSGK kapsamındaki sorumluluk ortadan kaldırılamayacaktır⁹³. Elbette burada kanun koyucu hukuki sorumluluğu düzenlemiştir. Cezai sorumluluk açısından durum farklıdır. Zira kusursuz suç ve ceza olmaz ve cezaların şahsiliği ilkesi gereği alt işverenin cezai sorumluluğu asıl işvereni ilgilendirmez. Her bir işveren kendi kusuru oranında sorumludur⁹⁴. Nitekim Yargıtay'ın bir kararında kamu idaresinden yol yapımı için üstlenilen işin yapımı sırasında meydana gelen kazada, sözleşmesinin esasının incelenerek iş güvenliği konusunda kimin yetkili ve sorumlu olduğunun tespitinden sonra karar verilmesi gerektiği ve sorumluluğun şahsi olduğu hususu ifade edilmiştir⁹⁵.

Anlıyoruz ki asıl işveren ve alt işverenin işçilerinin aynı işyerinde çalışması halinde meydana gelen sonuçtan ceza hukuku bağlamında kusurlu olanın dikkatli bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Mesela bir atölyede alt işverenin işçisi tarafından yapılan temizlik çalışmasından sonra asıl işverenin işçisinin kaygan zemin nedeniyle düşüp yaralanması durumunda önleme yükümlülüğünün hangi işverene ait olduğunun tespiti üzerine kusur değerlendirmesi yapmak gerekmektedir⁹⁶.

90. SÜMER s.64. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.158.

91. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.165 vd. ; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.114 vd. ; SÜMER s.71. ; TUNÇOMAĞ, CENTEL s.58.

92. MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, ve BAYSAL, s.45

93. SÜMER s.72. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.165. ; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.114 vd. ; NARTER s.191.

94. SÜMER s.71. ; AYDINLI s.461. ; NARTER s.195 ve 300.

95. Yargıtay 12. CD'nin 08.05.2019 tarih 2018/3046 Esas ve 2019/5849 Karar sayılı ilamı.

96. Asım KAYA, a.g.e.2020, s.217.

D. GEÇİCİ İŞVEREN

İK'nın 7/1 maddesi gereğince, geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Bu iş ilişkisi, üçlü iş ilişkisi esasına dayanmakta olup; bir yandan işçiyi devreden işverenle iş ilişkisi devam ederken, diğer yandan işçinin iş görme borcu ise devralan işverene karşı oluşmaktadır⁹⁷.

Geçici iş ilişkisi ile alt işverenlik ilişkisi, birbirinden işverenin işyerinin aynı bölümünde çalışılıp çalışılmaması ile yönetim ve organizasyon hakkının hangi işverene ait olacağı hususları dikkate alındığında farklı hukuki kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır⁹⁸.

Geçici iş ilişkisinde işverenin, işçiyi koruma ve gözetim yükümlülüğü kapsamında bazı yükümlülükleri bulunmaktadır⁹⁹. Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik'in 5.maddesi hükümleri gereğince işverenin eşit davranma borcu devam etmektedir¹⁰⁰. Yani işveren çalışma şartları açısından bu işçiler arasında farklı davranmamalıdır¹⁰¹.

Ödünç alan işverenin işçilerle ilgili bilgilendirme yükümlülüğü, eğitim verme yükümlülüğü, sağlık gözetimi yükümlülüğü devam etmektedir¹⁰². İSGK'ya göre çıkartılan Geçici İş Sağlığı Güvenliği Yönetmeliğinin ilgili maddelerinde bu hususlara değinilmiştir. İş ilişkilerinde yönetmeliğin 11. maddesine göre geçici olarak devreden işveren ile geçici olarak devralan işverenin çalışanlar üzerindeki sorumluluğu devam etmektedir. İK uyarınca da sorumluluk her iki işveren açısından birlikte devam etmektedir. Ayrıca ifade etmek gerekir ki her iki işveren arasında hukuki sorumluluğa ilişkin bir sözleşme de yapılabilir.

97. ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.231.

98. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.282.

99.Bu yükümlülükler için bkz. İK m.7.

100. ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s. 239. ; SÜMER s.59.

101. Ayrıca bkz. SÜMER s.59

102. ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.243. ; SÜMER s.60,61. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.292. ; ayrıca bkz. 6331 s. Kanun m.17/6.

Bu sözleşme taraflarını bağlar. Ancak bu sözleşme çalışan açısından işverenlerin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz¹⁰³.

İfade etmek gerekir ki geçici olarak yanında çalışılan işverene ait işyerindeki kazalarla ilgili ödünç veren işverenin kusuru devam ediyor olabilir. Nitekim Yargıtay 10. HD. 23.05.2016 tarihli bir kararında bu tür iş ilişkilerinde iki işveren de sorumlu tutulmuş, ancak geçici işverenin yanında çalışma yapıldığı sırada meydana gelen kazada gönderen işveren açısından illiyet bağı kesilmişse sorumluluk bu kişiden alınabilecektir¹⁰⁴. Bunun yanı sıra unutulmamalıdır ki ceza hukuku açısından her bir işveren kendi kişisel kusurları oranında sorumlu olmaya devam edeceklerdir¹⁰⁵.

E. İŞVEREN VEKİLİ

Günümüzde iş hacminin genişlemesi ve işletmelerin büyümesi ile işveren vekilliği giderek önemli hale gelmektedir¹⁰⁶. İK'nın 2.maddesi uyarınca “*işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse*” işveren vekili olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan da anlaşıldığı üzere işveren vekilliği kavramı oldukça geniş tutulmuştur. Bu kapsamda işletmenin müdürü ve şefi de işveren vekili olarak değerlendirilebilecektir¹⁰⁷.

İşveren adına hareket edilmesi ve işletmenin yönetiminde görev alınması vekillik için gerekli unsurları oluşturmaktadır. İşveren vekilleri de vekâlet veya şirket sözleşmesi yoluyla işverene iş sözleşmesi ile bağlı olup; bu yön itibarıyla kendileri de bir işçi sayılırlar. İşveren vekilini diğer işçilerden farklı kılan şey ise bu kişinin işvereni temsil yetkisine sahip olmasıdır. Temsil yetkisinin sınırları ise işveren tarafından tayin edilir¹⁰⁸. İşveren adına hareket ederek, işin ve işyerinin idaresinde yetkili olan kişi sayısı çok olabilir. Bu durumda işyerinde en yüksek düzeye emir verme yetkisine sahip

103. ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.243. ; SÜMER s.60,61.

104. Kararın tam metni için bkz. SÜMER s.61, dipnot 199.

105. SÜMER s.61. ; AYDINLI s.461. ; NARTER s.300.

106. NARTER s.305.

107. ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s. 95.

108. SÜMER s.74. ; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.94 vd. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.181 vd.

olanları işveren vekili olarak kabul edip, belirli konularda yetkili olan diğer kişileri ise (ustabaşı, nezaretçi gibi) sadece kendi konularında yetkili kabul etmenin doğru olacağı ifade edilmiştir¹⁰⁹.

İK'nın 2.maddesi gereğince işveren için söz konusu olan her türlü sorumluluk ve zorunluluk işveren vekili için de söz konusudur. Ancak burada hukuki sorumluluktan ziyade cezai sorumluluktan bahsedilmektedir. İfade etmek gerekir ki İSGK'ya göre işveren vekilleri işveren sayılır. Dolayısıyla bu kanunun getirdiği yükümlülükler bakımından işveren gibi sorumlu olmaya devam edecektir. Cezai sorumluluk açısından işveren ve vekilinin kusurunun ayrı ayrı saptanması gerekir. Zira suç ve cezada şahsılık prensibi gereği kusur ve dolayısıyla sonuçlardan sorumluluk ayrı ayrı tayin edilmelidir¹¹⁰.

Nitekim Yargıtay tarafından taşeron şirket sahibinin üstlendiği alışveriş merkezinin inşaat işinde bir işçinin ölmesi üzerine yapı müteahhidinin araştırılması, inşaat yapım sözleşmesinin getirtilerek iş güvenliği kuralları açısından incelenmesi, şayet buna dair bir hüküm sözleşmede yoksa şantiyede işin yürütülmesinden sorumlu olan işveren vekilinin sorumluluğuna gidilebileceğine dair karar verilmiştir¹¹¹.

Yine benzer bir inşaat işi sırasında meydana gelen iş kazasında şantiye sahasında bir görevi bulunmayıp, iş güvenliğine yönelik tedbirlerin alınması sorumluluğunun başka bir personelde olması halinde, idari amir konumunda olan işveren vekili sanığın cezaların şahsiliği prensibinin uygulanması gereğince mahkûmiyetine karar verilemeyeceğine dair, karar verilmiştir¹¹².

109. TUNÇOMAĞ, CENTEL s.61.

110. SÜMER s.76. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.181 vd. ; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.415. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.185. ; NARTER s.305 vd.

111. Yargıtay 12. CD'nin 19.12.2018 tarih 2017/310 Esas ve 2018/12442 Karar sayılı ilamı.

112. Yargıtay 12. CD'nin 23.05.2016 tarih 2015/9471 Esas ve 2016/8596 Karar sayılı ilamı.

Öyleyse ceza yargılaması açısından işveren vekilinin kim olduğu hususu somut olayda tespiti zorunlu unsur olup; mahkemece buna ilişkin her türlü araştırmanın yapılması gerekmektedir. Bu konuda işveren vekilinin tespiti için iş sağlığı ve güvenliği defterinin de incelenmesi, faillerin işyerindeki yetki ve sorumluluklarının kapsamının tespiti, şartname ve sözleşmelerin incelenmesinin gerektiğine, bu hususla ilgili yeterli araştırma yapılmasına dair karar verilmiştir¹¹³.

İşveren vekilliği uygulamada işverenin şirket olması halinde de karşımıza çıkmakta olup; buna dair açıklamaların bir kısmı yukarıda işveren başlığı altında yapılmışken¹¹⁴ diğer bir kısım açıklama da tezimizin üçüncü bölümünde fail başlığı altında yapılacaktır.

F. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİ

İş sağlığına yönelik önlemlere riayetsizlik meslek hastalıklarına; iş güvenliğine ilişkin önlemlere riayetsizlik ise iş kazalarına sebebiyet verir¹¹⁵. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği ile öncelikle çalışanları korumak sonra da üretim güvenliğini ve işyeri güvenliğini sağlamak amaçları güdülmektedir. Bu amaçlar öncelikle bireylerin ve devamında tüm toplumun güvenliği ile doğrudan ilgilidir. İşverene bu güvenliği sağlama konusunda kanun koyucu görevler yüklemiştir¹¹⁶.

Doktrinde iş sağlığı ve güvenliğinin teknik ve tıbbi boyutu olan bir kavram olduğu, bu kapsamda bir yönüyle işçiyi iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi risklere karşı korumaya yönelik teknik tedbirleri; diğer yönüyle de işçinin sağlık ve yaşamının korunmasına ilişkin sağlık tedbirlerini kapsadığı dile getirilmiştir¹¹⁷. Bu nedenle işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında sorumluluğu bilim, teknik ve tecrübenin ışığında belirlenir.

113. Yargıtay 12. CD'nin 12.04.2016 tarih 2015/9786 Esas ve 2016/6131 Karar sayılı ilamı.

114 . Bkz. s.17 vd.

115. SÜMER 2018 s.5.

116. SÜMER 2018, s.7-8.

117. SÜMER 2018, s.5-6.

Bu kapsamda işveren mali problemleri, tecrübesizliği, bilgisizliği, uzmanlık yetersizliğini ve genel uygulamaları ileri sürerek sorumluktan kurtulamaz¹¹⁸.

İşverene yüklenen bu yükümlülüğün yerine getirilmesini sağlamak konusunda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesi gerekecektir. 6331 s. Kanun'un 3. Maddesine göre, iş güvenliği uzmanı, usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman olarak tanımlanmıştır. Bu uzmanlar, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmetleri işyerinde yürütmekle sorumlu olan kişilerdir.¹¹⁹Bu personelin atanması ile çalışma usul ve esasları İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir.

İşyeri hekimi de aynı kanunun 3. Maddesine göre, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekim olarak tanımlanmıştır. İşyeri hekimlerinin görev ve yetkileri ile çalışma usul ve esasları ile ilgili olarak da İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik düzenlenmiştir.

Ülkemizde işyeri sağlık hizmetlerine ilişkin ilk kanuni düzenlemenin 1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 180. maddesi olduğu, daha sonra ise 1964 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 114. maddesi ile 04/07/1980 tarih ve 17037 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik" ile 1475 sayılı İş Kanunu'nda 79 ve 80. maddelerde ağır ve tehlikeli işlerde istihdam edilenler ile 18 yaşından küçük işçilerin çalıştırılmasında aranan sağlık raporu koşulunun işyeri hekimi tarafından yerine getirebileceğinin düzenlendiği, 11/01/1974 tarihli ve 14765 sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesinde işyeri hekimine yer verildiği, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesinde işyeri sağlık birimi ve işyeri hekimliği açıkça düzenlendiği ifade edilmiştir¹²⁰.

118. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.880.

119 Narter, s. 112.

120. Serdar TAHTAKIRAN, *İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma Ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü* (İstanbul: Doktora Tezi, 2009) s.71 vd.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin 6331 sayılı Kanun'un 9. Maddesine göre belirlenecek olan işyeri tehlike sınıfı dikkate alınarak kanunun 8.maddesine göre görevlendirilmeleri yapılacaktır. Kanunun 8. Maddesinde de belirtildiği üzere, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütürler.

G. İŞYERİ

İşyeri, İK'nın 2.maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre; “..İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.”. Ayrıca sorumluluğun tespiti açısından önemli olması nedeniyle işyerinden sayılan yerler de aynı maddede işyerine nitelik açısından bağlı olunması kuralı çerçevesinde değerlendirilebilecek yerler olarak sayılmıştır¹²¹.

İşyerinin açık, kapalı, yere sabit ya da yerden ayrılabilir olmasının bir önemi yoktur. Önemli olan iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçinin varlığıdır¹²².

İşyeri, İSGK'nın 3.maddesine göre evvela bu yerin mal veya hizmet üretmeye tahsis edilmiş olması gerekir. Ayrıca bu yerlere nitelik açısından bağlı olmakla birlikte aynı işyeri idaresinde bulunan yerler de işyeri olarak sayılmaktadır. Bu tanımın İK'daki tanım ile paralellik gösterdiği görülmektedir¹²³.

İSGK'ya göre işyeri unsurları ile birlikte geniş bir kapsamda kabul edilmiştir. Buna göre bir yere işyeri yapan en önemli unsur o yerde çalışan istihdam edilmesidir¹²⁴.

121. Bu yerler için Bkz. İK. m. 2.

122. MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, ve BAYSAL, s.52.

123. Bkz. İK m.2. ; AYDINLI 'ya göre, bu şekildeki benzer bir tanımın tartışma yaratabileceği, zira asıl işin yapıldığı yer ile idari binanın ayırt edilmesinin zorlaşabileceği, bu durumun da İSG açısından zorun ortaya çıkarabileceği belirtilmiştir. Bkz. age. s.92.

124. SÜMER s.77.

Bir yerin asıl işyerine bağlı bir yer olarak kabul edilebilmesi için elbette aynı işverene bağlı olması gerekir. İşyerinin unsurları olarak asıl işyeri, işyerine bağlı yerler eklentiler ve araçlar sayılabilir. Bilindiği gibi mal ve hizmet üretiminin yapıldığı yer asıl işyeri olup; bu iş yerine nitelik ve yönetim bakımından bağlılık arz eden ancak farklı yerlerde bulunan yerler de işyerine bağlı yerler kabul edilir. Dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler işyerinden sayılmakta olup; bu tür yerler kanunda sınırlı olarak sayılmıştır. İşyerinin teknik amacına hizmet eden araçlar da türüne bakılmaksızın işyerinden sayılır¹²⁵.

Ayrıca bu hususların yanı sıra işyerinin devri konusu İSGK'nın 6.maddesinde düzenlenmiş olup; genel olarak işverenin değişmesi, ölüm, iflas, şirketlerin birleşmesi ya da kamulaştırma nedeniyle ortaya çıkabilecektir¹²⁶. Kanunla işyerinin devri hususunda sınırlayıcı bir düzenleme getirilmemiştir¹²⁷. Devir halinde devreden ile devralanın hukuki sorumluluğu belirli bir süre devam edecek ise de cezai sorumluluk açısından herkes kendi kusuruna göre sorumlu olmaya devam edecektir.

H. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI

İş sağlığına yönelik önlemlerin alınmaması meslek hastalıklarına; iş güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmaması ise iş kazalarına yol açabilir¹²⁸.

Genel olarak kaza, *“kasıt söz konusu olmaksızın, beklenmedik ve sonucu istenmeyen bir olay neticesinde bir zarar meydana getiren durum”*¹²⁹ olarak tanımlanmaktadır.

125. Geniş bilgi için bkz. SÜMER s.76 vd. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.187 vd. ; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.136 vd.

126. ÇELİK s. 62.

127. ÇELİK s.61 vd.

128. Haluk Hadi SÜMER, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021) s.5,6.

129. Efe YAMAKOĞLU, *İşverenin İşyeri Hekimi Ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü*. Doktora Tezi.(İstanbul, 2015) s.77'den atfen: “Ali Nazım SÖZER, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. (İstanbul: Beta Yayınları, 2013) s.293; Tunç DEMİRBİLEK, *İş Güvenliği Kültürü*. (İzmir: Legal Yayınları,2005) s.11; Mahmut KABAKCI, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu*. (İstanbul: Beta Yayınları,2009) s.64.”

Doktrinde genel kabul gören tanıma göre; işçinin, işverenin ya da vekilinin doğrudan ya da dolaylı otoritesi altında bulunduğu sırada yürüttüğü işten veya iş dolayısıyla dış etkenlerden oluşup işçiyi bedensel veya ruhsal zarara uğratan olay iş kazasıdır¹³⁰. İşin yarattığı tüm rizikoların sebebiyet verdiği tüm kazaların da iş kazası olduğu ifade edilmektedir¹³¹.

Uluslararası bazı örgütler tarafından iş kazası yukarıdaki tanıma paralellik gösterecek şekilde tanımlanmıştır. Buna göre, uluslararası bazı örgütler tarafından iş kazası tanımına dair; Avrupa Birliği İstatistik Ofisince; *“iş sırasında fiziksel ve ruhsal zarara yol açan ani bir olay”*, - Uluslararası Çalışma Örgütüncü; *“işte ya da işin yürütümü esnasında meydana gelen, ölüm, yaralanma ya da hastalıkla sonuçlanabilecek kazalar,”* - Dünya Sağlık Örgütüncü; *“önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay”*¹³² şeklinde bilgilendirmeler yapılmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun¹³³ 13/1 maddesinde ise iş kazası tanımlanmamış olmakla birlikte hangi hallerde ortaya çıkan kazanın iş kazası olarak kabul edilebileceği düzenlenmiştir¹³⁴. Buna göre, işverene ait işte, bağımlı çalışma halinde yine işle ilgili belirli yerlerde yapılan çalışma sırasında meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilmektedir. Aynı kanunun 13/3 maddesi gereğince yaşanan iş kazaları Kurum’a bildirilir. Kurum yetkilileri, yapılacak ödeme açısından hak sahiplerinin belirlenebilmesi için sigortalının ölümüne neden olan olayın iş kazası olup olmadığı, iş kazasının gerçekleşme şekli ile kusurlu olanların tespiti için rapor hazırlamakla yükümlü tutulmuşlardır¹³⁵.

130. Halid ÖZKAN, *“İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti”* Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XX(1), 2016. 511–571., s. 514 ; Nuray KOVANCİ, *“İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi”*, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 6(11), 2018., 263–296., s.267. ; Cevdet İlhan GÜNEY, *İş Davaları*. (Ankara: Yetkin Basımevi, 2016) s.564. ; NARTER s.513. ; YAMAKOĞLU s.77.

131. KOVANCİ s.267.

132. YAMAKOĞLU s.78.

133. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf> .E.T. 06.06.2023

134. İş kazası ve meslek hastalığı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz., Serkan BİNGÖL, *İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu*. Doktora Tezi. (İstanbul: 2020) s.5. ; KAYA, *“İş Kazasından Doğan Taksirle Yaralama Suçunda Asıl İşverenin Cezai Sorumluluğu”*, s.200. ; iş kazasına yönelik benzer bir tanım için bkz. ÇALIŞKAN s.10.

135. Nüvit GEREK, *“İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları”*, (Dilek BAYBORA ed. *“İş Sağlığı Ve Güvenliği”*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, 2016) s. 161.

Diğer taraftan İSGK'nın 3/1-g hükmüne göre ise iş kazası evvela işyeri unsur ile ilişkilendirerek burada ya da işin yürütülmesi nedeniyle ortaya çıkan ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan olay olarak tanımlamıştır¹³⁶.

Doktrinde bu iki kanun arasında tanım açısından çelişki olduğu, ancak İSGK'nın daha geniş bir tanım getirdiği ileri sürülmüştür¹³⁷.

İş sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi tarafından belirlenen rakamlara göre 2022 yılında 1843 işçi iş kazaları nedeniyle vefat etmiştir. Bu oldukça yüksek bir orandır¹³⁸.

İş kazaları birçok sebepten kaynaklanabilir, Bu sebepler arasında, riskli hareketler, işçilerin bedeni zayıflıkları, kendi kişisel kusurları, iş şartlarının yetersizliği ile tedbirlerin eksikliği ve teçhizat sorunu dile getirilmektedir¹³⁹.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının direkt maliyetleri tıbbi tedavi masrafları, geçici, daimi iş göremezlik ve ölüm tazminatları, yargılama masrafları, yasal idari para cezaları olarak sayılırken indirekt maliyetleri ise işgücü kayıpları, üretim kayıpları, siparişlerin gerekli sürede karşılanamaması nedeniyle ortaya çıkan kayıplar ve devletçe yapılacak denetim masrafları kalemler arasında sayılmaktadır¹⁴⁰.

İş kazaları ile ilgili yapılan bu tanımlardan ve sayısal verilerle maliyet kalemlerinden sonra bu kazaların ne şekilde önlenebileceğine dair yapılan bir çalışmadan bahsedilecek olursa iş kazaları incelendiğinde, “kazaların % 50'sinin kolaylıkla önlenebilecek, % 48'inin sistemli bir çalışma ile önlenebilecek, % 2'sinin

¹³⁶ Bkz. K.m.3.

¹³⁷ Yusuf Berat BAŞ, “Anonim Şirket Yönetim Kurulu Başkanının İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğu”, Adalet Dergisi, 1(64), 2020 585–603., s.587. ; AYDINLI s.56. ; YAMAKOĞLU'na göre, her iki tanım açısından farkı ortaya koymak için, ‘istenilmeyen olay’ kavramı çerçevesinde yapılan değerlendirmede, mesela işçinin intiharı haline sosyal güvenlik hukukunun iş kazası olarak baktığı, ancak İSGK'nın iş kazası olarak bakmadığı belirtilmiştir. age. s.79.

¹³⁸. <https://isigmeclisi.org/is-cinayetleri-raporlari>. E.T.: 06.06.2023.

¹³⁹ KURT, s.180 vd.

¹⁴⁰ Selim GÜNDÜZ, *İşçi ve işverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Görev Ve Sorumlulukları-Uygulamalı Bir Alan Çalışması Örneği*. Doktora Tezi. (İstanbul: 2004) s.164. ; Kazaların hem işletmenin hem de ülkenin ekonomisine zarar verdiği, bunun sadece harcama olarak değerlendirilmeyip, ortaya çıkan iş günleri açısından yoksunluklar ile iş göremezlik için yapılan ödenekler kaleminin de dâhil edilmesiyle zararın büyüdüğünü belirten görüş ve bu konuda daha detaylı inceleme için bkz. Fatih YILMAZ, *Avrupa Birliği Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2009) s.85. ; Yine 2009 yılı ve öncesi iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili sayısal veriler içeren tablolar için bkz. aynı eser.

ise önlenemeyecek (doğal afet vb. kaçınılmazlık halleri nedeniyle) olduğu”¹⁴¹ ifade edilmektedir. Şu halde, iş kazalarının % 98 oranında önlenebileceği ortadadır.

İş hayatındaki birçok kişi açısından çok ağır sonuçları olan iş kazaları nedeniyle ilgililerin sorumluluklarının gündeme gelmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği kapsamına giren iş kazası ile SSGSSK kapsamına giren iş kazası kavramı ve iş kazasının doğurduğu hukuki sonuçlar birbirinden farklıdır¹⁴².

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel hukuk kaynaklı tazminat sorumluluğunu doğuran işçiyi gözetme borcu kapsamında; iş hayatında, iş kazası ve meslek hastalığının oluşumundan önce bunları engellemek için iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının önemi ön plana çıkmaktadır¹⁴³. Kanun koyucu bu kapsamda işverene gerekli önlemleri alma yükümlülüğü yüklemektedir¹⁴⁴.

Yargıtay da birçok kararında “işverenin insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işçinin sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görmesini sağlamakla yükümlü bulunduğu”¹⁴⁵ yönüne değinmiştir. Bu uygulamadan da anlaşılacağı üzere işverenin sorumluluğunun sınırı son derece geniş tutulmuştur¹⁴⁶. Mesela Yargıtay bir kararında, tır şoförlüğü yapan işçinin Ukrayna ülkesinde çalıştırıldıktan sonra ülkeye döndüğünde yakalandığı H1N1 virüsü nedeniyle işçinin vefat etmiş olmasını iş kazası olarak kabul etmiştir¹⁴⁷.

141. Güler TOZKOPARAN, Jale TAŞOĞLU, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt: XXX, Sayı 1., 2011., s.181-209., s.186.

142. ÖZKAN, s.513.

143. Sarper SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*. (İstanbul: Beta Basım Yayım, 2020) s.879. ; Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU, Talat CANBOLAT, ve Ercüment ÖZKARACA, *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 35. Bası (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2022) s.381.

144. ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.382.

145. Y. 10.HD,23.03.2010, 17190/4177.

146. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.411.

147. Ali ÖNAL, “Güncel Yargıtay Kararları Işığında Yurt Dışında Meydana Gelen İş Kazalarında Uygulanacak Hukuk Sorunu” (YÜHFD, C.XVII, 2020/2,) s.665-707. s.694. : “Yargıtay 21. HD. E. 2018/5018, K. 2019/2931, T. 15.04.2019.”

Meslek hastalıklarına gelince, SSGSSK'nın 14.maddesinde “*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 düzenlenerek tanımlanmıştır.

Diğer taraftan normal hastalık hali ise SSGSSK'nın 15.maddesinde; “*4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir.*” şeklinde tanımlanmıştır.

İSGK'da ise meslek hastalığının unsurlarına çok fazla yer verilmeden kısaca mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık, ”meslek hastalığı” olarak tanımlanmıştır (m. 3/f.1-1). Meslek hastalığı iş kazalarından farklı olarak aniden meydana gelmeyip yapılan işin özelliğine göre uzun zaman zarfında kendini göstermektedir.

I. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOLAYI İŞVERENİN HUKUKİ VE İDARİ SORUMLULUĞU

1. Hukuki Sorumluluk

Sorumluluğun doktrinde farklı tanımları yapılmış olmakla birlikte en kapsamlı tanıma göre sorumluluk, “*Kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi*” şeklinde ifade edilebilir¹⁴⁸.

İşverenin genel olarak borçları, ücret ödeme borcu, işçiyi koruma borcu ve eşit davranma borcu olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁴⁹. İşverenin işçiye karşı yükümlülüğü olan gözetim ve denetimde hiç bulunmaması ya da yeterli düzeyde bulunmaması nedeniyle meydana gelen kaza ve meslek hastalıklarından dolayı sorumlu olacağına kuşku bulunmamaktadır. Bu sorumluluk borçlar hukuku temeline dayanan özel hukuk yaptırımlarını beraberinde getirebileceği gibi kamu hukuku kapsamında idari ve cezai yaptırımları da beraberinde getirebilir¹⁵⁰.

148.<https://cdn.bartın.edu.tr/makine/0ee4a133e024ae0355cdde0e5086fe01/sosyal-sorumluluk-2018-1.2.hafta.pdf> . E.T.: 06.06.2023.

149. ÇELİK s. 133 vd.

150. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.943.

İşverenin hukuki sorumluluğunun niteliği konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir kısım yazarlar kusurlu sorumluluk esasına dayanırken diğer bir kısım yazarlar ise kusursuz sorumluluk esasına dayanmaktadır¹⁵¹. Kusursuz sorumluluk esasına dayanan görüşler kanun boşluğu doldurma, hakkaniyet ve tehlike¹⁵² yaratma ilkelerine dayanmaktadırlar. Bununla birlikte kusursuz sorumluluk istisnai bir sorumluluk olup; kanunda açıkça belirtilmediği sürece hukuki sorumluluğun temelini kusur sorumluluğu oluşturur¹⁵³.

Kuşku yok ki TBK ve İSGK gereğince işverenlerin sorumluluğu bilim, teknik ve tecrübenin ışığında belirlenecektir. Bu kapsamda işveren, mali problemleri, tecrübesizliği, bilgisizliği, uzmanlık yetersizliğini ve genel uygulamalar gibi mazeretleri ileri sürerek sorumluktan kurtulamayacaktır¹⁵⁴.

İş kazalarında kimlerin hukuki sorumluluğuna gidilebileceği hususu hiçbir mevzuatta sınırlı şekilde sayılarak belirtilmemiştir¹⁵⁵. İSGK, çalışanlar açısından genel koruma hükümleri getirmekle birlikte kazanın meydana gelmesinden sonra işverenin hukuki sorumluluğu hususunda bir hüküm barındırmamaktadır. Hukuki sorumluluk için TBK'nın 112. maddesi dayanak kabul edilebilir ki ("*Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür*") bu husus kusur sorumluluğunun da dayanağıdır¹⁵⁶.

Ayrıca TBK'nın 417/2 – 3 maddesinde genel olarak işçiyi gözetme borcu düzenlenmiştir. Buna göre; hem işverenin hem de işçilerin sağlık ve güvenlik açısından yükümlülükleri olduğundan bahsedilip, meydana gelen bedeni zararların sözleşme ilişkisi kapsamında sorumluluğu ortaya çıkaracağı ifade edilmiştir¹⁵⁷. İş sağlığı ve güvenliği açısından işverenin yükümlülüklerinin temelini bu gözetme borcu

151. Ahmet Doğan BAYGELDİ, Serpil Gerdan, "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Ölümlü İş Kazalarına Yönelik Yargıtay Kararları*", *Dirençlilik Dergisi*, 3(2), 2019. 101–111., s.109.

152. AYDINLI s.128

153. Fikret EREN, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (Ankara: Yetkin Basımevi, 2019) s. 554.

154. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.410.

155. İş kazalarındaki hukuki sorumluların işveren, vekili, işyeri hekim ile iş güvenliği uzmanı olduğuna dair görüş için bkz. Mustafa ÖZEN, "*İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk*", *Ankara Barosu Dergisi* 2015/2 s.233.

156. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.413.

157. Bkz. TBK m. 417.

oluşturmaktadır. Gözetme borcu kapsamında işveren işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve vücut bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumakla yükümlüdür¹⁵⁸. Bu bağlamda işçinin kişilik hakları yaşam, sağlık ve bedensel bütünlük şeklinde maddi kişilik değerleri olabileceği gibi özgürlük, özel yaşam ve gizlilik ile şeref ve haysiyet gibi manevi kişilik değerleri, ayrıca mesleki ve ekonomik faaliyet özgürlüğü şeklinde mesleki kişilik değerleri kapsamında ele alınabilir¹⁵⁹.

Dolayısıyla iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalınması halinde, işçi uğramış olduğu zararın tazminini sözleşmeye aykırılık hükümlerine ve haksız fiil hükümlerine dayanarak talep edebilir. Burada sözleşmeye aykırılık ve haksız fiil hükümleri yarıdır¹⁶⁰. İşveren, işçisine maddi tazminat ve manevi tazminat ödemekle yükümlü olabilecektir.¹⁶¹ İşçinin ölümü halinde ise yakınlarının destekten yoksun kalma ve manevi tazminat isteme hakları da bulunmaktadır¹⁶².

İş kazası veya meslek hastalıkları yabancı ülkede ortaya çıktığında ise hukuki ihtilafların Yargıtay’ca sözleşme ilişkisinden daha çok haksız fiil bağlamında değerlendirdiği ve yabancı unsurlu bu durumlarda MÖHUK’un uygulanmayarak Türk hukukunun doğrudan uygulandığı ifade edilmektedir¹⁶³.

2. İdari Sorumluluk

İSGK’nın 4. maddesi gereğince “işveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür” denilmek suretiyle genel çerçevede işverene sorumluluk yüklemiştir. Bu yükümlülük sadece gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri olan işverenlere değil, kamu hukuku tüzel kişileri olan işverenlere de yüklenmiştir.

158. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.409 vd.

159. Ayrıntılı bilgi için bkz. Fuat BAYRAM, *Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu*. (İstanbul, Doktora Tezi, 2003)

160. BAYCIK, s.217.

161. ÇELİK s.173 vd. ; Ayrıca bu konuda fedakarlığın denkleştirilmesi ilkesi çerçevesinde bkz. Muharrem TÜTÜNCÜ, “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu Bakımından Fedakarlığın Denkleştirilmesi İlkesinin Uygulama Alanının Değerlendirilmesi”, İKÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, C:15, Sayı:2-2, 2016.

162. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.437 vd.

163. ÖNAL, s.700.

İSGK'da belirtilen yükümlülükler işverenin uymaması halinde idari yaptırım ile karşılaşacağı yine aynı kanunda düzenlenmiştir. İdari yaptırımın amacı işvereni cezalandırmak değil, yükümlülüklerini yerine getirmeye zorlayarak iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmeye çalışılmasıdır¹⁶⁴.

TBK hukuki sorumluluğu düzenlerken İSGK idari sorumluluğa ilişkin düzenleme içermektedir. Ayrıca TBK'daki sorumluluk işin yürütülmesi esasına dayanırken, İSGK'daki sorumluluk işin yürütülmesinin yanında iş yerinde olup da işin yürütülmesine dayanmayan kazalardan sorumluluk esasına da dayanmaktadır¹⁶⁵. Bu durum da işverenin sorumluluk çerçevesini daha çok genişleticiliği ve emrediciliği nedeniyle kamu hukuku yönü ağır basan bir nitelik doğurmaktadır¹⁶⁶. Bu açıdan İSGK ile getirilen idari yaptırımlar 25 vd. maddelerinde düzenlenmiş olup, belirli durumlarda işin durdurulması, işçilerin çalışmaktan alıkonulması,¹⁶⁷ ölümlü iş kazalarında kamu ihalelerinden yasaklanma ve kanunda zikredilen diğer yükümlülükler uymaması halinde de bazı idari para cezalarının uygulanmasından ibarettir.

III- İSGK'NIN UYGULAMA ALANI

İSGK'nın 2.maddesine göre bu kanun, hem kamu alanındaki hem özel alandaki tüm işyerleri ile tüm personellerine uygulanacaktır¹⁶⁸. Çalışan kavramı için kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade ettiğinden yukarıda bahsetmiştik¹⁶⁹.

Aynı kanun iş türü bakımından da uygulama alanını çok geniş tutmuştur. Bu kapsamda aşağıda zikredilen istisnalar haricinde her çeşit işkolunda bu kanun uygulama alanı bulacaktır. İstisnalar kanunun 2. maddesinde Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın işletme

164. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.943.

165. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.410.

166. ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ve ÖZKARACA s.379. ; Geniş bilgi için bkz. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s..377 vd.

167. Ayrıntılı bilgi için bkz. Gizem SARIBAY ÖZTÜRK, *İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerini İhlalin Hukuki Sonuçları*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2013) s.283 vd.

168. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf> E.T. 06.06.2023.

169 Bkz.“Çalışan” başlıklı kısım.

faaliyetleri kapsamında ele alınmıştır¹⁷⁰. Bununla birlikte Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın asli faaliyetleri dışında bulunan işletmelerinde yine bu kanun hükümleri uygulanmaya devam edecektir¹⁷¹.

İş yerinin teknik amacının yöneldiği asıl iş dikkate alınarak işin niteliği az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırılır¹⁷². Bu sınıflandırma Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkartılan İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliğine göre belirlenir. Tehlike sınıfı belirlendikten sonra İSGK'da geçen bazı yükümlülükler bu sınıflandırmaya göre değişecektir. Ancak ifade etmek gerekir ki iş yerinde görülen işin tehlike sınıflandırması ne olursa olsun İSGK uygulanmaya devam olunacaktır¹⁷³.

İSGK'nın bazı hükümleri zaman bakımından kademeli olarak yürürlüğe dâhil edilmiştir. Bu açıdan kanunun iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini düzenleyen 6. maddesi ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesini düzenleyen 7. maddesi tüm tehlike sınıflarında yer alan kamu kurumları ve 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri hakkında 01.07 2020 tarihinde yürürlüğe girmiş olup; kanunun diğer tüm maddeleri bu tarihi itibarıyla tüm işyerleri açısından yürürlüğe girmiş bulunmaktadır¹⁷⁴.

170. Ayrıntılı bilgi için bkz. İSGK md.2.

171. SÜMER s. 82.

172. Yönetmelik ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike sınıfları tebliği, geniş bilgi için bkz. AYDINLI s.124 vd. ; tehlikelerin tanımlanması konusunda bkz. KURT, s.122.

173. SÜMER s.85 vd.

174. Kanunun zaman bakımından yürürlük tablosu için bkz. SÜMER s.87.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. GENEL OLARAK

Uluslararası ve ulusal anlamda İSG politikalarının temel prensipleri olarak, ‘Tehlikelerden kaçınma (birincil korunma), • Güvenli teknoloji, • Çalışma koşullarının optimizasyonu, • Üretim ile İSG faaliyetlerinin entegrasyonu, • Hükümetin çalışma koşullarının geliştirilmesi ve kontrolündeki sorumluluğu, yetkisi ve yeterliliğinin sağlanması, • İş yerinde sağlık ve güvenlik konusunda işveren birincil sorumluluğu, • Çalışanların İSG konusundaki çıkarlarının tanınması, • İşverenler ve çalışanlar tarafından eşit düzeyde iş birliği, • Kişinin kendi işi ile ilgili kararlara katılma hakkı, • Kişinin iş yerindeki riskleri bilme hakkı ve şeffaflık ilkesi, • İş sağlığı ve güvenliğinin sürekli takibi ve geliştirilmesi.’ şeklindeki hususlar sayılmaktadır¹⁷⁵.

Ulusal mevzuatımızda genel olarak işverenin işçiyi gözetme borcunun kanuni dayanağı TBK’nın¹⁷⁶ 417. maddesidir. Bu düzenleme ile genel olarak işçinin kişiliğinin korunması, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin işverence alınması ve işverenin tazminat sorumluluğu hususlarının temel olarak düzenlenmesi amaçlanmıştır.

Bu madde ile işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin düzenleme yapılmıştır. TBK’nın 417. maddesinde düzenleme alanı bulan işçinin kişiliğinin korunması başlıklı kısmında işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan tüm önlemlere uymakla yükümlü tutulmuştur¹⁷⁷.

175. Ali Naci YILDIZ, Ceyda ŞAHAN, “İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Kavramlar”, (Ali Naci YILDIZ, Abdulsamet SANDAL, ed. “İş Sağlığı Ve Güvenliği Meslek Hastalıkları”, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 2020) s.41.

176. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6098.pdf> E.T. : 06.06.2023.

177. SÜMER, s.106.

İşçinin kişiliğinin korunması, iş sözleşmesinin taraflarının bütün davranışları ile ilgili olup; işverenin sorumluluğunun kapsamının tümüyle belirlenmesi bu nedenle mümkün görünmemektedir¹⁷⁸.

TBK ile iş sözleşmesine tabi işçilerle ilgili işverenin yükümlülükleri düzenlendiği halde İSGK ile tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hedeflenmiştir¹⁷⁹. İSGK'nın 4. ila 20. maddeleri arasında düzenleme alanı bulan işveren ile çalışanların görev yetki ve yükümlülüklerini belirleyen ikinci bölümde kanunun asıl amacına yönelik düzenleme yapılmıştır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tüm yükümlülüklerinin emredici kural niteliğinde olduğu belirtilmiştir¹⁸⁰. Genel olarak ifade edersek ve aşağıda ayrıntılı bir şekilde bahsedeceğimiz üzere iş sağlığı ve güvenliği anlamında işverenin genel olarak yükümlülükleri, uygun çalışma ve şartlarını sağlamak, işbirliğini ve koordinasyonunu sağlamak, tedbir almak, katılımı sağlamak ve bilgilendirmek, bildirimde bulunmak ve kayıtları tutmak olarak ana kategorilere ayrılabilir¹⁸¹.

Avrupa Birliği ülkelerinde mevcut olan kurallara uygun olarak çıkarılan İSGK ile modern Birlik ülkelerinde İSG alanında gördüğümüz standartların bütünüyle ve tek bir metin üzerinde aktarılmasına gayret edilmiştir. Önemli olan bu kuralların uygulanmasının sağlanmasıdır¹⁸².

Doktrinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılacak planlamanın ilk kademesinin risk değerlendirmesi, son kademesinin ise alınması gereken önlemlerin kararlaştırılması olduğu belirtilmektedir¹⁸³.

178. K.Ahmet SEVİMLİ, “*Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliğinin Korunması*” (Çalışma ve Toplum, 2013/1) s.107-147. s.110.

179. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.882. ; Eski mevzuat döneminde çocuklar ile gençlerin iş güvenliği şemsiyesi altında bu kişilere ilişkin çalıştırma yaşları, bu kişilerin çalışma koşulları ve bu kişilerin sağlık yoklamaları incelenmiştir. Bkz. Tankut CENTEL, , *Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği*, (İstanbul: Doktora Tezi, 1982)

180. ÇELİK s.168.

181. Ender DEMİR, *İş Hukukunda İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Örgütlenmesi* (İstanbul: Doktora Tezi,2016) s.196 vd.

182. Fatih YILMAZ, “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım Ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013., s.44-69, s. 68.

183. Mahmut KABAKCI, *AB İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğiyle İlgili Temel Yükümlülükleri Ve Türk Mevzuatının Uyumu*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2009) s.115 vd.

İSGK yürürlüğe girmeden önce İK'nın 77.maddesi ile de işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüğü düzenlenmişti. Bu düzenleme İSGK'daki düzenleme ile benzeşmekteydi¹⁸⁴.

Genel olarak yükümlülük İSGK'nın 4. maddesinde işverenin genel yükümlülüğü başlığı altında belirtilmiştir. Buna göre işverenin en genel manada çalışanlarını korumak için özenli davranması, onları işten gelecek zararlardan uzak tutmak ve bunları sağlamak için yapması gerekenler belirlenmiştir¹⁸⁵.

Buna göre kanunun 4. maddesi, işvereni genel yükümlülük bağlamında belirtilen hususların dışında, aşağıda ayrıntılı olarak incelenecek diğer belli yükümlülüklerle de tabi tutmaktadır.

Kanunun 5.maddesi uyarınca işverenin yükümlülüklerini yerine getirirken uyulması gereken risk ve tehlikeyi bertaraf etme odaklı ilkeler zikredilmiştir.

Kanun koyucu bu düzenlemeleri yaparken alınacak önlemleri sınırlı bir şekilde saymamış bu konuyu oldukça geniş bırakmıştır. Şu halde sadece ilgili kanunlarda belirtilen önlemler değil, gerektiğinde bilimin ve teknolojinin şart kıldığı diğer önlemlerin de alınması yükümlülüğünü işverene bu şekilde yüklemiş olmaktadır¹⁸⁶. Bilinmelidir ki işveren sadece mevzuatta öngörülen önlemleri aldığını ileri sürerek sorumluluktan kurtulamaz. Ayrıca çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. (md.4/3).

Anlıyoruz ki kanunun kapsamı açısından iş sağlığı ve güvenliği konusunda tekdüze bir uygulamanın sağlanması için mümkün mertebe her bir çalışanın bu kapsamda sağlık ve güvenlik çatısı altına alınması sağlanmaya çalışılmıştır¹⁸⁷.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ise, kanunun 6.maddesinde ayrı bir başlık altında düzenlenmiştir. Buna göre işveren gerektiğinde bazı uzman personelleri de bu hizmetin sunumu sırasında görevlendirmekle yükümlü tutulmuştur¹⁸⁸. İş sağlığı ve güvenliği için araç ve gereçleri hazırlar ve mevzuata uygun tedbirleri alır. İşveren

184. AYDINLI s.114.

185. Detaylı bilgi için bkz. İSGK md. 4.

186. SÜMER s.106.

187. Tankut CENTEL, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı Ve Kapsamı”, (Prof. Dr. Nur CENTEL’e Armağan) s.80.

188. Bkz. İSGK m.6.

sadece bu görevlendirme ile yetinmeyip görevlendirilen kişileri güvenlik açısından önemli olan hususlarda bilgilendirir.

İşveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirirken gerektiğinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve sağlık personeli görevlendirir. Görevlendirilen kişilerin de tüm araç ve gereçleri ile bu kişiler aradaki işbirliğini sağlamakla yükümlüdür. İşveren sadece bu görevlendirme ile yetinmeyip görevlendirilen kişileri güvenlik açısından önemli olan hususlarda bilgilendirir. Elbette bu hizmet maksadı ile personel görevlendirmek ya da diğer birimlerden hizmet almak işverenin yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

İSGK'nın 8/2 maddesi gereğince bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları belirleme yetkisi işyeri hekimine ve iş güvenliği uzmanına verilmiştir. İşveren tedbirleri belirlerken bu kişilerin yardımından yararlanacaktır.

Elbette bu hizmet maksadı ile personel görevlendirmek ya da diğer birimlerden hizmet almak işverenin yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. (md.4/2).

Diğer taraftan işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda işçilerin baskı aracı olarak kullanabilecek haklarından doktrinde bahsedilmiş olup; bu haklar önleyici haklar olarak ifade edilmiştir. Kısaca başlıklar altında ifade edilecek olursa bu haklar: ' 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Alınması Sırasında Katılım Hakkı, 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna veya İşverene Başvuru Hakkı, 3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, 4. İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı, 5. Tehlikeli Bölgeyi Terk Etme Hakkı, 6. İdari Makamlara Şikâyet ve İhbar Hakkı, 7. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanının İş Güvencesi Hakkı,' olarak sayılmıştır¹⁸⁹.

Belirtilen düzenlemelerden şunu anlıyoruz ki artık, iş sağlığı ve güvenliğinin temelinde sözleşmesel bir ilişki olsa da emredici düzenlemeler ile çevrelenmesi nedeniyle gittikçe bu kavramın kamu hukuku yönünün ağır bastığı ifade edilmektedir¹⁹⁰.

