




ORMANLARDAKİ İŞ KAZALARINDA ORMAN İDARESİNİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

LEGAL RESPONSIBILITY OF THE FOREST ADMINISTRATION IN OCCUPATIONAL ACCIDENTS IN FORESTS

Yavuz GÜLOĞLU* 
İlknur CESUR** 
Alper BULUT*** 

Öz

Bireyin çalışma hürriyetini kullanabilmesi, bu hakka yönelik tehditlerin bertaraf edilmesi, hakkın ihlali durumunda oluşabilecek olumsuzluklara karşın önlem alınması devletin görev ve sorumlulukları arasındadır. İşçi ve işveren arasında iş sözleşmesine dayalı olarak kurulan iş ilişkisinde, işverene yüklenen işçiyi gözetme borcu, yasadan kaynaklanan bir sorumluluktur. İşçi ve işveren arasındaki karşılıklı borç ve sorumlulukların düzenlendiği iş ilişkisinde işçinin işyeri sınırları içerisinde, işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu süre zarfında, aniden ve beklenmedik bir şekilde maruz kaldığı kaza, iş kazası olarak kabul edilmektedir.

Ağır ve tehlikeli iş kolu sınıfında yer alan orman işleri, olası iş kazalarına açık bir iş koludur. Ormanlarda, orman işçileri tarafından yapılacak işlere ilişkin birtakım yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Orman idaresi tarafından ormanlarda yaptırılan kesme, sürütme, istifleme, taşıma işleri çoğunlukla vahid-i fiyat sözleşmesi usulüyle yapılırken son zamanlarda dikiliden satış usulünde de artış kaydedilmektedir. Bu çalışmada orman işçileri tarafından vahid-i fiyat sözleşmesi ve dikiliden satış usulüne göre ormanlarda yaptırılan işler esnasında, işçilerin uğradığı iş kazalarında orman idaresinin sorumluluğu belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Orman işçiliği sözleşmeleri, Orman İşçisi, İş Kazası, Sorumluluk.

* Kastamonu Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, yavuzguloglu@kastamonu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4493-2179

** Kastamonu Üniversitesi, Ormanlık Politikası ve Yönetimi, ikaratas@kastamonu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6502-3436

*** Kastamonu Üniversitesi, Ormanlık Politikası ve Yönetimi, abulut@kastamonu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2741-6255

Abstract

Among the duties and responsibilities of the state are to enable the individual to exercise his / her freedom to work, to eliminate threats against this right, and to take measures against the negative consequences that may occur in case of violation of the right. In the business relationship established between the employee and the employer based on the employment contract, the obligation of the employer to supervise the employee is a liability arising from the law. In the business relationship where mutual duties and responsibilities between the employee and the employer are regulated, the accident that the worker is exposed to suddenly and unexpectedly during the time the worker is under the command and instruction of the employer is considered an occupational accident.

Forestry, which is classified as a heavy and dangerous business, is a business that is open to possible occupational accidents. There are some legal regulations regarding the works to be done by forest workers in forestry areas. While the cutting, plowing, stacking, and transportation works done by the forest administration in the forests are mostly carried out by the unit price agreement, there has also been an increase in the standing-timber sale method recently. This study aims at determining the responsibility of the forest administration in the occupational accidents that the workers suffer during the work done in the forests according to the unit price contract and the standing-timber sale method by forest workers.

Keywords: Forestry contracts, Forest worker, Occupational accident, Responsibility.

1. Giriş

Sanayi devrimi ile birlikte teknoloji alanındaki ilerlemeler, çalışma hayatını doğrudan etkilemiştir. Makineleşmenin yaygınlaşması başlangıçta iş kazalarında büyük oranda artışa neden olmuştur. İlk toplu işçi hareketleri, makineleşmeye tepki göstermek amacıyla makinelerin tahrip edilmesi şeklinde ortaya çıkmıştır (Karakışla, 2017, s.27). Yaşanan iş kazaları sonrasında ortaya çıkan mağduriyetler, işçilerin bir araya gelmelerine ve devletten çalışma hakkını korunması ve gözetilmesi yönünde istemde bulunmalarına neden olmuştur. İşçilerin bu yönde gösterdikleri haklı mücadeleler sonucunda çalışma hakkı, anayasal güvenceye kavuşmuştur. Osmanlı Devleti dönemine kadar uzanan işçi hareketleri, Cumhuriyetin ilanından sonra da belirli düzeyde devam etmiştir (Güzel, 2016).