Bununla birlikte TBK hükümleri ile İSGK birlikte değerlendirildiğinde, işverenin işyerinde mevcut bulunan kaza ve hastalık tehlikelerine karşı işçiye koruma borcunun, işçinin yaşamını, bedensel bütünlüğünü, sağlığını korumayı, ekonomik ve

189. Gaye BAYCIK, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi,2013/3., s.105-170.s. 112 vd.

190. KABAKCI, s.29.

entelektüel anlamda çoğunlukla işverenden zayıf durumda olan işçiye bilgi vermeyi, yol göstermeyi, işçinin menfaatinin zarar görmesini engelleyici gayreti göstermeyi içerir sorumlulukları bulunmaktadır. Dolayısıyla, işverenin işçisini koruma borcu İSGK ile daha geniş kapsamlı olacak şekilde genişlemiştir¹⁹¹.

Ayrıca kanun koyucu İSGK'ya ilişkin düzenlemeyi yaparken alınacak önlemleri sınırlı bir şekilde saymamış bu konuyu oldukça geniş bırakmak suretiyle sadece ilgili kanunlarda belirtilen önlemleri değil, gerektiğinde bilimin ve teknolojinin şart kıldığı diğer önlemlerin de alınması yükümlülüğünü işverene yüklemiş olup; her türlü tedbiri alma, organizasyonu sağlama zorunluluğu bu sayede getirilmiş olmaktadır¹⁹².

II. RİSK DEĞERLENDİRMESİ, KONTROL, ÖLÇÜM VE ARAŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSGK'nın 3.maddesi gereğince *“risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar”* olarak tanımlanmıştır. Tanımdan da anlaşıldığı üzere bu gayretin amacı çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini korumaktır.

İSGK'nın 10.maddesi ile de bu yükümlülük düzenlenmiş olup; işyerinin hangi sektörde olduğunun ya da tehlike sınıfı ile çalışan sayısının bu yükümlülüğün yerine getirilmesi açısından bir farkı yoktur¹⁹³.Risk değerlendirmesi konusunda İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği çıkartılmıştır¹⁹⁴.

Genel olarak risk değerlendirmesi yapılması aslında işverene yüklenmiş bir yükümlülük olup; iş ilişkisinde alt işveren bulunması halinde alt işveren de

191. YILMAZ, 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım Ve İşverenlerin Yükümlülükleri. s.49.

192. ATEŞ, s.721.

193. SÜMER s.174.

194.<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=16925&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5> E.T. 06.06.2023.

yürüttükleri işlerle ilgili olarak risk değerlendirmesini yapar veya yaptırır. “Asıl işveren alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder.” (Y.md.15/1).

O halde işveren iş sağlığı ve güvenliği açısından iş ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kalabileceği risklerin belirlenmesi için gerekli kontrol ölçüm inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamakta yükümlüdür. (Y.md.8/4) Risk analizi teknik bir iş olduğu için belli şartlar çerçevesinde iş güvenliği uzman çalıştırılması gerektiği, buna dair hususlara da mevzuatta yer verildiği ifade edilmiştir¹⁹⁵.

İşverenin risklerden korunma yükümlülüklerini yerine getirmesinde dikkat etmesi gereken ilkeler İSGK’nın 5.maddesi ile düzenlenmiştir. İşverenin risk değerlendirmesi yaparken dikkat edeceği ilkeler, risklerden kaçınma ile bunları analiz etme, teknolojiye uyma, riski önlemek için politika geliştirme, malzeme temini gibi hususlara sirayet etmektedir¹⁹⁶. Doktrinde kanunun 5. maddesinde sayılan bu ilkelerin sınırlı sayıda olacak şekilde belirlendiği görüşünün yanı sıra¹⁹⁷ bu anlayışın teknolojik gelişmelerle ortaya çıkabilecek yeni riskleri de kapsamayabileceği, dolayısıyla kanunun özelliğine uygun düşmediği de dile getirilmiştir¹⁹⁸.

Bu bağlamda ifade edelim ki stres başta olmak üzere çalışma ortamındaki psikososyal risklerin Avrupa ülkelerinde oldukça yaygın olması nedeniyle, Avrupa Birliği (AB)’nin 1989 yılında yürürlüğe giren 89/131 numaralı direktifine psikososyal riskler eklenmiştir. Bu direktife göre, psikososyal risklerin önlenmesine yönelik yasal düzenlemeler yapılmalı ve işletmelerde risk analizleri gerçekleştirilmelidir¹⁹⁹. Bu bağlamda uzun çalışma sürelerinin de sebep olabileceği iş stresi fiziksel hastalıklara dolayısıyla meslek hastalıklarına sebebiyet verebilecektir.

195. Levent AKIN, “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, (Çalışma ve Toplum, 2022/3.) s.114.

196. İSGK md.5. ; Ayrıntılı bilgi için bkz. Sakine OVACILLI, Sadiye Esra ATACAN, İlkay YAVUZ, Hülya YAVUZ ERSAN, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi”, (Ankara: Ali Naci YILDIZ, Abdulsamet SANDAL, ed. “İş Sağlığı Ve Güvenliği Meslek Hastalıkları”, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 2020) s.707-718. s.707.

197. AYDINLI s.118, dipnot 19.

198. AYDINLI s.119.

199. Çiğdem VATANSEVER, “Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler”, (Çalışma ve Toplum, 2014/1) s.117-138., s.119.

Risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağı meselesi de bu yönetmelik ile belirlenmiştir. Risk değerlendirmesi yapılabilmesi için oluşturulacak ekipte kimlerin yer alacağı aynı yönetmelikte belirlenmiştir. Buna göre bu ekip iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalışan temsilcisi ile destek elemanları, yürütülen çalışmalar ve tehlikeler konusunda bilgi sahibi olan çalışanlardan oluşur.

Doktrinde ise risk değerlendirmesinin çeşitli aşamalar halinde yapılacağı, buna göre “1. Aşamada araştırma ve gözlem, 2. Aşamada tehlikelerin tanımlanması, 3. Aşamada riskin tanımlanması, 4. Aşamada riskin değerlendirilmesi” suretiyle bu yükümlülüğün yerine getirilebileceğı ifade edilmektedir²⁰⁰.

Yine yapılan risk değerlendirmesinin zaman zaman belli şartlar dâhilinde yenilenmesi gerektiğı hususu da bu yönetmelik ile düzenlenmiştir. (Y.m.12) Burada işim tehlike sınıfı önem arz etmektedir. İSGK’nın 9.maddesi ile işyeri tehlike sınıflarının tespitinde işyerindeki asıl işin dikkate alınması suretiyle Bakanlıkça çıkarılacak tebliğde düzenleme yapılacağı belirtilmiştir. Buna göre işyerinin dâhil olduğu tehlike sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğı’nde²⁰¹ düzenleme altına alınmıştır. Asıl iş kavramı, Yargıtay ve doktrinde mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş olarak tanımlanmıştır²⁰². Şayet işyerinde birden fazla asıl iş varsa en yüksek tehlikeli asıl işe göre sınıflandırma yapılacaktır.(Tebliğ md.3) İşyerinde yapılan işin tehlike sınıfının belirlenmesi için dâhil olduğu iş kolu ve alt işveren ilişkisi kapsamındaki hizmetler etkili olmaktadır²⁰³.

Risk değerlendirmesinin yapılmaması işveren açısından idari para cezasını gerektirebileceğı gibi ileride meydana gelecek sorun karşısında işverenin kusurunu da etkileyecektir²⁰⁴. Belirtelim ki risk değerlendirmesi yaptırmış olması işverenin yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır²⁰⁵.

200. Teoman AKPINAR, Baki Yiğit ÇAKMAKKAYA, “İş Sağlığı ve Güvenliğine Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü”, (Çalışma ve Toplum, 2014/1.) s.281 vd.

201. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16909&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5>
.E.T. : 06.06.2023..

202. AYDINLI s.125.

203. AYDINLI s.125.

204. SÜMER s.179

205. AYDINLI s.122

III. ACİL DURUM PLANLARI, YANGINLA MÜCADELE, İLK YARDIM YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE TAHLİYE YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSGK işverene acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konusunda da yükümlülükler getirmiştir. Bu kanuna dayanılarak çıkartılan işyerlerinde acil durumlar hakkında yönetmelikte de bu konuda detaylı düzenlemeler yapılmıştır.

İSGK'nın 11.maddesi gereğince işverenin, çalışma ortamına göre acil durumları belirlemesi, bunlardan korunmak için gerekli değerlendirmeleri yapması, bu değerlendirmeler kapsamında tahliye dâhil her türlü araç ve güvenlik önlemlerini alması ve işçiyi kurtarma konusunda dış kuruluşlarla irtibat halini sağlaması gerekmektedir.

Kanunun 12.maddesi ile çalışanların işyeri dışına çıkartılmasına ilişkin yükümlülük düzenlenmiş olup; buna göre tehlike anında tahliyeye ilişkin hususlar belirlenmiştir.

Acil duruma ilişkin tanım İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'in²⁰⁶ 4.maddesinde yapılmıştır. Buna göre, bireylerin hayatı ve bedeni üzerinde tehlike oluşturabilecek bazı unsurların varlığı işyerinin ne kadarlık kısmında olduğuna bakılmaksızın acil durum vakaları olarak tarif edilmiştir²⁰⁷.

Bu yönetmelik ile acil durumlara ilişkin plan hazırlanması, acil durumların belirlenerek, önleyici tedbirlerin alınması, bu durumlara müdahale ve tahliye yöntemleri, kullanılacak ekipmanlar ve çalışanların bu konular dair eğitilmesi ve bilgilendirilmesi hususları düzenleme altına alınmıştır.

Bu bağlamda Yönetmeliğin 7.maddesine göre acil durumların meydana gelmesinden önce buna dair plan hazırlanırken, evvela bu acil hallerin belirlenmesi, bu hallerde hangi tedbirlerin alınacağı, bu durumlarda tedbirleri uygulayıcı personeller ve işyerinin boşaltılması hususlarına dikkat edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

206. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18493&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
E.T.:06.06.2023.

²⁰⁷ Detaylı bilgi için bkz. yönetmelik m. 4.

Ayrıca Yönetmeliğin 9. Maddesinde de, işverene benzer yükümlülükler yüklenirken alınacak tedbirlerin alelade alınamaması için riskten korunma ilkesinin göz önünde bulundurulması gerektiği düzenlenmiştir.

Bu itibarla Yönetmeliğin 8. maddesine göre işyerinde meydana gelebilecek acil durumlar; yangın ihtimali, patlama ihtimali, tehlikeli maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek sağlık sorunları ihtimali, tabi afetlerin varlığını göz önünde bulundurmak ihtimali ile sabotaj durumu dikkate alınarak belirlenmelidir.

Bununla birlikte işverenin belirli aralıklarla acil durum planlarını yenileme ve çalışanları bu planlar ve görevlendirilen kişilerle ilgili bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır. (md.15)

Yönetmeliğin 18.maddesine göre de acil durumlara dair planın hazırlanması için kimlerin sorumlu olduğu belirlenmiştir. Buna göre işyerinin tamamında bu konuda asıl işverene yükümlülük yüklenirken, alt işverenler kendi iş alanları açısından sorumlu kabul edilmişlerdir.

Yönetmeliğin 5.maddesinde de belirtildiği üzere unutmamak gerekir ki işveren acil durumlar karşısında personel görevlendirse bile bu durumlar nedeniyle yükümlü olmaya devam edecektir. Ancak bu madde kapsamında işverenin acil durumlarla ilgili görevlendireceği kişilerin görevlerini kusurlu olarak yapmaması halinde işverenin sorumluluğunun hafifleyeceği doktrinde ileri sürülmüştür²⁰⁸.

Yönetmeliğin 10.maddesine göre acil durumlara nasıl müdahale edileceği ve tahliyenin nasıl gerçekleştirileceği düzenleme altına alınmıştır. Buna göre, evvela işverenin bu tür durumlarda yapılacak işleri yazılı bir şekilde belirlemesi gerekir. Yine tahliye güvenli bir şekilde sağlanmalı ve tahliye işleminden sonra ise işyerinde kalan olup olmadığı tespit edilmelidir. İşyerinde korunması öncelikli olan engelli, yaşlı gibi kişilere tahliye anında yardım edilmelidir. Elbette işyerinde sadece çalışanlar değil müşteriler de olabilir ki bunlara yönelik önlemler de alınmalıdır.

İşverenin olumsuz bir durum meydana geldiğinde bu tahliye yükümlülüğünü kanuna uygun bir şekilde yerine getirmesi gerekmektedir²⁰⁹.

208. AYDINLI s.131.

209. AYDINLI s.131.

İşverenin acil duruma ilişkin yükümlülüğü işyeri tehlike sınıfına da bağlıdır. İşyerlerinde tehlike sınıfları Tebliğ'e göre tespit edilmekte olup; Yönetmeliğin 11.maddesi de dikkate alınarak bu tehlike sınıfları tayin edilmelidir²¹⁰. İşveren tarafından acil durumlarla ilgili ekiplere uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışan destek elemanı olarak görevlendirilir. İşyerinde bunları aşan sayılarda çalışanın bulunması halinde, tehlike sınıfına göre her 30, 40 ve 50'ye kadar çalışan için birer destek elemanı daha görevlendirir. (Y.m.11)

IV. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ KAYIT VE BİLDİRİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş kazası ve meslek hastalıklarının bildirilmesi ile ilgili gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gerekse Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu işverene yükümlülükler yüklemiştir²¹¹.

Bu kapsamda SSGSSK'ya göre işveren iş kazalarını hem Sosyal Güvenlik Kurumu'na hem de kolluk kuvvetlerine bildirmekle yükümlüdür. Bununla birlikte işveren meslek hastalığını da öğrendikten sonra yine sosyal güvenlik kurumuna bildirmek mecburiyetindedir. Kurum gerektiğinde iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili bu bildirimler üzerine incelemeler başlatabilir²¹².

İSGK'nın 14.maddesi de işverene bu konuda yükümlülükler yüklemiştir. Buna göre, işverene iş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutma, inceleme ve raporlama görevi yüklenmiştir. Bu görev sadece maddi hasarlı durumlarda inceleme ve raporlama olarak devam etmektedir. Elbette kişilere yönelik meydana gelen olaylarda işveren belirli tarihten itibaren üç iş günü içerisinde durumu SGK'ya bildirecek olup; bu süre sağlık hizmeti sununlar açısından on gün olarak uygulanacaktır.

210. Tablo için bkz. SÜMER s.182

211. SÜMER s.184.

212. SÜMER s.184.

Bu yükümlölükler sayesinde analiz edilen iş kazaları bilimsel yöntemlerle sebep ve sonuçları açısından değerdendirilerek gerekli önlemlerin alınmasında fayda sağlayacaktır²¹³.

V. SAĞLIK GÖZETİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Sağlık gözetimi, yapılan işin çalışan üzerindeki etkisi bakımından tıbbi muayene, inceleme ve eğitime tabi tutularak bu sayede çalışanın sağlığının korunmasına yönelik çalışmaları ifade eder²¹⁴.

İSGK'nın 15.maddesine göre işveren sağlık ve güvenlik konusundaki riskleri kapsamında çalışanların sağlık kontrolünü ele alacak ve kanunda açıkça belirtilen bazı durumlarda kişiler için muayene işlemlerini yerine getirecektir. Aynı düzenleme ile bu işlemlerin düzenli olarak yapılması gerektiği öngörölmüştür. Yine bilhassa tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacak kişiler için, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan bu kişiler işe başlatılamaz.

Sağlık gözetimi işin tehlike sınıfına göre belirli aralıklarla yenilenerek yapılır²¹⁵. İşin devamı süresince yapılan bu gözetimlerde hastalığın tespit edilmesi halinde bunun tedavisine başlanılabilecek ayrıca işveren hastalığa tutulan çalışan için sağlık durumuna uygun iş verecektir²¹⁶. İşçinin sağlık raporuna aykırı işte çalıştırılması halinde işçi için sözleşmenin haklı nedenle feshi şartlarının oluştuğuna dair Yargıtay'ca yerinde bir karar verilmiştir²¹⁷.

Unutulmamalıdır ki işveren bu yükümlölüğünü yerine getirmemezse bundan kaynaklanan iş kazası ve meslek hastalığı karşısında hukuki ve cezai açıdan sorumlu olacaktır. Ayrıca yükümlölüğünü yerine getirmemesi açısından kusurlu sayılacaktır²¹⁸.

213. SÜMER s.185.

214. SÜMER s.170.

215. SÜMER s.171.

216. SÜMER s.171.

217. AYDINLI, s.136.

218. SÜMER s.173.

Ayrıca kanunun 6/1 maddesi uyarınca işveren hem mesleki riskleri engellemek hem de bunlardan korunulmasını sağlamak için personellerin içinden iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi görevlendirmelidir. Şayet işyerinde on veya daha çok personel varsa ve işyeri çok tehlikeli sınıfa giriyorsa ayrıca sağlık personeli de görevlendirilmelidir²¹⁹.

VI. ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİ VE EĞİTİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için işverene yüklenen yükümlülüklerin başında eğitim verme yükümlülüğü gelmektedir. Çalışanların işyerindeki risklere karşı eğitilmeleri sayesinde risklere karşı gerekli önlemler alınabilir. Buna mukabil çalışanlar da eğitimler sonucu edindikleri bilgileri işlerini icra ederken bilinçli bir şekilde uygulamalıdır²²⁰. Ancak bu sayede kazalar azalacak veya ortadan kalkacaktır²²¹.

İşçilerin iş nedeniyle karşılaştıkları riskleri en aza indirebilmek amacıyla sürekli olarak yapılan bilgilendirme faaliyetleri iş sağlığı ve güvenliği eğitimi olarak tanımlanmaktadır²²². İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlemeye yönelik bu faaliyetler aynı zamanda eğitimin amacını da ortaya koymaktadır²²³.

İş ilişkilerinde bilgilendirme ve danışma yükümlülüğü açısından doktrinde meselenin daha kolay anlaşılması açısından sosyal diyalog ve endüstriyel demokrasi kavramları üzerinde durulmuştur²²⁴.

219. Ayrıntılı bilgi için bkz. YAMAKOĞLU s.82 vd.

220. SÜMER s.158.

221. SÜMER s.159.

222. Zehra Gizem ATEŞ, “Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.28(S.2), 2020. s.713–744., s.715.

223. ATEŞ, s.729.

224. Yusuf YİĞİT, *İş Hukuku'nda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme Ve Danışma Yükümlülüğü*. (Konya: Doktora Tezi, 2009) s.51 vd.

Ayrıca çalışanların bilgilendirilmesi suretiyle genel olarak işverenin bilgi ve iletişim teknolojilerinden daha fazla yararlanmalarının, çalışanların yönetime katılmasının ve işverenin tek yönlü uygulamalarına karşılık işçinin korunmasının sağlanacağı savı ileri sürülmektedir²²⁵.

Bu yükümlülük işverenin en önemli yükümlülüklerinden birisi olarak İSGK'nın 16. ve 17.maddesinde düzenleme alanı bulmuştur. 16.maddeye göre, tüm personellerini ve temsilcilerini sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve engelleyici tedbirler, hak ve sorumluluklar ile tüm afetler, ilk yardım, yangın ve tahliye ile görevli personellerin kim olduğu hakkında bilgilendirmelidir. Ayrıca alt işveren bulunması halinde, personelin bu konuda bilgilendirilmesi için alt işverene bilgi verir.

Diğer taraftan kanunun 17.maddesinde ise çalışanların eğitimi ile ilgili düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre de madde; işverene iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü yüklerken bu eğitimlerin ne zaman verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bazı tehlike derecelerini içeren sınıflarda bu eğitimi almayan çalışan çalıştırılmayacağı görülmektedir. Şayet personel daha önce iş kazası geçirmiş ya da meslek hastalığına yakalanmış ise bunun sebeplerine dair de bilgilendirilmelidir. Unutulmamalıdır ki hiçbir eğitim maliyeti personele yüklenemeyecektir.

Bir olayda, kazanın meydana geldiği işyerinin bağlı olduğu şirket sahibinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermeyip, gerekli teçhizatı sağlamaması nedeniyle asli kusurlu olduğu değerlendirilip, mahkûmiyetine karar verilmesi gerektiğine dair karar verilmek suretiyle iş sağlığı ve güvenliği eğitimin önemine vurgu yapılmıştır²²⁶.

225. Yusuf YİĞİT, *İş Hukuku'nda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme Ve Danışma Yükümlülüğü*.s.48 vd.

226 . Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 11. CD'nin 10.04.2019 tarih 2018/2590 Esas ve 2019/992 Karar sayılı kararı. ; 226. Benzer yönde İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 19. CD'nin 18.11.2019 tarih 2017/2228 Esas ve 2017/2794 Karar sayılı kararında, "Sanık tarafından iş yerinde meydana gelecek riskleri öngörerek işçileri tehlikeli durumlar ile tehlikeli davranışlar konusunda eğitmediği, iş yerindeki işçilere tehlikeli durumlara karşı etkin bir kontrol mekanizması kurmadığı, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin kendi dikkat ve inisiyatifine bıraktığı, bu kusurlu hareketleriyle ölümle neticelenen olayın meydana gelmesine asli (ikinci derece) kusuruyla sebebiyet verdiği; müteveffa H.'nin ise, olay öncesinde tahta merdiven yerine uygun platform iskele veya emniyet kemeri yada yaşam halatı ile birlikte çalışmasının gerektiği, bunlar yok ise sorumlulardan ve ilgililerden bunların teminin talep etmesi gerektiği halde bunu yapmayarak çalışmaya devam ettiği ve bu nedenle tali kusurlu olduğu yapılan yargılama ve değerlendirilen delillerden anlaşılmıştır. Bu nedenlerle sanık G.'nin ikinci derecede asli kusurlu, müteveffa H.'nin ise tali kusurlu olduğu kabul edilmiştir."

Eğitimin konusunu hak ve sorumlulukları içeren genel konular oluşturacağı gibi iş kazası ve meslek hastalıklarının öncesi ve sonrasına ilişkin sağlık konuları ile birlikte işin niteliğine göre teknik konular oluşturmaktadır²²⁷.

Elbette işçilerin birey olarak farklı özelliklere sahip olmaları nedeniyle eğitimden önce bireysel seviye analizleri yapılarak bilgi ve beceri düzeyleri belirlenir ve buna göre verilecek eğitim düzenlenir²²⁸.

Çalışanın belirli veya belirsiz süreli tam süreli veya kısmi süreli çalışmasının işverenin bu yükümlülüğü açısından bir önemi yoktur Ayrıca işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı bu yükümlülük açısından önemli değildir²²⁹.

İşverenin eğitim verme yükümlülüğü kapsamında teknik detaylar açısından Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik düzenlenmiştir²³⁰. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında yapması gerekenler, bu yönetmeliğin 5/1. maddesinin belirtilmiş olup; çalışanlara verilecek eğitimin kapsamı, içeriği, eğitim için malzeme ve yer temin etme zorunluluğu sınırları belirlenmiş olmaktadır²³¹.

İşveren, eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması, eğitimler için uygun yer araç ve gereçlerin temin edilmesi, çalışanların bu programları katılması ve katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesi yükümlülüğü altında da bırakılmıştır. (Y.md.5). Bu yükümlülüğün yerine getirilmesi bakımından işverenin asıl işveren veya alt işveren olması da bir fark yaratmaz. (Y.md.5/3). Ancak asıl işverenin alt işverenin çalışanlarına eğitim verme yükümlülüğünün bulunmadığı, bununla birlikte eğitim verilip verilmediğini asıl işverenin denetlemekle yükümlü olduğu, bu yükümlülüğe uyulmaması halinde birlikte sorumluluğun söz konusu olacağı doktrinde dile getirilmiştir²³². İşveren eğitim programlarını hazırlarken çalışanların ve temsilcilerinin görüşlerini de almak zorundadır.(Y.md.10/2).

227. Tablo halinde görmek için bkz. SÜMER. s.162.

228. ATEŞ, s.733.

229. SÜMER s.160.

230. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18371&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
E.T.:06.06.2023.

231. ATEŞ, s.722.

232. SÜMER s.160.

İşverenim bu eğitim yükümlülüğü çalışan işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliği halinde ya da iş ekipmanlarının değişerek yeni teknolojilerin uygulanmasında bilgilendirme amaçlı olmak üzere çeşitli aşamalarda devam edecektir²³³. İşverenler yine yönetmeliğin ilgili maddesine göre işyerinin tehlike sınıfı açısından belirli sürelerle bu eğitimleri tekrarlama durumundadırlar. (Y.md.11/1).

Eğitimlerin kimler tarafından verileceği de yönetmeliğin ilgili maddesi ile düzenlenmiştir. Buna göre iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, eğitim vakıfları kurumlarının ilgili eğitim birimleri ve bakanlıkça yetkilendirilmiş sağlık ve güvenlik birimleri tarafından yerine getirilir. (Y.md.13/1).

Bir olayda, eğitimi verecek kişilerden birisi olan iş güvenliği uzmanının kazanın meydana geldiği yerde ölene kemer takması gerektiğini hatırlattığı, hatta kemeri bizzat kendisinin taktığı, ancak ölenin iş güvenliği uzmanı olay yerinden ayrıldıktan sonra kemeri çıkardığı olayda uzmanın yükümlülüklerine uyması halinde meydana gelen neticeden sorumlu olmayacağına karar verilmiştir²³⁴.

İşveren eğitim maliyetlerini çalışanlara yansıtmayacağı gibi eğitimde geçen süre de çalışma süresinden sayılacaktır.(Y.md.8).

Diğer taraftan işçilerin iş kazalarından korunmaları için işverene eğitim yükümlülüğü getirilmiş iken, işçilere de bu eğitime katılma yükümlülüğü hem İSGK'nın 19.maddesi ile hem de yönetmeliğin 9.maddesi ile getirilmiş durumdadır²³⁵. Aksi durumda yani işçi dürüstlük kurallarına aykırı olarak güvenlik talimatlarına uymaz ve iş kazasına sebebiyet verirse iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilebileceği ifade edilmektedir²³⁶.

Bu anlatılanlar ışığında iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimden kastedilenin, işverenin işçiye sadece belirli dokümanlar ya da mevzuat hükümleri okutarak yükümlülüğün yerine getirildiğinin düşünülmesi değil, ayrıntılı ve eğitim metotlarına uygun bir şekilde işçilerin eğitilmesi olduğu anlaşılmaktadır. Bu arada

233. ATEŞ, s.730.

234. Yargıtay 12. CD'nin 21.02.2018 tarih 2016/2185 Esas ve 2018/1877 Karar sayılı ilamı.

235. ATEŞ, s.726.

236. ATEŞ, s.728.

verilecek eğitimin tesadüfe bırakılmaması gerektiğinden ilgili mevzuat hükümlerine uygun olmasına dikkat edilmesi hususu dile getirilmiştir²³⁷.

Bilgilendirme yükümlülüğü ile eğitim verme yükümlülüğü birbirinden farklı yükümlülükler olup; bilgilendirme tek taraflı ve ölçme değerlendirme gerektirmezken, eğitimlerden sonra işverenin ölçme ve değerlendirme yaparak eğitimin etkinliğini kontrol etmesi gerekir²³⁸. Nihayet işverenin vermiş olduğu eğitimin amacına ulaşması için çalışanların ifa ettikleri işle ilgili davranışlarını olumlu yönde şekillendirmesine katkı sağlanması aranmaktadır²³⁹.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği²⁴⁰ de, işverene gerek kendi işyeri çalışanları gerekse başka işyerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanlarla ilgili olarak işyerinde görevlendirdiği veya hizmet aldığı ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev yapan kişiler hakkında, ayrıca sağlık ve güvenliği etkileyen muhtemel konular hakkında bilgilendirmekle de işvereni yükümlü tutmuştur.

Unutulmamalıdır ki işverenin, eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde meydana gelen kaza veya hastalık sonucunda sorumluluğuna sebep olan kusuru yükselecektir²⁴¹.

VII. ÇALIŞANLARIN GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE KATILIMLARININ SAĞLANMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Çalışanların işyerinin yönetimi aşamasında görüşlerinin alınması onların alınan kararları özümsemesini sağlayacağı gibi uyumu da kolaylaştıracaktır. Çalışanların bu bağlamda tecrübelerinden faydalanma karar alma aşamasında daha doğru davranılmasını da sağlayacaktır²⁴².

237. KAYA, “İş Kazasından Doğan Taksirle Yaralama Suçunda Asıl İşverenin Cezai Sorumluluğu”, s.214.

238. SÜMER s.167.

239. Mehmet KARAKOÇ, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre İş Verenin Eğitim Verme Yükümlülüğü”, İSMMO Mali Çözüm, Mayıs-Haziran 2023. s.277-285. s.284.

240. <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=16924&mevzuatTur=KurumVeKurulu sYonetmeliği&mevzuatTertip=5> E.T.:06.06.2023.

241. SÜMER s.164.

242. SÜMER s.173.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü İSGK'nın 18.maddede düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin bu şekildeki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için personel temsilcileri ile çalışması gerekmektedir. Buna göre işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı gibi bazı özel personellerin görevlendirilmesi, risklere dair çalışmalar, bilgilendirme çalışmaları ile eğitimin planlanmasın dair destek elemanı ve personel temsilcilerinin görüşü alınmalıdır.

Bu itibarla işçiler, işyeri hekimi ve/veya iş güvenliği uzmanı vasıtasıyla iş kazası ve meslek hastalığının önüne geçmek için gerekli önlemlerin alınmasını da sağlayabilirler. Zira iş sağlığı ve güvenliği kurullarında olduğu gibi, işverenin işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının kararlarına aykırı davranması nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi halinde de işverenin kusurlu sayılacağı aşikârdır²⁴³.

VIII. ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ VE DESTEK ELEMANI GÖREVLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSGK'nın 20.maddesi ile işverene çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü yüklenmiştir. Buna göre; işveren, risk durumu ve personel sayısını dikkate alarak temsilci görevlendirmelidir²⁴⁴.

Temsilciler kanun gereği, tehlikelerin engellenmesi konusunda işverene teklif sunma hakkına sahiptirler. Bu görevlerini yerine getirdikleri için de hakları işverence kısıtlanamayacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bu konuda İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri Ve Seçilme Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ²⁴⁵ yayınlanmıştır. Bu tebliğe göre çalışan temsilcisinin tam süreli çalışan olması, en az 3 yıllık iş deneyimi bulunması ve ortaokul mezunu olması gerekir. Aynı tebliğe göre çalışan temsilcilerinin yetki ve yükümlülükleri düzenlenmiş, temsilcilere

243. BAYCIK, s.115.

244. Temsilci sayılı hakkında detaylı bilgi için bkz. İSGK md.20.

245. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18782&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5>
E.T.:06.06.2023.

iş sağığı ve güvenliğı ile ilgili çalışmalara katılarak izleme ve gerekli taleplerde bulunma yetkisi getirilmiştir.(md.9).

alışan temsilcileri, İş Sağığı ve Güvenliğı Kurulları Hakkında Yönetmeliğın 6.maddesi uyarınca ayrıca iş sağığı ve güvenliğı kurulu üyesidir.

İşveren ayrıca destek elemanı görevlendirmekle de yükümlüdür. Buna göre işveren acil durumlar karşısında mücadele edilebilmesi için işyerinin kapasitesi de dikkate alınarak belirli özelliklere ve yeteneklere sahip kişileri görevlendirmelidir²⁴⁶. Bu kapsamda kanunun 11.maddesine göre;

İşveren, personel temsilcilerinin görüşlerine müracaat ettiğı hususlarda 18.maddeye göre destek elemanının da görüşlerine müracaat edecektir.

IX. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU KURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSGK'da işverene iş sağığı ve güvenliğı kurulu kurma yükümlülüğü de getirilmiřtir²⁴⁷. Bu sayede çalışanlar yönetime katılmakta, öneride bulunmakta ve uygulamaları denetleme imkânına kavuşmaktadır. Bu durum etkin bir iş organizasyonunu da beraberinde getirmektedir²⁴⁸.

Bu sayede iş sağığı ve güvenliğı sadece devlet eliyle değıl aynı zamanda işveren ve işçilerin de katılımıyla sağlanabilir hale gelmektedir²⁴⁹.

Kanunun 22.maddesine göre, elli ya da daha çok personelin bulunduğı işyerlerinde iş sağığı ve güvenliğı konusunda faaliyette bulunmak üzere kurul oluşturmalıdır. Yine bu işyerleri 6 aydan fazla süreli işlerin yapıldığı yerler olmalıdır. şayet asıl işveren ile altı işverenin toplam personel sayısı elliyi geçiyorsa yine kurul oluşturulmalıdır.

246. Bkz. K.m. 11.

247. Ayrıntılı bilgi için bkz. DEMİR.

248. SÜMER s.151.

249. DEMİR s.151.

Kanunda kurulun oluşturulma yükümlülüğünün varlığı için öngörülen 2 koşuldan birisi olan 6 aydan fazla süreli işin yapılmasıdır. Bu işin iş kanunun 10.maddesi gereği 30 iş günü ve altında kalan süreler ile yapılan iş tanımı karşısında sürekli iş olarak kabul edilebileceği görülmektedir²⁵⁰. Diğer koşul ise işyerinde elli ve daha fazla çalışanın bulunmasıdır. (Y.md.4)

Bu kurul işveren veya vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları sorumlusu, varsa sivil savunma uzmanı veya usta ile çalışan temsilcisinden oluşur. Kurul özellikle mevzuat iş kazaları ve meslek hastalıkları sebepleri özel riskler ve acil durum önlemleri hakkında eğitim vermekte yükümlüdür.

Teknik detaylar hakkında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Hakkında Yönetmelik düzenlenmiştir²⁵¹.Kurulun görev ve yetkileri yönetmeliğin 8.maddesinde ayrıntılı bir şekilde sayılmış olup; iş sağlığı ve güvenliği açısından iç yönerge hazırlanması tehlike ve önlemleri değerlendirerek belirlemek bunları raporla tespit etmek, tespit edilen tehlikelerden kurtulmak için eğitimi planlamak, iş yerinde bakım ve onarım ile birlikte çeşitli tehlikelere karşı tedbirlerin yeterliliğini izlemek ve işverene tekliflerde bulunmak yetkileri ile donatılmıştır.

Bu kurul da çeşitli tehlike sınıflarına göre farklı zaman aralıklarında toplanmak zorundadır. Toplantının ve karar alma sürecinin esasları yönetmelikle düzenlenmiştir. Kurulun nasıl oluşturulacağı meselesi yönetmeliğin 4.maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup; bu düzenlemede çalışan sayıları esas alınmıştır. Bununla birlikte asıl işveren alt işveren ilişkilerinde ortak kurul oluşumunda her iki işveren de eğitimden sorumlu tutulmuştur. Çalışanlar da tıpkı işverenler gibi kurulun kararlarına uymak zorundadırlar.

250. SÜMER s.151.

251.<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=17031&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> E.T.:06.06.2023.

X. GÜVENLİK RAPORU VE BÜYÜK KAZA ÖNLEME POLİTİKA BELGESİ HAZIRLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşveren, İSGK'nın 29.maddesine göre, endüstriyel faaliyette bulunan işyerlerinde büyük kazaların önüne geçmek için büyük kaza önleme politikasına dair belge ya da güvenlik raporunu hazırlamak zorundadır.

Hazırlanan güvenlik raporu Bakanlıkça incelendikten sonra bu tür işyerleri işletmeye açılabilir.(md.29/2). Güvenlik raporu ve politika belgesini nasıl hazırlanacağı meselesi Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik ile düzenlenerek açıklığa kavuşturulmuştur²⁵².

252.<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=31298&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonnetmeligi&mevzuatTertip=5> E.T.:06.06.2023.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖLDÜRME SUÇUNDAN CEZAI SORUMLULUK

I.GENEL OLARAK

Ceza hukuku, hakları koruyarak toplumun mutluluğunu sağlamayı ve hukuki barışı amaçlar²⁵³. Bu bağlamda ceza hukuku diğer birçok hukuk dalı ve bilim dalı ile de ilişki içindedir²⁵⁴.

İfade edilen bu huzur ve barışın sağlanması için ceza hukukunun konusu bazı fiillerin yasaklanması ile bu yasakların ihlal edilmesi halinde uygulanacak yaptırımları belirleyen kurallara ilişkin hukuk dalıdır²⁵⁵.

Daha evvel de ifade ettiğimiz gibi²⁵⁶ doktrinde genel kabul gören tanıma göre; işçinin, işverenin ya da vekilinin doğrudan ya da dolaylı otoritesi altında bulunduğu sırada yürüttüğü işten veya iş dolayısıyla dış etkenlerden oluşup işçiyi bedensel veya ruhsal zarara uğratan olay iş kazasıdır²⁵⁷. İşin yarattığı tüm rizikoların sebebiyet verdiği tüm kazaların da iş kazası olduğu ifade edilmektedir²⁵⁸.

İş kazalarını önlemek için iş sağlığı ve güvenliği konusunda prensiplerin belirlenmesi bazen tek başına yeterli olmayıp, bir anlamda işverenin cezai sorumluluğu baskı unsuru haline gelerek kuralların uygulanmasını sağlama rolünü üstlenmektedir. Bu sayede sürdürülebilir ve caydırıcı güvenlik ortamı oluşturulabileceği ifade edilmektedir²⁵⁹.

253. Timur DEMİRBAŞ, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. (Ankara: Seçkin Yayınları, 7. Baskı, 2011) s.43.

254. Anayasa hukuku, devletler hukuku, medeni hukuk, infaz hukuku, adli tıp, kriminoloji vs. için bkz. DEMİRBAŞ, s.45 vd.

255. Sulhi DÖNMEZER, Sahir ERMAN, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku. Cilt 1*. (İstanbul: Der Yayınları, 4 Cilt, 2016) s.5. ; DEMİRBAŞ, s.47.

256. Bkz. 1. Bölümde İş Kazası ve Meslek Hastalığı başlığı altındaki açıklamalar.

257. ÖZKAN, s.514. ; KOVANCI, s.267. ; GÜNAY, s.564. ; NARTER s.513. ; YAMAKOĞLU s.77.

258. KOVANCI, s.267.

259. Ahmet TERZİOĞLU, Ali Burak AKSUNGUR, “İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki Ve Cezai Sorumluluğu”, (Araştırma Makalesi, Harran Üniversitesi İİBF Hukuk Bilimleri,2019)

Ceza hukuku açısından bakılırsa iş kazalarından kaynaklı cezai sorumluluk İSGK'da düzenlenmemiş olup; ceza hukukuna ilişkin genel kurallar burada da geçerlidir. Şu halde ölümlü veya yaralanmalı iş kazalarında kusurlu olan kişiler açısından 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu hükümleri uygulanacaktır²⁶⁰. Bununla birlikte maddi ceza hukukunun uygulanması aşamasında başından sonuna kadar yargılama ilkelerini düzenleyen 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu da diğer önemli kaynağımızdır.

Unutmamak gerekir ki iş kazası kavramı için ceza kanunları dışındaki kanun hükümleri ile yapılmış olan tanımlar göz önünde bulundurulmakla birlikte, esasen iş kazası niteliğindeki fiil ceza hukuku kapsamında esas alınacaktır ve bu fiilin suç oluşturup oluşturmadığı yine ceza hukuku ilkeleri ışığında tartışılacaktır. Ceza kanununu ihlal etmesi fiilin suç olması için yeterlidir. Çünkü modern ceza hukuku “fiil ceza hukuku” dur. Fiilin hukuki niteliğinin yanı sıra kanunda suç olarak tanımlanıp tanımlanmadığı önemlidir. Bu nedenle ceza hukuku açısından net ve kesin bir iş kazası tanımı yapılmasına da gerek bulunmadığı doktrinde ifade edilmektedir²⁶¹.

Bununla birlikte uygun illiyet bağı kopmuş olaylar ceza hukuku değerlendirmesinde cezalandırılabilir bir iş kazası olarak nitelendirilmezler. Bu kapsamda mücbir sebep, zarara uğrayanın veya üçüncü kişinin ağır kusuru uygun illiyet bağı kesebilecektir²⁶².

II. ÖLDÜRME SUÇUNUN UNSURLARI

Suç, genel olarak sosyal nizamın devamı için korunması gereken hukuki değerlerin bilinçli olarak veya özensizlik suretiyle ihlaline sebebiyet veren ve ceza içeren kanunlarla yaptırıma bağlanan insan davranışlarından oluşur²⁶³. Teknik olarak ise tipe uygun , hukuka aykırı ve kusurlu insan davranışlarıdır.²⁶⁴ Ceza hukuku ise haksızlık teşkil

260. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.947.

261. ÖZKAN, s.514.

262. NARTER, 518 vd.

263. İzzet ÖZGENÇ, *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler*. (Ankara: Ankara Açık Ceza İnfaz Kurumu Matbaası, 2006) s.191.

264.

eden insan davranışlarından bir kısmının suç olarak tespit edilip, ihlalinin yaptırıma bağlandığı hukuk disiplini olarak tanımlanabilir²⁶⁵.

Suçların belirlenmesi, suç teşkil eden belirli eylemlerin gerçekleştirilmesi halinde hangi cezai yaptırımların uygulanacağı ve bu yaptırımların infazına dair esaslar devletin suç ve ceza siyaseti ışığında tayin edilmektedir.

İfade etmek gerekir ki işverenin cezai sorumluluğunun doğması için bir iş kazasının meydana gelmesi, işverenin kusurlu olması, bu iş kazası sonucu bedensel veya ruhsal bir zararın ortaya çıkması ve uygun illiyet bağının bulunması gerekir²⁶⁶.

Teknik olarak suçun varlığından bahsedebilmemiz için belirli unsurların varlığı aranmaktadır. Bu unsurlar aşağıda incelenmiştir.

A. TİPİKLİK

1. Kavram

Tip, cezai yaptırıma bağlanmış soyut insan davranışı olarak kabul edilirken, tipiklik ise kuralın belirlediği somut insan davranışdır²⁶⁷.

Diğer bir ifadeyle tipiklik, işlenen fiilin ceza kanunundaki suç tanımına uygunluğudur²⁶⁸. Bu nedenle suçun varlığı için gerekli olan unsurların tamamı tipiklik olarak ifade edilmiştir²⁶⁹. Tipiklik, ‘kanuni unsur’ olarak doktrinde ifade edilmektedir.²⁷⁰

TCK’nın²⁷¹ 2. maddesine göre ise bir kimseye ceza verebilmek için işlediği suçun kanunda açıkça düzenlenmiş olması gerektiği, ayrıca verilecek ceza ile uygulanacak güvenlik tedbirlerinin de kanunda yine açıkça yazılmış olması gerektiği

265. Mehmet Emin ARTUK, Ahmet GÖKCEN, ve Ahmet Caner YENİDÜNYA, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*. (Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, Gözden Geçirilmiş, Yenilenmiş 10. Baskı,2010) Kitapevi, 2010.,s. 8

266. SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.426.

267. Veli Özer ÖZBEK, Koray DOĞAN, ve Pınar BACAŞIZ, *Ceza Genel Hukuku Temel Bilgiler*. (Ankara: Seçkin Yayınları, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 13. Baskı, 2022) s.141.

268. ARTUK, GÖKCEN, ve YENİDÜNYA, s.9.

269. DEMİRBAŞ, s.200.

270. KOCA Mahmut, ÜZÜLMEZ İlhan: *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. (Ankara: Seçkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 15. Baskı, 2022) s. 106.

271. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5237.pdf> E.T. : 06.06.2023

belirtlmifltir. Elbette bu belirllemeler ancak ve sadece kanunla yapılmifl olmalıdır. Başkaca bir dzenleyici işlemle bu hususlar belirlenemez. Belirlenen suç ve ceza hakkında da uygulamacılar kıyas yoluna giderek başka suç ve cezalar ortaya koyamazlar. Bu dzenleme ile kanunilik ilkesi belirlenmiřtir²⁷².

Hukuk devleti olmanın bir gereği olan bu ilke ile bireyler sadece ceza hukuku vasıtasıyla korunmayıp ceza hukukuna karşı da korunmuş olurlar. Bu sayede devletin ceza verme yetkisi de belirlenmiş ve sınırlanmış olur²⁷³.

Bu önemi sayesinde kanunilik ilkesi sadece ceza mevzuatlarının değil, giderek tüm kamu hukukunun temel bir prensibi olmaya başlamış ve birçok ülkenin anayasasında dzenlenerek teminat altına alınmıştır. Bu sayede yasama organları buna dair yetkilerini yürütme organlarına devretmeyecek bir duruma gelmiřtir²⁷⁴.

Bahsedilen bu kanunilik ilkesi ile tipe uygunluk arasındaki ilişki yakın kabul edilmekte olup; kanunsuz suç olmayacağından failin fiilinin kanundaki suç tanımına uygun olması halinde suçtan bahsedilebilecektir. Burada failin fiilini tipe uygun yaptığını dşünerek gerçekleştirmesi, ancak fiilin tipe uymaması halinde hata ortaya çıkar. Hata kuralın yorumlanması şeklinde ortaya çıkan hukuki hata olabileceği gibi, fiilin tipe uygun olduğu yanılgısında da ortaya çıkan fiili hata şeklinde olabilir. Her iki durumda da suç oluřmayacaktır²⁷⁵.

Suçta ve cezada kanunilik ilkesinin zikredildiği yerde ayrıca diğer önemli iki ilke olan belirlilik ilkesi ile kıyas yasağı ilkesinden de bahsedilmelidir.

Bu bağlamda tipiklik ilkesinin bir gereği olarak kanunilik ilkesinin beraberinde getirdiği belirlilik ilkesi gereği suçun unsurları ve ceza miktarı açık bir şekilde dzenlenmektedir. Bununla birlikte genel ve soyut nitelikteki kanun maddesi somut olaya uygulanırken yoruma ihtiyaç vardır. Yorum, bir kanuni hükmün asıl anlamını, dolayısıyla kanun koyucunun iradesini ortaya çıkarmak için yapılan fikri

272. Ayrıntılı bilgi için bkz. Abdullah Batuhan BAYTAZ, *Kanunilik İlkesi Bağlamında Ceza Ve Ceza Muhakemesi Hukukunda Yorum* (İstanbul: Doktora Tezi, 2015). ; M. Nedim BEKRİ, *Suçta Ve Cezada Kanunilik İlkesi Ve İlkenin Türk Hukukundaki Uygulaması* (İstanbul: Doktora Tezi, 2010)

273. Osman YAşAR, Hasan Tahsin GÖKCAN, ve Mustafa ARTUÇ, *Yorumlu-Uygulamalı Türk Ceza Kanunu*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 1.Baskı, 6 Cilt, 2010) s.7.

274. BAYTAZ, s.60.

275. Kayıhan İÇEL, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, (İstanbul: Beta Yayınları, Yenilenmiş Bası, 2018) s.301

çalışmadır. Yorum yapılırken hukukun evrensel ilkeleri, kanunun gerekçesi, bilimsel görüşler ve yargı kararları esas alınır²⁷⁶. Yorum yapılması ceza hukuku açısından caiz olmakla birlikte burada kıyas yasağına dikkat edilmesi gerekir. Zira suç ve ceza içeren hükümler kıyasa yol açacak biçimde geniş yorumlanamaz²⁷⁷.

Tipiklik anlatılırken değinilen diğer bir husus da failin gerçekleştirdiği fiilin kanunda suç olarak düzenlendiğini bilmiyor olmasıdır. Bu durumda kanunu bilmemek mazeret sayılmayacaktır. Yani fail fiilinden sorumlu olacaktır. Ancak eğer fail, fiilin haksızlık oluşturduğunda kaçınılmaz bir hataya da düşmüş ise bu hatasından faydalanabilecektir²⁷⁸.

Bu ilkeler ceza hukuku kurallarının yorumlanmasında ve somut olaya uygulanmasında zorunlu olarak göz önünde bulundurulması gereken araçlardır.

Dolayısıyla konumuz açısından bakarsak öldürme suçları da kanunilik ilkesinin bir gereği olarak kanunda özel olarak düzenlenme alanı bulmuştur²⁷⁹.

Tipikliğin, objektif ve sübjektif unsurlardan oluştuğu doktrinde genel kabul görmektedir. Objektif unsurlar, maddi unsurlar olmakla, sübjektif unsurlar ise manevi unsurlardır.²⁸⁰ Bu unsurlar aşağıda incelenmiştir.

2. Tipikliğin Maddi Unsurları

a. Fail

Bir tanıma göre, tipiklik unsuru aranmaksızın hukuki bir durumun ihlalinin doğuran kasten veya taksirle işlenen ve hukuka aykırı kabul edilen fiili gerçekleştiren kişi fail olarak kabul edilmektedir. Bu failliğin geniş tanımıdır²⁸¹.

276. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.20.

277. TCK m.2.

278. DEMİRBAŞ, s. ; ayrıca bkz. TCK m. 4.

279. TCK'nın 81,82,83 ve 85. maddeleri.

280. KOCA Mahmut, ÜZÜLMEZ İlhan: *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s. 109.

281. Özgün ÖZYÜKSEL, *Türk Ceza Hukukunda Dolaylı Faillik*. -Ceza Hukuku Monografileri- (Ankara: Seçkin Yayınları, 2021) s.20.

Failliğin dar tanımına göre ise tipiklik unsurundaki kanuni tanımdaki fiili gerçekleştiren kişi fail olarak karşımıza çıkar²⁸². Fail ancak fiil ehliyetine ve kusur yeteneğine sahip gerçek bir kişi olabilir.

TCK'nın 37.maddesi, kanuni tanıma uygun fiilleri yerine getiren kişiyi fail olarak değerlendirmiş, şayet suç işlenirken bir kişi buna araç olarak kullanılmışsa kullanan kişiyi de fail olarak görmüştür.

Faillik ile şeriklik durumunun ayrımı konusunda doktrinde fiil hâkimiyeti kavramı ileri sürülmüştür. Buna göre tipikliğin gerçekleşmesi sürecine hükmedebilme gücü olarak özetlenen bu kavrama göre fail kısaca fiilin icrası ve suçun işleniş şekli konusunda hâkim durumda olan kişi fail, fiil üzerinde hâkimiyete sahip olmadan destek veren kişi ise şerik olarak kabul edilmiştir²⁸³.

Ceza hukukunda sorumluluğun tespiti için açısından ayrıca dolaylı faillik kavramı da ortaya atılmış olup, TCK'nın 37.maddesinde *“Suçun işlenmesinde bir başkasını araç olarak kullanan kişi,”* ibaresinden dolaylı faillik anlaşılmaktadır. Fail ile mağdur sıfatları nasıl aynı kişide birleşemez ise dolaylı faillik ile mağdurluk da aynı kişide birleşemez²⁸⁴. Sorumluluk açısından fail ile dolaylı fail açısından bir fark gözetilmemiştir.

Öldürme suçunun faili herkes olabilir²⁸⁵. Bu suçun faili ile mağdurunun aynı kişi üzerinde birleşmediği kabul edilmiştir²⁸⁶.

Fail kamu görevlisi olabileceği gibi kamu görevlisi olmayabilir de. Nitekim Yargıtay tarafından hastanenin başhekimisi olarak görev yapan failin geceleri de hizmet veren işyeri niteliğindeki hastanede gerekli araçları kullanıma hazır halde bulundurmasının gerektiği, hastanenin ameliyathanesinde meydana gelen elektrik kesintisi üzerine hastanın sevk işlemlerini zamanında yapması ve teknik işleri de takip etmesi gerektiğinden sorumlu olması gerektiğine karar verilmiştir²⁸⁷.

282. ÖZYÜKSEL, s.24.

283. ÖZYÜKSEL, s.32.

284. ÖZYÜKSEL, s.44.

285. ÖZKAN'a göre işyerlerinde ölüm halinde önlem yükümlülüğünü yerine getirmeyen işvereninden işçisine tüm sükûler fiil-nedensellik bağı çerçevesinde sorumlu fail olabilirler. Bkz. age. s.523

286. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2563 ve 2825.

287. Yargıtay 12. CD'nin 21.05.2014 tarih 2013/12587 Esas ve 2014/12238 Karar sayılı ilamı

Failin bazı durumlarda mağdur ile arasındaki kan bağı yakınlığı sorumluluğuna da yansımaktadır. Bu bağlamda mesela öldürme suçunun kasten gerçekleşmesi halinde cezanın ağırlaştırılmasını gerektiren haller arasında faille mağdur arasındaki bazı akrabalık ilişkilerinin de sayılmış olduğu görülmektedir²⁸⁸.

İş hukukuna konu bir faaliyetin icrası kapsamında gerçekleşen suçlarda fail, kanunla belirlenen kişi ya da sözleşme ile belirlenen kişi olacaktır²⁸⁹. Mesela iş kazalarında çoğunlukla fail işveren, alt işveren, işveren vekili ya da diğer bir işçi olacaktır. Bu kavramların her birine çalışmamızda daha önce değinilmiştir.

Suç ve cezaya ilişkin yapılan sözleşmeler geçersiz olmakla birlikte, çalışma hayatında istisnai olarak bu mümkündür. Buna örnek olarak iş sağlığı ve güvenliği uzmanının sorumluluğundan bahsedilebilir. Unutmamak gerekir ki işveren ile yapılan sözleşme ile teknik personel sorumlu olarak belirlense de işverenin sorumluluğu teknik alan dışında kalan hususlarda yine de devam edecektir. Diğer taraftan ayrıca üçüncü bir kişi de maddi fiili gerçekleştirmiş ise bu kişi de neticeden sorumlu olacaktır²⁹⁰.

Burada ifade etmek gerekir ki işveren bir takım yetkilerini vekiline devredebilir. Buna rağmen işverenin cezai sorumluluğu yine de tamamıyla sona ermeyecektir²⁹¹. Bu bağlamda her somut olayda gerektiğinde işyeri organizasyon şemasının da getirtilerek iş mevzuatına uygun şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden sorumluların tek tek tespitine çalışılması gerekmekte olup; mahkemece bu konuda yeterli araştırmanın yapılması gerekmektedir²⁹².

O halde failin belirlenmesi meselesi hukuki bir değerlendirme olup; gerçekleşen olayda suça yardım eden kişilerin de sorumluluk düzeylerinin araştırılması gerekmektedir. Bu konuda bir olayda bir kısım mülk sahiplerinin arazisine ev yapılması sırasında meydana gelen kazada malzeme temini ile görevli

288. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2563.

289. NARTER, s.300.

290. NARTER, s.301.

291. NARTER, s.309.

292. Yargıtay 12. CD'nin 07.12.2015 tarih 2015/2324 Esas ve 2015/19017 Karar sayılı ilamı.

olan mülk sahipleri ve işi yapan diğer işverenin işi yardımlaşma suretiyle yaptıkları gözetildiğinde hepsinin birlikte sorumlu olduklarına dair karar verilmiştir²⁹³.

Diyebiliriz ki iş kazaları durumunda sorumluluğu belirleyebilmek için evvela ölümü meydana getiren hangi yükümlülüğün ihlal edildiğinin ve bu yükümlülüğün kime ait olduğunu tespit edilmesi gerekmektedir. Bu da iş kazasının meydana geldiği iş kolundaki mevzuatın incelenmesi suretiyle belirlenebilecektir²⁹⁴.

Gerçek kişilerin faillik durumundan bahsettikten sonra diğer bir şahıs türü olan tüzel kişilerden de bahsetmeden geçmeyelim²⁹⁵. Hangi kişilerin tüzel kişi olduğundan daha önce çalışmamızın işveren konu anlatım kısmında bahsetmiştik. Çalışma hayatında işveren olan tüzel kişiler, gerçek kişilerin özelliklerine sahip olmadıkları için fail olamazlar. Dolayısıyla tüzel kişilerin cezai sorumluluğu mevcut değildir²⁹⁶. Tüzel kişilerin cezai sorumluluğuna ilişkin doktrinde daha önce var olan tartışmalar yeni TCK ile sonuçlandırılmıştır. Buna göre kanunun 20. maddesi gereğince tüzel kişilerin cezai sorumluluğunun bulunmadığı, bununla birlikte güvenlik tedbirine tabi tutulabileceği belirtilmiştir²⁹⁷.

Tüzel kişi işverenlerde işveren kavramı soyut ve somut işveren olarak değerlendirmeye alınmaktadır. Soyut işveren kavramı tüzel kişiliğin kendisi için söz konusu iken somut işveren kavramı ise işçiye emir veren yetkili organı temsil eden kişi olarak kabul edilmektedir. Burada somut işveren olan yetkili organ ile işveren vekili farklı olarak düşünülmekte olup; mesela genel müdür veya müdür gibi sıfatlarla bazı yetkileri işveren adına kullanan personel işveren vekili olarak kabul edilmektedir²⁹⁸. Cezai sorumluluk somut işveren açısından sözkonusu olacaktır. Uygulamada da çoğunlukla bu pozisyonundaki kişilerin sorumluluğuna gidilmektedir²⁹⁹.

293. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 12. CD'nin 27.06.2019 tarih 2017/3833 Esas ve 2019/1971 Karar sayılı kararı.

294. İzzet ÖZGENÇ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 18. Baskı, Seçkin Yayınları, 2022) s.264.

295. Tüzel kişiler ile bunların fail olabilmesi sorununun ayrıntılı incelenmesi için bkz. Eylem BAŞ, *Ceza Hukukunda Fail ve Mağdur*. -Ceza Hukuku Monografileri-(Ankara: Seçkin Yayınları, 202)

296. NARTER, s.252.

297. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.391.

298. Yusuf Berat BAŞ, s.594.

299. Nurten ÖZTÜRK, *Şirket Yöneticilerinin Şirket Faaliyeti Kapsamında İşlenen Taksirli Suçlarda Cezai Sorumluluğu*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2020) s.175.

Şirketin faaliyeti sırasında işlenen kasıtlı suçlarda failin tespitinde çok zorluk yaşanmazken taksirli suçlarda bu zorluk kendini göstermektedir. Uygulamada *“özellikle inşaat, maden, yol, baraj yapım çalışmaları gibi şirket faaliyetleri kapsamında meydana gelen taksirli suçlarda cezai, hukuki ve idari sorumluluk”* ³⁰⁰ meselesinin ortaya çıktığı ifade edilmektedir.

Özellikle şirketlerde işin daha sağlıklı ve profesyonel yürütülmesi için işveren yetkilerini bazı pozisyonlardaki personellerine devredebilir. Bu yetki devirleri aynı hiyerarşik düzeydeki personele devir olan yatay yetki devri, üstü düzey yöneticilerin alt pozisyonlarında çalışan personele astlık-üstlük ilişkisi kapsamında devri olan dikey yetki devri, ya da şirket bünyesi haricindeki diğer bazı kişilere devri olarak kabul edilen harici yetki devri suretiyle gerçekleştirilebilmektedir³⁰¹. Yetki devri her hal ve şartta söz konusu olmayıp, bunun bir takım şartları olduğu gibi³⁰² yetki devri hallerinde de işveren tüm sorumluluktan cezaların şahsiliği prensibi gereği kurtulacak değildir.

Sorumluların tespiti için tüzel kişiliği haiz şirketin işçisinin uğradığı iş kazasında yetki devri hususu da gözetilerek mutlaka şirketin organizasyon şeması ele alınarak incelenmelidir. Bununla birlikte tüzel kişi şirketin yöneticileri,³⁰³ görevlendirdikleri işveren vekilini tercih ederken makul özen gösterilmiş ve atama yaptıktan sonra da denetim yükümlülüklerini yerine getirmiş iseler cezai anlamda sorumluluklarına gidilemeyebileceği, yüksek yargının da uygulamasının bu yönde olduğu ifade edilmektedir³⁰⁴. Ancak her somut olayın özelliğine göre bu durum değerlendirilmeli ve somut işveren olan şirket yetkilisinin meydana gelen iş kazasında emirleri ya da ihmali ile ne kadar etkili olduğu mutlak surette değerlendirilmelidir.

300. Nurten ÖZTÜRK, s.174.

301. Nurten ÖZTÜRK, s.202 vd.

302. Bu şartlar hakkında detaylı bilgi için bkz. Nurten ÖZTÜRK, s.214 vd.

303. Tüzel kişi şirket yöneticilerinin kurul halinde aldıkları kararlarda cezai sorumluluğunun tespitine ilişkin daha ayrıntılı bilgi için bkz. Reşit KARAASLAN, *Şirket Yöneticilerinin Suç Genel Teorisi Çerçevesinde Ceza Sorumlulukları Kurul Halinde Alınan Kararlarda Nedensellik Bağı Ve Faillik* (Ceza Hukuku Monografileri-Seçkin Yayınları, Ankara, 2022) ; Serkan MERAKLI, *Şirket Faaliyetleri Kapsamında İşlenen Suçlarda Şirket Yetkililerinin Ceza Hukuku Sorumluluğunun Esasları*. (Ankara: Seçkin Yayınları, 2022).

304. Yusuf Berat BAŞ, s.598.

Şirkette kazanın meydana gelmesi halinde yukarıda belirtilen iş organizasyonu şemasında iş bölümleri belirtilmişse failin tespiti meselesi çok zor değildir. Ancak böyle bir belirleme yoksa işyerindeki iş üretimi faaliyetlerindeki sevk ve idareden sorumlu kişinin tespiti ile meselenin açıklığa kavuşturulabileceği kanaatindeyiz.³⁰⁵

b. Mağdur

Suçun diğer bir maddi unsuru da mağdurdur. Failin fiili neticesinde haksızlığa uğramış ve dolayısıyla suçun konusu olan kişi mağdur olarak tanımlanır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulmaması nedeniyle mağdur olan kişiler çalışan kişilerdir. Çalışan kişiler istihdam edilen herkesi kapsayacak şekilde geniş bir çerçeve çizmektedir³⁰⁶.

Öldürme suçunun mağduru canlı olan her insan olabilir. Bebek doğmadan anneye karşı gerçekleştirilen fiil nedeniyle bebek ölürse öldürme suçu değil, anneye karşı TCK 87/2 veya TCK 89/3 maddelerinde düzenleme alanı bulan yaralama suçu oluşacaktır. Dolayısıyla mağdurun gebe işçi olması halinde öldürme suçu anne açısından gündeme gelecektir.

Belirttiğimiz gibi bu suçun oluşabilmesi için mağdurun doğmuş olması gerekir. Henüz doğmamış çocuğun ölümüne taksirle sebep olunması halinde çocuk düşürme ve düşürtme suçları oluşabilecek olup; bu suçun da mağduru çocuk değil annedir³⁰⁷.

Unutulmamalıdır ki bu suç ölüm halinde gerçekleşecek olup; ölümün ise kişi makineye bağlı yaşamaya devam etse de beyin ölümünün gerçekleşmesi halinde vuku bulacağı doktrinde kabul edilmektedir³⁰⁸.

İş kazaları açısından mağdurun sürekli olarak işveren emrinde çalışan bir işçi olması gerekmemekte olup; geçici veya kısa süreli iş ilişkilerinde de mağdurun gördüğü zarar karşısında işverenin kusurlu olabileceği kabul edilmektedir. Yargıtay

305. Aynı görüş için bkz. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* s.265.

306. SÜMER s.53. ; SÜZEK, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* s.883. ; AYDINLI s.90.

307. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.

308. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2826.

tarafından bir olayda, emekli olan ölen işçinin götürü suretiyle yaptığı çatı tamirati sırasında düşerek ölmesi şeklinde gelişen olayda ölenin işi kendi ekipmanıyla yapmaması da gözetilerek iş sahibinin sorumlu olduğuna dair karar verilmiştir³⁰⁹.

Mağdur kavramına yakın bir kavram olan suçtan zarar gören kavramı mağdur kavramı ile karıştırılmamalıdır. Elbette mağdur aynı zamanda suçtan zarar görmüştür. Ancak kanunun suçtan zarar gören hakkındaki düzenlemesi ayrıdır. “Bir suçun işlenmesiyle hukuken korunan menfaatleri doğrudan veya dolaylı olarak ihlal edilen kimse”³¹⁰ suçtan zarar olarak tanımlanmıştır. Örneğin bir iş kazası sonucu çalışanın ölmesi halinde mağdur ölen kişi olup; suçtan zarar gören kişi ise ölen çalışanın mirasçılarıdır.

c. Konu

Yine mağdur kavramına yakın diğer bir husus suçun konusudur. Suçun konusu maddi ve hukuki olmak üzere doktrinde ikiye ayrılmıştır. Maddi konu, üzerinde suçun meydana geldiği insan veya şey olarak tanımlanmıştır. Hukuki konu ise kanunun yasak hükmü ve yaptırımını ile açıkça koruduğu bir hak olarak tanımlanmıştır³¹¹.

Genel kabul edilen görüşe göre hareketin yöneldiği kişi ya da şey suçun konusudur. Öldürme suçunun konusu mağdurun hayatıdır³¹². Konudan farklı olarak mağdur ise suçun konusunun sahibi olup haksızlığa uğrayan kişidir. Örneğin öldürme suçunun mağduru ölen kimse iken, konusu ise ölenin canlı vücududur³¹³.

309. Yargıtay CGK 14.03.2019 tarih 2017/12-451 esas ve 2019/211 karar sayılı ilamı.

310. ARTUK, GÖKCEN, ve YENİDÜNYA, s.20.

311. Faruk EREM, Ahmet DANIŞMAN, ve Mehmet Emin ARTUK, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, (Ankara: Seçkin Yayınları, Tümüyle Gözden Geçirilmiş Ondördüncü Baskı,1997) s.236 vd.

312. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2568.

313. ARTUK, GÖKCEN, ve YENİDÜNYA, s.22.

d. Fiil

Türk hukuk doktrinde klasik suç teorisi egemen görüş olup; “fiil” kavramından hareketin yanı sıra netice ile bunları birbirine bağlayan illiyet bağı anlaşılmaktadır³¹⁴.

Suç haksızlık teşkil eden bir fiil olup; insan hareketine dayanır. Hareket suçun dinamik yönünü ifade eder. Yani hareket mevcut değilse suç da olmayacaktır³¹⁵. Fiil, kişinin iradesi ile egemen olduğu belli bir neticeyi ortaya çıkarmaya matuf ve dış dünyada gerçekleşen bir davranış olarak doktrinde tanımlanmaktadır³¹⁶.

İnsan davranışına fiil özelliğini kazandıran unsur bunun bir irade ürünü olması ve belli bir amaç taşımasıdır. Davranışın fiil niteliğini taşıyabilmesi için fiili gerçekleştiren kişinin kusur yeteneğine bakılmaz. Bu nedenle küçük yaştaki çocukların da fiili maddi unsur anlamında fiil niteliğindedir³¹⁷.

Ceza hukukunda fiil denildiği zaman hem hareketin hem de neticenin anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir³¹⁸. Doktrinde fiil konusunda çeşitli teoriler geliştirilmiştir³¹⁹. Belirtelim ki fiil tipiklik kavramı ile de bağlantılıdır³²⁰.

Suçlar, hareketin sayısına göre, hareketin şekline göre ve hareketin önemine göre çeşitli tasniflere tabi tutulmuştur³²¹. Sayısına göre yapılan tasnifte suç, tek hareketli olabileceği gibi (hırsızlık), çok hareketli de (özel belgede sahtecilik) olabilir. Şekline göre yapılan tasnifte suç, icrai (öldürme) olabileceği gibi, ihmali de (suç u bildirmeme) olabilir. Yine önemine göre yapılan tasnifte suç, sadece kanunda

314. Çetin AKKAYA, “Suçların İctimai Bağlamında Fiil Tekliği”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Yıl: 7, Sayı 13, Haziran 2019. s.6.

315. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.255

316. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler*. s.155. ; İÇEL, s.271.

317. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler*. s.

318. DÖNMEZER, ERMAN, s.80.

319. Doğacı görüş, Somutluk teorisi, kuralcı anlayış, amaçsal anlayış ve ümanist doktrin konusundaki ayrıntılar için bkz. EREM, s.259 vd. ; diğer bir kaynak için bkz. DEMİRBAŞ, s.203 vd. ; yine bu konuda ayrıntılı inceleme için bkz. Yaprak ÖNTAN, *Ceza Hukukunda Davranış Ve Netice*. (Ankara: Doktora Tezi, 2020) s.63 vd. ; teorileri ontolojik ve normativist teoriler olarak ikiye ayırdıktan sonra ontolojik teorileri de kendi içinde doğal hareket teorisi, amaççı hareket teorisi, toplumsal hareket teorisi, olumsuz hareket teorisi olarak bölümlere ayırarak açıklayan görüş için bkz. Nur CENTEL, Hamide ZAFER, Özlem ÇAKMUT, *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, (İstanbul: Beta Yayınevi Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş Onuncu Bası, 2017) s.239 vd.

320. İÇEL, s.271.

321. DÖNMEZER, ERMAN, s.85 vd.

belirtilen hareketin işlenmesi olarak kabul edilen bağı hareketli (irtikâp) olabileceği gibi, herhangi bir hareketle de suçun işlenebildiği serbest hareketli (yaralama) şeklinde de olabilir³²².

Konumuz açısından önemine binaen fiil, hareketin şekli açısından icrai olabileceği gibi ihmali³²³ bir davranışla da karşımıza çıkabilir demiştik. İcrai harekette yasak içeren kuralı bozan olumlu bir hareketin varlığından söz edilmektedir³²⁴. İhmali suçlarda ise emredilen kanuni hareketin yapılmaması durumu söz konusudur³²⁵. İcrai bir hareketle gerçekleştirilebilen suç ihmali bir hareketle gerçekleştiğinde ‘ihmal suretiyle icra suçu’ ortaya çıkar³²⁶. Bu suçlara görünüşte ihmali suç ya da garantörsel ihmali suçlar da denilmektedir. İhmal suretiyle icrai suçlarda fail belli bir neticenin gerçekleşmesini önlemek hususunda yükümlülük altında olup; suçun oluşumunu engellememiştir. Bu yükümlülük mevzuattan kaynaklanabileceği gibi sözleşmeden ya da fail tarafından işlenen ön gelen bir hareketten de kaynaklanabilir³²⁷.

İhmali davranışla, gerçekleşen netice arasında illiyet bağının doğal bir olgu olarak değil, normatif değerlendirmeye tespit edilebileceği doktrinde savunulmuştur. Bu kapsamda failin, neticenin oluşmasını önlemek için icrai harekette bulunma imkânına sahip olması halinde sorumluluğuna gidilebilir. Bu nedenle fail icrai davranışta bulunmasına ve tedbirlerini almasına rağmen netice gerçekleşmişse, sorumluluğu yoluna gidilemeyecektir³²⁸. Ayrıca ihmali suçlarda teşebbüs mümkün değildir³²⁹.

322. ÖZBEK, DOĞAN, ve BACAŞIZ, s.155. ; ÖZGENÇ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.183 vd.

323. Bu kavramın mahiyetinin doktrinde tartışmalı olduğu ifade edilmiştir. Bkz. Nevzat TOROSLU, Haluk TOROSLU, *Ceza Hukuku Genel Kısım* (Ankara: Savaş Yayınevi, 2018) s.137.

324. ARTUK, GÖKCEN, ve YENİDÜNYA, s.13. ; DEMİRBAŞ, s.212 vd.

325. ARTUK, GÖKCEN, ve YENİDÜNYA, s.14. ; ÖZGENÇ, *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler*. s.225. ; ÖZBEK, DOĞAN, ve BACAŞIZ, s.152.

326. İÇEL, s.279.

327. ARTUK, GÖKCEN, ve YENİDÜNYA, s.15. ; ÖZGENÇ, *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler*. s.Özgenç.229. 5237 sayılı TCK’nın 83. Maddesinde düzenlenen suç buna örnektir.

328. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler*. s.232.

329. ÖZBEK, DOĞAN, ve BACAŞIZ, s.152.

Fiil, suçun hangi hareketlerle işlenebileceğinin açıkça düzenlenmediği serbest hareketli şekilde olabileceği gibi, suçun oluşması açısından hangi hareketlerin gerçekleştirilmesinin belirlendiği bağlı hareketli şekilde de gerçekleşebilir³³⁰.

Öldürme suçu, serbest hareketli bir suç olup; hareketin şekli önemli değildir. Ölümün meydana gelmesi ile suç işlenmiş olur. Burada hareket ihmali olabileceği gibi icrai nitelikte de olabilir³³¹. Ancak ifade etmek gerekir ki kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi suretiyle öldürme suçu ile taksirle öldürme suçu birbirine karıştırılmamalıdır. Zira ihmal suretiyle öldürme suçu TCK'nın 83. maddesinde düzenlenmiş olup; kasıtlı işlenebilen bir suçtur.

Ceza kanunları dışındaki diğer kanun hükümleri ile yapılmış olan tanımlar dikkate alınmakla birlikte, iş kazasının değerlendirilmesi hususunda da ceza hukuku açısından fiil esas alınacaktır ve bu fiilin suç olup olmadığı tartışılacaktır. Ceza kanununu ihlal etmesi eylemin suç olması için yeterlidir. Çünkü modern ceza hukuku “*fiil ceza hukuku*” dur. Fiilin hukuki niteliğinin yanı sıra kanunda suç olarak tanımlanıp tanımlanmadığı önemlidir. Bu nedenle ceza hukuku açısından net ve kesin bir iş kazası tanımı yapılmasına da gerek bulunmadığı doktrinde ifade edilmektedir³³².

İş kazalarında işverenlerin gerekli önlemleri almaması halinde sorumluluğunu gerektiren eylemler genellikle fiil yönünden ihmali suç kapsamına giren davranışlara dayanmaktadır³³³. Bir olayda, çatı işinin yapıldığı işyeri deposunda gerekli merdiven ve yürüme yollarının yapılıp, koruyucu çelik halatların çekilmesi işlerinin ihmal edilmesi suretiyle meydana gelen ölümlü kazada işverenin ihmali nedeniyle kusurlu olduğuna dair karar verilmiştir³³⁴.

e. Netice

Suçun maddi unsuru olan fiilin yanı sıra suçun oluşumu için fiilin dış dünyada değişiklik meydana getirmesi gerekir ki ceza hukuku açısından anlam

330. DEMİRBAŞ, s.209.

331. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2568.

332. ÖZKAN, s.514.

333. Mehmet Serhat AVCI, *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazalarından Doğan Cezai Sorumluluğu*. (Kırklareli: Yüksek Lisans Tezi, 2018) s.67.

334. Yargıtay CGK 14.03.2019 tarih 2017/12-451 esas ve 2019/211 karar sayılı ilamı.

oluşturan bu değişiklik karşımıza netice olarak çıkar³³⁵ Failin hareketi ile meydana gelen tüm değişiklikler değil suçun kanuni tarifindeki sonucu getiren değişiklik bu bağlamda önemlidir. Bunun için buna tipik netice de denilmiştir³³⁶.

Neticenin meydana gelip gelmemesi, gelmiş ise ne şekilde meydana gelmiş sayılacağı hususları doktrinde tartışmalı olup; buna dair çeşitli teoriler üretilmiştir³³⁷.

Netice, doktrinde suçun türüne göre çeşitli ayrımlara tabi tutulmuştur³³⁸.

Diğer taraftan netice ile hareket arasındaki ilişkiye göre kimi suçlar neticesi harekete bitişik suç iken kimi suçlar ise neticesi hareketten ayrı suçlar olarak kabul edilmektedir. Suçun oluşması için bazı durumlarda neticenin gerçekleşmesi gerekirken (öldürme suçu), bazı durumlarda ise sırf hareketin gerçekleştirilmesi ile (hakaret) suç oluşur. Birinci kategorideki suçlara neticeli ya da maddi suç, ikinci kategorideki suçlara ise sırf hareket suçu ya da şekli suç denilmektedir³³⁹.

Bunun yanı sıra diğer bazı suçlarda ise fiilin icra edilmesinin yanı sıra kanunda belirtilen neticenin de meydana gelmesi gerekir. Ancak bu sayede suç tamamlanmış olur. Bu tür suçlara da maddi suç denilmektedir. Örneğin kasten öldürme suçunda failin fiilinin yanı sıra bir insanın ölmesi ile suç tamamlanır doktrinde bu suçlara neticeli suç denir³⁴⁰.

İş kazaları da çoğunlukla yaralamalı ve ölümlü olaylar olarak sonuçlandıkları için neticeli suç olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Dolayısıyla taksirle öldürme suçunda netice mağdurun ölmüş olmasıdır. Ölümün nasıl gerçekleştiği suçun oluşumunu etkilemeyecektir³⁴¹.

335. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler*. s., netice açısından ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. İlhan BULUT, *Suçta Netice*. (Ankara: Doktora Tezi, 2020)

336. BULUT, s.149.

337. “Netice hakkında doktrindeki teoriler; dış dünyada herhangi bir değişikliği yeterli gören ve dar görüş olarak kabul edilen Doğacı Teori; zarar neticesinin yanı sıra tehlike neticesini de kabul eden daha geniş görüş olarak kabul edilen Tehlike Teorisi; neticeyi her suçta unsura dahil kabul etmeyen, neticesiz suçların da bulunabileceğini savunan Neticesiz Suç Teorisi; neticenin varlığını kuralda gören, yani kural ihlalinin başlı başına netice yarattığını kabul eden Kuralcı Teori; neticenin hukukça tanınmasına ve düzenlenmesine önem veren Ümanist Teori.” ayrıntıları için EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.268 vd.

338. Maddi suç – şekli suç, ani suç-kesintisiz suç, icrai suç- ihmali suç, zarar suçu – tehlike suçu, neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış suçlar gibi. Ayrıntılı bilgi için bkz. DEMİRBAŞ, s.224 vd. ; İÇEL, s.284 vd.

339. DÖNMEZER, ERMAN, s.99. ; DEMİRBAŞ, s.222.

340. ARTUK, GÖKCEN, ve YENİDÜNYA, s.13 vd.

341. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2826. ; Veli Özer ÖZBEK, Mehmet Nihat KAMBUR, Koray

Yargıtay CGK 13.11.2018 tarih 2017/12-436 Esas ve 2018/527 karar sayılı kararında, sanığın üçüncü kişiye ait binanın teras katının yapı işini üstlendikten sonra demir profillerin teras katına çıkarılması esnasında yakından geçen yüksek gerilim hattına ilişkin önlem almaması nedeniyle gerilime kapılarak vefat eden işçileri ve yardım eden komşusunun öldüğü olayda nedensellik bağı failin fiil ile sonuç arasındaki sebep-sonuç değerlendirmesi bağlamında ele almış, kanuni tanımında yer alan neticeye sebebiyet vermenin esas olduğu belirtilmiştir.

f. İlliyet Bağı

Meydana gelen neticeye insan fiilinin neden olup olmadığı meselesi idare hukukunun, özel hukukun ve ceza hukukunun önemli bir meselesidir. Bu bağlamda nedensellik bağı genel olarak sorumluluğun en önemli şartlarından birisi olarak kabul edilmiştir³⁴².

Neticenin meydana gelmesi için gerekli şartlar topluluğuna neden denilmektedir. Nedensellik bağı olarak da kabul edilen bu illiyet bağı ise kanunda açıkça düzenlenmemiştir³⁴³. Tek başına neticenin gerçekleşmesi sorumluluk için yeterli değildir. Failin fiili ile meydana gelen netice arasındaki sebep sonuç ilişkisini ifade eden illiyet bağı sağlanmadığı sürece suçun varlığından bahsedilemez³⁴⁴.

Nitekim Yargıtay da; “*Duruşma yapan ve hüküm kuran mahkemenin olguları, sonuçları ve nedensellik bağlarını yasa yolu denetimine olanak verecek oranda irdelemesi zorunludur.*”³⁴⁵ Demek suretiyle nedensellik bağının gerekliliğine vurgu yapmıştır.

DOĞAN, Pınar BACAŞIZ, ve İlker TEPE, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*. (Ankara: Seçkin Yayınları, 2012) s.188

342. Nedensellik bağı konusunda daha ayrıntılı bilgi için bkz. Zehra BAŞER, *Ceza Hukukunda Nedensellik Bağı Ve Objektif İsnadiyet*, - Ceza Hukuku Monografileri – (Ankara: Seçkin Yayınları, 2022) s.91.

343. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.273 vd. ; CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.284.; Ancak bazı maddelerde “neden olmak” ibaresin kullanıldığı da belirtilmiştir. Bkz. Nevzat TOROSLU, Haluk TOROSLU, s.146.

344. Doktrinde illiyet bağı ile ilgili, birçok teori geliştirilmiş olup, en önemlileri olarak kabul edilenler, şartların eşitliği teorisi, beşeri neden teorisi , uygun illiyet teorisi ve ümanist teoridir. Ayrıntılı bilgi için EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.275 vd. ; ayrıca bkz. DEMİRBAŞ, s.229 vd. ; İÇEL, s.291 vd.

345. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.285 ten naklen Y.4.CD. 17.04.1996-1885/3547, YKD XXII, 10 Ekim 1996, s.1656 vd.

Hukuki olmaktan ziyade doğal bir olgu olan illiyet bağı sayesinde fail fiilinden sorumlu olacaktır³⁴⁶. Bu illiyet bağının yanı sıra neticenin faile objektif olarak isnat edilebilir nitelikte olması da gerekir.

Neticenin faile isnat edilebilmesine dair doktrinde uygun sebep teorisi, hukuki önem teorisi ve objektif isnadiyet teorisi kavramları zikredilmiştir. Türk hukukunda objektif isnadiyet teorisi kabul edilmektedir³⁴⁷.

İhmali davranışlarda gerçekleşen netice halinde nedensellik bağının ne zaman gerçekleştiği hususunu tespit etmek her zaman kolay değildir. İhmali suçlar neticesi harekete bitişik suçlar olup; bu suçlarda elbette netice ve nedensellik bağı vardır ama nedensellik bağının araştırılması pratik önem ifade etmez³⁴⁸.

İhmali suçlarda, ihmal edilmiş yükümlülük zamanında yapılmış olsaydı netice kesinliğe yakın bir ihtimalle gerçekleşmezdi diyebiliyorsak sorumluluktan bahsedilebileceği ifade edilmiştir. Bu hususta ölümün önlenmesi bakımından ihmali davranışın yüzde yüzlük katkısının aranmadığı görülmektedir³⁴⁹.

İhmal suretiyle icra suçlarında ise, hareketten ayrı bir netice ortaya çıktığından hareket müspet olarak değil menfi olarak kendisini gösterir³⁵⁰.

Her iş kazasında işveren açısından somut olay göz önünde bulundurularak sorumluluk tespit edilmelidir. Zira hukukumuzda cezaların şahsiliği ilkesi geçerlidir. Ancak kazada işçi ile işveren birlikte de sorumlu olabilirler. Bu durumda meydana gelen iş kazasına işçinin sebep oluşturan davranışı yapmasında işverenin de yükümlülüklerini ihlalinin var olup olmadığının araştırılması, işçinin korunması açısından önem ifade eder. Şayet gerçekleşen neticenin oluşumuna işveren de yükümlülüklerini ihlal ederek katılmışsa işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir³⁵¹.

346. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler*. s.205.

347. BAŞER. S.154. ; Ayrıca nedensellik konusundaki teorileri: Doğalcı nedensellik teorisi ve Kuralcı nedensellik teorisi olarak ikiye ayırarak inceleyen görüş için bkz. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.273 vd.

348. DÖNMEZER, ERMAN, s.173.

349. Durmuş TEZCAN, Mustafa Ruhan ERDEM ve Murt ÖNOK *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayınları, Güncellenmiş 20. Baskı, 2022) s.227. ; benzer bir değerlendirme için bkz. Nevzat TOROSLU, Haluk TOROSLU, s.154.

350. DÖNMEZER, ERMAN, s.174.

351. Asım KAYA, “İş Kazasında İşverenin Hukuki Ve Cezai Sorumluluğu”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. 5(17),2014. s.351. ; ÖZKAN, s.529.

Yeri geldiğinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında tehlikeyi bertaraf edebilmek için işveren ve çalışanların da bir bütün olarak hareket etmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri de güvenliği sağlamak için yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Yargıtay, bir iş kazası davasında, iş kazasına konu aksaklıkları tespit eden ve onaylı deftere yazmak suretiyle görev ve sorumluluğunu yerine getiren iş güvenliği uzmanına kaza sebebiyle kusur izafe edilemeyeceği görüşündedir³⁵².

Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 2007 tarihli bir kararına göre de netice şayet tamamen mağdurun kusurundan kaynaklanıyor ise diğer bir kişi bu neticeden sorumlu tutulamayacaktır³⁵³.

Yargıtay CGK 2015 tarihli bir kararına konu olayda işveren ve işveren vekilinin mevzuat gereği yerine getirmesi gereken yükümlülüklerin bir kısmını yerine getirmediği halde sorumluluk için yükümlülüklerin yerine getirilmemesinin neticenin oluşumuna etkili olması gerektiğini ve buna etki etmeyen yükümlülük ihlallerini nedensellik bağı eksikliği karşısında sorumluluğa yeter görmemiştir³⁵⁴.

Taksirli suçlarda da illiyet bağının önemi ve gerekliliği devam etmektedir. Buna göre; “ ...Nedensellik bağının tespiti, tabiatıyla genellikle neticeli suçlar şeklinde düzenlenmiş bulunan taksirli suçlar bakımından da gereklidir. Taksirle işlenen suçtan kaynaklanan netice failin hareketi olmasaydı gerçekleşmeyecek denilebiliyorsa bu durumda nedensellik bağının varlığı kabul edilir. Örneğin ölüm neticesi failin taksirli hareketine bağlı olarak gerçekleşmiş ise, diğer bir deyişle failin taksirli hareketi olmasaydı ölümün gerçekleşmeyeceği sonucuna varılıyorsa, başka bir ifadeyle ölüm failin eseriye bu takdirde failin eylemi ile netice arasında bir nedensellik bağının var olduğu kabul edilecektir”³⁵⁵.

352. Tuğçe KARAKAYA, Tuğba TUNA ÇOLAK, ve Ali Naci YILDIZ, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Meslek Hastalıkları”. (Ali Naci YILDIZ, Abdulsamet SANDAL, ed. “İş Sağlığı Ve Güvenliği Meslek Hastalıkları”, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 2020) s.125-138., s.131. (Yargıtay 12. Ceza Dairesi E. 2015/2717 K.2016/489)

353. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.483.

354. ÖZKAN, s.526. ; Ayrıca Yargıtay’ın değerlendirmesine göre illiyet bağının önemi açısından bkz. : Yargıtay 12.CD.21.01.2019 T. 2017/5307 E ve 2019/899 K sayılı kararı.

355. Yargıtay CGK 13.11.2018 tarih 2017/12-436 Esas ve 2018/527 karar sayılı kararı.

Yargıtay CGK 13.11.2018 tarih 2017/12-436 Esas ve 2018/527 karar sayılı kararında, “...Günümüz modern ceza hukuku anlayışında nedensellik bağının belirlenmiş olması tek başına failin cezalandırılması için yeterli bulunmayıp, ayrıca gerçekleşen neticenin failin eseri olup olmadığının, diğer bir ifadeyle ortaya çıkan neticenin belli bir kişiye objektif olarak isnadının mümkün olup olmadığının tespit edilmesi de gerekir. Olayda öncelikle şart teorisine göre nedensellik bağı ortaya konulmalı, ardından gerçekleşen neticenin faile isnat edilip edilemeyeceği araştırılmalıdır. Objektif isnadiyet, neticenin belirli bir kimsenin eseri olarak görülüp görülemeyeceği anlamına gelmektedir. Eğer meydana gelen netice, üçüncü kişinin veya bir rastlantının eseri ise faile isnat edilemeyecektir. Bu nedenle netice, insanın hükmedebileceği alanın dışında kalıyorsa hukuken önemli olan bir tehlike ya da risk bulunmamaktadır. Hükmedilebilirlik, neticenin önemli derecede idare edilebilirliği anlamına gelmekte olup, gerçekleştirilen fiil, hukuken önemli bir tehlike ya da risk oluştursa bile, olayın tamamen hayatın olağan akışının ve genel hayat tecrübelerinin dışarısında kalması nedeniyle beklenebilir değilse, netice faile yüklenemeyecektir. Keza gerçekleşen netice, failin hareketi ile tesadüfen birleşen başka sebeplerden meydana gelmişse, bu durumda da neticenin faile isnat edilmesinden söz edilemeyecektir. Bunun gibi sonradan işlenen fiilin daha önceden gerçekleştirilmiş fiilin neticeye ulaşmasını engellemesi hâlinde de önceki fiili gerçekleştiren faile neticenin isnat edilmesi mümkün bulunmayacaktır....” denilerek cezalandırma için gerekli olan objektif isnat edilebilirlik ilkesi üzerinde durulmaktadır.

Örneğin bir iş yerinde işveren veya vekilinin dikkatsiz ve özensiz davranışı sonucu bir işçi yaralanır ve hastaneye kaldırılır da aldığı yaralar daha önce var olan hastalığının tetikleme sonucu ölürse işveren veya vekili taksirle öldürme suçundan sorumlu olurlar. Ancak aynı olayda işçi hastanede tedavi görürken hastanede çıkan bir yangın sonucu ölürse işveren veya vekili taksirle öldürmeden değil taksirle yaralamadan sorumlu olurlar. Zira ilk olayda ölüm neticesi faile objektif olarak isnat edilebilirken ikinci olayda ölüm neticesi faile objektif olarak isnat edilemez.

Doktrinde yakın zaman yaşanan ve tüm dünyayı etkisi altına alan korona virüsteki 2-14 günlük kuluçka süresi nedeniyle hastalığın etkilerinin bir süre devam edip zaman içinde artması ve H1N1 virüsünün (domuz gribi) 1-4 günlük kuluçka süresinden daha uzun olması hususlarının illiyet bağının kurulmasını

engelleyebileceği ifade edilmiştir³⁵⁶. Ancak kanaatimizce her somut olayın özelliği illiyet bağının tespiti açısından dikkate alınmalıdır.

Şu halde meydana gelen iş kazası ile faillerin ve diğer kişilerin (mağdur dâhil) fiilleri arasında bağ mutlaka her olayda belirlenmelidir. Bu belirleme, illiyet bağının tespitidir³⁵⁷. Bu tespit hâkim tarafından somut olayın özelliklerine göre yapılmalıdır. Gerekirse hâkim bu konuda bilirkişi yardımından da faydalanabilecektir³⁵⁸. Şu halde anlıyoruz ki iş kazasının cezalandırılabilir niteliğe kavuşması için uygun illiyet bağının kopmadığı bir olay olması gerekir.

3. Tipikliğin Manevi Unsurları

a. Genel Olarak

Suçun unsurlarından bir diğeri de manevi unsur olup; bu unsur fiil ile fail arasındaki manevi bağı ifade eder. Gerçekleştirilen davranış ancak bu bağ sayesinde hukuken fiil niteliğini kazanır ve suç ortaya çıkar³⁵⁹. Manevi unsur genel olarak kast ve taksir şeklinde karşımıza çıkar.

b. Öldürmenin Kasten İşlenmesi

(1) Genel Olarak:

TCK'nın 21. maddesi gereğince suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır³⁶⁰. Kast “*kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir*” ki bu durum suçun varlığı açısından zorunludur³⁶¹.

356.Seda ARSLAN DURMUŞ, “COVID-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, İstanbul Hukuk Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 78/2, 2020.,s.377.

357. ÖZKAN, s.526.

358. Yargıtay CGK 13.11.2018 tarih 2017/12-436 Esas ve 2018/527 karar sayılı kararı. “Öte yandan, nedensellik bağı hâkimlik mesleğinin gerektirdiği genel bilgi ve tecrübe ile çözümlenebiliyorsa bu bağlantı hâkim tarafından ortaya konulmalı, uzmanlık veya teknik ve özel bilgi gerektiren bir hususta ise söz konusu bağ, bilirkişilerden görüş alınarak tespit edilmelidir.”

359. ARTUK, GÖKCEN, ve YENİDÜNYA, s..27

360. Cengiz APAYDIN, *Ceza Hukukunda Kast Kavramı*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2008)

361. Klasik görüşün aksine istemenin kastın bir unsuru olmadığı, bilmenin yeterli kabul edildiği görüşü için bkz. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.242.

Doktrinde kastı açıklayan çeşitli teoriler ileri sürülmüştür³⁶². Kanunun gerekçe kısmında kast kişi ile işlediği suçun maddi unsurları arasındaki psikolojik bağı ifade etmektedir şeklinde açıklanmıştır. Bilme ve isteme unsurlarının ayrımının gereği olarak kast aynı zamanda suçun unsurlarının somut olayda gerçekleşmesi için ortaya konulan iradeyi gerektirmektedir. Kast en geç suçun icrasına başlandığı anda var olmalıdır. Yargıtay kastın belirlenebilmesi için failin olay öncesi, olay anı ve olay sonrasındaki davranışlarının incelenmesi gerektiğini belirtmektedir³⁶³.