Çalışma hakkının korunması ve gözetilmesi ödevi Anayasa ile Devlete verilmiştir. Devlet, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında yaptığı yasal düzenlemeler ve kurmuş olduğu idari yapı ile bu hakkı güvence altına almaktadır. İşverenin iş kazalarını önlemek amacıyla alması gereken önlemler, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunlarında düzenlenmiştir. Yapılan hukuki düzenlemeler sayesinde işçiler, herhangi bir mağduriyetin vukuu bulması halinde yasadan kaynaklı sorumluluklar dâhilinde korunmaktadır. İşçinin uğradığı zararlar, çoğunlukla kusur sorumluluğu ilkesine bağlı olarak hesaplanan kusur oranları üzerinden hakkaniyete uygun şekilde tazmin edilmektedir.

İşçi ve işveren arasında kurulan hizmet akdi sayesinde işçi, işverenden zararlarının tazminini isteyebilmektedir. İşçinin maruz kaldığı olay işyeri sınırları içerisinde, işverenin yönetimi altında bulunduğu esnada ve görmekte olduğu iş nedeniyle öngörülemeyen şekilde vukuu bulmalıdır. Aksi

takdirde yaşanan olay iş kazası niteliği taşımayacak ve sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazasının yaşanması halinde yararlanılabilecek haklar etkin hale gelemeyebilecektir. Ayrıca yaşanan iş kazası veya meslek hastalığı gibi mağduriyetler ile işveren-görülen iş ve işyeri arasında illiyet bağı bulunmalıdır (Güleşçi, 2014, ss.231-235). İş kazasının tespitinde öncelikle işçi ve işveren borçlarının ne ölçüde yerine getirildiğinin analizi yapılmalıdır. İşçinin kusurunun bulunmadığı, işverenin ise alması gereken tüm önlemleri yerine getirdiği durumlarda ise yapılan işin tehlikeli olmasından dolayı, işverene tehlike sorumluluğu kapsamında borçlar yüklenmektedir (Yargıtay 21.HD, 20.02.2018, E.2016/18006, K.2018/1492).

Ağır ve tehlikeli iş kolunda olan orman işlerinde çalışan işçilerin çalıştırılmasında akdedilen ve uygulamada en yaygın olarak kullanılan sözleşme “vahid-i fiyat” sözleşmesidir. İş hukukunda alt müteahhit, alt işveren, taşeron gibi ifadeler ile düzenlenen iş ilişkisi orman işçilerinin çalıştırılması hususunda orman idaresinin başvurduğu bir yöntemdir. Orman idaresi yapması gereken asıl orman üretim işinin, bir bölümünü (kesme, sürütme, istifleme, taşıma gibi) yükleniciye vahid-i fiyat usulü ile devreder. İş alan alt işveren, yüklendiği işi kendi işçileri ve kendi sağlayacağı araç-edevatlar ile gördürür. Yüklenen iş bölümünde çalışan işçilerin haklarının gözetilmesi ve korunması ödevi de alt işverene yüklenmiştir. Ancak iş hukukunda bu gibi durumlarda asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumlu (müteselsil sorumluluk) tutulmaktadır. Orman işlerinde yaşanan iş kazalarında, Yargıtay’a yansıyan uyuşmazlıkların bir kısmında orman idaresinin müteselsil sorumluluğunun doğup doğmayacağına dair ihtilaflar söz konusudur. Bu noktada vahid-i fiyat sözleşmesinin niteliğinin tespiti büyük önem taşımaktadır. Son yıllarda Orman İdaresi kesme, sürütme, istifleme, taşıma işleri ile ilgili olarak dikiliden satış usulünü de kullandığı görülmektedir. Çalışma kapsamında Orman İdaresi ile gerek kişiler gerekse kooperatifler arasında imzalanan vahid-i fiyat sözleşmesi ve dikiliden satış sözleşmesinin imzalanması akabinde meydana gelen iş kazalarında idarenin sorumlu olup olmadığı ve bu sorumluluğun sınırları incelenecektir.