Kastın unsurları olarak bilme ve isteme unsurundan bahsedilebilir³⁶⁴. Failin gerçekleştirdiği fiilin neticelerini öngörmesi bilmenin bir parçası iken gerçekleştirilen fiilin hukuka aykırı olduğunun bilincinde olunması da bilmenin diğer parçasıdır³⁶⁵. Fail hareketi, suçun maddi konusunu, neticeyi ve nedensellik bağına öngörmüş olmalıdır³⁶⁶. İsteme ise bilme unsurundan sonra gelir. İfade etmek gerekir ki kast bilinçli bir tasavvur ve yönü belli olan bilinçli bir iradenin birleşmesiyle ortaya çıkacaktır³⁶⁷. İsteme unsurunda, failin maksadı önemlidir. Failin maksadı dışında kalan ikinci seviyedeki neticelerin de gerçekleşmesi halinde olası kast veya bilinçli taksir hususları ortaya çıkabilecektir³⁶⁸.

Kasten öldürme suçunun basit hali TCK'nın 81.maddesinde, nitelikli hali ise 82. maddelerinde düzenlenmiştir. Kasten öldürme suçunun faili herkes olabilir. Yine mağdur da herkes olabilir. Burada fail ve mağdurum yaş, cinsiyet, ırk, din, sosyal konum gibi özelliklerinin bir önemi yoktur³⁶⁹. Mağdurun doğmuş ve yaşıyor olması

362. “Tasavvur teorisine göre, kast fikri esaslarla açıklanır, irade teorisi kastı iradeyle açıklarken bilinç ve irade teorisi ise karma nitelikte açıklama yaparak kastı tasavvur ve irade teorilerinin karması olarak kabul eder.” Ayrıntılı bilgi için EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.443 vd. ; DEMİRBAŞ, s.343. ; Hakan KARAKEHYA, “Ceza Hukukunda Doğrudan Kast”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 1, Yıl:2007. , s.121.

363. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.400-401.

364. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.365 vd.

365. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.446. ; İÇEL, s.439.

366. DÖNMEZER, ERMAN, s.464,465.

367. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.445. ; bilme unsurunu failin tipe uygun hareketi önceden düşünmesi ve zihninde canlandırması olarak yorumlayan görüş için bkz. DEMİRBAŞ, s.343.

368. DÖNMEZER, ERMAN, s.468. vd.

369. Doğumun ve ölümün ne zaman gerçekleştiği konusundaki doktriner tartışmalar için bkz. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2563.

gerekli ve yeterli kabul edilmektedir. Yargıtay da bu görüştedir³⁷⁰. Ölümün ise beyin ölümü ile gerçekleştiği doktrinde kabul edilmektedir³⁷¹.

Kasten öldürme suçu serbest hareketli bir suçtur. Yani hareket icrai olabileceği gibi ihmali bir fiille de gerçekleştirilmiş olabilir³⁷². Önemli olan mağdurun ölmüş olmasıdır.

Kastın yoğunluğu da doktrinde tartışma konusu olmuştur. Gerçekten fail fiilini gerçekleştirirken tek bir saikle hareket edebileceği gibi birden fazla saikle de hareket edebilir. En hafif kast olarak ani kast, en yoğun kast olarak da taammüd kavramları kullanılmaktadır³⁷³.

(2) Kastın Çeşitleri:

Kastın bazı çeşitleri bulunmaktadır. Bunlardan bir kısmına kısaca değinilmekte fayda olduğunu düşünmekteyiz.

(a) Ani kast- Taammüd kastı, aniden gelişen bir kararla ortaya çıkan kast ani kast olup, suç işleme kararı ile icra edilmesi arasında düşünceyi derinleştirme süreci bulunan kast türüne ise taammüd denilmektedir³⁷⁴.

(b) Genel kast-Özel kast, failin belirli bir amaçla fiili işlemesi halinde özel kasttan bahsedilir³⁷⁵. Genel kast ise fiilin bilinç ve irade ile yerine getirilmesinin yeterli kabul edildiği, ayrıca failde özel bir amacın bulunmasının gerekli olmadığı kast türüdür³⁷⁶. Kanunumuzda düzenlenen suçların çoğunluğu genel kastla işlenen suçlardır.

370. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s. 2563-2570.

371. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2567.

372. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2568.

373. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.448.

374. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.448.

375. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.448. : “mesela bir kişinin hürriyetinden yoksun bırakılması cinsel amaçla işlenebileceği gibi maddi bir menfaat temini için de işlenebilir. Fiil aynı olduğu halde failin özel amacına göre suç da değişmektedir.”

376. DEMİRBAŞ, s.355.

(c)Başlangıç kastı-Sonradan kast, failin fiili anında mevcut olarak bulunan kast başlangıç kastı olup, fiilin tamamlanmasından sonra ortaya çıkan kasta ise sonradan kast denilmektedir³⁷⁷.

(d)Zarar kastı- Tehlike kastı, zararlı neticenin oluşması için hareket edilmesi halinde zarar kastından, kastın tehlike ortaya çıkarmak amacına hizmet etmesi halinde ise tehlike kastından bahsedilmektedir³⁷⁸.

(e) Diğer bir kast çeşidi ise doğrudan kast- olası kast olup; bu konu biraz daha uzun incelenecektir.

Doğrudan Kasıt, Fail işlediği suçun maddi unsurlarının tamamını düşünerek öngörmüş ve bu bilgi ile hareket etmiş ise doğrudan kastın varlığından bahsedilir. Bununla birlikte diğer bir tanıma göre ise netice, iradenin sınırları dâhilinde kaldıkça doğrudan kasttan bahsedilir.³⁷⁹ Doktrinde savunulup bizim de katıldığımız görüşe göre iş sağlığı ve güvenliği açısından işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle ortaya çıkan zararlarda doğrudan kastla hareket edildiğinden bahsedilemez³⁸⁰.

Olası Kasıt, Diğer taraftan “*kışının suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen fiil işlemesi halinde olası kast vardır.*” Olası kast halinde suçun kanuni tanımındaki maddi unsurlarının gerçekleşebileceği fail tarafından öngörülmektedir. Doğrudan kasttan farklı olarak bu kast türünde suçun maddi unsurlarının gerçekleşmesi fail tarafından muhakkak değil muhtemel olarak kabul edilmekte ve fail ihtimali göze alarak neticeyi kabullenilmektedir³⁸¹. Muhtemel kast da denilen bu kast türünde ortaya çıkan netice faile mümkün ve muhtemel

377. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.452. : “*mesela yeni doğmuş bir çocuğun öldürülmesi için fiilini gerçekleştiren ama sonra pişman olup ölüme engel olmak istemesine rağmen engel olunamayan halde başlangıç kastına, yanlışlıkla hastaya zehirli bir iğne yapılmasından sonra durumu fark etmesine rağmen ihmalde bulunduğu için hastanın ölümüne sebep olunması halinde sonradan kasta örnek olduğu ifade edilmektedir.*”

378. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.454. : “*Kasten öldürme suçu zarar kastına, TCK 170. Maddede düzenlenen genel güvenliğin kasten tehlikeye sokulması tehlike kastına örnektir.*”

379. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.453

380. Levent AKIN, “*İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu*”, TİSK Akademi, 2008/I., 210-231., s.220.

381. Mustafa AVCI, Erdal YERDELEN, “*Karar İncelemesi-Garantörsel İhmali Suçta İhmali Ve İcrai Davranış Ayrımı*”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIX, Y. 2015, Sa.1. , s.177. ; ÖZGENÇ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.244.

görülmektedir³⁸². Olası kastı, doğrudan kasıt ve bilinçli taksirden ayırabilmek için doktrinde çeşitli teoriler ortaya atılmıştır. Bu teoriler öngörme teorileri ile irade teorileridir³⁸³.

Olası kasıt sadece netice açısından değil, suçun diğer maddi unsurları bakımından da söz konusu olabilir. Kasten işlenebilen bir suç hem doğrudan kastla hem de olası kastla işlenebilir. Yalnız suçun kanuni tanımında özellikle zikredilen ‘bilerek’ ifadesinin bulunması halinde o suç olası kastla işlenemez³⁸⁴.

Olası kasıt ile gerçekleştirilen suçlara teşebbüsün mümkün olup olmayacağı meselesi de doktrinde tartışmalıdır. Görüşlerden birine göre olası kast için öngörülen muhtemel neticenin esas alınması gerekir ki bu durumlarda teşebbüs mümkündür³⁸⁵. Ancak diğer görüşe göre belirli olmayan kast netice ile belirlenir. Bu görüşte olanlar için olası kastla gerçekleştirilen eyleme teşebbüs mümkün değildir³⁸⁶. Yargıtay olası kast halinde gerçekleşen neticeye göre sorumluluğu tayin ettiği için kural olarak olası kastta gerçekleştirilen eylemlerde teşebbüs kabul edilmemektedir³⁸⁷.

Olası kastın iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlali kapsamında ortaya çıkma ihtimalinin zayıf olsa da varlığı kabul edilmektedir³⁸⁸. Yargıtay da olası kastın iş kazalarında uygulanabileceği görüşündedir. 12.CD bir kararında, maden ocağında evvelden beridir metan gazı olduğunun bilinmesine rağmen bu hususun defterlere dahi işlenmemesi, gaz ölçümüne ilişkin erken uyarı sisteminin kurulmaması, basit tedbirlerin dahi alınmaması, havalandırmanın yetersiz yapılması nedeniyle grizu birikmesine yol açılması suretiyle ortaya çıkan iş kazasında meydana gelen ölüm neticesi bakımından olası kastla insan öldürme suçunun oluşabileceği gerekçesiyle ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur³⁸⁹. Buna göre tehlikenin oluşabileceği

382. Olası kastın mümkün olamayacağına ilişkin doktrindeki bazı yazarlara ait görüş için bkz. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.453. dipnot 54. ; Yine bu konuda silahla ateş ederek öldürme örneği için bkz. KARAKEHYA, s.134.

383. Ayrıntılı bilgi için bkz. DÖNMEZER, ERMAN, s.485. vd. ; Doğrudan kast, olası kast ve bilinçli taksir arasındaki farklar için bkz. aynı eser s. 444 vd.

384. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler*. s.297.

385. Aynı görüş için bkz. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* s.468.

386. ARTUK, GÖKCEN, ve YENİDÜNYA, s.33; YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.414. ; İÇEL, s. 444. ; DEMİRBAŞ, s.424.

387. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.415. ; DÖNMEZER, ERMAN, s.489.

388. KAYA, “İş Kazasında İşverenin Hukuki Ve Cezai Sorumluluğu”, s.351. ; Özkan,2016, s.540

389. Yargıtay 12.CD. 14.11.2013 T, 2012/21104 E ve 2013/25712 K sayılı kararı.

öngörülmesine rağmen engelleyici tedbirlerin alınmaması ve ‘*olursa olsun*’ düşüncesinin olası kastı oluşturabileceği ifade edilmiştir. Bu kapsamda alınması gereken önlemleri almamak amacıyla usulüne aykırı denetim raporları düzenlenmesi gibi hileli hareketler olursa olsun düşüncesini ve kabullenmeyi gösteren veriler olarak kabul edilmiştir³⁹⁰.

c. İhmal Suretiyle Kasten Öldürme

TCK’nın 83/1-2 .maddesinde, Kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi:

“(1) Kişinin yükümlü olduğu belli bir icrai davranışı gerçekleştirmemesi dolayısıyla meydana gelen ölüm neticesinden sorumlu tutulabilmesi için, bu neticenin oluşumuna sebebiyet veren yükümlülük ihmalinin icrai davranışa eşdeğer olması gerekir.

(2) İhmali ve icrai davranışın eşdeğer kabul edilebilmesi için, kişinin;

a) Belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanuni düzenlemelerden veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması,

b) Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturmaması,

Gerekir.” Şeklinde düzenleme alanı bulmuştur.

Kanunla bu suça dair düzenleme yapılmış olup; eski kanun döneminde de bu tür suçlar cezalandırılmakta iken yeni kanunla ayrı bir suç türü olarak düzenleme alanı bulmuştur³⁹¹. Bu sayede icrai davranışla ihmali davranış aynı şekilde cezalandırılmış olmamaktadır³⁹².

Genel olarak ihmali suçlar doktrinde gerçek ihmali suçlar ve gerçek olmayan (görünüşte ihmali) suçlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Buna göre suçun tipik hareketinin ihmal olduğu kanunda belirtilmişse gerçek ihmali suçlardan, normalde icrai biçimde işlenen bir suçun ihmal suretiyle işlenmesi halinde ise gerçek olmayan ihmali

390. ÖZKAN, s.540.

391. SOYASLAN, s.140.

392. SOYASLAN, s.145.

suçlardan bahsedilecektir³⁹³. TCK madde 83'te düzenlenen suç, gerçek olmayan yani görünüşte ihmali suçtur.

Dolayısıyla TCK'nın 81. maddesinde icrai davranışla öldürme suçu düzenlenmişken 83. maddesinde ihmali davranışla öldürme suçu düzenlenmiştir³⁹⁴. İcrai suçta fiil doğal olarak belirlenirken ihmali suçlarda normatif olarak belirli bir davranışın yapılmaması suretiyle fiil ortaya çıkmaktadır³⁹⁵. Burada failin soyut yükümlülüğünün yanı sıra somut olay açısından yükümlülüğünü gerçekleştirebilmesi için imkâna da sahip olması gerekmektedir³⁹⁶.

Belirli bir icrai davranışta bulunma yükümlülüğünün ihlali garantörlük kavramını gündeme getirmektedir³⁹⁷. Failin sorumlu tutulabilmesi için neticeyi önleme konusunda bir yükümlülüğünün bulunması ya da daha evvel yaptığı bir hareketi üzerine mağdurun hayatı açısından ortaya çıkan bir tehlikenin varlığı şarttır. Burada şu husus sorulmuştur. Acaba failin neticeyi önleme sorumluluğuna gidebilmek için gerçekleştirdiği tehlikeli fiilin hukuka aykırı olması elzem midir? Bu soruya tehlikeye meydana getiren fiil hukuka uygun olsa da izin verilen risk söz konusu ise failin önleme yükümlülüğü doğacaktır. Aksi halde böyle bir yükümlülükten bahsedilemeyecektir³⁹⁸.

Suçun maddi unsurları arasında hareketi anlatırken değindiğimiz garantörsel ihmali suçlar faile yükümlülüklerin yüklendiği hallerde ortaya çıkar ki işveren açısından işçinin gözetlenmesi ve denetlenmesi çerçevesindeki yükümlülükleri bu

393. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.229 vd.

394. Alman Ceza Hukuku ile karşılaştırmalı olarak incelemek için bkz. Eser OLGUN, *Kasten Öldürme Suçunun Türk-Alman Karşılaştırmalı Ceza Hukuku Bakımından İncelenmesi*, Prof. Dr. Nur CENTEL'e Armağan. s.1637.

395. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler*. s.224.

396. Doğan SOYASLAN, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, (Ankara: Yetkin Yayınları, Güncelleştirilmiş 11. Baskı, 2016) s.142.

397. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler*. s.228. ; Garantörlüğün hukuki işlem temelli ilişkilerden kaynaklandığına dair görüş için bkz. Rahime ERBAŞ, *Türk Ceza Kanunu'nda Görünüşte İhmali Suçlarda Garantörlük*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2019) s.307.

398. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.260. Eserde verilen örnek: Mesela trafikte kusurlu olmayan araç sürücüsü kusurlu yaya çarparsa, bu kişinin yaralanmasının ağırlaşmasını engellemek için ona yardım etmeli, oysa meşru savunma yapan kişi yaraladığı kişiye karşı böyle bir yükümlülük altına girmez.

kapsamda değerlendirilebilir. Garantörlük çeşitli sebeplerden kaynaklanabileceği gibi işverenin gözetleme borcu da bu kapsamda bir garantörlüktür³⁹⁹.

Şu halde ihmal suretiyle kasten öldürme suçu özgü suç olduğu için herkes tarafından değil, sadece kanunda ifade edilen belirli kimseler tarafından işlenebilecektir⁴⁰⁰.

Kesici veya delici aletle, ateşli silahlarla veya zehir vermek suretiyle vb. şekillerde icrai bir hareketle işlenebilen öldürme suçunun, annenin çocuğuna süt vermemesi suretiyle yani ihmali bir hareketle de işlenebileceği kabul edilmiştir. Şu halde bir icrai suç olan öldürmenin, ihmali bir davranışla işlendiği bu gibi hallerde ihmal suretiyle icra suçunun varlığından bahsedilmektedir⁴⁰¹.

Bir davranışın ihmali mi yoksa icrai mi olduğu yönündeki tespit kimi zaman kolay olmamakla birlikte bu eylemlere bağlanan yaptırımların farklılığı konunun önemini arttırmaktadır. Bu iki davranış modelini ayırt edebilmek için doktrinde doğal bakış açısı ve normatif bakış açısı teorileri öne sürülmüştür. İhmali davranışı belirlemek için asıl olan 83. maddede belirtilen sebeplerden kaynaklanan bir sorumluluk varken failin hareketsiz kalmasıdır. Fail burada pasif eylem içinde değil tam olarak hareketsizdir⁴⁰². Diğer bir anlatımla ihmal suretiyle icrai davranışla işlenen suçlarda fail suç tipinin dışındaki bir emre aykırı hareket etmekte suçun işlenmesine sebep olacak aktif bir davranış sergilememekle birlikte ortaya haksızlık çıkmasını diye yerine getirmesi gereken yükümlülüğünü ihlal etmiş olmaktadır⁴⁰³.

O halde anlıyoruz ki her somut olayda failin eyleminin icrai mi yoksa ihmali mi olduğu araştırılmalı ve tartışılmalıdır. Bunu yaparken netice ve nedensellik bağı ile neticenin faile objektif olarak faile isnat edilebilirliği incelenmelidir. Yine kusur ve diğer cezalandırma şartları da incelenmelidir. Bu hususlardan birinin icrai veya ihmali davranışta eksik olduğunun tespiti halinde o davranış türünün elendiği kabul

399. Özlem KOÇAK SÜREN, “Kasten Öldürmenin İhmali Davranışla İşlenmesi ‘Türk Ceza Kanunu 83. Madde’”, TBB Dergisi 2010 (90). 248-294. , s.267.

400. Emre AKBULUT, “İhmali Suretiyle Kasten Adam Öldürme Suçu”, TBB Dergisi, Sayı 66, 2006, s.199.

401. Emre AKBULUT, s.191.

402. AVCI, YERDELEN, s.174.

403. Aras TÜRAYS, “İhmali Suretiyle İcrai Hareketin Sınırlı Sayıda Olup Olmadığı Sorunsalı”, YÜHFD Cilt: XVII Özel Sayı (2020) s.124.

edilmelidir. Yargıtay, “şüphe halinde icraya ağırlık veren” ölçütünün aksine “şüphe halinde ihmale ağırlık veren” bir anlayışı benimsemiştir⁴⁰⁴.

İşverenin veya vekilinin icrai hareketleriyle iş kazası gerçekleşebileceği gibi ihmali hareketleriyle de gerçekleşebilir⁴⁰⁵.

TCK nın 83. maddesinde düzenlenen ihmali suçun kasten işlenmesi gerektiği gerekçesiyle iş kazalarında uygulanabilme imkânının olmadığı zira kaza kavramının kast kavramına yabancı olduğu, ancak “...Önceden gerçekleştirdiği davranışların başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturması” hükmünün iş kazası halinde işveren tarafından işçinin sağlık kuruluşuna götürülmemesi halinde gündeme gelebileceği ifade edilmiştir⁴⁰⁶. Diğer taraftan iş kazalarında bu durumun işverenin egemenlik durumundan kaynaklanan önleme yükümlülüğü çerçevesinde ele alındığı da görülmektedir⁴⁰⁷.

Bizim de katıldığımız bir görüşe göre İSGK’nın 4. maddesi gereğince “işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olması” ve alınması gereken tedbirlerin sıralanması nedeniyle, işyerinde uyulması gereken dikkat ve özen yükümlülüğüne uymanın zorunluluğunun yanı sıra işveren, işle ilgili çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla da yükümlü kılındığı için çalışanlar bakımından garantör oldukları için iş kazalarında görünüşte ihmali suçun oluşabileceği de zikredilmiştir⁴⁰⁸.

Bu suçun oluşması için failin kasten hareket etmesi aranır⁴⁰⁹. Olası kastla da işlenebilen bu suç⁴¹⁰ taksirle işlenemez⁴¹¹. Şayet fail ihmali davranışı taksirle

404. ERBAŞ, “İcrai Veya İhmali Olarak Somut Olayda Davranışın Gerçekleştiriliş Biçiminin Tespiti Meselesi”, DOI: 10.33717/deuhfd.567632 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 1, 2019, s.427.

405. AVCI, s.67.

406. AKIN, “İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, s.221.

407. Ersin TURAN, Cengiz, OTACI, *Genel Hükümlerle Bağlantılı Olarak Kasten İnsan Öldürme Suçları*. (Ankara: Seçkin Yayınları, Güncellenmiş 4. Baskı, 2023) s.1023.

408. ERBAŞ, “İcrai Veya İhmali Olarak Somut Olayda Davranışın Gerçekleştiriliş Biçiminin Tespiti Meselesi”, s.397-449. ,s.438. ; Emre AKBULUT, s.202.

409. SOYASLAN, s.144.

410. Âdem PALUT, *Kasten Adam Öldürme Suçu*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2018) s.422. ; SOYASLAN, s.144. ; TURAN, OTACI, s.1029.

411. Kastın kural, taksirin istisna olması nedeniyle TCK md.83’ün taksirli hallerde uygulanamayacağına dair görüş ve buna dair örnek için bkz. PALUT, s.420.

gerçekleştirmiş ve mağdur ölmüşse fail taksirle öldürmeden sorumlu olacaktır⁴¹². Ayrıca bu suçlara teşebbüsün mümkün olmadığı da ifade edilmiştir⁴¹³. Ancak bazı yazarlara göre saf ihmali suçlara teşebbüs mümkün değilken garantörsel ihmali suçlara teşebbüsün mümkün olduğu ifade edilmiştir⁴¹⁴.

Gerçekten teşebbüs açısından hazırlık ve icra hareketlerinin ayrılabilmesi gerekir. İhmali davranışla kasten öldürme suçunda ise hazırlık ve icra hareketlerini ayırabilmek her zaman kolay değildir. Bu konu doktrin açısından da tartışmalı vaziyettedir. Burada önemli olan kişinin hayatı için henüz doğrudan tehlikeye sebebiyet vermeyip de failin somut olayda hâkimiyetinin devam ettiği durumlarda hazırlık hareketi aşamasında bulunduğu, ancak kişi için artık tehlikeye dönüşen somut olayda failin de işi artık akışına bıraktığı aşamada ise teşebbüsün mümkün olabileceği düzeye geldiği kabul edilmektedir⁴¹⁵.

Bir görüşe göre şirket yetkililerinin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması halinde meydana gelen neticeden olası kastla sorumlu olabileceği, buna karşılık ihmali hareketle kasten suç işlenebileceği halde taksirle ihmali hareket suçu kanunda düzenlenmediğinden yetkililerin iş kazasının meydana gelmeyeceğini düşündüğü için almadığı önlem sonucu ölüm olayı olması halinde bu neticenin yetkililere isnat edilmesinin kanunilik ile bağdaşmayacağından kabul edilemeyeceği ifade edilmiştir. Yine aynı yazar tarafından, işverenin taksirle hareketi ile ölümün meydana gelmesi halinde icrai hareketinin bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği, bulunması halinde taksirle öldürmeden sorumlu olabileceği belirtilmiştir⁴¹⁶.

412. Mahmut KOCA, İlhan ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*. (Ankara: Adalet Yayınevi, 2016) s.100.

413. TURAN, OTACI, s.1030. ; SOYASLAN, s.144. ; Diğer taraftan bazı yazarlarca ise ihmali davranışla kasten öldürme suçuna teşebbüsün mümkün oluşu, ancak mağdurun kim olduğu bilinmeden gerçekleştirilen olası kastla ihmal suretiyle öldürmeye teşebbüsün mümkün olmayacağı da ifade edilmiştir. Bu konuda bkz. Hasan GERÇEKER, *Yorumlu ve Uygulamalı Türk Ceza Kanunu*. (Ankara: Sekin Yayınları, Güncellenmiş 3. Baskı, Cilt-1, 2017) s.878.

414. Hakan HAKERİ, *Ceza Hukuku Genel Hükümler/ Temel Bilgiler*. (Ankara: Astana Yayınları, 18. Baskı Eylül 2020) s.354. : “örneğin ölmesini sağlamak için çocuğuna yemek veremeyen annenin fiilinin tamam olabilmesi için, neticenin gerçekleşmesi, yani çocuğun ölmesi gereklidir.”

415. GERÇEKER, s.878.

416. Serkan MERAKLI, s.275 vd.

Yine mesela korona virüsten korunmaya ilişkin tedbirlerin alınmaması halinde işçinin bu salgın hastalığa yakalanması durumunda, taksirle yaralama suçuna ilişkin şartların oluşması halinde asıl işverenin sorumlu olabileceği dile getirilmiştir⁴¹⁷.

d. Taksirle Öldürme

(1) Genel Olarak:

Ceza sorumluluğunda esas olan manevi unsur kasttır. TCK'nın 22.maddesinde "*Taksir ile işlenen fiiller kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır*" denilmek suretiyle bu çeşit manevi unsurun istisnai bir hal teşkil ettiği ifade edilmiştir⁴¹⁸. İstisnai halin hangi durumlarda mümkün olacağı konusunda doktrinde belirli bir ölçü bulunmamaktadır. Şu halde kanunda taksirle işlenmesi mümkün kabul edilen suçlarda bu 'psikolojik unsur' var demektir⁴¹⁹.

Taksir, Arapça bir kelime olup; "*bir işi eksik yapma, kısaltma ,kusur etme*" gibi anlamlara gelmektedir⁴²⁰.

Doktrinde taksire ilişkin çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bazı yazarlar taksiri, "*failin hareketi bilerek ve isteyerek yapması, fakat o hareketten doğabilecek neticeyi istememesi*" hali, diğer bir kısım yazarlar ise "*kişinin istememekle beraber kendisinden beklenen ve göstermek sorunda olduğu özeni göstermemek suretiyle suç tipinde belirtilen neticenin gerçekleşmesine sebebiyet verme*", bazı yazarlar da kusurlu görülen failin istemediği sonuçtan sorumlu tutulması şeklinde tanımlamaktadırlar⁴²¹.

Yargıtay'a göre ise, "*bir kimsenin iradi bir hareketi sonucu öngörülmesi mümkün ve sorunlu olan, fail tarafından istenmeyen sonucun gerçekleşmesi*" olarak tanımlanmaktadır.

417. KAYA, "*İş Kazasından Doğan Taksirle Yaralama Suçunda Asıl İşverenin Cezai Sorumluluğu*", s.239.

418. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.456. ; Ayrıca bkz. Yargıtay CGK 13.11.2018 tarih 2017/12436 Esas ve 2018/527 karar sayılı kararı.

419. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.457.

420. İÇEL, s.452.

421. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2826.

Konumuz açısından bakarsak işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yükümlülüğünün dayanakları ve kanunlarla kendisine yüklenen sorumluluklar yukarıda incelenmişti. Görüldüğü üzere işveren kanundan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklarla kuşatılmıştır. Kanımızca işyerindeki risk unsurları ve bu unsurlardan gelebilecek tehlikelere karşı işverenin çalışanlarını koruma mecburiyetinin ihlali halinde, işin niteliği, risk faktörleri, çalışanların eğitimi ve kişisel özellikleri, işverenin yükümlülüklerini ne ölçüde yerine getirdiği hususlarının tamamı manevi unsurun tespiti açısından son derece önem arz edecektir.

(2) Taksire İlişkin Teoriler:

Doktrinde taksir kavramını açıklayan çeşitli teoriler bulunmaktadır. Bunlardan kısaca bahsedilecek olursa;⁴²²

Hukuka aykırı araçlar teorisi, bu teorinin kurucusu Stoppato'dur. Bu teoriye göre taksir, başlangıçta nedensellik bağı unsuruna dayanmaktadır. Taksirli suçlarda failin amacı meşrudur ama bu amaca ulaşmak için kullanılan araç meşru değildir. Bu teoride başkaca sübjektif neden aranmaz. Nedensellik bağı etkili nedene dayandırılmaktadır. Ancak bu teorinin dayandığı başlangıçta nedensellik bağı taksir ile kaza arasındaki farkı ortadan kaldırdığı gerekçesiyle eleştirilmiştir⁴²³.

Objektif teori, bu teoriye göre fiil ile netice arasında maddi nedensellik bağı yeterli görüp öngörebilmeyi gerekli görmeyen bir yaklaşım benimsenmiştir⁴²⁴.

Taksiri hata kavramı ile açıklayan teoriye göre, hata fiilde hatadır. Bu durum bilmemekten ayrılır. Ancak doktrinde hata ile bilmemek arasında kesin bir ölçüt de sunulamamıştır. Hata neticeye ilişkin olabileceği gibi fiilin diğer özelliklerine de ilişkin olabilir. Hata önlenabilir veya önlenemez. Önlenmesi mümkün hata taksiri oluşturur⁴²⁵.

421. Diğer anlatım için bkz. KAYA, “İş Kazasından Doğan Taksirle Yaralama Suçunda Asıl İşverenin Cezai Sorumluluğu”, s.206. ; ayrıca teoriler konusunda detaylı bilgi için bkz. Nil Melek GÜLTEKİN DİKEN, *Ceza Hukukunda Taksire Dayalı Sorumluluk*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2018). ; DÖNMEZER, ERMAN, s.500 vd. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.459 vd.

423. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.463 vd. ; DEMİRBAŞ, s.360.

424. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.465. ; DEMİRBAŞ, s.361.

425. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.467. ; DEMİRBAŞ, s.361.

Taksiri irade ile açıklayan teorinin kurucusu Cernelutti'dir. Buna göre kastı taksirden ayıran husus istemek ile irade ortaya koymak arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. Bu görüşe göre iradeye üstünlük tanınmış olup; iradenin neye yöneldiğine göre değerlendirme değişir⁴²⁶.

Psikolojik görüşe göre, bilinç dışı davranışlar kişinin psikolojik görüşünü ortaya koyar. Bilinçsiz taksirde olduğu kadar bilinçli taksirde de bilinçaltının etkileri vardır. Mesela bir annenin dikkatsizlikle çocuğunun ölümüne sebebiyet vermesi halinde bilinç dışında istenmeyen bir annelik olduğu savı ileri sürülmüştür⁴²⁷.

Öngörebilme teorisi, bu teori daha çok taraftar toplamıştır. Buna göre, fail, kendi fiilinin ortaya çıkardığı neticeyi istememektedir. Ancak bu neticeyi, gerçekleştirdiği fiilde öngörebilmeliydi. Bu öngörü ihtimaline rağmen fiilini gerçekleştirdiği için sorumlu olmalıdır. Eğer öngörülmesi mümkün olmayan bir netice gerçekleşmişse burada taksirden de bahsedilemeyecek olup; bu netice kaza ve tesadüf ile açıklanabilecektir. Öngörünün ölçüsünün ne olduğu ile ilgili doktrinde ortalama insan ölçüsü, gerçeklik ölçüsü ve önleyebilmek kavramları üzerinde durulmaktadır. Burada bahsettiğimiz her bir görüş de çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır⁴²⁸. Şuan ceza hukukumuzun sistemi açısından kabul edilen görüş de bu görüştür.

(3) Taksirin Unsurları:

Kastın haricinde diğer bir manevi unsur olarak karşımıza çıkan bahsettiğimiz taksir, 5237 sayılı TCK'nın 22. maddesi gereğince dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. Taksirin varlığından bahsedebilmemiz için fiilin taksirle işlenen bir suç olması, failin hareketinin iradi olması, meydana gelen neticenin fail tarafından istenilmemesi, fiil ile

426. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.467.

427. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.468.

428. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.460 vd. : "ortalama insan ölçüsünde, ortalama bir insanın bilgisi esas alınmaktadır; gerçeklik ölçüsünde failin bilgisi, mesleği, ekonomik durumu gibi kişisel özellikleri esas alınır; önleyebilmek de ise neticenin öngörülebilmesi şarttır, ama fail bunu önleyebilecek durumda ise sorumlu olacaktır". ; DEMİRBAŞ, s.361.

netice arasında illiyet bağının bulunması ve en önemlisi neticenin öngörülebilir olması gerekir⁴²⁹.

Taksirin unsurlarını başlıklar halinde inceleyecek olursak:

(a)Fiilin taksirle işlenebilen bir suç olması:

Suçlar, kural olarak kasten işlenir. Öldürme suçu da kural olarak kasten işlenebilen bir suçtur. Kanunda açık bir düzenleme bulunmayan hallerde taksirle işlenen suçlar cezalandırılmayacaktır. Dolayısıyla taksir istisnai bir haldir. TCK'nın 22/1 maddesinde bu durum “*Taksirle işlenen fiiller, kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır*” denilmek suretiyle düzenleme alanı bulmuştur⁴³⁰.

(b)Hareketin İradi olması:

Kasten işlenen suçlarda olduğu gibi taksirle işlenen suçlarda da hareketin iradi olması gerekmektedir. Yani hareketin bilinmesi ve istenmesi gerekmektedir⁴³¹. Taksirle öldürme suçunun oluşabilmesi için hareketin failin iradesi ile gerçekleşmesi gerekir. Sıkça verilen örnekte de olduğu gibi failin uyurken gerçekleştirdiği eylemi iradi olmadığı için sorumluluk söz konusu olmayacaktır⁴³².

Kanunun gerekçesinde “*taksirli suçların belirgin özelliği, icrai veya ihmali şekilde olabilen iradi hareketin varlığı ve kanuni tanımında yer alan unsurlardan birinin öngörülmemiş olmasıdır*” şeklindeki ifade ile harekete ilişkin yapılan belirlemede hareketin icrai olabileceği gibi ihmali de olabileceği hususu anlatılmıştır.

(c)Özen Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesi:

Zararın oluşmasını önlemek için alınması gereken önlemlerin alınmaması sonucu zararın ortaya çıkması halinde taksirli sorumluluk söz konusu olacaktır.

Gerek kanun gerekse de genel yaşam kurallarına dikkat edilmemesi halinde toplum içinde güvenli bir şekilde yaşamın sürdürülmesi olanağı ortadan kalkmaktadır.

429. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.481 vd. ; yine ayrıntılı bilgi için bkz. KAYA, “*İş Kazasından Doğan Taksirle Yaralama Suçunda Asıl İşverenin Cezai Sorumluluğu*”, s.208 vd. ; KOVANCI, s.270 vd. ; CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.382 vd. ; Nevzat TOROSLU, Haluk TOROSLU, s.232 vd.

430. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2827. ; DEMİRBAŞ, s.362. ; İÇEL, s.456.

431. İÇEL, s.462.

432. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2827. ; DEMİRBAŞ, s.362.

Bu olanağın sağlanabilmesi için kişinin özen yükümlülüğüne uygun davranması gerekir⁴³³.

İşverenin dikkat ve özen göstermesi gereken hususlar hukuki metinlerle belirlenmiş olmakla birlikte, bir konuda metin yoksa genel meslek ve yaşam tecrübesinin esas alınması gerektiği ifade edilmiştir⁴³⁴. Dikkat ve özen yükümlülüğünde failin kişisel yetenekleri değil objektif esaslar göz önünde bulundurulur⁴³⁵. Dolayısıyla failin kusurunun belirlenmesi normatif bir değerlendirme ile olmaktadır.

Gerçekten failin taksirli suçtan sorumlu tutulabilmesi için kendi yetenek ve bilgi seviyesine göre objektif olarak var olan dikkat ve özen yükümlülüğünü yerine getirebilecek düzeyde olması gerekmektedir⁴³⁶. Ancak bu haldedir ki fail meydana gelen sonuç zarardan sorumlu tutulabilecektir.

Burada ifade edelim ki risk oluşturan bazı işlerin yerine getirilmesi bilim ve tekniğin ilerleyebilmesi için elzemdir. Bu bağlamda özellikle tehlikeli madde kullanımlarının bulunduğu iş hayatında karşılaşılan örnekler karşısında izin verilen risk kavramı ortaya çıkmaktadır. Bu durumda sadece bu faaliyette bulunmak taksire sebebiyet vermeyecek olup; bu faaliyetin şartlarına uymamak taksire sebebiyet verebilecektir⁴³⁷.

Buna göre taksirli bir eylemden dolayı faili sorumlu tutabilmek için dikkatli ve özenli davranması yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğini her somut olayın özelliğine göre hâkim tarafından araştırılmalıdır. Örneğin trafikte uyulması gereken kurallar dikkat ve özen yükümlülükleri olarak nitelendirilebilir. Yargıtay 9. CD'nin 2007 tarihli bir kararında, alışveriş merkezinde 40 santimetre yüksekteki stant üzerine konulan bisikletlerin devrilmesi veya düşmesini önlemek için tedbir almayan mağaza

433. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s. 2828.

434. Mahmut KOCA, İlhan ÜZÜLMEZ, “Taksirli Suçların Teorik Yapısı Ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler”, Adalet Dergisi, 1(64), 2020. 239–268. , s.255. ; İÇEL, s. 458.

435. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.475. ; KOCA, ÜZÜLMEZ, “Taksirli Suçların Teorik Yapısı Ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler”, s.255. ; ÖZBEK, KAMBUR, DOĞAN, BACAĞIZ, ve TEPE, s.190.

436. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2829.

437. İÇEL, s.460.

veya reyon yetkilisinin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranarak kusurlu olması nedeniyle taksirli sorumluluğunun bulunduğundan bahsedilmiştir⁴³⁸.

İSGK'nın 8/2 maddesi gereğince bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları belirleme yetkisi işyeri hekimine ve iş güvenliği uzmanına verilmiş olduğunu daha önce ifade etmiştik.

İşverenin, işin güvenli yapımı için gerekli olan ekipmanı sağlamaması halinde özen yükümlülüğüne aykırı davranıldığı Yargıtay'ca da kabul edilmektedir. Nitekim failin sahibi olduğu işyerinde çalışan personeline yeteri kadar eldiven temin etmemesi nedeniyle işçinin zımpara makinesine kolunu kaptırması suretiyle meydana gelen kazada işveren kusurlu bulunmuştur. İşverenin bu kapsamda yükümlülük üstlendiği bir Yargıtay kararında da belirtilmiştir⁴³⁹.

Asıl işverenin, işi alt işverene devretmek suretiyle özen yükümlülüğünden kurtulmadığı, bilakis bu yöndeki sorumluluğunun devam ettiği kabul edilmektedir. Nitekim bir olayda, başka bir şirketin çalışanı olan ölenin olay tarihinde inşaatta dış cephe giydirme işini yaptığı sırada iskeleden ayağının kayarak düşüp ölmesi şeklinde gelişen olayda iş sağlığı ve güvenliği konusunda asıl işverenin alt işverenle sorumlu olmaya devam edeceği, bu nedenle kurallara uyulmasını sağlamayan ve işyerine şantiye şefi atamayan asıl işverenin de alt işverenle birlikte iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinden sorumlu olması gerektiğine dair karar verilmiştir⁴⁴⁰.

Fiilin diğer bir çalışan tarafından bizzat gerçekleştirilmesi halinde de işverenin özen yükümlülüğüne bağlı sorumluluğu devam edebilecektir. Nitekim halı fabrikasında ip paletlerinin istiflenmesi sırasında yıkılan duvarın arkasındaki işçinin öldüğü olayda istifin güvenli şekilde yapılmasını sağlamak için raflı sistemi temin etmeyen ve iş güvenliği eğitimine önem vermeyen fabrikanın yetkilisi olan işverenin, iş güvenliğine dikkat etmeyen işçi ile birlikte sorumlu olması gerektiğine dair karar verilmiştir⁴⁴¹.

438. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.475. ; ayrıca dikkat ve özen yükümlülüğüne ilişkin diğer bir açıklama için bkz. Ersin ŞARE, “Yüksek Mahkeme Kararlarında Kasten Yaralama Sonucu Ölüme Neden Olma Suçu (TCK m. 87/4)”, DÜHFD, Cilt: 25, Sayı: 43, Yıl: 2020, s. 279-334, s 316.

439. Yargıtay CGK'nın 19.12.2017 tarih 2017/12-461 Esas ve 2017/549 Karar sayılı ilamı.

440. Yargıtay CGK'nın 25.04.2017 tarih 2016/12-104 Esas ve 2017/244 karar sayılı ilamı.

441. Yargıtay CGK'nın 11.04.2017 tarih 2015/12-413 Esas ve 2017/229 Karar sayılı ilamı.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin daha çok önem arz ettiği yerler arasında bulunan hastanelerde çalışan sağlık görevlilerinin⁴⁴² de maruz kalabilecekleri iş kazaları “sağlık hizmetlerinde kullanılan kesici – delici aletlerin neden olduğu yaralanmalar, kas – iskelet sistemi yaralanmaları, maruz kalınan maddeler nedeniyle gerçekleşen alerjik reaksiyonlar, zehirlenme ve yanıklar, fiziksel tehlikelerden (radyasyon, elektrik, aydınlatma, iklimlendirme ve benzeri) kaynaklanan kazalar ve trafik kazaları”⁴⁴³ şeklinde oldukça geniş bir kapsama sahip olduğundan taksirli suçların oluşma ihtimali yüksek olacaktır.

Özen yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediğini hâkim tayin edecek olup; gerekirse bu konuda bilirkişiye de müracaat edebilecektir. Ancak bilirkişiye müracaat edilecek husus teknik bilgiye ait kısım olmalıdır. Gerekirse gerekçe açıklanmak suretiyle raporun aksine de karar verilebilir. Ancak hukuki değerlendirme açısından bilirkişiye müracaat yolu kapalıdır⁴⁴⁴.

Burada şu soru akla gelebilir, taksirli sorumluluk bu kadar geniş tutulmuşken bu sorumluluk türünden kurutulmak mümkün değil midir? Taksirli sorumluluktan kurtulmak da elbette mümkündür. Ancak bunun için kişinin dikkat ve özen yükümlülüğüne uygun davranmış olması ya da davranmış olsaydı bile sonucun meydana gelmesini engelleyemeyecek olması gerekmektedir⁴⁴⁵. Nitekim işin yürütülmesi için kullanılan iş makinesinin hem garanti süresinde bulunması hem de bakım kontrollerinin yapılmasından sonra yetkili operatör tarafından kullanılması halinde, imalat hatasından kaynaklanan sorun nedeniyle meydana gelen kazada işverenin gerekli dikkat ve özeni göstermiş olması, alması gereken başka bir tedbirin de bulunmaması gözetildiğinde olayda kusurunun bulunmadığına karar verilmiştir⁴⁴⁶.

442. Sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği görüşü için bkz. İŞİK, s.97. , ayrıca aynı eserde verilen bu konudaki örnek için bkz. s.438. 442. Bu husus tartışmaya açık olmakla birlikte insan hayatını korumak meselesini görev olarak kabul eden başta hekimlerimiz olmak üzere tüm sağlık çalışanlarına karşı gerçekleştirilen fiillerde bu şekilde genişletici bir bakış açısına sahip olmanın mümkün olabileceği kanaatinde olduğumuzu ifade ederiz.

443. Olcay İŞİK *Hastanelerde İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü* (Kocaeli: Doktora Tezi, 2019) s.466.

444. Yargıtay CGK 05.04.2016 tarih 2015/12-1149 Esas ve 2016/182 karar sayılı ilamı.

445. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2828.

446. Yargıtay 12. CD’nin 25.04.2016 tarih 2015/11050 Esas ve 2016/7094 Karar sayılı ilamı.

(d) Sonucun Öngörülebilmesi:

Öngörülebilir netice ile kastedilen failin gerçekleştirdiği iradi hareketin getirebileceği benzer neticelerdir. Gerçekleşen olayda meydana gelen tüm neticelerin öngörülmüş olması gerekli değildir. Öngörülebilme unsurunun varlığı failin yaşı, zeka derecesi, eğitim ve sosyal seviyesi gibi özelliklerinin gözetilmesi sureti ile belirlenir⁴⁴⁷.

Taksirle suçlarda, kasttan farklı olarak fail daha önce de ifade ettiğimiz gibi ortaya çıkan sonucu istememektedir. Ama fiili nedeniyle belirli sonucun ortaya çıkabileceğini öngörebilir durumdadır. Sorumluluğunu gerektiren de bu öngörülebilirlik halidir. Zira şayet sonuç öngörülemiyorsa özen yükümlülüğünden de bahsedilemeyecektir⁴⁴⁸.

Taksirli suç ile kaza arasındaki farkı sonucun öngörülebilir olması kılmaktadır. Şayet sonuç öngörülemiyorsa ortada bir kaza olduğundan bahsedilebilecek ve sorumluluk gündeme gelmeyecektir.

Öngörülebilirlik unsuru, taksirin basit ya da bilinçli halini de belirleyecektir⁴⁴⁹. Doktrinde öngörme konusunda ölçütler, soyut ve somut ölçütler olarak ayrı ayrı düşünülmektedir. Failin eğitimi, yaşı, bilgi seviyesi gibi hususlar somut ölçüt bağlamında değerlendirilmekte olup; öngörme imkânı dolayısıyla sorumluluk buna göre belirlenmektedir⁴⁵⁰.

Yargıtay da taksirli suçlarda önemli olan öngörme açısından failin yaşı, eğitim durumu, kültür düzeyi, mesleği, ekonomik ve sosyal düzeyi hususlarını göz önünde bulundurmaktadır⁴⁵¹.

Yapılan işin tehlikelilik durumu da bazen işverenin öngörme gerekliliğini arttırmaktadır. Nitekim aynı kararda ağır ve tehlikeli iş olarak kabul edilen kaynak işi için binanın teras katına çıkan 16 ve 18 yaşlarındaki işçilerinin başından ayrıldığı, bu işçilere komşu olan başka bir kişinin yardıma katıldığı, bu işçilerin terasta çalışırken

447. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.472. ; DEMİRBAŞ, s.362 vd.

448. ÖZBEK, KAMBUR, DOĞAN, BACAKSIZ, ve TEPE, s.191.

449. ÖZBEK, KAMBUR, DOĞAN, BACAKSIZ, ve TEPE, s.191.

450. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2829. ; öngörebilmenin objektif şekilde saptanmasının, ceza hukukunun sübjektifliği ile bağdaşmayacağını dile getiren diğer bir yazar için bkz. DEMİRBAŞ, s.365.

451. Yargıtay CGK 13.11.2018 tarih 2017/12-436 Esas ve 2018/527 karar sayılı ilamı.

yakında bulunan yüksek gerilim hattından korunmadan çalıştıkları sırada ellerindeki metalin gerilim hattına teması sonucu meydana gelen kazada işçilerin ve yardım edenin öldüğü, işverenin yüksek gerilim hattından işçilerin nasıl korunması gerektiği yönünde eğitim vermediği gibi elektriği kestirmediği ve hatta koruyucu perde çektiirmediği için kusurlu olduğu, failin bilgisi dışında yardımda bulunan kişinin nedensellik bağıını kesmediği, bu kişinin de ölümünden yaptığı işin özelliği gereği de iş tecrübesi bulunması gereken failin sorumlu tutulması gerektiği yönünde karar verilmiştir. Şeklinde gerçekleşen somut olayda öngörme durumu söz konusu iken ihmali davranışının ortaya çıkardığı neticeden fail sorumlu tutulmuştur.

(e) Sonucun İstenmemesi:

Sonucun istenmemesi ile öngörülebilir olması birbirinden farklı iki kavramdır. Sonucun istenmesi halinde zaten kastın oluşacağında şüphe bulunmamaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği gibi taksirde kasttan farklı olarak fail sonucu istememektedir. Buna rağmen yine de sonuç gerçekleşmektedir. Şayet sonuç gerçekleşmez ise taksirli suçta teşebbüs olmayacağından suçtan bahsedilemez⁴⁵².

(f) Uygun Nedensellik Bağı:

Nedensellik bağı konusunda genel olarak yukarıda yapılan açıklamalar burası için de aynen geçerlidir. Burada kısaca tekrar belirtelim ki suçun oluşabilmesi ise fiil ile sonuç arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir. Meydana gelen sonuç, işlenen fiilin doğal sonucu ise nedensellik uygun hale gelir. Şayet sonuçla işlenen fiil arasında doğal bir ilişki yoksa bu çeşit bir nedensellik ilişkisinden bahsedilemeyeceğinden sorumluluk da doğmayacaktır⁴⁵³.

İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen ölümden sorumlu tutulabilmesi için ihlal ettiği yükümlülük ile kaza arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Bu yönde bir illiyet bağı yoksa yükümlülük ihlal edilmiş bile olsa işveren ölüm olayından ceza hukuku kapsamında sorumlu olmayacaktır⁴⁵⁴.

452. DEMİRBAŞ, s.363.

453. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2831.

454. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.262.

Taksirli suçlarda da bir amaç vardır. Zira her iradenin bir amacı vardır. Ancak bu tür suçta amaç kanunen yasaklanmamış bir neticeye ulaşmak iken, ortaya çıkan netice farklı olmaktadır⁴⁵⁵.

Mağdurun hareketi ya da üçüncü kişinin hareketi nedensellik bağına etki edebilir. Bu bağlamda failin taksirli fiilinden sonra üçüncü kişinin kusursuz hareketi ile neticenin gerçekleşmesi halinde fail neticeden sorumlu olabilecektir. Üçüncü kişinin taksire dayalı kusuru halinde ise yine ilk fail sorumlu olmaya devam edebilecektir⁴⁵⁶. Yine mağdurun hareketinin de kusurlu olması halinde dahi sonuç failin kusurundan dolayı gerçekleşmişse fail yine sorumlu olmaya devam edecektir.⁴⁵⁷ Her iki halde de yani üçüncü kişinin veya mağdurun hareketlerinin sonuca etki etmesi halinde dahi failin fiili ile gerçekleşen netice arasında nedensellik bağı devam edebilecektir.

Bu konuda Yargıtay CGK'nın 18.11.2014 tarih 2013/12-38 Esas ve 2014/493 Karar sayılı ilamına konu olayda ölenin çalıştığı limanda uzun süre yükleme yaptıktan sonra yorgun düşüp uyuduğu yere yavaşan aracın bu kişiyi fark etmeyip ezerek ölümüne sebebiyet verdiği olayda limana gelen gemilere mal yüklenmesinden sorumlu olan failin mesai saatlerini işe uygun ayarlamaması ve uygun bir dinlenme yeri belirlememesi nedeniyle aracı kullanan diğer işçi ile birlikte kusurlu olduğu, diğer işçinin fiilinin yetkili hakkındaki nedensellik bağına ortadan kaldırmayacağı, ölümün her iki kişinin de kusurlu hareketi ile gerçekleştiği yönünde karar verdiği görülmüştür. Şu halde mağdurun ve diğer işçinin kusurlu hareketine rağmen işyerinde sorumlu vaziyetteki personel olan failin ihmalinden kaynaklanan sorumluluğunun devam edeceği ve neticeyle ilgili nedensellik bağının yetkili konumundaki fail açısından ortadan kalkmayabileceği belirlenmiştir.

455. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.457.

456. DEMİRBAŞ, s.366. : “Üçüncü kişinin kusursuz hareketine örnek olarak, limana yavaşan A gemisinin kaptanının taksirli manevrasından kaçan B gemisi kaptanının çarpıldığı tekneden yaralandığı kişilerden A gemisi kaptanı sorumlu olmaya devam edecektir. Diğer hale örnek ise, inşaatı yaparken kötü malzeme kullanan müteahhit, annesi tarafından balkona oynaması için bırakılan küçük çocuğun demire tırmanması halinde kötü malzemeleri demirin kırılması ile ortaya çıkan yaralanma veya ölümden müteahhit sorumlu olmaya devam edecektir.”

457. DEMİRBAŞ, s.367. : “örneğin şehir içinde süratle hareket eden failin aniden yola çıkan bisikletliye çarpması halinde her iki taraf da kusurlu olup, failin sorumluluğu devam edecektir.”

Burada ayrıca şunu da ifade edelim ki işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler esasen işverenlerin işçilere yönelik yükümlülükleri kapsamında bulunmakta olup; iş ilişkisi dışında bulunan üçüncü kişilere karşı söz konusu olmayacaktır. Dolayısıyla üçüncü kişilerin işin yürütümü nedeniyle zarar görmesi halinde ortaya çıkan sonuçtan cezai sorumluluk anlamında iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine gidilemeyecek, ancak ceza hukukunun genel hükümlerine göre hareket edilecektir⁴⁵⁸.

(4) Taksirin Çeşitleri:

Taksirin iki çeşidi olduğu kabul edilmektedir.

(a) Basit Taksir:

Buna göre, basit taksir, failin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranması nedeniyle neticeyi öngörememesi halinde bilinçsiz taksirden (*diğer bir ifadeyle basit taksir*) bahsedilecektir.

(b) Bilinçli Taksir:

Bu taksir tütünde fail neticeyi öngörmüş ancak sonucu istememişse bilinçli taksirden bahsedilebilir⁴⁵⁹.

Bilinçli taksirde fail, önceden öngörebildiği neticenin ortaya çıkmayacağına inanmaktadır. Mesela hedef tahtasındaki bir kimseye gösteri amacıyla bıçak atan fail ustalığına güvenmekte ise neticeyi istememiş varsayılabilir, ama fail bıçağın kişiye isabet etmeyeceğini şansına bırakmışsa neticeyi istememiş denilemez. Bu nedenle bu ikinci halde olası kast gündeme gelebilecektir⁴⁶⁰.

Her iki taksir türünde de sonuç öngörülebilir niteliktedir. Bu iki tür taksiri birbirinden ayıran en önemli ölçüt öngörülebilir bu sonucu fail öngörememişse taksirin basit hali, öngörmesine rağmen sonucun gerçekleşmeyeceği düşüncesiyle işlemişse taksirin bilinçli hali ortaya çıkacaktır⁴⁶¹. İfade edelim ki buradaki öngörmenin genel

458. Levent AKIN, “Üçüncü Kişinin Uğradığı Kazada İşveren Kusurunun (Taksirinin) Kapsamı”, TİSK AKADEMİ 2009/1. , s.62.

459. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.479. ; DEMİRBAŞ, s.371.

460. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.471.

461. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2831. ; Cengiz Topel ÇİFTÇİOĞLU, “Türk Ceza Kanunu’nda Taksir”, Ankara Barosu Dergisi 2013/3. , s.334.

manada kabul edilen öngörme değil de, somut olayda failin neticeyi öngörmesi olarak anlaşılması gerektiği doktrinde belirtilmektedir⁴⁶². Bilinçli taksirde fail sonucun gerçeklemeyeceğini şans, bilgi, yetenek gibi sebeplerden ötürü düşünmektedir⁴⁶³.

Her somut olayda taksirin basit halinin mi yoksa bilinçli halinin mi gerçekleştiği hususu ayrı ayrı irdelenmelidir. Buna göre yargıya intikal eden, failin yüklenicisi olduğu inşaat sahasında çalışan gece bekçisinin tedbirsiz şekilde açık bırakılan rögar çukuruna düşerek öldüğü olayda, inşaat sahasında şantiye şefi görevlendirmemek ve güvenli çalışma ortamı sağlamamak nedeniyle asli kusurlu olduğu, saha mühendisinin ise sorumluluğunu yerine getirmemesi nedeniyle asli kusurlu olduğu, ölenin ise çalışma sırasında sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla tedbirli davranmadığı gerekçesiyle tali kusurlu olduğu yönünde karar verilmiş olmakla failer basit taksirden cezalandırılmıştır⁴⁶⁴.

Diğer bazı hallerde ise farklı bir kusur tespitine gidilmektedir. Bu konuda somut olayda su şebekesinin açılış törenine yetiştirilmeye çalışılması için aleracele iş yapıldığı, boruların birbirleri ile kuvvetli bağlantı sağlanmadan birleştirildiği sırada tazyikli su nedeni ile patlayıp işçinin ölümüne sebebiyet verdiği, işçinin daha evvel tehlikeyi görüp faile riskten bahsettiği, oysa failin açılışa işin yetiştirilmesi için devam talimatı verdiği görülmüş olup; gerçekleşen olayda işverenin asli kusurlu ve bilinçli taksirle hareket ettiği yönünde karar verilmiştir⁴⁶⁵.

Sıklıkla karşılaşılan bir durum olan işyerinde üretimin durmaması için güvenlik önlemlerini devre dışı bıraktırarak işçilerin çalışmasına göz yuman failin bilinçli taksirle hareket ettiği kabul edilmiştir⁴⁶⁶.

462. GERÇEKER, s.886.

463. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2831.

464. Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 11. CD'nin 08.05.2019 tarih 2018/2719 Esas ve 2019/1289 Karar sayılı kararı.

465. Yargıtay 12. CD'nin 19.10.2017 tarih 2016/130 Esas ve 2017/7712 Karar sayılı ilamı. ; Benzer bir tartışmanın yapılarak bilinçli taksirin uygulandığı başka bir örnek için bkz. Yargıtay 12. CD'nin 26.04.2018 tarih 2016/3469 Esas ve 2018/4954 Karar sayılı ilamı.

466. İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 14. CD'nin 28.05.2019 tarih 2017/2601 Esas ve 2019/2333 Karar sayılı kararı.

Taksire dayalı kusurun hafif veya ağır olmasına göre hâkim cezayı tayin edecektir⁴⁶⁷. Birden fazla kişinin katıldığı taksirli suçlarda her fail kendi kusurundan dolayı sorumlu olur.

Bilinçli taksir hali basit taksir haline göre daha fazla özensizliği beraberinde getirdiği için bu durumlarda taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.

e. Neticesi Sebebiyle Ağırlaşmış Yaralama

Suçların kasten veya taksirle işlendiği hallerin dışında bir de manevi unsur açısından karma nitelikli bazı suçlardan da bahsedebiliriz⁴⁶⁸. TCK'nın 23.maddesine göre, bir kimseyi kastettiği neticenin dışındaki bir neticeden sorumlu tutabilmek için ortaya çıkan netice konusunda hiç olmazsa taksirle hareket etmesi aranmaktadır.

Burada fail, belirli bir suçu işlemek kastıyla hareket etmektedir. Ancak gerçekleşen netice ya kastedilenden daha ağır bir neticeye dönüşmektedir⁴⁶⁹ ya da başka bir netice ortaya çıkmış durumdadır⁴⁷⁰.

Failin gerçekleşen neticeden sorumlu tutulabilmesi için bu konuda temel suç açısından kasten gerçekleşen suç açısından ise en azından taksirle hareket etmiş olması gerekmektedir⁴⁷¹. Ceza hukukundaki kusursuz sorumluluğun olmayacağı prensibi burada da geçerli olmaya devam edecektir. Burada ifade edilmemelidir ki fail ağır neticenin gerçekleşmesi için hareket ettiğinde neticeden kasten sorumlu olacaktır⁴⁷².

467. Bir görüşe göre basit taksir halinde ceza sorumluluğundan bahsedilemeyeceği, zira asıl taksirin bilinçli taksir hali olduğu ifade edilmiştir. Bkz. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.471.

468. Mahmut KOCA, İlhan ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. (Ankara: Seçkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 15. Baskı, 2022) s.243.

469. Doktrinde bu türe gerçek netice sebebiyle ağırlanmış suç denilmektedir. Bkz. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.392.

470. KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.244. ; Ayrıca doktrinde bu türe gerçek olmayan netice sebebiyle ağırlanmış suç denilmektedir. Bkz. CENTEL, Hamide ZAFER, Özlem ÇAKMUT, *Türk Ceza Hukukuna Giriş, (Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş Onuncu Bası Beta Yayınevi İstanbul 2017) s. 397.*

471. CENTEL, Hamide ZAFER, Özlem ÇAKMUT, *Türk Ceza Hukukuna Giriş, (Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş Onuncu Bası Beta Yayınevi İstanbul 2017) s. 392 vd.*; eski TCK zamanında aranan objektif sorumluluğun bu sayede ortadan kaldırıldığı ve en azından taksirin aranması gerektiği kuralına geçildiği doktrinde ifade edilmektedir. Bkz.Nevzat TOROSLU, Haluk TOROSLU, s.244.

472. KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.247.

Şayet fail, mağduru yaralamak kastıyla hareket ettiği fiilini gerçekleştirmiş, ancak neticede mağdur ölmüşse, bu suç oluşacaktır⁴⁷³. Burada fail, dikkat edilmelidir ki ilk fiilini kasten gerçekleştirmektedir. Ve fakat mağdurdaki yaralanmanın önem ve ağırlığı onun ölümüne sebebiyet vermektedir. Burada kasten yaralama suçunu⁴⁷⁴ düzenleyen 86/1 ve 86/3 maddelerine atıf yapılmıştır. Dolayısıyla 86/1 düzeyindeki orta derecede diyebileceğimiz yaralanma ölüme evrilmişse fail 87/4 maddesi gereği sorumlu olabilecektir⁴⁷⁵.

Yargıtay uygulamalarına göre, mağdurun basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek şekilde yaralanması halinde (86/2) bu durumun kendisinde mevcut olan bir hastalığı tetikleyip ölümüne sebebiyet verdiğinde, fail şayet bu hastalığı biliyor ise neticeyi öngörmesi gerektiğinden bilinçli taksirle öldürmeden sorumlu olacak, eğer hastalığı bilmiyorsa basit taksirle öldürmeden sorumlu olabileceği ifade edilmiştir⁴⁷⁶.

Taksirle yaralamanın neticesi sebebiyle ağırlaşması halinde ise yine taksirle yaralamanın nitelikli halleri uygulanacaktır.

Kanımızca iş kazaları açısından bu hal değerlendirildiğinde işverenin, yükümlülüklerini yerine getirmesinin işçi açısından hayati olduğu durumlarda, yükümlülüğün yerine getirilmemesi nedeniyle işçinin yaralanabileceğini öngörmesine rağmen, işveren yine de iş üretimi için faaliyete devam eder ve işçi de yaralanırsa olası kastla yaralama oluşabilecek olup; mağdurun bu yaralanmadan ötürü ölmesi durumunda neticesi sebebiyle ağırlaştırmış yaralama hükümleri çerçevesinde failin öldürme suçundan da sorumlu olabileceği ihtimal dâhilindedir. Tabiki bu durumun ispatı oldukça zor olmakla birlikte, her somut olay bağlamında dikkatlice tetkik etmek ve değerlendirmek gerekmektedir.

Neticesi sebebiyle ağırlaştırmış yaralama suçlarında gerçekleşen netice açısından teşebbüs mümkün kabul edilmemektedir⁴⁷⁷.

473. Bkz. TCK m. 87/4.

474. Bkz. TCK m.86.

475. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.3014.

476. KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.246 dipnot 644. ; ÖZGENÇ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.299.

477. İÇEL, s.530.

f. Öldürme Suçuna İlişkin Manevi Unsur Türleri Arasındaki Farklar

Taksirli suçlarda öngörü şartı manevi unsuru belirlediği için işverenin eyleminin sonucu öngörüp öngörmediğini belirlemek çoğu zaman çok zor değildir. Çoğunlukla iş kazaları öngörülebilecek tehlikelerden kaynaklanmaktadır. Ancak yeni TCK'nın 83. maddesinde düzenleme alanı bulan kasten öldürmenin ihmal suretiyle işlenmesi hali ile taksir ve olası kastı ayırt etmek çoğu zaman kolay değildir. İş kazalarının ihmal suretiyle kasten öldürme suçuna ilişkin yeteri kadar Yargıtay içtihadı gelişmediği gibi bu hal doktrinde de yeteri kadar ele alınmamıştır. Doktrinde, iş kazalarının çoğunluğunun önlemlerin alınmamasına dayandığı gerekçesiyle oluştuğu gözetildiğinde taksir değerlendirilmiş olup; kazalarda basit taksir veya bilinçli taksir hallerinin hangilerinin uygulanıp uygulanmayacağı konusunda da kesinlik bulunmamaktadır. Bir kısım yazarlara göre sadece basit taksir uygulanması gerekirken, diğer bir kısım yazarlara göre de her iki taksir hali uygulanmalıdır⁴⁷⁸.

TCK'ya göre, fail kanuni tanımda yer alan suçun unsurlarının gerçekleşme ihtimalini görüp yine de suçu işlerse olası kasttan bahsedilir.(m.21/2). Bu tanım doktrinde eleştirilmiştir. Buna göre; olası kastın tanımı ile öngörme üstün tutulmak suretiyle bu tanım bilinçli taksire yaklaştırılmıştır. Burada bilinçli taksirden ayrılan husus öngörme değil neticenin kabullenilip kabullenilmemesidir⁴⁷⁹.

Yargıtay'ın bir kararında bu kavramlar şu şekilde ifade edilmiştir; *“Muhakkak görünen neticenin failce bilinmesi halinde doğrudan kast, öngörülen olası neticenin meydana gelmesine kayıtsız kalınması durumunda olası kast, öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesinin istenmemesine rağmen objektif özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilmek suretiyle neticenin meydana gelmesinin engellenemediği halde bilinçli taksir, öngörülebilir neticenin objektif özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilmiş olması nedeniyle öngörülemediği hallerde ise basit taksir söz konusu olur”* ⁴⁸⁰.

478. KOVANCI, s.284.

479. Fatih BİRTEK, “Kasten Öldürmeye Teşebbüs Ve Kasten Yaralama Suçlarının Manevi Unsur Bakımından Ayırt Edilmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2009 C.58 S.2 ,s.243.

480. DEMİRBAŞ, s.350. ; Ayrıca bkz. Esmâ Nur TURHAN, “Alman Federal Yüksek Mahkemesi ile Türk Yargıtay'ının yaklaşımının karşılaştırmalı değerlendirmesi için bakınız Alman ve Türk Mahkeme Kararları ve Doktrin Işığında Olası Kast- Bilinçli Taksir Ayrımı” Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXIV, Y. 2020, Sa. 3 sayfa 494.

Bu durumda iş kazalarında failin sorumluluğunun basit taksir, bilinçli taksir, ihmal suretiyle kasten öldürme ve olası kast hallerinden hangisi kapsamında değerlendirileceği meselesi hukuki bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁸¹.

Görüyoruz ki olası kastla bilinçli taksirin ayrımı cezalandırma siyaseti açısından önem arz eder. Dikkat edilmelidir ki olası kastta fail gerçekleşme ihtimalini öngördüğü neticeyi kabullenmektedir. Oysa bilinçli taksirde fail neticenin gerçekleşmesini istememektedir. Olası kastta olursa olsun düşüncesi hâkimdir⁴⁸²; ancak doğrudan kastta olduğu gibi kesin bir isteme söz konusu değildir. Taksirde ise fail neticenin oluşmaması açısından şansına ya da yeteneğine güvenmektedir⁴⁸³.

Bir başka ifadeyle anlatacak olursak olası kast ve bilinçli taksiri ayırt etmek her zaman çok kolay olmadığı için somut olaydaki failin davranışlarının dayandığı düşüncesi bu ayrım açısından önem arz etmektedir. Fail öngörülen muhtemel neticeye kayıtsız ise olası kast, öngörülen muhtemel neticenin oluşmasını istemediği halde yine de netice oluşmuşsa bilinçli taksir halinden bahsedilebilir.⁴⁸⁴ Örneğin sürücü olan failin aracıyla trafikte seyir halindeyken kırmızı ışığın yandığını görüp kavşağa giren diğer aracı fark ettikten sonra yeteneği sayesinde çarpmayacağını düşünerek devam etmesi halinde bilinçli taksirden, randevusuna yetişebilmesi için çarpmayı göze alması halinde olası kasttan bahsedilebilir.

İş kazası sonucu bir işçinin ölümü halinde de işveren açısından öldürme suçunun oluşup oluşmayacağı, oluşuyor ise “*olası kast*”la⁴⁸⁵ mı, yoksa “*taksirle öldürme*”⁴⁸⁶ suçu mu oluşacağı hususunun her tipik olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gerekmektedir.

481. KOVANCI, s.281. ; ayrıca bkz. Onur YİĞİT, “*Yargıtay Kararları Işığında Bilinçli Taksir Kavramı ve Unsurları*”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi s.121.

482. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.374.

483. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.480. ; bilinçli taksirden bahsedilemeyeceğini zira neticenin ortaya çıkmayacağına inanmak onu öngörmek olarak değerlendirilebilecektir şeklindeki görüş için bkz. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.472.

484. Taksir ile benzer bir kurum olan tehlike kastı arasındaki fark için bkz. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.473.

485. Geniş bilgi için bkz. “olası kast” kavramı.

486. Geniş bilgi için bkz. “taksirle öldürme” kavramı.

İş kazalarında işverenin ölüm tehlikesi bulunan hallerde tedbirlere kayıtsız kalması düşünülemeyeceği gerekçesiyle olası kastın uygulanma ihtimalinin çok düşük olduğu ifade edilmektedir⁴⁸⁷. Buna göre bilinçli taksir halinin uygulanması çoğunlukla kabul edilmektedir. Genellikle ağır ve tehlikeli işlerde bilinçli taksir ön plana çıkmaktadır. Bir olayda, ağır ve tehlikeli olan kabul edilen işlerde ilgili yönetmelik gereği 18 yaşından küçük çalıştırılmamalı iken bu kurala uymayan ve yeteli güvenlik sistemini kurmayan işverenin çalıştırdığı 17 yaşındaki işçinin ölümü halinde bilinçli taksir düzeyinde sorumlu olduğuna karar verilmiştir⁴⁸⁸.

Yine bir başka olayda, çok tehlikeli sayılan metal döküm atölyesinde erimiş madenin işçinin gözüne sıçraması suretiyle meydana gelen kazada bu tür işlerde çalışacak personelin işe uygunluğuna dair sağlık raporu alınmaması, mesleki eğitim belgesinin aranmaması ve koruyucu gözlük verilmemesi nedeniyle işverenin bilinçli taksir şeklinde sorumlu olduğuna karar verilmiştir⁴⁸⁹.

Olası kastla bilinçli taksiri birbirinden ayıran en önemli unsur olarak, gerçekleşen neticenin fail tarafından istenip istenmemesi olduğunu belirtmiştik. Yani fail, neticenin gerçekleşmesini istemiş midir, yoksa neticenin gerçekleşmesine kayıtsız mı kalmıştır. Ayrıca fail, öngördüğü neticenin gerçekleşmesini önlemek için çaba sarf etmiş midir? Bu sorulara verilecek cevaplar iş kazasında failin olası kastla mı yoksa bilinçli taksirle mi hareket ettiğini ortaya çıkaracaktır⁴⁹⁰.

Bu bağlamda iş kazasının gerçekleşmeyeceğini öngören işveren veya vekili, bu düşüncelerinde haklı olduklarını gösterir tedbirleri almadıkça, sadece bu kayıtsızlık karşısında bilinçli taksirden değil olası kasttan da yargılanabileceklerdir⁴⁹¹. Buna göre, ÇSGB iş müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde belirlenen güvenlik önlemlerinin alınmaması, işe devam edilmesi, maden işyerinde metan gazı olduğunun bilinmesine rağmen bu hususun denetleme defterlerine bile yazılmayıp, ocak gaz ölçüm sisteminin kurulmaması, bu konudaki basit cihazların bile kullanılmaması, işçilere grizu birikmesine karşı nasıl davranılması gerektiğine dair eğitimin

487. KOVANCI, s.291. ; Levent AKIN, “İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, TİSK Akademi,2008/I , 210–231., s.219.

488. Yargıtay 12. CD’nin 27.06.2018 tarih 2018/267 Esas ve 2018/7288 Karar sayılı ilamı.

489. Yargıtay 12 CD’nin 14.03.2019 tarih 2017/1612 Esas ve 2019/3562 Karar sayılı bir başka ilamı.

490. DEMİRBAŞ, s.349. ; ayrıca ayrıntılı bilgi için bkz. KOVANCI, s.276 vd.

491. AKIN, “İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, s.219.

verilmemesi, grizulu ortamda güvenli elektrikli ateşleme sisteminin kullanılmaması nedeniyle meydana gelen olayda failin taksir yerine olası kastla hareket ettiği yönünde karar verilmiştir⁴⁹².

Yargıtay'ın bir başka kararında ise , linyit madeni kömür sahasında bulunan rezervin çıkarılması için ocak içinde kullanılan dinamit atımlarından sonra galeride ortaya çıkan metan gazının ortam sıcaklığının da etkisiyle yangına sebebiyet verdiği ve ocakta çalışan işçilerin ölümüne yol açtığı bir olayda işveren olan şirketin sanık olan yönetim kurulu başkanının, ocakta yangın riskinin yüksek olduğunu bilmesine rağmen yapısal teknik eksiklikleri tamamlatmadan, havalandırma hususunda gerekli yatırımı yapmadan, salt daha fazla üretim konusunda aldığı kararlar ve verdiği talimatlar nedeniyle sorumluluğunun bilinçli taksir düzeyinde kaldığı yönünde oy çokluğu ile değerlendirmede bulunulduğu, bu karara muhalif kalan üyeler tarafından ise yapılan faaliyetin yüksek risk içermesine rağmen gerekli teknik alt yapı oluşturulmadan hızlı olarak ve durmaksızın üretimin gerçekleştirilmesi, hava çıkış yolu projesi yaşama geçirilmeden bir panoda çok sayıda personelin çalıştırılması, projede olmayan yöntemle kömür üretimi yapılması nedenleriyle olayın meydana gelmesinin muhtemelden muhakkaka yönelmesi gözetilerek karar alma süreci içerinden bulunup pozisyonu gereği emir verme yetkisine sahip olan sanığın kusurunun olası kast düzeyinde kalması gerektiği şeklinde görüş ileri sürüldüğü görülmüştür.⁴⁹³ Kanımızca bu olayda sanığın karar alma ve emir verme hususundaki yetkileri ile gerçekleştirilen işin içerdiği yüksek risk ve sırf daha fazla üretim amacıyla alınmayan tedbirlerin hayati önem arz etmesi hususları birlikte gözetildiğinde sanığın eyleminin olası kast düzeyine ulaştığı ifade edilmelidir.

Taksirin ve olası kastın karıştırılabileceği bir başka manevi unsur ise ihmal suretiyle öldürmedir. Doktrinde taksirin hayatın tüm alanlarına dâhil olabileceği oysa görünüşte ihmali suçlarda bunun her zaman mümkün olmayacağı, bunun bu şekilde kabulünün gerekeceği ifade edilmiştir⁴⁹⁴.

492. Yargıtay 12. CD'nin 24.01.2019 tarih 2017/11896 Esas ve 2019/1208 Karar sayılı ilamı.

493. Yargıtay 12. CD'nin 04.04.2022 tarih 2022/1547 Esas ve 2022/2543 Karar sayılı ilamı.

494. ERBAŞ, *Türk Ceza Kanunu'nda Görünüşte İhmali Suçlarda Garantörlük*. s.325.

Buna karşılık Yargıtay bazı kararlarında iş kazalarında ihmal suretiyle kasten öldürme yerine bilinçli taksir durumunun tartışılması gerektiği gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur⁴⁹⁵. Ancak kanaatimizce TCK 83. maddesindeki sarıh düzenleme karşısında iş kazalarında bazı durumlarda bu maddenin işletilmesi gerektiği metinden açıkça anlaşılmaktadır⁴⁹⁶.

Olası kast sadece netice açısından değil suçun diğer unsurları açısından da kendini gösterebilir iken ihmal suretiyle kasten işlenebilen suçlar olası kastla da işlenebilecektir. Trafikte seyir halinde iken aniden önüne çıkan kişinin yaralanmasına sebebiyet verdikten sonra mağdurun olay yerinde bırakılması nedeniyle ölmesi halinde bu şekilde bir ihmal suretiyle kasten öldürmeden bahsedilebilecektir⁴⁹⁷.

İhmal suretiyle icrai hareketin sınırlı sayıda olup olmadığı, bu bağlamda taksirli suçların ihmal suretiyle icrai hareketle işlenebilip işlenemeyeceği de doktrinde tartışma konusu olmuştur.⁴⁹⁸ Belirli bir davranışta bulunma yükümlülüğü altında bulunan fail neticenin gerçekleşmesini öngörmüş ise olası kasttan, objektif özen yükümlülüğüne aykırı olarak öngörmemişse taksirden bahsedilebilecektir⁴⁹⁹.

İşyerinde görevli olan iş sağlığı ve güvenliği kurulunun sürekli uyarılarına rağmen gerekli tedbirleri almayan ve işçilerin muhtemel ölüm neticelerini umursamayan işveren, bu tedbirlerin alınmaması nedeniyle ortaya çıkan işçi ölümlerinden, kuşkusuz ihmal suretiyle (olası kastla) öldürme suçunun faili olarak sorumlu olabilecektir⁵⁰⁰.

İfade edelim ki kasten öldürme fiilini gerçekleştiren fail ortaya çıkan sonuçtan kastı nedeniyle sorumlu olacak olup; bunun yanı sıra ihmalinden sorumlu olmayacaktır. Yani kasti hareket ve kasti ihmal ile çok yakın zaman diliminde

495. Yargıtay 12.CD. 25/02/2015 T, 2014/4462 E ve 2015/3456 K sayılı karar.

496. Nitekim bu konuda aynı görüş için bkz. ÖZEN, s.236. ayrıca, metan gazı nedeniyle maden kazası sonucu meydana gelen ölüm olayındaki olası kasta dair kusur değerlendirmesi için a.g.e. de geçen örnek karar için bkz. “Yargıtay 12. CD, E: 2012/21104, K: 2013/25712”

497. BİRTEK, s.245.

498. TÜRAY, a göre bunlar sınırlı sayıda kabul edilirse ihmalen işlenebileceği açıkça kanunda belirtilmeyen taksirli suçlarda md.83 oluşmayacaktır. Bkz. a.g.e. s.147. ; Md.83’teki suçun taksirle de işlenebileceği yönündeki diğer görüş için bkz. ÖNTAN, s.157. dipnot 741.

499. Nitekim madde gerekçesinde ‘...Ancak, ihmali davranışla öldürme suçu kasten işlenebileceği gibi taksirle de işlenebilir.’ Denilmektedir.

500. Emre AKBULUT, s.203.

gerçekleşen fiilde ihmalden değil icrai davranıştan bahsedilecektir. Dolayısıyla bu durumlarda kasıt ya da taksir uygulanacak olup m.83 uygulanmayacaktır⁵⁰¹.

Kanımızca failin kusurunun çeşidini işin tekniğine dair sorumluluğu ve bu sorumluluğa manen yaklaşımı belirleyecektir. Mahkemece işverenin güvenlik önlemlerine ilişkin teknik sorumluluğu açısından kusuru konusunda alınan bilirkişi raporundan sonra sonuca göre hukuki durumunun tespiti yönünde karar verilmesi gerekmektedir. Buna göre nitekim, ölenin günlük yevmiyeli çalıştığı tarlanın kenarındaki dereye düşerek ölmesi şekilde gerçekleşen olayda iş güvenliği uzmanı, hukukçu ve çalışma müfettişinin bulunduğu üç kişilik bilirkişi heyetinden alınacak rapor da dikkate alınarak karar verilmesi gerektiği yönünde karar verilmiştir⁵⁰².

Kanaatimizce manevi unsurun tespiti bir yönüyle de ispat meselesi olup; burada taksire, olası kasta ve ihmal suretiyle öldürmeye genel bir yaklaşımdan ziyade işverenin tehlikeyi objektif özen yükümlülüğü çerçevesinde öngörüp öngöremediği kıstası da dikkate alınarak bu husus çözülmeli, öngörü olayı da somut olaydaki her bir tehlike ve işin niteliği açısından ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

4. Manevi Unsuru Ortadan Kaldıran Haller

Manevi unsur ortadan kaldıran haller genel olarak üç başlık altında sıralanabilir. Bunlar 3.kişinin veya mağdurun illiyet bağını kesen nitelikteki davranışları, kaza ve tesadüf ile mücbir sebeplerdir⁵⁰³.

Bu kapsamda öngörülen neticeyi engelleme yükümlülüğü altında olan işverenin, garantörlüğünü yerine getirmediğinden bahsedebilmek için cebir veya tehdit altında bulunmadığı⁵⁰⁴ ya da önlenemezlik veya kaçınılmazlık halinin varlığı söz konusu olmamalıdır.

501. Berrin AKBULUT, “*Kasten Öldürme Suçu (TCK m.81)*”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXIV, Y. 2020, Sa. : 4. s.304. : CGK, 17.01.2017, E. 2014/252, K. 2017/5.

502. Yargıtay 12. CD’nin 20.12.2017 tarih 2016/3881 Esas ve 2017/10594 karar sayılı ilamı.

503. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.483,484.

504. KOÇAK SÜREN, s.253.

a. Üçüncü Kişinin veya Mağdurun İliyet Bağını Kesen Nitelikteki Davranışları

Suçun oluşması için failin fiili ile ortaya çıkan netice arasında daa önce de ifade ettiğimiz gibi nedensellik bağının bulunması gereklidir. Bu bağın kesilmesi halinde fail ortaya çıkan neticeden elbette sorumlu olmayacaktır⁵⁰⁵.

Bağı kesen davranış mağdurdan kaynaklanabileceği gibi üçüncü kişilerden de kaynaklanabilir⁵⁰⁶. Mesela intihar etmek isteyen mağdur birinden ustura alırsa bu amacı bilmeyen 3. kişi kanuna aykırı hareket etmiş olmayacağı için öldürmeden sorumlu olmayacaktır. O halde zararlı neticenin ortaya çıkmasına mağdurun kendi kusurlu hareketiyle sebep olması halinde failin fiili ile netice arasındaki nedensellik bağı kesilecektir⁵⁰⁷. Yine zararlı neticenin ortaya çıkmasına failin fiilinden sonra üçüncü kişi kendi kusurlu hareketi ile sebebiyet vermişse burada da failin neticeden sorumlu olmayacağı açıktır⁵⁰⁸.

Bu bağlamda mermer fabrikasında fayans kesim işinden sorumlu olan ölenin işçiler tarafından güvenliği olmadığı konusunda ikaz edilmesine rağmen işyerinin çatısına iş için çıkıp inişe geçtiği sırada beton zemine düşüp öldüğü olayda , bu işçinin aynı işyerinde altı yıldır çalışıyor olması, tüm işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmiş olması, işçilerin görevi olmayan işlerle ilgilenmemesine dair yazılı talimatların da bulunması nedenleriyle, işçinin sorumluluk alanı dışında bulunan işi yapmak istemesi hususları birlikte gözetildiğinde olayda işçinin kusurlu olup; işverenin kusurlu olmadığına, hatta işyerinin doğrudan faaliyetinin çatıyla ilgili olmaması nedeniyle burada platform kurulu olmamasının da kusura etki etmeyeceğine dair karar verilmiştir⁵⁰⁹.

Yine üçüncü kişinin hareketi failin hareketine kusurlu bir şekilde dâhil olmuşsa her biri kendi kusuru oranında sorumlu olmaya devam edecektir⁵¹⁰.

505. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.489.

506. Burada üçüncü kişinin faile uyguladığı ve karşı koyamayacağı cebir, kokutma ve tehdit hallerinde failin sorumluluğuna gidilemeyebilecektir. Bkz. DEMİRBAŞ, s.405 vd.

507. ÖZBEK, KAMBUR, DOĞAN, BACAKSIZ, ve TEPE, s.188.

508. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.490 vd. ; üçüncü kişinin veya mağdurun kusurlu hareketine rağmen failin sorumluluğu devam edebilecektir. Bkz. DEMİRBAŞ, s.366 vd.

509. Yargıtay CGK 24.03.2015 tarih 2013/12-654 Esas ve 2015/75 karar sayılı ilamı.

510. Bu hususta işçinin taksirli eylemine rağmen işverenin sorumluluğunun nedensellik bağı yokluğu

b. Kaza ve Tesadüf

Taksirin bir tarafında kast varken diğer tarafında kaza vardır⁵¹¹. Kişinin bilgisi ve iradesi dışında gerçekleşen beklenilmeyen ve öngörülemez olaylar kaza ve tesadüf olarak tanımlanır⁵¹². Kaza ve tesadüfler bir insan davranışından kaynaklanabileceği gibi doğa olayından da kaynaklanabilir. Önlem alınabilecek durumlarda önlem alınmaması halinde kaza ve tesadüfün varlığından bahsedilmez⁵¹³. Kaza ve tesadüf hallerinde fail ve üçüncü kişi neticeyi sübjektif ve objektif olarak öngörememektedirler⁵¹⁴. Bu nedenle iş kazasında işveren veya vekilinin yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle netice açısından sorumlulukları kaza ve tesadüf kavramları ile açıklanamaz.

c. Mücbir Sebepler

Mücbir sebep dediğimiz harici bir kuvvetin karşı konulamaz varlığı halleri de illiyet bağıını ortadan kaldırabilir. Mücbir sebepler de kaza ve tesadüfler gibi insan kaynaklı olabileceği gibi doğal olaylar sonucu da ortaya çıkabilir, sel, deprem, fırtına gibi olaylar mücbir sebepler olarak kabul edilir⁵¹⁵.

Mücbir sebepte fail neticeyi öngörse de öngörmese de iradesi dışında hareket etmeye zorlanmaktadır⁵¹⁶. Oysa kaza ve tesadüf hallerinde failin neticeyi öngörmesi mümkün olmadığı gibi neticenin gerçekleşmesine zorlanmış da değildir.⁵¹⁷

nedeniyle gündeme gelmeyebileceğine dair görüş ve örnek için bkz. APAYDIN, s.205.

511. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.457.

512. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.457. ; YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.484. ; DEMİRBAŞ, s.403.

513. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.484.

514. DEMİRBAŞ, s.403. ; ÖZBEK, KAMBUR, DOĞAN, BACAKSIZ, ve TEPE, s.191.

515. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.484.

516. APAYDIN, s.36

517. DEMİRBAŞ, s.404.

Mücbir sebepte failin kusuru ortadan kalkacağı için cezalandırılması da mümkün olmayacaktır⁵¹⁸. Mesela Covid-19'un öngörülebilir olması ve işverenin buna karşı tedbir almak hususunda yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınamayacağı göz önünde bulundurulduğunda, bu hastalık açısından mücbir sebepten bahsedilemeyecektir. Diğer taraftan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 45/3 maddesine göre işvereni bir kazadan sorumlu tutabilmek için kaçınılmazlık kavramı üzerinde durularak, bilime ve tekniğe uygun tedbir alan işveren sorumlu olarak kabul edilemeyecektir. Elbette tedbir alınmamışsa işveren kaçınılmazlık zırhının arkasına saklanamayacaktır⁵¹⁹.

Burada belirtelim ki Covid 19 virüsü grip hastalığına benzer belirtiler göstermektedir. Virüse yakalandığını bilen kişinin virüsü bilerek ve isteyerek bir başkasına bulaştırdığında kasten yaralama suçundan sorumlu tutulması gerektiği,⁵²⁰ kişinin uzun bir tedavi sürecinden geçmesi nedeniyle failin öldürmeden sorumlu olmayıp neticesi sebebiyle kasten yaralamadan sorumlu olması gerektiği, eylemin dikkatsizlikle gerçekleştirilmesi halinde ise taksirle sorumluluktan bahsedilebileceği, bunun dahi ispatının güç olduğu, zira virüse yakalanış sebebinin ve anının tespitinin tıbben mümkün olmadığı doktrinde savunulmuştur⁵²¹. Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre ise ölüm neticesini getiren virüse belirli bir failin sebep olduğu kesin olarak belirlenebiliyorsa ve failin iradesinin bu yönde olduğu da tespit edilebiliyorsa olası kastla öldürme suçundan sorumluluk gündeme gelebilecektir⁵²². Kanımızca işveren açısından bu duruma vakıf olup olmadığı tespit edilerek gerekli önlemleri ne ölçüde aldığına bakılıp kusur durumu yine her olayın özelliğine göre tayin edilmelidir.

518. APAYDIN, s.37.

519. ARSLAN DURMUŞ, s.381. ; KAYA “*İş Kazasından Doğan Taksirle Yaralama Suçunda Asıl İşverenin Cezai Sorumluluğu*”, s.218. ; Covid-19'u zorlayıcı neden kabul eden aksi görüş için bkz. Yusuf YİĞİT, “*Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi*”, İstanbul Hukuk Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 78(2), 2020. 265–297.,s.270.

520. Mustafa Ruhan ERDEM, “*Covid-19'la Bağlantılı Ceza Hukuku Sorunları*”, Yaşar Hukuk Dergisi, C.2 (S.2), Özel Sayı:2020. s.4.

521. Recep KAHRAMAN, “*Bulaşıcı Hastalıklara İlişkin Tedbirlere Aykırı Davranma Suçu (TCK md 195)*” İstanbul Hukuk Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 78(2), 2020., 737–767.,s.757.

522. Mustafa Ruhan ERDEM, s.7.

B. HUKUKA AYKIRILIK

Suçun oluşumu için varlığı gereken bir diğer unsur da hukuka aykırılıktır. Failce işlenen ve kanuni tipe uygun bulunan fiile hukuk düzenince cevaz verilmemesi hukuka aykırılık olarak tanımlanır. Bu kapsamda TCK’da düzenlenen kanun hükmünü yerine getirme (TCK 24/1), meşru savunma (TCK 25/1), hakkın icrası (TCK 26/1) ve ilgilinin rızası (TCK 26/2) hukuka uygunluk halleri olup⁵²³; bu hallerin varlığı halinde suçtan bahsedilemez⁵²⁴. Hukuka aykırılık hususu somut olayda incelenirken fiilin hem tipe uygun olup olmadığı hem de hukuka aykırılığı kaldırان bir hal bulunup bulunmadığı göz önünde bulundurulmalıdır⁵²⁵.

Hukuka aykırılıktan anlaşılması gerekenin sadece ceza kanunlarına aykırılık değil genel olarak hukuk düzenine aykırılık olarak anlamak gerektiği ifade edilmektedir⁵²⁶.

Taksirle öldürme suçunda da hukuka uygunluk sebepleri açısından yukarıda zikredilen hükümler uygulama alanı bulacak olup, bu açıdan ayrı bir özellik bulunmamaktadır⁵²⁷.

Kanımızca işverenin işyerinde gerekli önlemleri alması gerektiği aksi halde sorumlu olacağı kanunla düzenlenmiş olup; bir hukuka uygunluk nedeni olan işçinin önlem alınmamasına rızası işvereni sorumluluktan kurtaramayacaktır. Burada işveren sırf önlem almayarak genel olarak hukuk düzenine aykırı davranmış olmaktadır.

523. Bkz. Nevzat TOROSLU, Haluk TOROSLU, s.156 vd.

524. ARTUK, GÖKCEN, ve YENİDÜNYA, s.52. ; Fatma Umay GENÇ, Fatih YURTLU, Elif KURT KILIÇ, ve Burak KILIÇ, “*Ceza Genel Hukuku Temel Hukuk Dizisi*”, (Ankara: İzzet ÖZGENÇ, İlhan ÜZÜLMEZ, ed. Seçkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, 2022) s.69 vd.

525. DEMİRBAŞ, s.244.

526. DEMİRBAŞ, s.248.

527. ÖZBEK, KAMBUR, DOĞAN, BACAKSIZ, ve TEPE, s.190.

C. KUSURLULUK

Bilinmelidir ki manevi unsurdan ayrı olarak kusurluluk, suçun oluşması için varlığı gereken bir unsur olmayıp, haksızlık teşkil eden fiil dolayısıyla kişinin cezalandırılabilmesi için bir gerekliliği ifade eder. Failin hukuk kurallarına uygun hareket edebilecek özelliklere sahip olmasına rağmen haksızlığı tercih etmesi nedeniyle kınanmasını sağlayan bir unsur olarak karşımıza çıkar⁵²⁸.

5237 sayılı TCK'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte kusurluluk ve manevi unsur kavramlarının kapsamı ve suç genel teorisindeki yeri konusunda farklı görüşler ortaya atılmıştır. Bazı yazarlar bu iki kavramı birbirinden farklı kavramlar olarak ele alırken; diğer bazı yazarlar ise bunları birbiriyle aynı veya büyük kapsamda örtüşen kavramlar olarak kabul etmişlerdir⁵²⁹.

TCK, kusur yeteneğini, “algılama ve davranışlarını yönlendirme yeteneği” olarak kabul etmektedir. Sonuç olarak kişi kasten işlediği eylem nedeniyle de ancak kusur yeteneğine sahipse cezalandırılabilir. Aksi halde cezalandırılmayacaktır⁵³⁰.

Burada ifade etmek gerekir ki bazı suçlar kapsamında bu unsurların yanı sıra faili cezalandırabilmek için objektif cezalandırılabilme şartının da gerçekleşmesi gerekir ki⁵³¹ uygulamada sıklıkla karşılaşılan işverenin sorumluluğunun taksirle yaralama ya da öldürme olduğu gözetildiğinde bu konuda suçun unsurları dışında zikredilebilecek ayrıca bir objektif cezalandırılabilme şartı bulunmamaktadır⁵³².

528. ARTUK, GÖKCEN, ve YENİDÜNYA, s.53.

529. Hakan KARAKEHYA ve Asena Kemer USLUADAM, “Türk Ceza Hukuku Öğretisinde Suçun Manevi Unsuru Bağlamında Suç Genel Teorisine İlişkin Görüşler”, CHKD, Cilt: 3, Sayı: 2, 2015, , s.21.

530. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.399 vd.

531. Ayrıca bkz., Elif BEKAR, *Objektif Cezalandırılabilme Koşulları Bağlamında Türk Ceza Kanunu'nda Yer Alan Suçlar*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2016) s.74. ; ayrıca genel olarak objektif cezalandırılabilme şartı konusunda detaylı bilgi için bkz. Uğur ERSOY, *Objektif Cezalandırılabilme Şartları*. (Ankara: Doktora Tezi, 2014).