2. Materyal ve Yöntem

Başta Anayasa olmak üzere, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunu düzenleyen yasal mevzuat hükümleri ile orman işlerinin yaptırılmasını düzenleyen 6831 sayılı Orman Kanunu ve ilgili yönetmelikler bu çalışmanın materyalini oluşturmaktadır. Ayrıca çalışmanın verileri, literatür ve mevzuat taraması ile hazırlanan çalışmada elde edilen bulgular ve problemin çözümüne yönelik yargı kararları çalışma materyalini oluşturmaktadır. Çalışmada öncelikle iş ve sosyal güvenlik hukukunda iş kazasına yönelik yasal düzenlemeler incelenmiştir. Ardından orman işçiliğini doğrudan veya dolaylı etkileyen yasal mevzuat hükümleri analiz edilerek, orman işlerinin görülmesi esnasında ortaya çıkan iş kazalarında Yargıtay’ın uyuşmazlıkların çözümüne yönelik içtihatları ve bu içtihatlardaki farklılıklar incelenmiştir.

3. Bulgular

3.1. İşçi, İşyeri, İş Sözleşmesi Kavramları

4875 sayılı İş Kanunu'nun 4 üncü maddesinde belirtilen istisnalar dışında tüm işyerleri, işverenleri ve vekilleri, aynı zamanda işçileri faaliyet konusu ne olursa olsun İş Kanunu kapsamındadır.

4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde işçi “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*”, işveren “*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*”, işyeri “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*” olarak tanımlanmıştır. İşletme ise ticari işletme, esnaf işletmesi ve serbest meslek faaliyetlerinin gerçekleştirildiği işletmelerin dâhil olduğu üst kavram niteliği taşımaktadır (Ülgen vd., 2006, s.137). İşçi, kanunda verilen tanıma göre gerçek kişi olmak zorundadır yani tüzel kişiler asla işçi sıfatı kazanamazlar (Özcan & Özcan, 2020).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda işçiler ve diğer çalışanlar için sigortalı ifadesi tercih edilmiştir. Kanununun 3'üncü maddesine göre sigortalı, “*kısa veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken kişi*” olarak düzenlenmiştir. Mezkûr kanunun 4 üncü maddesi kapsamında “*işçiler ve çalışanlar fiili olarak iş edimine başladıkları günden itibaren sigortalı sayılırlar*”. Kanunda sigortalı çalışmak için bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışma koşulu dışında başka bir koşula yer verilmemiştir.

İş sözleşmesi anılan kanunun 8'inci maddesinde, “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*” şeklinde ifade edilmiştir (Uyuzmaz, 2009, ss.509-519). İş sözleşmesini diğer sözleşme türlerinden ayıran en belirgin özelliği işçinin işverenin emir ve yönlendirmeleri doğrultusunda hareket etmesi, yapılan işin işverenin gözetimi ve denetimi altında yürütülmesi yani bağımlılık unsudur. İş sözleşmesinde işçi bağımlı olarak yüklenildiği işi işveren için ifa etmeyi kabul etmektedir.

Alt işverenlik-asıl işverenlik kavramlarına ilişkin olarak İş Kanunu'nda ve 27/09/2008 tarih ve 27010 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “*Alt İşverenlik Yönetmeliği*” nde hükümler bulunmaktadır. Alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için olması gereken koşullar; iş yerinde asıl işveren tarafından işçi çalıştırılması, işin asıl işverene ait işyerinde gördürülmesi, gördürülen işin iş yerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin faaliyetlerden (yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde) veya asıl işin bir bölümünde “*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş*” olması gerekmektedir (Süzek, 2018, s.162).

3.2. Orman İşlerinin Yaptırılması ve Orman İşçiliği

Orman işçiliğinde işçi, işyerinde işçi statüsünde çalışan gerçek kişidir. İşveren Tarım ve Orman Bakanlığı ve Orman Genel Müdürlüğüdür (6831 sayılı Orman Kanunu mad.6 ve mad. 26).