532. ARTUK, GÖKCEN, ve YENİDÜNYA, s.54.

Kusurluluk TCK'da düzenlenmiştir⁵³³. Bu kapsamda örneğin yaş küçüklüğü, akıl hastalığı, sağır ve dilsizlik, geçici nedenler, alkol veya uyuşturucu madde etkisinde olma, cebir veya tehdit dolayısıyla irade yeteneğinin etkilenmesi, zorunluluk hali dolayısıyla irade yeteneğinin etkilenmesi, emrin yerine getirilmesi, sınırın aşılması ve haksız tahrik halleri kusurluluğu azaltabileceği gibi ortadan da kaldırabilir⁵³⁴.

III. İŞVEREN AÇISINDAN CEZA SORUMLULUĞUNU KALDIRAN VE AZALTAN NEDENLER

Bu nedenlere mazeret nedenleri adı da verilmektedir. Bu nedenlerde ortak olan unsur, bu nedeninin failin etkisi olmadan gerçekleşmiş olmasıdır. Mazeret nedenleri ile ilgili çeşitli teoriler ortaya atılmıştır. Güncel kabule göre bu mazeret nedenleri genel hükümlerde yer almak suretiyle tüm suçlarda uygulama alanı bulacaktır⁵³⁵.

A. KANUNUN HÜKMÜ VE AMİRİN EMRİ

Ceza sorumluluğunu ortadan kaldıran hallerden biri olan kanunun hükmü ve amirin emri TCK'nın 24. Maddesinde düzenlenmiştir⁵³⁶. Buna göre, kanunu uygulayan kişi hakkında cezaya hükmolunamaz. Yine bir kişinin yetkili amir pozisyonundaki kişiden aldığı emri uygulaması halinde de sorumluluğundan bahsedilemez. Ta ki emir suç oluşturuyor olmasın.

533. Doktrinde bu kavram yerine isnat edilebilirlik kavramı da kullanılmaktadır. Bkz. Nevzat TOROSLU, Haluk TOROSLU, s.396.

534. Fatma Umay GENÇ, Fatih YURTLU, Elif KURT KILIÇ, ve Burak KILIÇ, “*Ceza Genel Hukuku Temel Hukuk Dizisi*”, (İzzet ÖZGENÇ, İlhan ÜZÜLMEZ, ed.) s.89 vd.

535. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.549 vd.

536. Bkz. TCK 24.

Bu düzenlemede zikredilen “kanun” terimi ile yürürlükte bulunan tüm yazılı hukuk kurallarının kastedildiği kabul edilmektedir⁵³⁷. Hatta bu terimin Türkiye’de uygulanması mümkün olan yabancı hukuk kurallarını da kapsadığı ifade edilmektedir⁵³⁸.

Bir ifadeye göre bu sebep kanun kuralı olarak tanımlanmıştır. Bu halden hem kanun hükmünü yerine getiren hem de bu yetkiyi kullanan kişi yararlanacaktır⁵³⁹. “Görevin yerine getirilmesi” olarak adlandırılan⁵⁴⁰ bu hukuka uygunluk nedeni aslında hukuk düzenince kamu görevlilerine yüklenen görevin gereklerinin yerine getirilmesi kapsamında değerlendirilebilir⁵⁴¹.

Kanun hükmünün yerine getirildiği eylem başından itibaren hukuka uygun olarak kabul edilecektir. Bu nedenle kanunun hükmünü yerine getirme, ceza yargılamasına konu olduğunda beraat ile sonuçlanacaktır. Bu halin hukuka uygunluk nedeni oluşturabilmesi için mevzuatta belirlenen sınırların dışına çıkılmamış olması gerekmektedir. Sınırı aşan kişi cezai anlamda sorumlu olabileceği gibi kuralın ilgilisi olmayan kişinin hükmü uygulaması halinde de sorumluluk gündeme gelebilecektir⁵⁴².

Ceza sorumluluğunu kaldıran bu hal genellikle belirli bir görevi yapan kamu görevlileri için geçerli olmaktadır. Örneğin kolluk görevlilerinin görevleri bu kapsamdadır. Diğer taraftan işçi-işveren arasındaki ilişkinin niteliği gereği bu hükmün uygulama alanı bulması neredeyse imkansız olarak değerlendirilebilir.

TCK’nın 24. maddesine göre amirin emrini yerine getirilmesi halinde cezai sorumsuzluk için, evvela bir emrin varlığına ihtiyaç vardır⁵⁴³. Mevzuat gereği üst tarafından görevin yapılması amacıyla asta yapılan irade açıklaması emir olarak tanımlanmıştır⁵⁴⁴.

537. DÖNMEZER, ERMAN, s.319.

538. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s. 552

539. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.555.

540. KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.276.

541. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.553. ; DEMİRBAŞ, s.257.

542. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.554.

543. DEMİRBAŞ, s.258.

544. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.556.

Amirin emrinde ise maddenin 2. fıkrasında görüleceği üzere emrin yetkili amir tarafından verilmesi ve uyulması zorunlu bir emir olması gerekmektedir⁵⁴⁵. Maddenin 3. ve 4. fıkraları ile emri yerine getirene emrin hukuka uygun olup olmadığını denetleme yükümlülüğü getirilmektedir⁵⁴⁶. Maddede kamu hukuku alanındaki ilişkiden bahsedilmekte olup; özel hukuk alanına giren işverenin işçisine verdiği emir bu kapsama girmemektedir.

Amirin emrinin niteliği doktrinde tartışma konusu olmuş olup; bazı yazarlarca emrin ister hukuka uygun olsun isterse uygun olmasın, her iki halde de hukuka uygunluk nedeni oluşturduğu, diğer bir kısım yazarlarca ise hukuka uygun olan emrin yerine getirilmesinin hukuka uygunluk nedeni olacağını, ancak hukuka aykırı olan emrin yerine getirilmesinin ise emri hukuka uygun hale getirmesi mümkün olmadığından ancak kusurluluğu ortadan kaldıran hal oluşturabileceğini kabul etmektedirler⁵⁴⁷. Nitekim emrin yerine getirilmesindeki mecburiyetin hukuka aykırılığı gidermeyeceği madde gerekçesinde zikredilmektedir.

Emri verenin yer, zaman ve görev açısından yetkili olması gerekir. Aksi halde bu sorumsuzluk hali oluşmayacaktır⁵⁴⁸. Diğer taraftan emrin içerik ve şekli açıdan hukuka uygun olması gerekir. Emir mevzuata uyduğu ölçüde içerik açısından hukuka uygun hale gelecektir⁵⁴⁹.

Emrin yapılması açısından da zorunlu olması gerekir⁵⁵⁰. Bu durum bir yönüyle de emri yerine getirenin de bu konuda yetkili olmasını zorunlu kılmaktadır. Hukuka uygun emir sözlü olabileceği gibi yazılı da olabilir⁵⁵¹.

Emrin konusu suç teşkil etmiyor, ancak kanuna da aykırı ise görevlinin bu durumu amirine bildirmesi gerekir. Şayet amir, emirde ısrar ediyorsa yazılı olarak emrin tekrarlanması durumunda yerine getirildiği takdirde memurun sorumluluğundan bahsedilemeyecektir⁵⁵². Yargıtay da bu görüştedir⁵⁵³.

545. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.306 vd.

546. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.557 vd.

547. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.555.

548. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.557. ; EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.560.

549. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.557.

550. DEMİRBAŞ, s.258. ; CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.309. ; DÖNMEZER, ERMAN, s.321.

551. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.557. ; EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.561.

552. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.558.

553. Mevzuata aykırı bir şekilde atama yapılmasına ilişkin emre uymayarak amirine bildirdikten sonra emrin yazılı olarak tekrarı halinde yerine getiren failin sorumlu tutulmayacağı kabul edilmektedir. Bkz.

Ancak Kanun'un 24/3 maddesine göre, bir emrin içeriği suç oluştuyorsa hiçbir şekilde yerine getirilmemelidir. Getirilmesi halinde ise hem emri veren hem de emri yerine getiren sorumlu olacaktır. Mesela mahkeme kararlarının yerine getirilmemesi suç teşkil eder. Bu şekilde bir emri yerine getiren memur sorumluluktan kurtulamayacaktır⁵⁵⁴. O halde emrin meşruluğunun araştırılması memur açısından bir yetki değil zorunluluktur⁵⁵⁵.

Emrin meşruluğunun araştırma yükümlülüğünün istisnaları da bulunmaktadır. (m.24/4). Bu kapsamda mutlak itaatin zorunlu olduğu kolluk görevleri ile asker kişiler açısından bazı hallerde konusu suç teşkil eden emri yerine getirilmesi ve görevliyi sorumluluktan kurtarabilecektir⁵⁵⁶. Belirttiğimiz gibi bu haller de istisnai bazı durumlarda söz konusu olabilecektir. Bu istisnai durumun da Anayasanın 137.maddesine aykırı olduğunu savunan görüşler vardır⁵⁵⁷.

Burada belirtelim ki zikredilen emir kamu hukuku kaynaklı emirler olarak anlaşılmaktadır. Özel hukuk kişileri olan işverenin işçisine verdiği emrin de hiç şüphesiz kanuni ve sözleşmesel dayanağı bulunmaktadır. İşverenin de vereceği emirler, kanuna ve ahlaka aykırı olamaz. Bu nedenle kanunun 24.maddesinin dar yorumlanması suretiyle sadece kamu hukuku alanında etkisini göstereceği ifade edilmiştir⁵⁵⁸. Ancak burada şunu ifade edelim ki bazı işveren kuruluşlar kamu kurumu niteliğinde; çalışanları da kamu işçisi vasfındadır. Bu durumlarda işveren vekili konumundaki amirin vereceği kanuna uygun emirlerle bağlı olan işçinin bu emri uygulaması suretiyle iş kazasına sebebiyet verilmişse ne olacaktır? Kanaatimizce burada iş hukuku prensipleri ile herkesin kendi kusurundan sorumlu olmaya devam edeceği şeklindeki genel ceza kuralı ile amirin emri prensipleri birlikte değerlendirilerek somut olay bazlı hakkaniyete uygun bir sonuca varılması gerekmektedir.

YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.558.

554. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.559. dipnot Y.CD. 08.06.2006

555. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.559.

556. Bkz. 2559 sayılı PYSK madde 2, 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu madde 14. Askeri Ceza Kanunu madde 41/2 “*hizmete müteallik hususlarda verilen emir bir suç teşkil ederse, bu suçun işlenmesinden emri veren mesuldür.*” . Ancak emir açıkça suç teşkil ediyorsa emri yerine getiren de sorumlu olacaktır. ; EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.563. ; DEMİRBAŞ, s.262.

557. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.562. dipnot

558. Bilgehan SAVAŞCI TEMİZ, *Ceza Hukukunda Amirin Emrinin Yerine Getirilmesi*. –Ceza Hukuku Monografileri- (Ankara: Seçkin Yayınları, 2021) s.79.

B. HAKKIN KULLANILMASI VE İLGİLİNİN RIZASI

Şayet bir kişi kendisine hukuk sisteminin tanıdığı bir hakkı kullanıyor ise bundan ötürü cezalandırılması mümkün değildir. Yine kişi bir hakkı üzerinde karşı tarafın bir davranışta bulunmasına rıza gösteriyor ise fiili gerçekleştiren kişi belli şartlarda neticeden sorumlu tutulamaz⁵⁵⁹.

Hakkın kullanılması bir hukuka uygunluk nedeni olup; hukuk düzeninin meşru gördüğü hakkın kullanılması hukuka aykırı kabul edilemez. Kullanılması hukuka uygunluk oluşturan haklar başlıca olarak iddia ve savunma dokunulmazlığı, ihbar ve şikâyet hakkı, zilyetliği koruma hakkı, düşünce, kanaat ve inanç özgürlüğü, eleştiri hakkı, spor yapma hakkı ile bir meslek ve sanatı icra hakkı sayılabilir⁵⁶⁰. Örneklerin çoğaltılması mümkündür.

Bu halin oluşabilmesi için evvela sübjektif bir hakkın varlığına ihtiyaç vardır. Bu hakkın kaynağı çeşitli sebeplere dayanabilir. Bununla birlikte fail hakkını hiçbir izne gerek olmaksızın kullanabilmelidir. Failin hakkını, kaynağı olan sebeplerin çerçevesinde kullanması gerekir. Son olarak hakkın kullanılması ile işlenen suç arasında fikri bağlantı bulunmalıdır⁵⁶¹.

Konumuz açısından önem arz etmesi nedeniyle bu haklardan meslek ve sanatın icra hakkına kısaca değinilecektir.

Meslek odalarından mevzuat çerçevesinde alınan izinle yerine getirilen işler genel olarak mesleklerin icrası olarak değerlendirilebilir. Bu kapsamda mali müşavirler kişilerin mali bilgilerine, GSM şirketleri haberleşme kayıtlarına ulaşmakta olup; çoğunlukla kişilerin rızası doğrultusunda gerçekleştirilen bu çeşit iş ve işlemler hakkın kullanılması olarak değerlendirilebilir⁵⁶².

559. Bkz. TCK md.26.

560. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.663 vd.

561. DEMİRBAŞ, s.289 vd. ; KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.288 vd.

562. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s. 678

Burada tıp mesleğinin icrası kapsamında gerçekleştirilen bazı işler yaralanma ve ölümlere sebebiyet verebilmektedir. Tıp bilimi, sağlıklı yaşamın sağlanması ya da bozulan sağlığın tedavisi için bilimsel araştırma ve uygulama içeren bir bilim dalıdır⁵⁶³.

Tıp mesleği genel olarak hekimler tarafından yerine getirilmekle birlikte 1219 sayılı Kanunda dişçi, ebe, sünnetçi, hemşire, hasta bakıcı, acil tıp teknisyenleri gibi bazı tıp hizmet personellerinin de hekime yardımcı olacağı ve bazı tıbbi müdahalelerde bulunabileceği kabul edilmektedir⁵⁶⁴.

Tıbbi müdahaleler, estetik gibi tedavi amacı içermeyebileceği gibi tedavi amacı da içerebilecektir⁵⁶⁵. Burada ifade etmek gerekir ki bazı tedavi amaçlı müdahaleler rıza içereceği gibi bazı durumlarda hastanın rızasına da ihtiyaç duyulmadan müdahalede bulunmak söz konusu olabilir. Gerçekten hastanın bilincinin yerinde olmaması halinde rızasına ihtiyaç duyulmayabilecektir. İş kazası sonucu yaralanan ve bilincini yitiren bir hasta mağdura yaşamasını sağlamak için belirli bir oranda tıbbi müdahalede bulunmak zorunluluk olabilir. Yine toplum sağlığı açısından hekimlere tıbbi müdahale için geniş yetkiler tanınmıştır⁵⁶⁶.

Bazı yazarlara göre tıp mesleğini icra yetkisi, insan vücuduna müdahaleyi gerektirdiği için bu hakkın kullanılması olduğundan hukuka uygun sayılmalıdır⁵⁶⁷. Bazı yazarlara göre ise hukuka uygunluk hastanın rızasına dayanmaktadır⁵⁶⁸. Üçüncü görüşe göre ise tıp mesleğini icra hakkı ve hastanın rızası birlikte hukuka uygunluğu sağlamaktadır. Ancak bu görüşteki yazarlara göre hastanın rızası alınırken olumlu ve olumsuz konularda hastanın aydınlatılmış olması gerekmektedir⁵⁶⁹.

563. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.674.

564. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.674.

565. DEMİRBAŞ, s.296 vd.

566. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.675. ; geniş bilgi için bkz. 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 57. Maddesindeki salgın hastalıkların ihbarı zorunluluğu, 67. Maddesindeki bu hastaların muayenesinin yapılması meselesi, 72. Maddesindeki hastaların tecrit edilmesi meselesi, 1593 sayılı .kanun çiçek hastalığı, ve veremle mücadele konusundaki düzenlemeleri, 7402 sayılı Sıtmanın İhmisi Kanun kapsamında yapılacak müdahaleler, vs.

567. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.676. : bu görüş, kişilerin rızası olmadan tedaviye zorlanamayacağı gerekçesiyle eleştirilmektedir.

568. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.676.

569. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.676. : bu konuda ayrıca bkz. 04.04.1997 tarihli “Biyoloji ve Tıbbın Uygulanması Bakımından İnsan Hakları ve İnsan Haysiyetinin Korunması Sözleşmesi”.

İfade etmek gerekir ki bazı yazarlara göre yetkisiz kişilerin tıbbi müdahalesi hastanın iyileşmesine sebebiyet verse bile fail açısından en azından yaralama suçu oluşabilecektir⁵⁷⁰. Bazı yazarlara göre ise hasta bu halde sağlığına kavuşmuşsa 1219 sayılı Kanunun 25. maddesindeki suç oluşacak, hastanın sağlığının bozulması ya da ölümü halinde ise (ki burada üçüncü kişinin mağduriyeti söz konusudur.) taksirle yaralama veya taksirle öldürme suçu oluşabilecektir⁵⁷¹. Yargıtay da ikinci görüşe göre uygulama yapmaktadır⁵⁷².

İlgilinin rızasına gelince, Kanun'un 26/2 maddesine göre, mağdur üzerinde mutlak olarak tasarruf edebileceği bir hakkı ile ilgili failin fiiline karşı rıza gösterebilir. Bu halde fail fiilinden sorumlu olmaz. İrade açıklaması hukuki işlem sayıldığı için rıza da hukuki işlem mahiyetindedir⁵⁷³. Tabiki rızanın geçerli olabilmesi için hak sahibi tarafından beyan edilmesi gerekir. Yaşı küçüklerin rızalarının geçerli olabilmesi 15 yaşını doldurmuş olmalarına bağlıdır. Yargıtay da bu görüştedir⁵⁷⁴.

Türk hukukunda rızanın hukuki niteliği konusunda görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bir kısım yazarlar rızayı tek bir hukuki temele dayandırmaktadır. Bunlara göre de rızanın ya kusurluluk üzerinde ya tipiklik üzerinde ya da hukuka aykırılık üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir. Diğer bir kısım yazarlar ise birden çok hukuki temele dayandırmaktadırlar. TCK düzenlemesinde ise rızanın düzenlendiği yer ve yapılan düzenlemenin içeriğinden hukuka uygunluk sebebi olarak anlaşıldığı görülmektedir⁵⁷⁵.

Taksirle işlenen suçlar, kasıtlı suçlara oranla nispeten daha az derecede tehlikelilik içerdiğinden rızanın konusunun taksirli suçlar açısından daha geniş tutulabileceği ifade edilmektedir⁵⁷⁶. Bununla birlikte taksirli suçlarda netice ilgili tarafından önceden öngörülemediği için ve ilgilinin sadece hukuken tasarruf edilebilir

570. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.678.

571. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.678.

572. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.678.

573. DEMİRBAŞ, s.303. ; Rızanın hukuki niteliğine ilişkin görüşler için bkz. DÖNMEZER, ERMAN, s.299. vd.

574. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.680.

575. Asiye Merve TURANLI ÖZCAN, *Ceza Hukukunda İlgilinin Rızası*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2018) s.34 vd.

576. Meral EKİCİ ŞAHİN, *Ceza Hukukunda Rıza*. (Ankara: Doktora Tezi, 2010) s.115.

haklarında rızasının geçerli olabileceğinden kabulle taksirli suçlarda rızanın mümkün olmadığı belirtilmiştir⁵⁷⁷.

Kanaatimizce taksirli suçlardaki öngörülemez meselesi nedeniyle rızanın belirlilik gerektirmesinin çakışması nedeniyle taksirli suçlarda rıza baştan geçerli olmamalıdır⁵⁷⁸. Nitekim yaşam hakkı konusunda verilen rıza hukukumuzda geçerli kabul edilmemektedir.⁵⁷⁹ Dolayısıyla bir işçinin bu yöndeki rızası geçerli kabul edilemeyecektir.

Bununla birlikte rızanın, kişinin mutlak surette tasarruf edebileceği bir hakkı üzerinde gerçekleşmesi gerekir⁵⁸⁰. Gerçekten bazı hallerde kişi hak sahibi olsa da bu hak üzerinde mutlak tasarruf yetkisine sahip değildir. Mesele yaşam hakkı bu tür bir haktır⁵⁸¹. Buna karşın kişi kendi özgürlüğü üzerinde bir süreliğine mutlak tasarrufta bulunabilir. Yine cinsel özgürlük hakkı da bu tür bir haktır⁵⁸². Yine vücut bütünlüğü hakkı, mal varlığı üzerindeki hak, şeref üzerindeki hak da belirli bir ölçüde bu kapsamda sayılabilir. İşçinin emeği üzerindeki hak da uzun sürelerle ya da süresiz çalışmayı gerektirecek angarya düzeyine ulaşmadığı müddetçe mutlak tasarrufa konu olabilecek bir haktır⁵⁸³. Bu da işçinin bu durumlarda vereceği rıza sonucu gerçekleşecek iş kazalarında sorumluluğun tespiti açısından ayrıca irdelenmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkabilecektir.

577. TURANLI ÖZCAN, s.225. : “Doktrinde yer alan bir takım görüşler, bu suçlarda menfaat sahibinin üçüncü bir kişi tarafından oluşma ihtimali bulunan riskli durumu öngörmesi beraberinde, bu riskli durumun neticesinin kendisinin mevcut menfaatine zarar verecek olmasını kabul ettiğini ve üçüncü kişinin cezai sorumluluğunun bu suretle ortadan kalkacağını ileri sürmektedirler.”

578. Bu konuda mağdurun rızasını da kapsayan izin verilen risk bağlamında mesele çözüme kavuşturulurken doktrinde zarara rıza ölçütü, tehlikeye rıza ölçütü ve zımnî rıza ölçütü şeklinde ayrıma tabi tutan görüşlerin bulunduğu belirtilmiştir. Ayrıntılı araştırma için Bkz. Yener ÜNVER, *Ceza Hukukunda İzin Verilen Risk*. (İstanbul: Doktora Tezi, 1996) s.232 vd.

579. Özge SIRMA, *Yeni Türk Ceza Kanununda İlgilinin Rızası*. (Doktora Tezi, 2011) s.91. : “Yaşam hakkı konusunda rızanın verilmesine ilişkin görüşlerin üçe ayrılığı, bunlardan gelenekçi görüşe göre yaşam hakkının Tanrı’dan geldiği dolayısıyla burada rızanın geçerli olmadığı, sosyal yükümlülükler görüşüne göre kişinin dünyaya gelirken sosyal yükümlülüklerle geldiği, bu sorumluluklarının var olması nedeniyle yaşam hakkının sona ermesine ilişkin rızasının geçerli olmadığı, insan hakları görüşüne göre ise bu hakkın en temel insan hakkı olup sahibince dilediği zaman sonlandırılabilmesi, bu nedenle rızanın bu alanda geçerli olduğu’ ifade edilmiştir.”

580. EKİCİ ŞAHİN, s.101. ; KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.295. ; CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.332.

581. Bu nedenle ötenazi hukukumuzda kabul edilmemiştir. Bkz. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.681. ; ÖZGENÇ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.365.

582. İfade etmek gerekir ki bu tür özgürlükten tümüyle feragat mümkün olmayıp, fuhuş suçunu oluşturabilecektir.

583. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.682 vd.

Rıza, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olup; temsilci vasıtasıyla da kullanılabilir. Bu hakkın, suçun işlenmesinden önce veya en geç suçun işlenmesi anında bulunması gerekir. Aksi halde fiil hukuka uygun hale gelmez⁵⁸⁴.

Rıza, tipikliğe engel olan rıza şeklinde olabileceği gibi hukuka uygunluk nedeni olan rıza şeklinde de karşımıza çıkabilir. Bu bağlamda tipikliğe engel olan rızada suçun maddi unsuru oluşmayacak olup; diğer halde ise kanuni tipiklik oluşacak ama ceza hukuku kapsamında haksızlık oluşmayacaktır. Hukuka uygunluk anlamında bahsedebileceğimiz rızanın şartları daha katı ve uygulama alanı da daha dardır⁵⁸⁵.

C. CEBİR VE ŞİDDET, KORKUTMA VE TEHDİT

Kişiye karşı fiziki güç kullanmak suretiyle, iradesi üzerinde zorlayıcı bir etki meydana getirmek olarak TCK'da tanımlanan cebirin etkisiyle belli bir davranışta bulunmaya zorlanan faile ceza verilmemesi gerektiği kabul edilmiştir⁵⁸⁶.

Şiddet ise, kişiye karşı kuvvet kullanmak olup, bu da doktrinde genel kabul gören görüşe göre cebir terimi içerisinde erimektedir⁵⁸⁷.

Cebir, doktrinde mutlak kuvvet ve zorlayıcı kuvvet olarak ikiye ayrılmaktadır. Mutlak kuvvet halinde cebirde bulunan kişinin cebre uğrayan kişiyi tamamen egemenliği altına alması söz konusu olup; zorlayıcı kuvvet halinde ise, cebre uğrayan kişinin iradesi ortadan kalmamaktadır ancak zorlamaya maruz kalmaktadır. Örneğin bir kişiye silah verilip zorlama ile tetiğin çektilmesi halinde mutlak kuvvetten, bir kişinin dövülerek başkasına hakaret ettirilmesi halinde ise zorlayıcı kuvvetten bahsedilebilir.

584. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.683. ; DEMİRBAŞ, s.306.

585. Muhammed DEMİREL, “Ceza Hukukunda Rızanın İki Boyutu: Tipikliğe Engel Olan Rıza ve Hukuka Uygunluk Nedeni Olan Rıza”, İstanbul Hukuk Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 78(3), 2020. S.1497. <https://doi.org/10.26650/mecmua.2020.78.3.0010>

586. Bkz. TCK md.28.

587. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.729.

Bazı yazarlar m.28 deki halin mutlak kuvvet durumunda ortaya çıkabileceğini, diğer bazı yazarlar ise mutlak kuvvet durumunda zaten cebre uğrayanın fail olamayacağını,⁵⁸⁸ ancak zorlayıcı kuvvet durumunda bu halin uygulanabileceğini kabul etmektedirler.

Korkutma ve tehdit halinde de faile ceza verilemez. Korkutma halen devam eden bir hal iken tehdidin geleceğe ilişkin bir hal olduğu savunulmuştur. Burada fail üzerinde fiziksel bir güçten ziyade ruhsal bir baskı vardır. Ancak bilinmelidir ki korkutma ve tehdidin muhakkak ve ağır bir zararın gerçekleştirileceğine yönelik olması gerekmektedir⁵⁸⁹.

Şu halde bu durumun varlığında cebir veya tehdidi kullanarak başkasına suç işleten kişinin kendisi dolaylı fail olarak sorumlu olacaktır⁵⁹⁰.

İş kazasına sebebiyet veren fiilde bu çeşit bir halin bulunması halinde cebir, şiddet, korkutma ve tehdit hallerinden herhangi birine maruz kalan failin sorumlu olmayabileceği gündeme gelebilecektir. Ancak bu durumun iş kazası üzerindeki etkisinin somut olayda iyi incelenmesi gerekmekte olduğu ifade edilebilir.

D. HAKSIZ TAHRİK

Haksız tahrik, failin hukuka aykırı fiil nedeniyle ruhsal olarak olumsuz etkilenip bu etki altında suç işlemesi halidir⁵⁹¹. Bu durumda faile verilen cezada indirimine gidilmektedir. Haksız tahrik hali failin mantıklı düşünerek hareket etme yeteneğini olumsuz etkilediği için kusurunu azalttığı düşünülmektedir. Dolayısıyla buna mukabil verilecek ceza da azalacaktır⁵⁹².

Haksız tahrik suçun türü ne olursa olsun şartları oluşmuşsa uygulama alanı bulacaktır. Yine fail ile mağdur arasındaki kişisel ilişki de (akrabalık, iş vs.) haksız tahrikin uygulanmasına engel teşkil etmeyecektir⁵⁹³.

588. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.487.

589. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.730.

590. KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.357.

591. Bkz. TCK md.29.

592. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.733.

593. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.595.

Burada ifade etmek gerekir ki haksız tahrikten bahsedebilmek için evvela buna sebep olan bir fiil olmalıdır. Bu ilk fiil haksız olmalıdır. İkinci fiili gerçekleştiren kişi bu ilk fiilden ötürü öfke ve şiddetli bir üzüntü haline yakalanmış olmalıdır. İkinci fiilin de bunun tesiriyle işlenmiş olması gerekir. Elbette burada ayrıca ilk fiilin mağdur tarafından işlenmiş olması ya da mağdurun o fiili önlemekle yükümlü olması gerekmektedir⁵⁹⁴. Ayrıca suçun haksız tahriki oluşturan kişiye karşı işlenmesi gerekmektedir⁵⁹⁵.

Haksız tahrik indirimin gündeme gelebilmesi için haksız fiil bir insan davranışı sonucu meydana gelmelidir. Bu davranış gerçekleşirken haksız fiili icra edenin kusur yeteneğine sahip olması gerekli değildir. Dolayısıyla yaş küçüklüğü veya akıl hastalığı haksız fiilin icrasında önem arz etmez. Fiil faille yönelik olabileceği failin değer verdiği başka bir kişiye veya şeye karşı da yapılmış olabilir. Fiilin suç teşkil etmesi gerekli değildir. Ancak fiil hukuka aykırı olmalıdır⁵⁹⁶.

Bu hukuka aykırılığın suç teşkil etmesi de gerekli değildir⁵⁹⁷. Burada ifade etmek gerekir ki fiil icra i olabileceği gibi ihmali de olabilir⁵⁹⁸.

Diğer taraftan bu haksız fiil failde öfkeye veya şiddetli üzüntüye sebebiyet vermiş olmalıdır.⁵⁹⁹ Bu durumun tespiti hususunda kriter ortalama bir insanın psikolojisinin esas alınması gerektiğidir. Ancak fiilin başka insanlarda değil de fail üzerinde olumsuz etki yaratabileceğini bile bile fiili icra eden kişiye karşı işlenen eylemde haksız tahrik hükümlerinin gündeme gelebileceği ileri süren görüş de bulunmaktadır.⁶⁰⁰ Yine doktrinde haksız fiil ve tepki anlamında işlenen suç arasında ölçülülük bulunması gerektiğinin savunan yazarlar bulunduğu gibi⁶⁰¹ aksini düşünen yazarlar da bulunmaktadır⁶⁰². Kanunumuz ise bu anlamda herhangi bir ölçüt şartı aramamaktadır.

594. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.734. dipnot 979.

595. KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.362 vd.

596. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.522.

597. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.735. ; EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.596. ; DEMİRBAŞ, s.413.

598. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.595.

599. Buhran hali olarak ifade edilen bu hal saat ile ölçülemez. Önemli olan buhran durumu sona ermeden fiil işlenmelidir. Bkz. DEMİRBAŞ, s.414.

600. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.736.

601. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.736.

602. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.736.

Diğer bir kriter ise suçun öfke ve şiddetli üzüntünün etkisi altında işlenmiş olması şartıdır. Şayet suç bu öfke ve şiddetli üzüntü altında işlenmemiş ise illiyet bağından bahsedilemeyecek ve haksız tahrik hükümleri uygulanmayacaktır⁶⁰³. Bir haksız fiilin varlığına rağmen suç işleme sebebi bundan farklı ise de yine haksız tahrik indirimi uygulanmayacaktır. Haksız fiil ile işlenen suç arasında bir süre şartı yoktur ancak bu durum her somut olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. Aksi halde cezada indirim için bir bahane olarak kullanılabilir⁶⁰⁴.

Haksız tahrik indiriminden yararlanabilmek için suçun, haksız fiil failine karşı işlenmesi gerekir. Yoksa başka bir kimseye karşı suçun işlenmesi halinde haksız davranışın kişideki adalet duygusunu olumsuz etkilemesi ve buna karşı tepkide bulunulması yaklaşımıyla bağdaşmaz. Yargıtay da bu yönde kabulde bulunmaktadır⁶⁰⁵.

Fail kendi davranışlarıyla haksız tahrike neden olmuşsa haksız tahrikten yararlanamaz. Ancak ilk haksız fiile karşı aşırı tepki gösterilmişse buna karşı suç işleyen failin haksız tahrikten faydalanabileceği kabul edilmektedir⁶⁰⁶. Şayet ilk haksız davranışı yapan saptanamazsa failin haksız tahrik indiriminden yararlanabileceği Yargıtay'ca kabul edilmektedir⁶⁰⁷.

İştirak halinde işlenen suçlarda haksız tahrik şartları gerçekleşen kişiler hakkında bu hüküm uygulanacak olup; diğer şerikler hakkında uygulanmayacaktır⁶⁰⁸. Suçun tasarlanarak işlenmesi halinde haksız tahrik hükümlerinin uygulanamayacağını savunan yazarlar olduğu, uygulanabileceğinin savuna yazarlar da vardır. Yargıtay, tasarlama halinde haksız tahrik hükümlerinin uygulanabileceğini kabul etmektedir⁶⁰⁹. Meşru savunma halinde devam eden bir saldırıyı ortadan kaldırmak söz konusu olup;

603. KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.365.

604. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.738.

605. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.739. ; tepkinin tahrik edene karşı yönelmesi gerekeceği hususu, taksirli suçlarda haksız tahrik hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı tartışmasına sebebiyet vermiş olup, kasıtlı suçlarda haksız tahriki uygulatan psikolojik nedenlerin, taksirli suçlarda da olduğunu kabul eden görüş için bkz. DEMİRBAŞ, s.416. ; KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.366.

606. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.740.

607. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.741.

608. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.740. ; KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.368.

609. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.743.

haksız tahrikte ise biten bir saldırıya tepki gösterildiği için haksız tahrik ile meşru savunma aynı anda bulunmaz⁶¹⁰.

Haksız tahrik şartlarının oluştuğu konusunda yanlışlığa düşen fail hata hükümleri kapsamında haksız tahrik hükümlerinden faydalanabilir. Ancak hatanın kaçınılmaz olması ve failin kendi kusurundan kaynaklanmıyor olması gerekir⁶¹¹.

Akıl hastalığı, yeni kanun döneminde kusuru kaldıran veya hafifleten bir sebep olarak düzenlenmiştir. Akıl hastası olanlar da haksız fiil karşısında tepki gösterebilirler⁶¹². Ancak zaten akıl hastasına ceza verilemeyeceği için haksız tahrik hükümleri fiilen uygulanamaz. Ancak akıl zayıflığı olanların cezalandırılma durumu söz konusu olduğundan bu kişiler hakkında haksız tahrik indirim uygulanabilir⁶¹³. Yine 18 yaşından küçükler de şartları oluşmuşsa haksız tahrik indiriminden faydalanabilir⁶¹⁴.

Bir kısım yazarlar haksız tahrik oluşturan eylemin ancak kasten işlenmesi gerektiğini savunurken⁶¹⁵ diğer bir kısım yazarlar ise ilk eylemin de mutlaka kasten işlenmesi gerekmediğini bilakis taksirle işlenen eyleme karşı da tepki olarak işlenen suçta haksız tahrik hükümlerinin işlenebileceğini savunmaktadır⁶¹⁶. Yargıtay ise ilk eylemin de mutlaka kasten işlenmesi gerektiği görüşündedir⁶¹⁷.

Yine haksız tahrik indirimin uygulanabilmesi için failin fiilinin kast türünün doğrudan kast olması gerekir. Yukarıda açıklaması yapılan olası kast halinde işlenen suçlarda haksız tahrik indirim uygulanmayacaktır. Çünkü burada fail ilk haksız fiili işleyene karşı doğrudan kast ile hareket ederken başka bir mağdura da olursa olsun düşüncesiyle zarar vermişse olası kastla hareket etmiş olacaktır. Bu durumda ilk haksız fiili gerçekleştiren kişiye karşı doğrudan kastla işlenen suçta haksız tahrik indirim

610. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.743.

611. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.745.

612. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.603.

613. Bu halde fail hakkında hem akıl zayıflığından hem de haksız tahrikten indirim yapılmasının aynı halden dolayı, iki defa ceza indirilmesi yasağını ihlal etmeyeceği ifade edilmektedir. Bkz. DEMİRBAŞ, s.418.

614. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.745. ; EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.603.

615. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.747. dipnot 1030.

616. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.747. dipnot 1031; KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.363 ten naklen CENTEL ZAFER ÇAKMUT.

617. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.747. ; Taksirli suçlarda kabul eden bir diğer yazar EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.606.

uygulanacakken yanında 3. Kişiyeye karşı olası kastla işlenen suçta ise haksız tahrik indirimi uygulanmayacaktır. Yargıtay da bu görüştedir⁶¹⁸.

Şu halde kanaatimizce olası kast ve taksir halinde haksız tahrik gündeme gelmeyeceğinden bu şekilde gerçekleşen iş kazalarında uygulanması mümkün değildir. Ancak kanaatimizce ihmal suretiyle kasten işlenen bir iş kazasından bahsedebilmemiz halinde failin haksız tahrikten faydalanma durumu söz konusu olabileceğinden çok istisnai de olsa bu ihtimalin göz ardı edilmeyebileceği düşünölebilecektir.

E. YAŞ KÜÇÜKLÜĞÜ

Yaş küçüklüğünün ceza sorumluluğuna etkisi Roma Hukuku döneminde de kabul edilmişti. Yakın tarihte 29.11.1989 tarihinde Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Çocuk Haklarına Dair Sözleşme Türkiye tarafından da 14.09.1990 tarihinde imzalanmış ve 09.12.1994 tarihinde TBMM tarafından onaylanmıştır. Bu sözleşmeye göre 18 yaşından küçükler çocuk kabul edilmiştir. 5237 sayılı TCK'nın 31. Maddesi ile 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu da 18 yaşını esas almıştır⁶¹⁹.

Yaş küçüklüğü⁶²⁰ de kusur yeteneğini etkileyen diğer bir faktördür⁶²¹. İşlediği filin hukuki anlam ve sonuçlarını algılama ve davranışlarını yönlendirme yeteneğine sahip olmayan bir kişinin ceza sorumluluğundan da bahsedilemeyecektir. Kişinin ceza sorumluluğundan bahsedebilmek için sadece haksızlık bilincine sahip olması değil davranışlarını da buna göre yönlendirme yeteneğinin bulunması da gerekir. Unutulmamalıdır ki failin suç tarihindeki yaşı esas alınmaktadır⁶²². Yaşa itiraz halleri saklıdır.

618. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.748.

619. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.839.

620. Yaşın belirlenmesinde 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu esas alınır. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5490.pdf> E.T.:06.06.2023

621. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.402 vd. ; İÇEL, s.418 vd. ; DÖNMEZER, ERMAN, s.401.

622. Gülşah BOSTANCI BOZBAYINDIR, Ali Emrah BOZBAYINDIR, ve Tahsin Furkan ÇİÇEK, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler Pratik Çalışma Kitabı*. (Ankara: Seçkin Yayınları, 2021) s.20.

Kanunda 12 yaşını tamamlamamış çocukların kusur yetenekleri bulunmadığı kabul edilerek ceza sorumluluklarından bahsedilemeyeceği düzenlenmiştir⁶²³. Ancak hâkim gerek görürse sadece çocuklara özgü güvenlik tedbirine hükmedebilir⁶²⁴. Suç işlendiğinde failin tespiti ve çocuklara özgü güvenlik tedbirinin değerlendirilmesi açısından elbette soruşturma yapılacaktır, ancak fail 12 yaşından küçükse hakkında iddianame ile kamu davası açılmayacaktır⁶²⁵. Bununla birlikte C. Savcısı, hâkimden tedbir talep etmelidir. Tedbire hükmedilip hükmedilmeyeceğine hâkim karar verecektir⁶²⁶. Çocuklara özgü güvenlik tedbirlerinin neler olduğu Çocuk Koruma Kanununun Koruyucu ve Destekleyici Tedbirler başlıklı 5.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, danışmanlık tedbiri, eğitim tedbiri, bakım tedbiri, sağlık tedbiri ve barınma tedbiri bulunmaktadır⁶²⁷.

Güvenlik yargılamasına ilişkin özel hüküm bulunmadığı için 5271 sayılı CMK hükümleri bu yargılama aşamasında geçerli olacaktır⁶²⁸.

Kanunda 12 yaşından büyük ancak 15 yaşından küçük olan çocukların ise kusur yeteneklerinin var olabileceği şekilde düzenleme yapılmıştır⁶²⁹. Şayet çocuk işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayamıyor veya davranışlarını yönlendirme yeteneğinin yeterince gelişmemiş ise bu çocukların 12 yaşından küçükler gibi cezai sorumluluğu bulunmamaktadır. Burada farklı olan bir durum var ki bu durumdaki çocuklar hakkında güvenlik tedbirine hükmedilmesi zorunludur. Diğer taraftan çocuğun işlediği fiilin hukukî anlam ve sonuçlarını algılama ve bu fiille ilgili olarak davranışlarını yönlendirme yeteneğinin varlığı hâlinde, bu çocuklar hakkında eksiltilmiş ceza tayini yoluna gidilecektir. Bu yaş aralığındaki çocukları iki gruba

623. Çocukların yaşları açısından dönemlere ayrıldığı 12 yaşından küçüklerin 1. Dönem, 12-15 yaş aralığında bulunanların 2. Dönem, 15-18 yaş aralığında bulunanların ise 3. Dönem oldukları kabul edilmektedir. Bkz. DEMİRBAŞ, s.323.

624. Doktrinde güvenlik tedbirlerinin dar manada, ceza verilemeyen kişilere uygulanan yaptırımlar olduğu, bu nedenle cezaya eklenen bazı sonuçların güvenlik tedbiri sayılamayacağı, güvenlik tedbirlerinin özellikle çocuklar ve akıl hastaları hakkında uygulanacağı ifade edilmiştir. Bkz. Nurullah KUNTER, Feridun YENİSEY, Ayşe NUHOĞLU, *Muhakeme Hukuku Dalı Olarak Ceza Muhakemesi Hukuku*. (İstanbul: Beta Yayınları, Onaltıncı Baskı, İstanbul, 2008) s.1320.

625. KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.321.

626. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.839.

627. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5395.pdf> E.T.: 06.06.2023.

628. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.841.

629. Bu yaş aralığındaki çocuklar hakkında yargılama hukukuna ilişkin farklılıklar için bkz. KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.324.

ayırır kavramın özü itibariyle farik ve mümeyyizlik olarak da zikredilen kusur yeteneği olduğu ileri sürülmektedir⁶³⁰.

Bu çocuklar hakkında suç işledikleri zaman ceza soruşturması ve kovuşturması yapılır. Bu çağdaki çocuklar yakalanabilir. Üst sınırı 5 yılı geçen suçlarda tutuklama tedbirine hükmedilebilir. Ancak bu çocuklara kelepçe takılamaz⁶³¹. Uygulamada bu aralıktaki çocukların farik ve mümeyyizlik durumu bilirkişilerce tespit edilmektedir. Burada önemli olan bu yeteneğin genel olarak değil işlenen suç bakımından tespit edilmesi gerektiridir⁶³².

TCK'nın 31.maddesi ve ÇKK'nın 35.maddesi gereğince çocuğun kusur yeteneğinin bulunup bulunmadığına hâkim karar verecektir. Hâkim karar verirken uzmanlara hazırlatacağı sosyal inceleme raporuna göre hareket edecektir⁶³³. Şayet çocuğun kusur yeteneğinin yani işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını değerlendirme ve davranışlarını yönlendirme yeteneğinin bulunduğu kanaatine varılırsa çocuk hakkında eksiltilmiş şekilde cezaya hükmedilecektir. Şayet bulunmadığı kanaatine varılırsa çocuk hakkında ceza verilmesine yer olmadığına karar verilecek ve bununla birlikte çocuklara özgü güvenlik tedbirine hükmedilecektir.

15 yaşını doldurup 18 yaşını doldurmamayan küçüklerin ise kusur yeteneğinin bulunduğu kural olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle kural olarak bu aralıktaki çocuklar için işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılama ve davranışlarını yönlendirme yeteneğine dair araştırma yapılmayacaktır. Bu aralıktaki çocuklar için iradelerinin zayıflığı normatif olarak kabul edildiğinden 31/3 maddesindeki eksiltilmiş cezai sorumluluk gündeme gelecektir⁶³⁴. Bu yaş aralığındaki çocukların işlediği fiilin suç olduğunu bilmemek anlamına gelebilecek olan kanuni kavramın kanunu bilmemek mazeret sayılmaz kuralına istisna oluşturduğu kabul edilmektedir⁶³⁵.

630. KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.322. ; CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.407.

631. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.842.

632. HAKERİ, s.272.

633. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.843.

634. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.847.

635. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.502.

Çocuklarla ilgili soruşturmalar ve kovuşturmalar ÇKK hükümleri dikkate alınarak yürütülür⁶³⁶. Çocuk kazai kararla reşit dahi olsa 18 yaşından küçükse bu kanun kapsamında cezai anlamda küçük kabul edilecektir.

Evvela 18 yaşından küçük tüm çocukların soruşturmaları çocuk bürosunda görevli C.Savcısı tarafından yürütülecek olup; kollukta da çocuk bürolarınca bu işlemler yürütülecektir.

Tüm çocuklar için zorunlu olarak müdafî görevlendirilmesi gerekmektedir. Soruşturma aşamasında çocuk hakkında destekleyici ve koruyucu tedbirlerin uygulanması ilgili C.Savcısı tarafından değerlendirilecek ve gerektiğinde çocuk mahkemesi hâkiminden talepte bulunulacaktır. Ayrıca, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü (SHÇEK) çocuklarla ilgili koruyucu ve destekleyici tedbirlerin alınmasını görevli v yetkili hâkimden talep edebilecektir.

12 yaşından küçük çocuklar işledikleri suçla ilgili olarak yakalanamaz, gözaltına alınamaz ve tutuklanamazlar. Bu çocuklar sadece kimlik tespiti için yalanabilecek olup; daha sonra serbest bırakılacaklardır⁶³⁷. 12-15 yaş aralığındaki çocuklar ise üst sınırı 5 yılı aşmayan hapis cezasını gerektiren fiillerden dolayı tutuklanamaz. Bu çocuklar hakkında CMK'nın 109. ve ÇKK'nın ilgili tedbirleri uygulanabilir. Adli kontrole uyulmaması halinde şüpheli veya sanığın tutuklanmasına CMK'nın 112. maddesi gereğince karar verilebilir. Ancak bu hükmün haklarında tutuklama yasağı olan küçükler için uygulanabilip uygulanmayacağı doktrinde tartışmalıdır. Bizim de katıldığımız görüşe göre 15 yaşından küçükler hakkındaki tutuklama yasağı olan haller mutlak nitelikte olduğu için bu durumlarda da tutuklama yasağı devam edecektir.