4875 sayılı İş Kanunu'nun 4'üncü maddesinde düzenlenen istisna iş kolları içerisinde, elliden az işçinin çalıştırıldığı (elli dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerde bu kanun hükümleri uygulanmaz. Ancak bir işçi tarım ve orman işlerinin yapıldığı bir işyeri veya işletmede çalışıyor ise işveren ile arasında çıkan uyuşmazlıklarda Türk Borçlar Kanunu hükümleri geçerlidir. Fakat elli dâhil elliden az işçi çalıştırılan bu gibi işyeri veya işletmelerde herhangi bir sendikal örgütlenme söz konusu ise ve toplu iş sözleşmesi ilişkisi kurulmuş ise toplu iş sözleşmesi tarafı sendika üyesi işçiler ile işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda TİSGLK m.66 gereği İş Kanunu hükümleri uygulanır (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013). İstisna madde hükmünün devamında ayırık durumlara yer verilmiştir. Özetle tarım ve orman işletmelerinde üretim, bakım ve yetiştirme işleri dışında kalan işlerde çalışanlar (tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işlerde, tarım işleri için gerekli yapı işlerinin yapımında, kamuya açık park ve bahçelerde, bir işyerinin eklentisi sayılan bahçe işlerinde çalışanlar) İş Kanunu hükümlerine tabidir.

Elliden fazla işçi çalıştırılan tarım ve orman işyerlerinde veya işletmelerinde işveren ile işçiler arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1'inci maddesi uyarınca iş mahkemelerinde görülebilir. Ancak İş Kanununun istisna bentlerinde yer alan işyeri ve işletmelerde ortaya çıkan uyuşmazlıklar için görevli mahkeme genel hukuk mahkemeleridir (Yargıtay 9. HD, 15.02.2007, 18441/3513 E.K).

Ormanlık sektöründe “*asli orman ürünlerinin üretim işleri*”; “*üretimin programlanması, dikili ağaçların damgalanması, üretim sahalarının teslim-tesellümü, kesim, boylara bölme, standardizasyon, ölçü ve kayıt işleri, sürütme, yükleme, taşıma, kesim sahasının muayenesi, istif, tasnif ve depolama, tefrik stoktan düşme, yılsonu stok sayımları, stokların devir teslimi, üretim birim fiyatlarının tespiti, ek birim fiyatı ve ek ödenek talepleri, satış istif yerlerinin tespiti ve düzenlenmesi*” olarak sıralanabilir (OGM, 2016). Orman üretim ile yetiştirme ve bakım işleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına 11.11.2018 tarihinde 30592 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan “*Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ*” ile 3'üncü seviye tehlikeli iş kolları sınıfına dâhil edilmiştir.

3234 sayılı “*Orman Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun*” un 2'nci maddesi “*Orman ürün ve hizmetlerinin sürekliliğini güvence altına alarak ormanları teknik, sosyo-kültürel, ekolojik ve ekonomik icaplara göre işletmek, orman ürünlerinin üretim, taşıma, depolama iş ve işlemlerini yapmak ve yaptırmak, bu ürünleri yurt içinde ve yurt dışında pazarlamak*” ile üretim işleri görevi Genel Müdürlüğün görevleri arasındadır. Genel Müdürlük üretim işlerinin yürütülmesine ilişkin görevini 6831 sayılı Orman Kanunu, Orman Ürünlerinin Satış Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Orman Emvali İstihsaline Ait Yönetmelik, Damga Yönetmeliği, Tamim ve Talimatlara göre yerine getirmektedir.

6831 sayılı Orman Kanunu'nun 27'nci maddesi “*Devlet ormanlarından kesilecek veya herhangi bir sebeple devrilmiş veya kesilmiş ağaçlardan, hangilerinin diplerinin ve hangi ürün çeşidinin kimler*

tarafından numaralanıp damgalanacağına, orman mahsullerinin kesim, imal, toplama, koruma ve satış icaplarına göre nakil, istif ve ölçme işlerine, nakliye tezkerelerinin tanzim ve kullanılmasına ait şekil ve esaslar Orman Genel Müdürlüğüne tayin ve tespit olunur” ifadesi Genel Müdürlüğün üretim işlerine dair görevlerine yönelik bir düzenlemedir.