Çocuklar hakkında kamu davasının açılmasını ertelenmesi CMK'nın 171. maddesinde düzenlenmiş olup; erteleme süresi yetişkinlerden farklı olarak 3 yıldır.

Yine CMK 253-255. maddeleri arasında düzenlenen uzaklaştırma da ÇKK'nın 24.maddesi gereği çocuklar hakkında da uygulanacaktır.

636. Çocuk yargılamaları ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Burcu DÖNMEZ, *Çocuk Yargılaması Ceza Muhakemesi Hukukunda Çocuklara Özel Soruşturma ve Kovuşturma Kuralları -Ceza Hukuku Monografileri-* (Ankara: Seçkin Yayınları Güncellenmiş 2. Baskı, 2023)

637. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.841.

Çocuklar hakkındaki kamu davaları suçun niteliğine göre çocuk mahkemelerinde veya çocuk ağır ceza mahkemelerinde açılacaktır. Belirtmek gerekir ki suç tarihi de burada esas alınacaktır. Suç tarihinde 18 yaşından küçük olunması halinde dava veya yargılama sırasında 18 yaşı doldurulmuş olsa da yargılama bu özel mahkemelerde görülecektir. Çocuk mahkemeleri tek hâkimli olup C.Savcısı duruşmaya katılmaz ama çocuk ağır ceza mahkemeleri bir başkan ve iki üyeden oluşmakta olup; duruşmalara burada C. Savcısı katılmaktadır.

Çocuklarla yetişkinlerin birlikte suç işlemeleri halinde de soruşturma ve kovuşturma ayrı yürütülecektir. ÇKK'nın 17.maddesine göre zorunlu hallerde davalar genel mahkemelerde birleştirilebilir. Burada genel mahkemede dava devam ederken çocuk mahkemesi sıfatıyla da yargılama yapılsa da C.Savcısı duruşmalara katılacaktır.

Yine çocuk, duruşma sırasında 18 yaşını ikmal etmiş ise C. Savcısı duruşmaya katılacaktır.

Yargılama sırasında 18 yaşından küçük olunması halinde duruşma kapalı yapılacaktır ama duruşma tarihinde 18 yaşı ikmal edilmiş ise kapalılık durumu kalkacaktır.

Çocuk mahkemelerince verilen kararlar karşı mahkemenin bulunduğu yerdeki C. Savcısı kanun yoluna başvurabilecektir. (5395/ m.25/1)

TCK'da çocuklar açısından dava ve ceza zamanaşımına ilişkin yetişkinlerden farklı düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre fiil tarihinde çocuğun 12-15 yaş aralığında olması halinde dava zamanaşımı sürelerinin yarısı, 15-18 yaş aralığında olunması halinde ise 2/3 ünün geçmesi ile dava ve ceza zamanaşımı süreleri dolar.

Kanun'un 50/3 maddesine göre; *“Daha önce hapis cezasına mahkum edilmemiş olmak koşuluyla fiil tarihinde 18 yaşından küçük olunması halinde 1 yıl veya daha az süreli hapis cezası”*na mahkumiyet halinde cezanın TCK 50/1 maddesindeki seçenek yaptırımlardan birine çevrilir.

Ayrıca TCK 51/1 maddesi gereği çocukların işlediği fiilden ötürü 2 yıl veya daha az süreyle hapis cezasına çarptırılması halinde cezası ertelenebilir. Ve erteleme üst sınırı en fazla 3 yıl olarak uygulanır.

Mahkûmiyet halinde infaz açısından da çocuklar için özel düzenlemeler bulunmaktadır. Buna göre 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun'un 107/5 maddesi gereğince 15 yaşını dolduruncaya kadar çocuklarda şartla salıverme süresi hesaplanırken bir gün, iki gün olarak hesaplanır. Fiil tarihinde 18 yaşından küçük olunması halinde mahkûmiyet durumunda hak yoksunlukları uygulanmaz. (m.53/4) Yine bu kişiler hakkında m.58/5 gereğince tekerrür hükümleri de uygulanmaz. Çocuklar hakkındaki cezalar çocuk kapalı cezaevlerinde veya çocuk eğitim evlerinde infaz edilir.

Çocuklar hakkında hükmedilen adli para cezaları ile hapis cezasından çevrilen adli para cezalarının ödenmemesi halinde bu cezalar hapse çevrilemez. Ödenmeyen para cezalarında 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun 13.maddesine göre mahkûmiyet durumunda hapis cezaları seçenek yaptırımlara çevrilemez ve ertelenemez ama bu hüküm 15 yaşından küçükler için uygulanmaz.

Yukarıda birinci bölümde temel kavramlar tanımlanırken işveren de geniş şekilde anlatılmış olup, gerek İK gerek İSGK işveren açısından yaş sınırlaması getirmemiştir. 5510 sayılı SSGSSK'nın 12. Maddesine göre ise, *"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir."* Şeklindeki düzenleme ile işveren tanımlanmıştır. Burada da işveren açısından yaş sınırlaması getirilmemiştir. Dolayısıyla çocukların işveren olmasına yasal bir engel bulunmamaktadır.

İşverenin çocuk olması halinde soyut işveren olduğunun kabulü ile velisinin ise somut işveren olacağı değerlendirilebilecektir. Bu şekilde bir değerlendirme yapıldığında ise çocuğun soyut işveren olarak cezai sorumluluğu gündeme gelmeyecek olup, somut işverenin cezai sorumluluğundan bahsedilecektir. Şayet çocuk 4721 s. TMK'nın 11 ve 12 maddeleri kapsamında evlenme ya da kazi rüşt yoluyla ergin hale gelmişse somut işveren durumunda olup buradaki hükümler uygulama alanı bulabilecektir. Elbette bu durum soyut işverenin hukuki sorumluluğuna halel getirmeyecektir.

F.AKIL HASTALIĞI

Belirli derecedeki akıl hastalıklarına dūçar olan failler hakkında kanunda cezai sorumluluk açısından dūzenleme yapılmıřtır⁶³⁸. Akıl hastalığı durumu doktrinde incelenirken isnat yeteneği kavramı üzerinde durulmuştur. Bu anlamda bu kavram, isnat edilebilirlik, ceza ehliyeti, kusur yeteneği, isnadiyet, ayırt etme yeterliliği gibi kavramlara dayanılmıřtır⁶³⁹.

Kanunda akıl hastalığı tanımlanmamıřtır⁶⁴⁰. Akıl hastalığı kavramı tıbbi olarak tespiti gerekli bir kavram olup; psikiyatri biliminin değerlendirmelerine göre belirlenecektir⁶⁴¹. Bu konunun tıbbi bir değerlendirmeyi gerektireceği madde gerekçesinde belirtilmiştir. Çeşitli hastalıklar bu kapsama girebilir. Örneğin şizofreni, paranoya, sara gibi hastalıklar akıl hastalığı olarak deęerlendirilebilir⁶⁴². Akıl hastalığının fiil tarihinde bulunması hali kronolojik bir kavramdan öte nedensellik bağı olarak anlařılmaktadır⁶⁴³.

Ceza kanunun tam akıl hastalığı ve akıl zayıflığı şeklinde ikili ayrıma gitmesi genel olarak doktrinde kabul edilen bir ayrımdır⁶⁴⁴.

TCK 32/1 maddesinde evvela algılama yeteneğinin bulunmaması hali dūzenlenmiřtir. Bu durumda kişinin cezai sorumluluğu yoktur. Algılama yeteneğinin kısmen bulunması halinde ise irade yeteneğinin bulunup bulunmadığının araştırılması gerekir.

638. Bkz. TCK md. 32.

639. Fatmanur YAğCI ÇETİN, *Türk Ceza Hukukunda Akıl Hastalığı*. – Ceza Hukuku Monografileri- (Ankara: Seçkin Yayınları, 2022) s.21.

640. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.419. ; Akıl hastalığının psikiyatri bilimi tarafından artık kabul edilmediği, bunun yerine gerçekliği algılamada ortaya çıkan bozukluk kavramının daha doğru olacağı görüşü in bkz. DÖNMEZER, ERMAN, s.417.

641. DEMİRBAş, s.328. ; YAğCI ÇETİN, s.89.

642. YAşAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.890. ; DEMİRBAş, s.331.

643. EREM, DANIşMAN, ve ARTUK, s.515.

644. EREM, DANIşMAN, ve ARTUK, s.519. TCK32/1 tam akıl hastalığı, TCK 32/2 kısmi akıl hastalığı olarak kabul edilmektedir. Bkz. DEMİRBAş, s.329. ; Doktrinde bazı yazarlarca bu şekilde ayrıma gidilmesinin hatalı olduğu, bir kişinin ya akıl hastası olduğu ya da olmadığı da ifade edilmektedir. Bkz. İÇEL, s.431.

Failin, işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayamaması ve bu fiille ilgili olarak davranışlarını yönlendirme yeteneğinin bulunmaması halinde kendisince işlenen fiilde kusurlu olduğu kabul edilemez. Bu ögelere kısaca algılama ve irade yeteneği de denilmektedir⁶⁴⁵.

Algılama yeteneğinin bulunup bulunmamasına bakılmaksızın şayet failde, fiil sırasında irade yeteneği önemli derecede azalmış ise yine cezai sorumluluktan bahsedilmeyecektir. İrade yeteneğinin olay anında önemli derecede azalıp azalmadığını tespit konusu yine tıbbi bir konudur.⁶⁴⁶ Fail hakkında 32/1 maddesinin uygulanması durumunda eylemi sabitse hakkında beraat hükmü değil CMK 223/3 maddesi gereği “*kusuru bulunmadığından ceza verilmesine yer olmadığı*” hükmü uygulanmalıdır. Ancak bu kişiler hakkında TCK’nın 57.maddesinde zikredilen güvenlik tedbirlerine hükmedilmesi zorunludur.

Akıl hastalığının elbette suç anında var olması gerekmektedir. Hareketle neticenin aynı anda gerçekleştiği ani suçlarda bu zamanı tespitten sonra hukuki durum belirlenirken sorun yoktur. Ancak kesintisiz suçlarda kesintinin gerçekleştiği zamanda failin akıl hastası olup olmadığına göre hareket edilir. Zincirleme suçlarda ise her bir suç müstakil bir suç olduğu için işlendiği ana göre yapılan akıl sağlığı tespiti üzerine değerlendirme yapılmalıdır⁶⁴⁷.

Bununla birlikte 32/2 maddesinde ise irade yeteneği önemli derecede olmaksızın azalan failin kusur yeteneği var kabul edilecektir. Ancak bu durumda ise eksiltilmiş ceza tayini yoluna gidilecektir. Nihayet mahkûm olunan cezanın süresi değişmemek koşuluyla kısmen veya tamamen akıl hastalarına özü güvenlik tedbiri olarak infaz gerçekleştirilebilecektir. Bu şekilde cezanın tamamının infaz edilip edilmemesi, ya da cezasının bir kısmının bu şekilde infazının sağlanması konularında hâkimin takdir yetkisi bulunmaktadır. Bu durumda ceza, güvenlik tedbiri olarak infaz ediliyor ise de mahkûmiyetin niteliği hapis cezası olarak kalmaktadır. Dolayısıyla hak yoksunlukları bu durumda da uygulanacaktır.

645. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.892. ; algılama yeteneğini bilinç olarak kabul eden görüş için bkz. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.419.

646. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.893.

647. YAĞCI ÇETİN, s.90.

Her iki durumda da akıl hastalığının veya akıl zayıflığının var olup olmadığını tespit tıp biliminin konusu olmakla birlikte bu durumun somut olay çerçevesinde kusur yeteneğini kaldırıp kaldırmadığını belirleme yetkisi ise hâkime aittir. Elbette hâkim bu değerlendirmesini yaparken bilimsel raporları ve tüm dosya kapsamını göz önünde bulundurmalıdır⁶⁴⁸.

Aklî hastası olan bir kişiye miras yoluyla bir işletme intikal etmiş olabilir. Ya da akıl sağlığı yerinde olan bir işveren daha sonra akıl sağlığını yitirmiş olabilir. Kendisine usulüne uygun vasi tayin edilmiş olan akıl hastası olan kişi soyut işveren, vasisi de somut işveren olarak kabul edilebilecektir. Soyut işverenin cezai sorumluluğunun bulunmayacağı da göz önünde bulundurularak işverenin sonradan akıl hastası olması halinde ise yargılanması sırasında akıl hastalığına ilişkin bahsedilen bu hükümlerin uygulanacağında kuşku bulunmamaktadır.

G. SAĞIR VE DİLSİZLİK

Kanun koyucu sağır ve dilsizler hakkında sorumsuzluk hali ve tam olmayan sorumsuzluk hali olmak üzere iki aşama kabul etmiştir⁶⁴⁹.

Sağır ve dilsizlerin algılama ve irade yeteneklerinin gelişimindeki güçlük nedeniyle bu kişiler hakkında düzenleme yapılırken çocuklar ilişkin düzenlemeye atıfta bulunulmuştur⁶⁵⁰. Bu kişilere ilişkin sorumluluk meselesi üç dönem halinde düzenlenmiştir⁶⁵¹. Buna göre 15 yaşını doldurmamayan sağır ve dilsizler hakkında 12 yaşını doldurmamayan çocuklar hakkında uygulanan hükümler, 15 yaşını doldurmasına rağmen 18 yaşını doldurmamayan sağır ve dilsizler hakkında 15 yaşını doldurmamayan çocuklar hakkında uygulanan hükümler, 18 yaşını doldurmasına rağmen 21 yaşını doldurmamayan sağır ve dilsizler hakkında 18 yaşını doldurmamayan çocuklar hakkında uygulanan hükümler caridir. 21 yaşını dolduran sağır ve dilsizlerin ise cezai

648. KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.327.

649. Bkz. TCK md. 33. ; EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.510. ; buna karşın sağır - dilsizliği kusurluluğu etkileyen bir hal olarak düzenlenmesini eleştiren yazarlar da bulunmaktadır. Bkz. DEMİRBAŞ, s.334

650. Sağır dilsizler hakkında bu şekilde bir sınırlama getirilmesinin yerinde olduğu zira günümüz teknolojisi ile bu hastaların eğitilmelerinin mümkün olduğu ifade edilmiştir. Bkz. DEMİRBAŞ, s.334.

651. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.414.

sorumlulukları tam olarak kabul edilmektedir. Akıl hastaları hakkındaki hükümler de bu kişiler için kendileri akıl hastası ise uygulama alanı bulabilecektir⁶⁵².

İş kazasından sorumlu olanın sağır ve dilsiz olması halinde yargılanması sırasında bahsedilen bu hükümlerin uygulanacağında kuşku bulunmamaktadır.

H. GEÇİCİ NEDENLER, ALKOL VEYA UYUŞTURUCU MADDE ETKİSİNDE OLMA

Kusur yeteneğini etkileyen diğer hal ise kanunda düzenleme alanı bulan geçici nedenler, alkol veya uyuşturucu madde etkisinde olunması halleridir⁶⁵³. Kişinin algılama ve irade yeteneğini etkileyen geçici nedenler sınırlı sayıda olmadığı için tek tek sayılmamıştır⁶⁵⁴. Geçici nedenlerin kusur yeteneğini etkilediği ancak bu halin tıbben akıl hastalığı kabul edilmediği ifade edilmektedir⁶⁵⁵. Madde gerekçesinde kimyasal madde üretilen bir tesiste çalışan kişilerin maddenin etkisiyle algılama irade yeteneğinin etkilenebileceği örneği verilmiştir. Burada algılama yeteneğinin tamamen ortadan kalkması ya da irade yeteneğinin önemli derecede azalması halinde cezai sorumluluk yoktur. Ancak irade yeteneği kısmen etkilenmişse cezai sorumluluk tam olarak vardır. Ancak burada ceza tayini yoluna gidilirken elbette cezanın bireyselleştirilmesine ilişkin fail lehine olan hususlar uygulama alanı bulabilecektir.

Unutulmamalıdır ki algılama ve irade yeteneğini etkileyen bu geçici nedenlere maruz kalan failin geçici nedenle karşılaşmasında kusuru bulunmamalıdır. Yani fail suç işlemeye karar verdikten sonra kendi kusuruyla geçici nedene maruz kalsa da sorumluluğu tam olarak varlığını sürdürür. Bir başka ifadeyle kast ve taksir sorumluluğu devam edecektir⁶⁵⁶.

652. KOCA, ÜZÜLMEZ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.326.

653. Bkz. TCK md. 34.

654. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.949.

655. DEMİRBAŞ, s.335.

656. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.536.

IV. SUÇUN ÖZEL GÖRÜNÜŞ ŞEKİLLERİ

A. TEŞEBBÜS

Cezanın azaltılmasını gerektiren hallerden birisi teşebbüstür. TCK'nın 35/1 maddesine göre, fail bir suçu işlemeye kastedip de buna elverişli olan fiilleriyle icraya başlamakla birlikte kendisinin elinde olmayan sebeplerle bu suçu tamamlayamazsa ortaya teşebbüs çıkacaktır.

Teşebbüsün hukuki niteliği tartışmalıdır. Bazı yazarlara göre, teşebbüs tamamlanmış suçun bir kısmı iken, diğer bazı yazarlara göre ise teşebbüs kendi başına bir suç şeklidir⁶⁵⁷.

Suçun aşamaları olarak, düşünce, icra, tamamlama ve sona erme şeklindeki evrelerden, teşebbüs öncesi için ise karar hareketleri ve icra hareketleri evrelerinden bahsedilmiştir⁶⁵⁸.

Suçun işlendiği süreç içinde öncelikle hazırlık hareketleri daha sonra da icra hareketleri meydana gelmektedir⁶⁵⁹. Şayet suç, neticeli bir suç ise suçun tamamlanması için fiilin icrasından sonra neticenin de gerçekleşmesi gerekmektedir⁶⁶⁰.

Suçun kanuni tanımında belirlenen fiilin icrasına başlandığı halde icra hareketleri tamamlanamazsa ya da fiil icra edildiği halde suçun unsuru olan netice gerçekleşmezse suç teşebbüs aşamasında kalır. Teşebbüsün kanuni tanımından da anlaşılacağı üzere oluşabilmesi için; kasten işlenebilir bir suçun olması⁶⁶¹, failinin fiilinin icra hareketleri⁶⁶² düzeyinde olması, fiilin neticeye elverişli olması, neticeli bir suçun ya da icra hareketleri kısımlara bölünebilen sırf hareket suçunun olması, icra

657. DÖNMEZER, ERMAN, s.109.

658. HAKER, s.341. ; CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.457.

659. Hazırlık hareketlerinin cezalandırılmaması nedenine ilişkin ortaya atılan teoriler için bkz. DEMİRBAŞ, s.427 vd.

660. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.959.

661. ÖZBEK, KAMBUR, DOĞAN, BACAKSIZ, ve TEPE, s.195.

662. İcra hareketlerine ilişkin subjektif teori ve objektif teoriden bahsedilmiş olup, icra hareketlerinin başlama anının kişi hak ve özgürlükleri ile bağlantı halinde olduğu, buna göre failin suç tanımındaki hareketlerden birini yapmış olması halinde icranın başladığı ifade edilerek objektif teorinin benimsenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bkz. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.462.

hareketlerine başlanmış olmasına rağmen, hareketin tamamlanamamış olması veya kanuni tanımdaki neticenin gerçekleşmemiş olması gerekir⁶⁶³.

Teşebbüste, tamamlanmış suçta olduğu gibi suç işleme iradesi vardır. Bu irade tamamlanmış suçtaki iradede daha az yoğunlukta kabul edilemez. Burada, irade eksikliği değil, neticenin gerçekleşmesine engel neden söz konusudur. Bununla birlikte kanunumuz teşebbüsü cezalandırmayacak olsaydı teşebbüs halinde kalmış fiiller kanunsuz suç olmaz ilkesi gereği cezalandırılmayacaktı⁶⁶⁴.

Teşebbüs maddi suçlarda söz konusu olup; şekli olarak kabul edilen suçlarda uygulama alanı bulamaz. Örneğin öldürme suçunda teşebbüs mümkün iken resmi belgede sahtecilik suçunda teşebbüs mümkün değildir. Zira belgenin düzenlenmesi ile suç tamamlanmış olacaktır⁶⁶⁵.

İfade etmek gerekir ki olası kast halinde ve taksir halinde teşebbüs oluşmaz⁶⁶⁶. Gerçek ihmali suçlarda⁶⁶⁷ ve objektif cezalandırılabilme şartını taşıyan suçlarda da teşebbüs oluşmaz. Yine kural olarak neticesi sebebiyle ağırlaşmış suçlarda da teşebbüs mümkün değildir⁶⁶⁸.

Gönüllü vazgeçme teşebbüsten farklı bir kavramdır. Buna göre TCK'nın 36.maddesi gereğince, failin suçun tamam olmasını ya da neticenin ortaya çıkmasını kendi gayreti ile engellerse teşebbüs sorumluluğu gündeme gelmez. Ancak tamamladığı kısmı ayrıca bir suç oluşturuyor ise ondan sorumlu olmaya devam edecektir.

663. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.956 vd. ; EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.294 vd. , DEMİRBAŞ, s.423 vd.

664. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.294. ; teşebbüsün cezalandırılış nedenleri konusunda doktrinde bazı teoriler ortaya atılmış olup, hem failin tehlikeliliği, hem de hukuki yarar üzerinden meydana getirdiği zarar ihtimali nedeniyle cezalandırılması gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. DEMİRBAŞ, s.422.

665. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.309.

666. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.311. ; YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.961 ve 966. ; buna karşın olası kast halinde teşebbüsün mümkün olabileceğini savunan görüşler de bulunmaktadır. Bkz. DEMİRBAŞ, s.424.

667. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.309. bu suçlara selbi suç demektir. ; ihmali suretiyle icra suçlarında teşebbüsün mümkün olduğu görüşü için bkz. İÇEL, s.529.

668. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.966.

Fail, icra hareketleri aşamasında veya icra hareketlerinin bitmesinden sonra netice gerçekleşmeden suçu tamamlamaktan gönüllü olarak vazgeçebilir. Burada da failin iradesinin serbest bir ortamda oluşması gerekir. Fail sonucu gerçekleştiremeyeceğini anladığı fiili icra hareketlerinden sonra tamamlamazsa gönüllü vazgeçmiş olmayacaktır⁶⁶⁹.

Fail neticeyi gerçekleştirebilecek iken bunu yapmak istememesi hali olarak kabul edilen⁶⁷⁰ gönüllü vazgeçme halinde teşebbüs olmayacağı için fail icra hareketlerine başladığı fiilden dolayı cezalandırılmayacaktır⁶⁷¹. Ancak vazgeçme anına kadar yapılan hareketler ayrı bir suç oluşturuyorsa fail bu fiilinden sorumlu olmaya devam edecektir⁶⁷².

Kasten öldürme suçu zarar suçu olduğu için bu suça teşebbüs mümkün kabul edilmektedir. Ancak ifade edelim ki failin teşebbüsten sorumlu tutulabilmesi için ölüm neticesinin gerçekleşmemesi failin elinde olmayan nedenlere dayanıyor olmalıdır⁶⁷³. Burada failin sorumlu tutulabilmesi için bir diğer şart da failin hazırlık hareketlerinden sonra icra hareketlerine başlamış olmasıdır⁶⁷⁴.

Ancak taksirle öldürme suçlarında teşebbüs mümkün olmayacağından iş kazalarında bu kurumun uygulanması ihtimali düşük kalmaktadır. İhmal suretiyle icra suçlarında ise teşebbüs mümkün olabileceğinden⁶⁷⁵ bu şekilde karşımıza çıkan iş kazalarında uygulama alanı bulabilecektir.

669. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.1065.

670. DEMİRBAŞ, s.439.

671. Gönüllü vazgeçmenin cezalandırılmaması nedenine ilişkin ortaya atılan teoriler için bkz. DEMİRBAŞ, s.437 vd.

672. Bu uygulamanın ceza siyasetine uygun düştüğünü görüşü için bkz. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.316.

673. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2583.

674. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2584. : Yargıtay failin mağduru öldürmek için elinde af tüfeğiyle mağdurun geçeceği yol üzerinde beklenilmesini icra hareketi olarak değil hazırlık hareketi olarak değerlendirmektedir.

675. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2813.

B. İŞTİRAK

TCK'nın 38 ila 41.maddeleri arasında suça iştirake ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Buna göre 38.maddede azmettirme, 39.maddede yardım etme, 40.maddede bağıllık kuralı ve 41.maddede ise iştirak halinde işlenen suçlarda gönüllü vazgeçme düzenlenmiştir. Fail eyleminin gerçekleştirirken yardım almış olabilir. Bu durumda iştirakten bahsedilir⁶⁷⁶.

Hukukumuzda dair fail kavramının kabulü ile iştirak müessesesinin fail ve cezalandırma kavram ve alanını genişletmiş olduğu belirtilmiştir⁶⁷⁷.

İfade etmek gerekir ki çok failli her suç iştirak halinde işlenen suç değildir⁶⁷⁸. Birden fazla kişinin suç teşkil eden bir fiilin icrasına iştirak etmeleri durumunda suça iştirakten bahsedilir. Suça iştirakte kişi fail veya şeriktir. Kanunda tanımlanan haksızlığı gerçekleştiren kişi fail iken, suçun işlenişine katılırken fiili tek başına kanuni tanımdaki haksızlığı oluşturmeyen kişi ise şeriktir.

Suçun kanuni tanımında yer alan fiili birlikte gerçekleştiren kişilerden her biri, fail olarak sorumlu olur. Müşterek failliğin oluşumu fiilin icrası üzerinde müştereken hâkimiyet kurulmasına bağlıdır. Faillerin kastlarının değişik olması sorumluluklarını ortadan kaldırmaz⁶⁷⁹.

Şu halde şeriklerin işlenen suçtan sorumluluğu bağıllık kuralıyla mümkün hale gelmektedir⁶⁸⁰. İfade edelim ki asıl fiil kasten işlendiğinde ve hukuka aykırı olduğunda bağıllık kuralı fonksiyon ifa edebilecektir⁶⁸¹. İştirakte faillerin iradesinin birleşmesi söz konusudur. Yani faillerden biri diğerinin işlediğini bildiği suça bunu bilerek katılmış olmalıdır. Aksi halde böyle bir iradenin bulunmayıp fiillerin tesadüfen

676. İştirak hususunda ayrıntılı bilgi için bkz. Devrim AYDIN, *Türk Ceza Hukukunda İştirak*. (Ankara: Doktora Tezi, 2008). ; Doktrinde iştirak için suçluların çokluğu kavramının kullanıldığı yer için bkz. ÖZBEK, KAMBUR, DOĞAN, BACAKSIZ, ve TEPE, s.195.

677. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.489.

678. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.357.

679. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.1083. ; ayrıca şeriklerin sorumluluğu konusunda doktrinde eşitlik sistemi, klasik sistem ve sübjektif sistem kabul edilmiştir. Kanunumuz bunlardan suçun işlenmesindeki faaliyet hissesine göre klasik sistemi benimsemiştir. Bkz. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.359.

680. Bağıllık kuralının doktrin ve uygulama nezdinde karşılaştırılması açısından bkz. Eyüp YEŞİL, “*Kasten Öldürme Suçlarında Bağıllık Kuralı*”, CHKD, Cilt: 3, Sayı: 2, 2015. , s.101.

681. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.1168.

birleşmesinde iştirakten bahsedilemez⁶⁸². Şeriklerin sorumluluğuna gidilebilmesi için suçun en az teşebbüs aşamasında kalması gerekir.

Suçun işlenmesinde bir başkasını araç olarak kullanan kişi de fail olarak sorumlu tutulur.

Şeriklik azmettirme ve yardım etme şeklinde kendini gösterir. Başkasını suç işlemeye azmettiren kişi, işlenen suçun cezası ile cezalandırılır. Azmettirme, suç işleme konusunda düşünce taşımayan failde suç kararı oluşturulmasıdır. Azmettirmeden sorumlu olunabilmesi için suçun en az teşebbüs aşamasında kalması ve kasten işlenmesi gerekir.

Diğer şeriklik türü olan yardım etmede ise failin kasten işlemekte olduğu suçun icrası ile ilgili yardımda bulunulmalıdır. Taksirli suçlarda iştirakten bahsedilemeyecektir⁶⁸³. Kişinin işlenen suçtan dolayı yardım eden sıfatıyla sorumlu olması için, ya faili suç işleme konusunda teşvik etmelidir. Yahut failin daha önce beslediği suç işleme kararını güçlendirmelidir. Yine, faile suç sonrası yardım edeceğini söylemiş olmalıdır. Bununla birlikte suçun işlenmesinin yolunu faile tarif etmelidir. Ya da suç malzemelerini faile vermelidir. Yahut da suç aşamasında bunun icrasına katkı sağlamış olmalıdır⁶⁸⁴.

İştirakte gönüllü vazgeçmeye yukarıda değinmiştik. Şerikin suçun icrasından gönüllü vazgeçmesi halinde sadece gönüllü vazgeçme hükümlerinden yalnız bu şerik istifade eder, ancak şerik gönüllü vazgeçtiğinde suç tamamlanmamış olursa diğer şerikler de teşebbüsten sorumlu olacaktır.

Yine bu suça iştirak de mümkündür. Fail ile şerik arasındaki birlikte suç işleme iradesinin bulunması gerekmektedir. Burada fail ile şerik arasındaki ayrım verilecek ceza açısından önem ifade eder.

Taksirli suçlarda başlangıçta suç işleme iradesinden bahsedilemez⁶⁸⁵ ama iştirak ancak suç işleme iradesinin söz konusu olduğu hallerde gündeme gelebilir. Taksirli suçlara birden fazla kişinin katılımı halinde herkes kendi kusuru oranında

682. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.365.

683. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.368.; İÇEL, s.559. ; DÖNMEZER, ERMAN, s. 784.

684. Bkz. TCK m. 39.

685. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2832. ; Taksirli suçlarda iştirakin mümkün olabileceğine dair görüşler de bulunmakta olup, bu konuda bkz. GÜLTEKİN DİKEN, s.278.

sorumlu olacaktır⁶⁸⁶. TCK'nın 40/1 maddesine göre suça iştirakin varlığı için kasten işlenmiş ve hukuka aykırı olan bir fiil yeterli görülmüştür. Doktrin ve Yargıtay da taksirli suçlarda iştirakin oluşmayacağı kanaatindedir. Bu nedenle taksirli suçlarda iştirak mümkün değildir⁶⁸⁷. Bu nedenle taksirli suç olarak karşımıza çıkan iş kazalarında bu hususun gözetilmesi gerekmektedir.

Burada şunu da ifade edelim ki kasıtlı işlenen bir suça taksirli davranış ile iştirakin mümkün olduğu da ileri sürülmüştür⁶⁸⁸. Bu yaklaşımın kabulü halinde kanaatimizce bir işçinin diğer bir işçiye karşı kasıtlı olarak işlediği suçta işveren gerekli önlemleri almadığı için şerik olarak katılmış olabilecek ve sorumluluğu da gündeme gelebilecektir. Bu durum da yine somut olay bazlı değerlendirilmelidir.

C. İÇTİMA

İçtima başlığı altında doktrinde TCK md.42'de düzenlenen bileşik suç, m.43'te düzenlenen zincirleme suç ve m.44'te düzenlenen fikri içtima konuları işlenmektedir⁶⁸⁹.

Ceza hukukumuzda göre kaç tane fiil varsa o kadar suç, kaç tane suç varsa o kadar ceza vardır⁶⁹⁰. Ancak bazı haller bu kurala istisna getirmektedir. Kanunun 42. maddesine göre; *“biri diğerinin unsurunu veya ağırlaştırıcı nedenini oluşturması dolayısıyla tek fiil sayılan suça bileşik suç denir. Bu tür suçlarda içtima hükümleri uygulanmaz.”* Bileşik suç olarak kabul edilen bu halde en az iki suç birleşerek tek suç suçu oluşturmaktadır. Bu suçlar arasında gerçek bir birleşmenin mevcut olduğu ve bunun da kanundan kaynaklandığı kabul edilmektedir⁶⁹¹. Bu tür suça örnek olarak

686. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2832.

687. Onur YİĞİT, “Yargıtay kararları Işığında Bilinçli Taksir Kavramı ve Unsurları”, Uyuşmazlık Mahkemesi, S.113-136. s.121.; ayrıca bkz. Yasemin Filiz SAYGILAR, *Yeni Türk Ceza Kanununda Taksir*. (İstanbul: Doktora Tezi, Aralık 2011) s.174. ; YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2832. ; ÖZBEK, KAMBUR, DOĞAN, BACAĞIZ, ve TEPE, s.195.

688. AYDIN, s.186.

689. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.517 vd.

690. DÖNMEZER, ERMAN, s.658.

691. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.329.

kasten yaralama veya tehdit ile birlikte işlenen hırsızlık suçunun yağma olarak ortaya çıkması verilebilir.

Bunun yanı sıra zincirleme suç da diğer istisnadır. Kanunun 43/1 maddesine göre, aralarında kasten öldürme suçunun da bulunduğu bazı istisnai suçlar hariç, fail bir suçu işlemeye kastedip de farklı zamanlarda aynı mağdura karşı bu suçu işlerse zincirleme suç oluşacaktır. Bu durumda ceza tek suç üzerinden arttırılacaktır.

Mağduru belli bir kişi olmayan suçlarda da bu fıkra hükmü uygulanır. Zincirleme suç halinde birden fazla suç olduğu halde birden fazla ceza değil arttırılmış ceza verilmektedir. Kanunun 43/2 maddesinde aynı suçun birden fazla kişiye karşı tek bir fiille işlenmesi durumunda da, birinci fıkra hükmü uygulanır. Denilmek suretiyle zincirleme suç hükümlerine atıfta bulunulmuştur.

Bu tür suçlara da doktrinde aynı nev’i den fikri içtima denilmektedir. Mesela bir fiille birden fazla kişiye hakaret edilmesi veya tehdit edilmesi bu kapsamda değerlendirilecektir. Ancak kasten öldürme, kasten yaralama, işkence ve yağma suçlarında zincirleme suç ile aynı nev’i den fikri içtima hükümleri uygulanmaz. Yani fiil kadar suç ve suç kadar ceza verilmesi kuralı bu suçlarda geçerli hale gelir. Zincirleme suçun unsuru olan aynı suçun işlenmesi kanuni tipin içinde kalmak anlamına gelecektir⁶⁹².

Taksirli suçlarda suç işleme kararı olmayacağından zincirleme suç kabul edilmemektedir⁶⁹³. Ancak TCK 85/2’de; “ *Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*” Denmek suretiyle özel bir içtima düzenlemesi yapılmıştır⁶⁹⁴. Burada içtima oluşturan yaralanma fiilinin ağırlık derecesinin bir önemi bulunmamaktadır. Ancak yaralanma suçundan soruşturma ve kovuşturma şartlarının oluşması gerekmektedir.

692. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.342.

693. DEMİRBAŞ, s.504. ; DÖNMEZER, ERMAN, s.664.

694. ÖZBEK, KAMBUR, DOĞAN, BACAKSIZ, ve TEPE, s.196.

Yine doktrinde farklı nev'i den fikri içtima olarak adlandırılan ve kanunun 44.maddesinde düzenlen başka bir suç türü de bulunmakta olup; bu da genel kuralın istisnasıdır⁶⁹⁵. Bu tür suçlarda bir fiil⁶⁹⁶ ile kanunda tanımlanan birden fazla suç işlenmekte ve failin bu suçların her birinden ayrı ayrı cezalandırılması yerine bu suçlardan en ağır cezayı gerektiren suçtan hüküm verilmesi gerekmektedir. Burada fiil tektir, fiil aynı fiildir, fiil her bir suç açısından tipe uygun, hukuka aykırı ve kusurludur, ayrıca her bir suç açısından cezalandırma şartları oluşmuştur⁶⁹⁷. Örneğin bir fail gözlüklü bir kişinin gözüne vurarak hem onu yaralayabilir hem de gözlüğünü kırabilir. Bu durumda hem yaralama hem de mala zarar verme suçu oluşur. Bu halde en ağır cezayı gerektiren suçtan fail sorumlu olacaktır.

Bir görüşe göre farklı neviden fikri içtima halinde aslında fiillerin içtimaidan değil de kanun hükümlerinin içtimaidan bahsedildiği dile getirilmiştir. Zira fiilin tekliği buna delil kabul edilmiştir. Diğer bir görüşe göre ise bu hal özel–genel hükümlerin çatışması olarak kabul edilmiştir. İfade etmek gerekir ki fiil kasıtlı olabileceği gibi taksirli de olabilecektir⁶⁹⁸.

Taksirli suçlar ile kasıtlı suçların fikri içtima halinde bulunabileceği kabul edilmektedir. Bu da genellikle hedefte sapma olarak karşımıza çıkar⁶⁹⁹. Hedefte sapma hallerinde kanunumuzda özel bir hüküm yoktur ancak bu durumlarda da, farklı nev'i den fikri içtima hükümlerinin uygulanması gerektiği kabul edilmektedir. Örneğin bir kişiyi yaralamak için atılan sopanın mağdura isabet ettikten ya da etmedikten sonra vitrin camını kırması halinde hedefte sapma vardır. Bu durumda hem tamamlanmış ya da teşebbüs aşamasında kalmış yaralama hem de tamamlanmış mala zarar verme suçu vardır. Kanaatimizce iş kazaları açısından bu hükmün çok istisnai de olsa uygulama alanı bulabileceği taksirli suçlar ile kasıtlı suçlar kombinasyonu çerçevesinde mümkün görünmektedir.

695. DEMİRBAŞ, s.510.

696. Doktrinde fiilin tekliği meselesine ilişkin hareketin sayısına önem veren görüş, netice sayısına önem veren görüş ve suç işleme kararına önem veren görüş olmak üzere farklı görüşlerin bulunduğu, madde gerekçesinde örnekte harekete önem verildiği, ancak Yargıtay'ın her üç görüşe ilişkin de uygulamasının bulunduğu ifade edilmiştir. Bkz. CENTEL, ZAFER, ve ÇAKMUT, s.517 vd.

697. İÇEL, s.580 vd.

698. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.333.

699 YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.1364

V. CEZANIN BELİRLENMESİ VE BİREYSELLEŞTİRİLMESİ

Ceza kanunumuzla suç tipi tanımlanmış ve alt ve üst sınır arasında cezayı tayin etme yetkisi hâkime bırakılmıştır. Hâkim bu takdir yetkisini serbest olarak kullanmayacaktır. Bilakis cezayı verirken hangi kuralların göz önünde bulundurulması gerektiği kanunla düzenlenmiştir⁷⁰⁰. Buna göre hâkim öncelikle suç tipini tespit edecektir. Suç tipi kanunun ilgili maddesinde o suç için yapılmış olan tanıma göre belirlenir. Yani fiil hangi kanun maddesinde düzenlenen hangi suçu oluşturmaktadır. Evvela bu hususun tespiti yapılır. Mesela bir malın zilyedinden alınması hırsızlık mıdır, dolandırıcılık mıdır ya da yağma mıdır? Bu belirlemenin yapıldığı aşama soyut aşamadır. Daha sonra o suç için kanunda öngörülen ceza türüne bakılır. Bazen hapis veya para cezasından her ikisi ya da ikisinden birisi öngörülebilir. Bu ceza türünün seçimi ile birlikte hüküm kurulur⁷⁰¹.

Hâkim, cezayı belirlerken, önce cezanın çeşidini seçecek, sonra cezanın miktarını hesaplayacak en son olarak da cezanın arttırılıp indirilmesi suretiyle sonuç cezayı belirleyecektir⁷⁰².

Cezanın belirlenmesi sırasında uyulması gereken bazı ilkelerden doktrinde bahsedilmiştir. Bu ilkeler; kanunilik ilkesi, kusur ilkesi, gerekçe gösterilmesi ilkesi, çifte değerlendirme yasağı ilkesi, eşitlik ilkesi, orantılılık ilkesi, takdir yetkisi ve şüpheden sanık yararlanır ilkesi olarak sayılmıştır⁷⁰³.

Temel ceza belirlenirken kanunun 61.maddesi göz önünde bulundurulmalıdır⁷⁰⁴. Bu düzenleme ile en aşağı sınırın temel ceza sayılması geleneğini ortadan kaldırmak amaçlanmıştır⁷⁰⁵. Somut ceza tayin edilirken TCK'nın

700. NARTER, s.356. ; EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.766.

701. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2045 ve 2046.

702. DÖNMEZER, ERMAN, s. 306.

703. Ayrıntılı ilgi için bkz. Irmak KORUCULU, *Türk Ceza Hukukunda Cezanın Belirlenmesi ve Bireyselleştirilmesi*, - Ceza Hukuku Monografileri – (Ankara: Seçkin Yayınları, 2022) s.146 vd.

704. Bu hususun kanunsuz suç ve ceza olmaz prensibinin yansıması olduğu kabul edilmiştir. Bkz. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.762.

705. EREM, DANIŞMAN, ve ARTUK, s.776.

3. Maddesinde düzenlenen “*failin ağırlığıyla orantılı cezaya hükmedilmesi*” kuralı göz önünde bulundurulmalıdır⁷⁰⁶. Buna göre;

Somut olayda;

a) Suçun işleniş biçimi,

Failin, fiilinin kanuni tanımdaki tipi gerçekleştirirken başka ne tür hareketler yaptığı ceza tayininde önem arz eder. Gerçekten mağdurun vücudundaki bir organının mı yoksa birden fazla organının mı zarar gördüğü adalet ve hakkaniyet açısından ceza tayininde dikkate alınmalıdır⁷⁰⁷. Ancak ifade etmek gerekir ki bu halin hesaplama değerlendirme kapsamına alınabilmesi için işleniş biçiminin unsur veya ağırlaştırıcı neden olmaması gerekir⁷⁰⁸.

b) Suçun işlenmesinde kullanılan araçlar,

Bununla birlikte suçun işlenmesi sırasında kullanılan araç da cezayı belirlenirken değerlendirilir. Fail ne tür bir araç kullanmıştır. Kullanılan araç mağdurda netice oluştururken seçilen araç bu neticeyi daha da ileri düzeye taşımış mıdır? Bu tür sorulara cevap verilmesi yine hakkaniyet gereği ceza tayininde önemlidir⁷⁰⁹.

c) Suçun işlendiği zaman ve yer,

Suçun işlendiği zaman ve yer de ceza tayininde önemli diğer kriterdir. Failin seçtiği zaman ve yer suç işlenirken ortaya çıkan haksızlığın daha fazla artmasına sebebiyet vermiş midir? Mesela bir kişinin kapalı bir alanda yaralanmasının yanı sıra herkesin görebileceği şekilde meydana yaralanması daha fazla haksızlığa sebep olabilecektir⁷¹⁰. Yine burada da zaman ve yerin unsur veya ağırlaştırıcı neden olmaması gerekir⁷¹¹.

706. İÇEL, s.773.

707. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2048.

708. DEMİRBAŞ, s.632.

709. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2049. ; DEMİRBAŞ, s.632.

710. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2049.

711. DEMİRBAŞ, s.632.

d) Suçun konusunun önem ve değeri,

Bu kriter de ceza tayininde dikkate alınacak diğer bir kriter olarak karşımıza çıkar. Vergi kaçakçılığında kaçırılan verginin miktarı bu kapsamda ele alınabilir⁷¹².

e) Meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı,

Tehlike ve zararın ulaştığı boyut ne denli büyükse haksızlık da o denli büyük olacaktır⁷¹³.

f) Failin kast veya taksire dayalı kusurunun ağırlığı,

Kastın ve taksirin tanımını daha evvel yapmıştık. Burada şunu ifade edelim ki kastın yoğunluk derecesi fiilin haksızlığına etki eder. Gerçekten bir darbe ile bir kişiyi öldürmekle birden fazla darbeye ve farklı araçlarla bir kişiyi öldürmek arasında ortaya çıkan haksızlık açısından fark vardır. Elbette daha fazla hareket ve daha fazla araç kastın yoğunluğunu arttıracığından haksızlığı da arttıracaktır. Taksir açısından da benzer bir değerlendirme yapılabilir⁷¹⁴. Buradaki hususun cezanın unsur veya ağırlaştırıcı nedeni olmaması önemlidir⁷¹⁵.

g) Failin güttüğü amaç ve saik,

Fail suçu işlerken güttüğü amaçla bir kişinin yerine daha fazla kişinin mağdur olmasını istemişse ortaya yine daha fazla haksızlık çıkacaktır. Bu da ceza tayininde göz önünde bulundurulmalıdır⁷¹⁶.

Bu kriterler göz önünde bulundurarak, işlenen suçun kanuni tanımında öngörülen cezanın alt ve üst sınırı arasında temel ceza hâkim tarafından belirlenir. Nitekim iş kazasına ilişkin failin yapılan inşaatın ortağı olup, inşaat mühendisi olduğu, ölenin demir çubukları taşıırken inşaatın üzerinden geçen yüksek gerilim hattına değdirmesi sonucu ölümün gerçekleştiği olayda suçun işleniş biçimi ile failin taksirinin yoğunluğu gözetildiğinde alt sınırdan uzaklaşılması gerektiğine karar verilmiştir⁷¹⁷.

712. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2049.

713. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2050. ; DEMİRBAŞ, s.632.

714. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2050.

715 . DEMİRBAŞ, s.632.

716. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2050. ; DEMİRBAŞ, s.633.

717. Yargıtay 12 CD'nin 07.03.2018 tarih 2016/6935 Esas ve 2018/2503 Karar sayılı ilamı.

Yine binanın dış cephesinin temizlik işlerini üstlenen şirketin başka bir şirketten operatörlü vinç kiraladığı, çalışma yapıldığı sırada vince bağlı zincirin kopması suretiyle işçilerin yüksekte düştüğü şeklinde gelişen olayda işin tehlikeli olması, vincin kontrolünün yapılmayıp, işçilere emniyet kemerinin verilmemesi nedeniyle hem işverenin hem de vinç operatörünün asli kusurlu olup; bu kişiler hakkında ceza tayin edilirken hakkaniyet gereği alt sınırdan uzaklaştırılması gerektiğine dair karar verilmiştir⁷¹⁸.

Maddedeki bu kriterler örnekseyici nitelikte değil sınırlayıcı nitelikte sayılmıştır. Yani bu nedenler haricinde başka nedenler de göz önünde bulundurulamayacaktır. Yargıtay da bu görüştedir⁷¹⁹. Hâkim temel cezayı belirlerken kullandığı takdir yetkisinin gerekçesini hükmün gerekçe kısmında açıkça belirtmelidir⁷²⁰.

718. Yargıtay 12. CD'nin 25.04.2016 tarih 2015/11050 Esas ve 2016/7094 Karar sayılı ilamı. ; Benzer bir karar için bkz. : İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 19. CD'nin 03.07.2019 tarih 2018/4023 Esas ve 2019/2318 Karar sayılı kararına şu şekilde yansımıştır, “....Ancak cezanın belirlenmesi ve bireyselleştirilmesi noktasında yerel mahkemenin uygulaması yerinde görülmemiştir. Şöyle ki; basamaklı (alt-üst sınırlı) ceza sisteminde hakimnin temel cezayı belirlerken nasıl davranacağı ve hangi esaslara göre hareket edeceği TCK'nın 61.maddesinde düzenlenmiştir. 5237 sayılı TCK, taksirli suçlar bakımından ayrıca 22. maddesinin 4. fıkrasında; “Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir” hükmüne yer vermiştir. Diğer taraftan, 5237 sayılı TCK'nun “Adalet ve kanun önünde eşitlik ilkesi” başlıklı 3. maddesi uyarınca işlenen fiil ile hükmolunan ceza ve güvenlik tedbirleri arasında “orantı” bulunması, böylelikle suç işlenmesiyle bozulan toplum düzeninde adaletin sağlanması için suç işleyen kimseye uygulanacak yaptırımın haklı ve ölçülü olması gerektiği de ifade edilmiştir. Dolayısıyla taksirle işlenen suçlar açısından, alt ve üst sınırlar arasında temel cezanın belirlenmesinde, TCK 3.maddede düzenlenen orantılılık ilkesi, TCK'nın 61/1. maddesindeki (taksirli suçlarda uygulanması mümkün olan) ölçütler ile aynı kanunun 22/4.maddesindeki ölçüt de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu bağlamda, olayda failin “taksire dayalı kusurunun ağırlığı”, “suçun işleniş biçimi”, “suçun işlendiği yer ve zaman”, “suç konusunun önem ve değeri” ile “meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı” ile cezanın adalet, hak ve nesafet kuralları ile “orantılılık” ilkesine uygunluğu temel ceza tayininde dikkate alınması gereken ölçütlerdir. Bu ilke ve esaslar dahilinde; sübut bulan olaya ilişkin sanık hakkında hüküm kurulurken, meydana gelen zararın ağırlığı, kazanın meydana geliş şekli gibi sanığın taksire dayalı kusurunun ağırlığı ile failin haksızlık muhtevası dikkate alınarak; temel ceza, alt sınırdan uzaklaşmak suretiyle takdiren 3 yıl olarak belirlenmiştir”.

719. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2047.

720. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2051. ; DÖNMEZER, ERMAN, s. 311.

Yukarıda sayılan hususlar dikkate alınarak ceza tayin edildikten sonra suçun olası kastla ya da bilinçli taksirle işlenmesi nedeniyle cezada indirim ve arttırım yapılır. Olası kast ve bilinçli taksir kanunun 21. ve 22. maddelerinde tanımlanmış olup; yukarıda bu konular açıklanmıştır. Bu aşamadan sonra diğer arttırım ve eksiltme halleri uygulanabilir. Yukarıda somut cezanın tayininde belirtilen hususların suçun unsurunu oluşturduğu hallerde, bunlar temel cezanın belirlenmesinde ayrıca göz önünde bulundurulmaz⁷²¹.

Kanun'un 61/4 maddesine göre; *“Bir suçun temel şekline nazaran daha ağır veya daha az cezayı gerektiren birden fazla nitelikli hallerin gerçekleşmesi durumunda; temel cezada önce artırma sonra indirme yapılır.”* Burada ifade edelim ki birden fazla arttırma nedeni aynı maddede zikredilmiş ve suç işlenirken gerçekleşmişse faille ilgili birden fazla artış değil bir artış yapılacak ancak arttırma miktarı hakkaniyet gereği alt sınırın üzerinde olacaktır⁷²².

Yukarıdaki fıkralara göre belirlenen ceza üzerinden sırasıyla;

“-teşebbüs,- iştirak- zincirleme suç, -haksız tahrik, -yaş küçüklüğü, -akıl hastalığı —cezada indirim yapılmasını gerektiren şahsi sebeplere ilişkin hükümler - takdiri indirim nedenleri uygulanarak sonuç ceza belirlenir.”

Tayin edilen ceza nihayet ne kadar arttırılırsa arttırılsın genel sınırı aşamayacaktır⁷²³.

Uygulamada iş kazaları sonucu en çok karşılaşılan taksirle öldürme suçuna ilişkin TCK'nın 85/1 maddesine göre , *“Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*

Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” Şeklinde yapılan düzenleme ile taksirle öldürme suçunda faile verilecek ceza belirlenmiştir. Burada kanun koyucu makası geniş tutmak suretiyle hâkime takdir yetkisi tanımıştır.

721. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2047.

722. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2053.

723. DEMİRBAŞ, s.634. tck 61/7

Öldürme suçunun yargılaması sırasında mahkemeler keşif ve bilirkişi yardımından yararlanabilirler. Ancak bilirkişi ihlal edilen teknik kuralı belirlemek dışında kusur oranı belirlemesine giremeyecektir. Kusur, hâkim tarafından somut olayın özelliğine göre toplanan tüm deliller ışığında belirlenecek ve buna göre de alt ve üst sınırlar arasında ceza tayini yoluna gidilecektir⁷²⁴.

Cezanın arttırılmasını gerektiren haller zincirleme suç hükümleri açısından TCK'nın 43. maddesinde “....., *dörtte birinden dörtte üçüne kadar artırılır. ...*” şeklinde düzenlenmiştir.

Taksirli suçlarda cezanın arttırılacağı hal aynı kanunun 85/2 maddesinde ölüm ve yaralanma sayısı üzerinden özel bir zincirleme suç hükmünü düzenlemiştir⁷²⁵. Burada ifade etmek gerekir ki taksirli ölüme sebebiyet verme halinde bu arttırıcı halin uygulanabilmesi için bir ölüm ve yaralama bulunması halinde yaralanan kişinin şikâyetçi olması gerekmektedir. Şu kadar ki aynı kanunun basit taksirle yaralamayı düzenleyen 89/1 fıkrası dışındaki nitelikli yaralamalarda bilinçli taksir halinde şikâyet aranmayacağından bu halin gerçekleşmesi halinde arttırıcı halin uygulanabilmesi için ayrıca şikâyete gerek yoktur⁷²⁶.

Hükmedilen 1 yıl veya daha az süreli hapis cezası kısa süreli hapis cezası olup; kısa süreli hapis cezası seçenek yaptırımlara çevrilebilir. Taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası uzun süreli de olsa; bu ceza, diğer koşulların varlığı halinde, adlî para cezasına çevrilebilir. Ancak, bu hüküm, bilinçli taksir halinde uygulanmaz⁷²⁷. Adli para cezasına çevrilmesi halinde bu ceza ertelenemeyecektir.

Bir olayda, ölümlü iş kazasında asli kusurlu olan faille ilgili mahkûmiyet hükmü kurulduktan sonra suçun işleniş biçimi, meydana gelen zararın ağırlığı ve suç konusunun önemi dikkate alınarak alt sınırdan uzaklaştırılması gerektiğine, ancak cezanın bu kişilerin geleceği üzerindeki olası etkisi de göz önünde bulundurularak takdir indirimi yapıldıktan sonra yasal sınır içinde kalan hapis cezasının para cezasına çevrilmesine dair karar verilmiştir⁷²⁸.

724. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.485.

725. Bkz. m.85/2.

726. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2835.

727. Yargıtay 12 CD'nin 19.12.2012 tarih 2012/5525 Esas ve 2012/27930 Karar sayılı ilamı.

728. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 12. CD'nin 23.05.2019 tarih 2018/1050 Esas ve 2019/1607

Kişinin taksirli suçtan mahkûm olması halinde belirli haklardan yoksun bırakılması meselesi de gündeme gelmektedir. Aslında kural olarak kasten işlenen suçlarda uygulanan belirli haklardan yoksun bırakılma TCK'nın 53/6 maddesine göre taksirle işlenen bazı suçlarda da uygulama alanı bulmaktadır. Buna göre, belirli bir meslek ve sanatı icra eden kimse bu konuda taksirli suç işlerse bu meslek ve sanattan yasaklanabilir. Hâkim bu maddeye göre belirli haklardan yoksun bırakma kararı vermek zorunda değildir. Bu konu takdire bırakılmış olmakla birlikte hâkim de takdir yetkisini keyfi olarak değil, somut olayın sebep ve sonuçları bağlamında tümüyle özelliğine ve failin kişilik özelliklerine göre hareket ederek kullanacaktır⁷²⁹.

Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 11. CD'nin 15.05.2019 tarih 2018/2804 Esas ve 2019/1369 Karar sayılı kararında, *“kaza yapabileceğini öngördüğü ve istememesine rağmen öngördüğü bu sonucun meydana geldiği anlaşıldığından TCK'nın 22/3 maddesi gereğince takdiren 1/3 oranında artırım yapıldığı, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışlarının lehine takdiri indirim sebebi kabul edildiği, hapis cezasının süresine göre şartları oluşmadığından CMK'nın 231 ve TCK'nın 51/1, bilinçli taksir hükmü uygulandığından TCK'nın 50/4-(son cümlesi) maddesi gereğince TCK'nın 50/4 maddesi hükümleri ile sanığın meslek veya sanatının icrasının bir ruhsatnameye bağlı olarak yürütülen işlerden olmaması nedeni ile TCK'nın 53/6 maddesi hükmü uygulanmayarak oy birliği ile”* demek suretiyle hem hapis cezasının belirlenen sonuç süresine göre uygulanamayacak usul kurumları belirlenerek ruhsatnameye bağlı olmayan meslek ve sanatın icrasının olmaması nedeniyle belli haklardan yoksun bırakılmamasına da karar verilmiştir⁷³⁰.

Suçun basit taksirle işlenmesi halinde bazı şartların varlığı durumunda faile ceza verilmez. Bilinçli taksirle işlenmesi halinde ise cezada indirim yoluna gidilir. Bu konuda TCK'nın 22/6.maddesi gereğince failin taksirli hareketi ile sebebiyet verdiği netice şayet kendinin kişisel olarak ya da ailevi olarak yeteri kadar zarar görmesini

Karar sayılı kararı.

729. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.1708.

730. Benzer yönde başka bir karar için bkz. Adana Bölge Adliye Mahkemesi 4. CD'nin 16.04.2019 tarih 2018/3378 Esas ve 2019/1116 Karar sayılı kararında *“...bir mesleğin icrasının yasaklanabilmesi için ruhsatnameye bağlı olarak yürütülmesi gerekmekte olup sanık U'nun icra ettiği özel şirket yetkilisi ve yüksek gerilim hattı montaj işinin ruhsatnameye bağlı yürütülen bir meslek olmadığı gözetilmeden sanık U hakkında mesleğinin icrasından yasaklanmasına karar verilmesi, kanuna ve usule aykırı..”* denilmiştir.

sonuçlamışsa ve cezalandırılması artık gereksiz kalmışsa basit taksiri halinde ceza verilmeyecek olup; bilinçli taksiri halinde ise cezada indirimde gidilecektir.

Gerçekten fail için sonuç kişisel ve ailevi açıdan zarara sebebiyet vermişse ceza verilmemesi ya da indirimde gidilmesi bir anlamda aynı zamanda mağdur olan failin daha da mağdur olmasının önüne geçilmesi için getirilmiş bir düzenlemedir. Örneğin bir annenin dikkatsizliği nedeniyle çocuğunun ölümüne sebebiyet vermesi halinde bu maddenin uygulanması değerlendirilecektir⁷³¹.

Bununla birlikte dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranılması suretiyle kendisinin ağır şekilde yaranıp, mağdurun hafif şekilde yaralanmasına sebebiyet veren fail için 22/6 maddesinin uygulanıp uygulanmayacağıının sorun olarak karşımızda durduğu da doktrinde belirtilmektedir⁷³². Kanaatimizce bu durumda 22/6 maddesi uygulanmayabilecektir.

Zira failin fiil nedeniyle hem ailesinden hem de yabancı birinin vefatı halinde TCK m.22/6 hükmünün uygulanmayacağı kabul edilmiştir. Buna göre bir olayda, failin inşaat işi yapımı sırasında meydana gelen iş kazasında çalıştırdığı oğlu ile birlikte diğer işçisinin ölümü üzerine asli kusurlu olduğu yönünde tespitite bulunulduktan sonra, failin oğlunun ölümü ile ailevi durum açısından ağır şekilde etkilenmiş olmasına rağmen, diğer işçisinin de ölmesi nedeniyle, ailevi yakınlık olan ve olmayan şeklinde iki ayrı taksirle öldürme şeklinde bölünme durumu ortaya çıkmayacağından 22/6 hükmünün uygulanamayacağına dair karar verilmiştir⁷³³.

Cezalandırılabilirliği ortadan kaldıran sebeplerin “*davanın düşürülmesi*” ve “*cezanın düşürülmesi*” olarak ikiye ayrıldığı, bunların yanı sıra kişisel nedenlerin de bulunduğu doktrinde ifade edilmiştir. Buna göre, failin ölümü, af, zamanaşımı, şikâyetten vazgeçme ve ön ödeme kurumlarının bu görevi üstlendiği belirtilmiştir⁷³⁴.

731. YAŞAR, GÖKCAN, ve ARTUÇ, s.2836.

732. ÖZGENÇ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. s.285.

733. Yargıtay CGK’nın 13.11.2018 tarih 2017/12-436 Esas ve 2018/527 Karar sayılı ilamı.

734. Nevzat TOROSLU, Haluk TOROSLU, s.484 vd.

Uzlaştırma müessesesi onarıcı adaletin tesisi için getirilmiş, uyuşmazlığın mahkemenin dışında çözüme kavuşturulmasını öngören bir kurum olup⁷³⁵; CMK'nın 253.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre öldürme suçları uzlaştırma kapsamında kalmamaktadır.

VI. KOVUŞTURMA USULÜ, GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME

Şikâyet müessesesi bir dava şartı olup⁷³⁶; öldürme suçlarının takibi şikâyete bağlı değildir. Cumhuriyet savcılığı tarafından re'sen soruşturma başlatılmalı, mahkemece de şikâyet yokluğu hali de olsa yargılamaya devamla karar verilmelidir.

Suçun kamu görevlisi tarafından işlenmesi halinde 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerin Yargılanması Hakkında Kanun hükümlerinin uygulanması suretiyle izin prosedürünün tamamlanması gerekir⁷³⁷.

Yetki açısından ise, iş kazasının gerçekleştiği dolayısıyla suçun işlendiği yer Cumhuriyet savcılığı ve mahkemeleri yetkilidir. Suçun işlendiği yerden kastedilen fiilin gerçekleştirildiği veya neticenin meydana geldiği yerdir⁷³⁸.

85/1 maddesinin uygulanmasını gerektiren hallerde görevli mahkeme Asliye Ceza Mahkemesi olup; 85/2 maddesinin uygulanması halinde ise görevli mahkeme Ağır Ceza Mahkemesidir⁷³⁹.

735. Cumhur ŞAHİN, Neslihan GÖKTÜRK, *Ceza Muhakemesi Hukuku II*. (Ankara: Seçkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş Ve Güncellenmiş 12. Baskı, 2022) s.212.

736. Bahri ÖZTÜRK, ed. *Ana Hatlarıyla Ceza Muhakemesi Hukuku Ders Kitabı*. (Ankara: Seçkin Yayınları, Güncellenmiş 9. Baskı, 2022) s.

737. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4483.pdf> E.T.:06.06.2023.

738. Bahri ÖZTÜRK, ed. s.142.

739. Bununla birlikte 85/2 bakımından şikâyet şartı gerçekleşmese de soruşturma aşamasında taksirin bilinçli olup olmadığına karar verilemeyeceğinden bu durumlarda da ağır ceza mahkemesinin görevli olması gerektiği doktrinde ifade edilmiştir. Bkz. TEZCAN, ERDEM, ve ÖNOK, s.228.

SONUÇ

Toplumun bir üyesi olan insan tarih boyunca yaşamını sürdürebilmek için beslenme ihtiyaçlarının yanı sıra güvenliğine de önem vermiştir. Hatta bu güvenlik ihtiyacının, nefes alma ve beslenme ihtiyacından hemen sonra geldiği kabul edilmektedir⁷⁴⁰. Üreten insan üretimi sırasında da bu güvenlik duygusunu korumuş ve nesnelerin kendisinden gelecek zararlara karşı önlemini almıştır.

Gelişen ve değişen toplumlarda özellikle de Avrupa ülkelerinde başlayan iş güvenliğine ilişkin mevzuat düzenlemeleri ülkemizde de yapılmıştır. Zamanla bu konuda çok sayıda düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemelerin ihtiyaca cevap vermekte yetersiz kaldığı durumlarda ise mevzuat da güncellenmiştir. Özellikle İş Kanunu'nda yapılan güvenliğe dair düzenleme yeterli olmamaya başlayınca bu sefer ayrı bir güvenlik kanunu olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20.06.2012 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile bazı istisnalar hariç kamu veya özel sektör ayrımı yapılmadan tüm sektörlerde çalışan her düzeydeki personel korunmaya çalışılmıştır.

Kanun, korunmaya dair kuralları işyerlerinin kapasitesi ve risk haritasına göre belirlemiş ve çalışanların bu riskler karşısında nasıl tutum sergilemelerini öğretmek için eğitime önem vermiştir. Bu bağlamda işverenlere eğitim yükümlülükleri getirerek işçilerin daha teknik personellere dönüşmesi amaçlanmıştır. İşveren sadece bununla da yetinmeyerek işyerinde hekim ve güvenlik uzmanı gibi personellerin yardımından da faydalanma yükümlülüğü altına alınmıştır.

İşveren güvenliği sağlayabilmek için teknolojiye de faydalanmak suretiyle işyerlerini daha uyumlu hale getirmek, işçilerin organize olmalarına yardımcı olmak, acil durumlarda insan odaklı hareket etmek, kazaların daha kaynağında iken ortaya çıkmasını engellemek, şayet yine de kaza gerçekleşirse bu sefer de zararı azaltmaya çalışmak ve kazaları gizlemeden raporlayıp ilgili kurumlara bildirmek yükümlülüğü ile karşı karşıya bırakılmıştır. Bu sayede işveren güvenlik konusunda çepeçevre

740. Bkz. https://tr.wikipedia.org/wiki/Maslow_teorisi

kuşatılmaya çalışmıştır. Diğer taraftan işçiler de kazaların önlenmesi için tedbir almak, eğitime katılmak ve bu konudaki talimatlara uymakla sorumlu tutulmuşlardır.

Ortaya çıkan kazalar ve meslek hastalıkları konusunda işveren, hem yaralanan işçiye karşı, hem onun vefatı halinde geride kalan yakınlarına karşı hukuki sorumluluklara sahip olup; kanunun emirlerine aykırı hareket etmesi nedeniyle de idari yaptırımlarla da karşı karşıya kalabilecektir.

Bunun yanı sıra işverenin ayrıca cezai sorumluluğu da gündeme gelebilecektir. Bu hallerde İSGK'da ayrı bir cezai düzenleme bulunmadığı için ceza hukukunun genel ilkeleri ve temel mevzuatı olan TCK ile CMK burada da uygulama alanı bulacak ve sorumluların cezalandırılması cihetine gidilecektir.

TCK'da bilhassa taksirli suçlar olarak kabul edilen taksirle yaralama ve taksirle öldürme suçları iş kazaları nedeniyle işverenler açısından sözkonusu olacak, bunun yanı sıra işverenin yükümlülüklerini ciddi şekilde ihlali halinde ise gerektiğinde olası kastla öldürme suçu da oluşabilecektir. Nitekim Yargıtay'ın bu konuda yakın zamanda verdiği kararlar da mevcuttur.

Tabi sadece bu suçlar değil, aslında işçi-işveren sözleşmesel ilişkisi kapsamında ortaya çıkan garantörlük meselesi nedeniyle sorumluluk açısından ihmal suretiyle kasten öldürme suçu da gündeme gelebilecektir. Gerçekten aslında meydana gelen iş kazaları çoğunlukla ihmale dayalı fiiller neticesinde ortaya çıktığından yeni yasadaki bu düzenleme de uygulama alanı bulabilecektir. Şu kadar ki her ihmal halinde değil ancak ihmalin icrai fiille birleşimi halinde ortaya çıkan netice bu suça vücut verecektir.

Tüm bu suçların yanı sıra neticesi sebebiyle ağırlaşmış yaralama suçları da öldürmenin hukuki nitelendirmesinde karşımıza çıkabilecektir. Zira işveren aslında işçinin olası kastla yaralanmasını göze aldığı anda yaralamanın ölüme dönüşmesi halinde bu tür bir kusur gündeme gelebilecektir. Ancak bunun ispatı kolay olmadığı için uygulamada pek karşımıza çıkmadığı anlaşılmaktadır.

Anlıyoruz ki işverenin cezai sorumluluğu her bireyin kendi kusurundan sorumlu olması gerektiği temel ilkesi ve somut olaydaki tüm özellikler birlikte değerlendirildiğinde manevi unsur açısından farklılık arz etmektedir. Bu manevi unsurların farklılığının pratik gerekliliği ise kendini sonuç cezanın tayininde ortaya çıkaracaktır.

Elbette ceza tayini yoluna gidildiğinde de cezanın her bir birey üzerindeki etkisi ile kişinin geleceğine dair teması nedeniyle ceza şablon bir şekilde değil bireyselleştirilerek verilmelidir. Ne yazık ki uygulamada manevi unsurun tespiti konusundaki hukuki nitelendirmede sorunlar yaşandığı gibi cezanın bireyselleştirilmesi konusunda da eksiklikler bulunduğu görülmektedir. Bu eksiklerin giderilebilmesi için taksir kavramı ve bunun dışındaki diğer manevi unsurlar arasındaki ince ve kimi zaman belirsiz olan çizginin daha da belirginleştirilmesi, verilen kararlarda gerekçe oluşturulurken bu manevi unsur meselesinin yeterince tartışılması ve somut olayın işveren, işçi, işyeri, kazanın şekli, zamanı, ortaya çıkış sebepleri, sonucun ağırlığı tek tek irdelenmeli ve daha tatmin edici gerekçeler oluşturulmalıdır. Bu gerekçeler oluşturulurken doktrinden faydalanılmalı ve Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarından da hareket edilmelidir.

Dolayısıyla iş kazalarında manevi unsur hâkim tarafından her somut olayın özelliğine göre dikkatli bir şekilde tespit edilmelidir. Tespite çalışılırken olaylar kategorize edilmemeli, işyerinin özellikleri ve işin niteliği, işverenin tehlikenin önlenmesi için teknik ve mesleki yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği, getirmiş ise ne ölçüde yerine getirdiği, yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerin önem derecesi ve sonuca etki derecesi, çalışanın yeterli eğitime tabi tutulup tutulmadığı, kazanın oluşumunda ortak kusuru olan başka kişilerin varlığı, kazanın öngörülebilinip bilinemeyeceği, çalışanın yaşı, yeteneği kişisel özellikleri gibi sınırlı bir şekilde belirtilemeyecek birçok etken dikkatle değerlendirilmelidir. Bu bilgiler çerçevesinde işverenin kazanın oluşumundaki iradesi, dolayısıyla sorumluluk derecesi ortaya çıkarılmalıdır.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinin işten daha değerli olan insana saygı meselesi olduğu hususu da hiçbir zaman özellikle iş sahipleri tarafından unutulmamalıdır.

Nihayet tüm iş sahiplerinin ve iş görenlerin karşılıklı saygı çerçevesinde, daha çok ve sürekli olarak medeni ve huzurlu bir toplumun gerekleri doğrultusunda faaliyetlerde bulunması; iş kazalarının ve meslek hastalıklarının yok edilmesi mümkün değilse de en aza indirilebilmesi için uygulayıcıların da daha temkinli olması dileğiyle.

KAYNAKÇA

ADAL Erhan: *Hukukun Temel İlkeleri El Kitabı*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2002)

AĞTAŞ Özkan: , *Ceza ve Adalet*, (İstanbul: Metis Yayınları, 2013)

AKBULUT Berrin: Kasten Öldürme Suçu(TCK m.81), Ankara Hacıbayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt XXIV, Sayı:4, 2020,s.273-357.

AKBULUT Emre: İhmal Suretiyle Kasten Adam Öldürme Suçu. TBB Dergisi, Sayı 66, 2006. s.183-224.

AKIN Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, TİSK Akademi, 2008/I., s.210-231

AKIN Levent: “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, (Çalışma ve Toplum, 2022/3.)

AKIN Levent: “Üçüncü Kişinin Uğradığı Kazada İşveren Kusurunun (Taksirinin) Kapsamı”, TİSK Akademi, 2009/1. s.54-64.

AKKAYA Çetin: Suçların İctimai Bağlamında Fiil Tekliği, Uyuşmazlık Mahkemesi, Yıl 7, S.13, Haziran 2019.

AKPINAR Teoman: *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. (Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım,2014)

AKPINAR Teoman, ÇAKMAKKAYA Baki Yiğit: İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İş Verenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü, Çalışma ve Toplum, 2014/1.

APAYDIN Cengiz: *Ceza Hukukunda Kast Kavramı*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2008)

ARSLAN DURMUŞ Seda: “COVID-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, İstanbul Hukuk Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 78/2, 2020.

ARTUK Mehmet Emin, GÖKCEN Ahmet ve YENİDÜNYA Ahmet Caner: *Ceza Hukuku Özel Hükümler*. (Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, Gözden Geçirilmiş, Yenilenmiş 10. Baskı, 2010)

ATEŞ Zehra Gizem: “Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.28(S.2), 2020. s.713–744.

AVCI Mehmet Serhat: *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazalarından Doğan Cezai Sorumluluğu*. (Kırklareli: Yüksek Lisans Tezi, 2018)

AVCI Mustafa, YERDELEN Erdal: “Karar İncelemesi-Garantörsel İhmali Suçta İhmali Ve İcrai Davranış Ayrımı”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIX, Y. 2015, Sa.1.

AYDIN Devrim: *Türk Ceza Hukukunda İştirak*. (Ankara: Doktora Tezi, 2008).

AYDINLI İbrahim: *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015).

BAŞ Eylem: *Ceza Hukukunda Fail ve Mağdur*. -Ceza Hukuku Monografileri- (Ankara: Seçkin Yayınları, 202)

BAŞ Yusuf Berat: “Anonim Şirket Yönetim Kurulu Başkanının İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğu”, Adalet Dergisi, 1(64), 2020 s.585–603.

BAŞER Zehra: *Ceza Hukukunda Nedensellik Bağı Ve Objektif İsnadiyet*, - Ceza Hukuku Monografileri – (Ankara: Seçkin Yayınları, 2022)

BAYCIK Gaye: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, 2013/3., s.105-170.

BAYGELDİ Ahmet Doğan, GERDAN Serpil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Ölümlü İş Kazalarına Yönelik Yargıtay Kararları”, Dirençlilik Dergisi, 3(2), 2019. s.101–111.

BAYRAM Fuat: *Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu*. (İstanbul, Doktora Tezi, 2003)

BAYTAZ Abdullah Batuhan: *Kanunilik İlkesi Bağlamında Ceza Ve Ceza Muhakemesi Hukukunda Yorum* (İstanbul: Doktora Tezi, 2015)

BEKÂR Elif: *Objektif Cezalandırılabilme Koşulları Bağlamında Türk Ceza Kanunu’nda Yer Alan Suçlar*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2016)

BEKRİ M. Nedim: *Suçta Ve Cezada Kanunilik İlkesi Ve İlkenin Türk Hukukundaki Uygulaması* (İstanbul: Doktora Tezi, 2010)

BİNGÖL Serkan: *İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu*. Doktora Tezi. (İstanbul: 2020)

BİRTEK Fatih: “Kasten Öldürmeye Teşebbüs Ve Kasten Yaralama Suçlarının Manevi Unsur Bakımından Ayırt Edilmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2009 C.58 S.2.

BOSTANCI BOZBAYINDIR Gülşah, BOZBAYINDIR Ali Emrah ve ÇİÇEK Tahsin Furkan: *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler Pratik Çalışma Kitabı*. (Ankara: Seçkin Yayınları, 2021)

BULUT İlhan: *Suçta Netice*. (Ankara: Doktora Tezi, 2020)

CENTEL Nur, ZAFER Hamide ve ÇAKMUT Özlem: *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, (İstanbul: Beta Yayınevi Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş Onuncu Bası, 2017)

CENTEL Tankut: *Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği*, (İstanbul: Doktora Tezi, 1982)

CENTEL Tankut: *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İlgili Yönetmelikler*. (İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası İkinci Bası, 2018.)

CENTEL Tankut: “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı Ve Kapsamı*”, (Prof. Dr. Nur CENTEL’e Armağan)

CICERO: *Yükümlülükler Üzerine*, (İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Çeviren C. Cengiz ÇEVİK, Ed. Koray KARASULU, 2014)

ÇALIŞKAN Suat: *Yöneticilerin 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu İle Getirilen Uygulamalara Yönelik Algı Ve Beklentilerinin Analizi: Marmara Bölgesi Örneği*. Doktora Tezi (Karabük: Aralık, 2016)

ÇELİK Nuri: *İş Hukuku Dersleri*. (İstanbul: Beta Yayınları, Yenilenmiş 24. Bası, 2011)

ÇELİK Nuri, CANIKLIOĞLU Nurşen, CANBOLAT Talat ve ÖZKARACA Ercüment: *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 35. Bası (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2022)

ÇİFTÇİOĞLU Cengiz Topel: “*Türk Ceza Kanunu’nda Taksir*”, Ankara Barosu Dergisi 2013/3. s.317-338.

DEMİR Ender: *İş Hukukunda İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Örgütlenmesi* (İstanbul: Doktora Tezi,2016)

DEMİRBAŞ Timur: *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. (Ankara: Seçkin Yayınları, 7.Baskı, 2011)

DEMİREL Muhammed: “*Ceza Hukukunda Rızanın İki Boyutu: Tipikliğe Engel Olan Rıza ve Hukuka Uygunluk Nedeni Olan Rıza*”, İstanbul Hukuk Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 78(3), 2020. s.1497-1523.

DÖNMEZ Burcu: *Çocuk Yargılaması Ceza Muhakemesi Hukukunda Çocuklara Özel Soruşturma ve Kovuşturma Kuralları -Ceza Hukuku Monografileri-* (Ankara: Seçkin Yayınları Güncellenmiş 2. Baskı, 2023)

DÖNMEZER Sulhi, ERMAN Sahir: *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku. Cilt 1.* (İstanbul: Der Yayınları, 4 Cilt, 2016).

DURKHEIM Emile: *Sosyolojinin Yöntem Kuralları*, (İzmir: Cem Yayınevi,, Çeviren Özer OZANKAYA, 2019)

EKİCİ ŞAHİN Meral: *Ceza Hukukunda Rıza*. (Ankara: Doktora Tezi, 2010)
ESENER Turhan: *Hukuka Giriş*. Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. Baskı (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2015)

ERBAŞ Rahime: “*İcrai Veya İhmali Olarak Somut Olayda Davranışın Gerçekleştiriliş Biçiminin Tespiti Meselesi*”, DOI: 10.33717/deuhfd.567632 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 1, 2019.

ERBAŞ Rahime: *Türk Ceza Kanunu’nda Görünüşte İhmali Suçlarda Garantörlük*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2019)

EREM Faruk, DANIŞMAN Ahmet ve ARTUK Mehmet Emin: *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, (Ankara: Seçkin Yayınları, Tümüyle Gözden Geçirilmiş Ondördüncü Baskı,1997)

EREN Fikret: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (Ankara: Yetkin Basımevi, 2019)

ERDEM Mustafa Ruhan: “*Covid-19’la Bağlantılı Ceza Hukuku Sorunları*”, Yaşar Hukuk Dergisi, C.2 (S.2), Özel Sayı:2020.

ERSOY Uğur: *Objektif Cezalandırılabilme Şartları*. (Ankara: Doktora Tezi, 2014).

FARABİ, *İdeal Devlet*, (İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Çeviren Ahmet ARSLAN, Ed. Hande KOÇAK, 2017)

FULLER L.L.: *Hukukun Ahlakı*, (İstanbul: Tekin Yayınevi, Çeviren Ergin ARIKAN, 2016)

GERÇEKER Hasan: *Yorumlu ve Uygulamalı Türk Ceza Kanunu*. (Ankara: Sekin Yayınları, Güncellenmiş 3. Baskı, Cilt-1, 2017)

GEREK Nüvit: “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları*”, (Dilek BAYBORA ed. “*İş Sağlığı Ve Güvenliği*”, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, 2016)

GENÇ Fatma Umay, YURTLU Fatih, KURT KILIÇ Elif ve KILIÇ Burak: “*Ceza Genel Hukuku Temel Hukuk Dizisi*”, (Ankara: İzzet ÖZGENÇ, İlhan ÜZÜLMEZ, ed. Seçkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, 2022)

GÜLTEKİN DİKEN Nil Melek: *Ceza Hukukunda Taksire Dayalı Sorumluluk*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2018)

GÜNAY Cevdet İlhan: *İş Davaları*. (Ankara: Yetkin Basımevi, 2016)

GÜNDÜZ Selim: *İşçi ve işverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Görev Ve Sorumlulukları- Uygulamalı Bir Alan Çalışması Örneği*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2004)

HAKERİ Hakan: *Ceza Hukuku Genel Hükümler/ Temel Bilgiler*. (Ankara: Astana Yayınları, 18. Baskı Eylül 2020)

HART H.L.A.: *Hukuk- Ahlak Ayrımı*, (İstanbul: Ed. Sercan GÜRLER, Tekin Yayınevi, 2015)

HİRŞ Ernest: *Hukuk Felsefesi Ve Hukuk Sosyolojisi Dersleri*, (Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2001)

IŞIK Olcay: *Hastanelerde İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü* (Kocaeli: Doktora Tezi, 2019)

İÇEL Kayıhan: *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, (İstanbul: Beta Yayınları, Yenilenmiş Bası, 2018)

KABAKCI Mahmut: *AB İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğiyle İlgili Temel Yükümlülükleri Ve Türk Mevzuatının Uyumunu*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2009)

KAHRAMAN Recep: “*Bulaşıcı Hastalıklara İlişkin Tedbirlere Aykırı Davranma Suçu (TCK md 195)*” İstanbul Hukuk Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 78(2), 2020., s.737–767.

KARAASLAN Reşit: *Şirket Yöneticilerinin Suç Genel Teorisi Çerçevesinde Ceza Sorumlulukları Kurul Halinde Alınan Kararlarda Nedensellik Bağı Ve Faillik*. (Ceza Hukuku Monografileri-Seçkin Yayınları, Ankara, 2022)

KARAKAYA Tuğçe, TUNA ÇOLAK Tuğba ve YILDIZ Ali Naci: “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Meslek Hastalıkları*”. (Ali Naci YILDIZ, Abdulsamet SANDAL, ed. “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Meslek Hastalıkları*”, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 2020) s.125-138.

KARAKEHYA Hakan: “*Ceza Hukukunda Doğrudan Kast*”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 1, Yıl:2007.

KARAKEHYA Hakan, USLUADAM Asena Kamer: “*Türk Ceza Hukuku Öğretisinde Suçun Manevi Unsuru Bağlamında Suç Genel Teorisine İlişkin Görüşler*”, CHKD, Cilt: 3, Sayı: 2, 2015.

KARAKOÇ Mehmet: “*6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre İş Veren Eğitim Verme Yükümlülüğü*”, İSMMMO Mali Çözüm, Mayıs-Haziran 2023. s.277- 285.

KAYA Asım: “İş Kazasında İşverenin Hukuki Ve Cezai Sorumluluğu”, TAAD5(17),2014.s.331-360.

KAYA Asım: “İş Kazasından Doğan Taksirle Yaralama Suçunda Asıl İşverenin Cezai Sorumluluğu”. TBB, 150, 2020, s.197–245.

KOCA Mahmut, ÜZÜLMEZ İlhan: “Taksirli Suçların Teorik Yapısı Ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler”, Adalet Dergisi, 1(64), 2020.

KOCA Mahmut, ÜZÜLMEZ İlhan: *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. (Ankara: Seçkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 15. Baskı, 2022)

KOCA Mahmut, ÜZÜLMEZ İlhan: *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*. (Ankara: Adalet Yayınevi, 2016)

KOÇAK SÜREN Özlem: “Kasten Öldürmenin İhmali Davranışla İşlenmesi ‘Türk Ceza Kanunu 83. Madde’”, TBB Dergisi 2010 (90). s.248-294.

KORUCULU Irmak, *Türk Ceza Hukukunda Cezanın Belirlenmesi ve Bireyselleştirilmesi*, - Ceza Hukuku Monografileri – (Ankara: Seçkin Yayınları, 2022)

KOVANCI Nuray: “İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 6(11), 2018., s.263–296.,

KUNTER Nurullah, YENİSEY Feridun ve NUHOĞLU Ayşe: *Muhakeme Hukuku Dahı Olarak Ceza Muhakemesi Hukuku*. (İstanbul: Beta Yayınları, Onaltıncı Baskı, İstanbul, 2008)

KURT Resul: *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*. (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2015)

MERAKLI Serkan: *Şirket Faaliyetleri Kapsamında İşlenen Suçlarda Şirket Yetkililerinin Ceza Hukuku Sorumluluğunun Esasları*. (Ankara: Seçkin Yayınları, 2022)

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, ASTARLI Muhittin ve BAYSAL Ulaş: *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku* Gözden Geçirilmiş 3. Baskı (Lykeion Yayınları Ankara 2019)

MONTESQUIEU, *Kanunların Ruhu Üzerine*, (İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Çeviren Berna GÜNEN, Ed. Hande KOÇAK, 2017)

NARTER Sami: *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*. (Ankara: Adalet Yayınevi, 2018)

NARTER Sami: *İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu*.

ÖĞÜZ Özgür: *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*. (Doktora Tezi, Mayıs, 2010)

OLGUN Eser: *Kasten Öldürme Suçunun Türk-Alman Karşılaştırması Ceza Hukuku Bakımından İncelenmesi*, Prof. Dr. Nur CENTEL'e Armağan. s.1631-1666.

OVACILLI Sakine, ATACAN Sadiye Esra, YAVUZ İlkay, YAVUZ ERSAN Hülya: *“İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi”*, (Ankara: Ali Naci YILDIZ, Abdulsamet SANDAL, ed. *“İş Sağlığı Ve Güvenliği Meslek Hastalıkları”*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 2020) s.707-718.

ÖNAL Ali: *“Güncel Yargıtay Kararları Işığında Yurt Dışında Meydana Gelen İş Kazalarında Uygulanacak Hukuk Sorunu”* (YÜHFD, C.XVII, 2020/2,) s.665- 707.

ÖNTAN Yaprak: *Ceza Hukukunda Davranış ve Netice*. (Ankara: Doktora Tezi, 2020)

ÖZEN Mustafa: “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, Ankara Barosu Dergisi 2015/2.

ÖZBEK Veli Özer, DOĞAN Koray ve BACAKSIZ Pınar: *Ceza Genel Hukuku Temel Bilgiler*. (Ankara: Seçkin Yayınları, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 13. Baskı, 2022)

ÖZBEK Veli Özer, KAMBUR Mehmet Nihat, DOĞAN Koray, BACAKSIZ Pınar ve TEPE İlker: *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*. (Ankara: Seçkin Yayınları, 2012)

ÖZGENÇ İzzet: *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 18. Baskı, Seçkin Yayınları, 2022)

ÖZGENÇ İzzet: *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler*. (Ankara: Ankara Açık Ceza İnfaz Kurumu Matbaası, 2006)

ÖZKAN Halid: “İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti” Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XX(1), 2016. s.511–571.

ÖZTÜRK Bahri: *Ana Hatlarıyla Ceza Muhakemesi Hukuku Ders Kitabı*. (Ankara: Seçkin Yayınları, Güncellenmiş 9. Baskı, 2022)

ÖZTÜRK Nurten: *Şirket Yöneticilerinin Şirket Faaliyeti Kapsamında İşlenen Taksirli Suçlarda Cezai Sorumluluğu*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2020)

ÖZYÜKSEL Özgün: *Türk Ceza Hukukunda Dolaylı Faillik*. -Ceza Hukuku Monografileri- (Ankara: Seçkin Yayınları, 2021)

PALUT Âdem: *Kasten Adam Öldürme Suçu*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2018)

ROUSSEAU JEAN-JACQUES: *Toplum Sözleşmesi*, (İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Çeviren Vedat GÜNYOL, 2019)

SARIBAY ÖZTÜRK Gizem: *İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerini İhlalin Hukuki Sonuçları*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2013)

SAVAŞCI TEMİZ Bilgehan: *Ceza Hukukunda Amirin Emrinin Yerine Getirilmesi*. – Ceza Hukuku Monografileri- (Ankara: Seçkin Yayınları, 2021)

SAYGILAR Yasemin Filiz: *Yeni Türk Ceza Kanununda Taksir*. (İstanbul: Doktora Tezi, Aralık 2011)

SEVİMLİ K. Ahmet: “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliğinin Korunması” (Çalışma ve Toplum, 2013/1) s.107- 147.

SIRMA Özge: *Yeni Türk Ceza Kanununda İlgilinin Rızası*. (Doktora Tezi, 2011)

SOYASLAN Doğan: *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, (Ankara: Yetkin Yayınları, Güncelleştirilmiş 11. Baskı, 2016)

SÜMER Haluk Hadi: *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021)

SÜZEK Sarper: *İş Güvenliği Hukuku*. (Ankara: Savaş Yayınları, 1985)

SÜZEK Sarper: *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*. (İstanbul: Beta Basım Yayım, 2020)

ŞAHİN Cumhur, GÖKTÜRK Neslihan: *Ceza Muhakemesi Hukuku II*. (Ankara: Seçkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş Ve Güncellenmiş 12. Baskı,2022)

ŞARE Ersin: “Yüksek Mahkeme Kararlarında Kasten Yaralama Sonucu Ölüme Neden Olma Suçu(TCK m.87/4)”,DÜHFD, Cilt:25, Sayı:43, Yıl 2020, s.279-334.

TAHTAKIRAN Serdar: *İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma Ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü* (İstanbul: Doktora Tezi, 2009)

TERZİOĞLU Ahmet, AKSUNGUR Ali Burak “*İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki Ve Cezai Sorumluluğu*”, (Araştırma Makalesi, Harran Üniversitesi İİBF Hukuk Bilimleri,2019)

TEZCAN Durmuş, ERDEM Mustafa Ruhan ve ÖNOK Murat: *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayınları, Güncellenmiş 20. Baskı, 2022)

TOROSLU Nevzat, TOROSLU Haluk: *Ceza Hukuku Genel Kısım* (Ankara: Savaş Yayınevi, 2018)

TOZKOPARAN Güler, TAŞOĞLU Jale: “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt: XXX, Sayı 1. 2011. s.181-209.

TUNÇOMAĞ Kenan, CENTEL Tankut, *İş Hukukunun Esasları*. (Beta Yayınları, İstanbul 2008)

TURAN Ersin, OTACI Cengiz: *Genel Hükümlerle Bağlantılı Olarak Kasten İnsan Öldürme Suçları*. (Ankara: Seçkin Yayınları, Güncellenmiş 4. Baskı, 2023)

TURANLI ÖZCAN Asiye Merve: *Ceza Hukukunda İlgilinin Rızası*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2018)

TÜRAY Aras: “*İhmal Suretiyle İcrai Hareketin Sınırlı Sayıda Olup Olmadığı Sorunsalı*”, YÜHFD Cilt: XVII Özel Sayı (2020) s.115-154.

TÜTÜNCÜ Muharrem: “*İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu Bakımından Fedakarlığın Denkleştirilmesi İlkesinin Uygulama Alanının Değerlendirilmesi*”, İKÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, C:15, Sayı:2-2, 2016.

ÜNVER Yener: *Ceza Hukukunda İzin Verilen Risk*. (İstanbul: Doktora Tezi, 1996)

VATANSEVER Çiğdem: “*Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler*”, (Çalışma ve Toplum, 2014/1) s.117-138.

YAĞCI ÇETİN Fatmanur: *Türk Ceza Hukukunda Akıl Hastalığı*. – Ceza Hukuku Monografileri- (Ankara: Seçkin Yayınları, 2022)

YAMAKOĞLU Efe: *İşverenin İşyeri Hekimi Ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü*. Doktora Tezi.(İstanbul, 2015)

YAŞAR Osman, GÖKCAN Hasan Tahsin ve ARTUÇ Mustafa: *Yorumlu-Uygulamalı Türk Ceza Kanunu*, (Ankara: Adalet Yayınevi,1.Baskı, 6 Cilt, 2010)

YEŞİL Eyüp: “*Kasten Öldürme Suçlarında Bağlılık Kuralı*”, CHKD, Cilt: 3, Sayı: 2, 2015. s.95-101.

YILDIZ Ali Naci, ŞAHAN Ceyda, “*İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Kavramlar*”, (Ali Naci YILDIZ, Abdulsamet SANDAL, ed. “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Meslek Hastalıkları*”, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 2020)

YILMAZ Fatih: *Avrupa Birliği Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. (İstanbul: Doktora Tezi, 2009)

YILMAZ Fatih: “*6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım Ve İşverenlerin Yükümlülükleri*”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013., s.44-69.

YİĞİT Abdulvahap: *İş Güvenliği*. (Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım, 2013)

YİĞİT Yusuf: “Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi”, İstanbul Hukuk Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 78(2), 2020. 265–297.

YİĞİT Yusuf: *İş Hukuku’nda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme Ve Danışma Yükümlülüğü*. (Konya: Doktora Tezi, 2009)

YİĞİT Onur: “Yargıtay kararları Işığında Bilinçli Taksir Kavramı ve Unsurları”, Uyuşmazlık Mahkemesi, s.113-136.

UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi⁷⁴¹ E.T. : 06.06.2023

<https://www.mevzuat.gov.tr/>⁷⁴² E.T. :06.06.2023

<https://tez.yok.gov.tr/>⁷⁴³ E.T. : 06.06.2023

<https://www.turcademy.com> E.T. :06.06.2023

<https://dergipark.org.tr/tr/>⁷⁴⁴

<https://cdn.bartın.edu.tr/makine/0ee4a133e024ae0355cdde0e5086fe01/sosyal-sorumluluk-2018-1.2.hafta.pdf> E.T. : 06.06.2023

<https://www.isigmeclisi.org/> E.T. : 06.06.2023

https://tr.wikipedia.org/wiki/Maslow_teorisi E.T.: 06.06.2023

741. Dipnotta başka bir kaynağa atıf yapılmayan tüm Yargıtay kararları bu siteden alınmıştır.

742. Tüm mevzuat bu siteden alınmıştır.

743. Tüm doktora ve yüksek lisans tezleri bu siteden alınmıştır.

744. Tüm makaleler bu siteden alınmıştır.