Orman Kanunu'nun 40'ıncı maddesinde “Devlet ormanlarında yaptırılan ağaçlandırma, bakım, imar, kesme, toplama, taşıma, imal gibi orman işleri; işyerinin ve işyerinde çalışacakların hangi mülki hudut ve orman teşkilatı hudutları içerisinde kaldığına bakılmaksızın, öncelikle işyerinde veya civarındaki orman köylerini kalkındırma kooperatiflerine ve işyerindeki köylülere veya işyeri civarındaki orman işlerinde çalışan köylülere, işyerine olan mesafeleri ile iş güçleri dikkate alınarak yaptırılır.” hükmü ile orman işlerinin yaptırılmasını düzenlemektedir.

Ormanlarda yaptırılacak işlere dair sözleşmenin imzalanmasının ardından işin yapılacağı saha yükleniciye teslim edilir. İhale usulü ile yaptırılan üretim işlerinde gerekli olan araç, vasıta, makine, işçi gibi girdiler, ihaleyi alan yüklenici tarafından karşılanır. Dolayısıyla Orman İdaresince işçilerin tüm hak ve sorumluluklarından yüklenicinin sorumlu olduğu kabul edilir.

3.2.1. Orman İşlerinin Özel Hukuk Kişilerine Yaptırılması Usulleri

Orman idaresi tarafından kesme, sürütme, istifleme, taşıma işleri ile ilgili olarak yapılacak işlerde üçüncü kişilerle başlıca iki tür sözleşme imzalanmaktadır.

3.2.1.1. Vahid-i Fiyat Sözleşmeleri

6831 sayılı Orman Kanunu'nun 40'ıncı maddesi ile düzenlenen orman işlerinin yaptırılmasında, işçi ile bir iş ilişkisinin kurulabilmesi için vahid-i fiyat sözleşmesi imzalanmaktadır. Bu sözleşme, işveren (Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde Orman Genel Müdürlüğüne bağlı orman işletmeleri) ile yüklenici arasında yapılmaktadır. Vahid-i fiyat sözleşmelerinde yapılacak işin türü, kesme işi ise miktarı, süresi, dağıtımını açıkça belirtilmektedir. Bu sözleşmelerde ayrıca iş sahibinin hakları ve sorumlulukları da yer almaktadır. Sözleşmede yer alan kurallara aykırı davranılması halinde uygulanacak cezai yaptırımlar da sözleşme içerisinde düzenlenmektedir.

Orman idaresi yürütmekle yükümlü olduğu üretim işinin kesme, taşıma, istifleme gibi herhangi bir bölümünü, Orman Kanunu'nun 40'ıncı maddesi gereği öncelikle işyerine civar orman köylülere veya kooperatiflerine yaptırmak üzere işin başlayacağı günden en az on beş gün önce çeşitli duyuru yollarını kullanarak ilana çıkar. İlane çıkılan işi yapmak isteyen orman köylüleri veya kooperatif orman idaresine başvuruda bulunur. Gerçek kişilerin başvuruları kabul edilirse vahid-i fiyat sözleşmesi tek tek kişiler ile imzalanmaktadır. Ancak iş kooperatife verilecek ise kooperatif adına tek bir sözleşme imzalanmakta ve işin paylaşımı kura esasına göre kooperatif içerisinde dağıtılmaktadır.

Vahid-i fiyat sözleşmelerinde dikkat çeken önemli bir husus ise; Orman İdaresi olan işverenden, örneğin kesme işini yüklenen kişilerin ayrı birer işveren olarak nitelendirilmesidir. Bu kişiler

sözleşmede bağımsız işverenler olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla bir iş ilişkisinden doğan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve meydana gelecek herhangi bir kaza veya vergi mevzuatından yüklenicinin tek başına sorumlu olması beklenmektedir.

3.2.1.1.1. Vahid-i Fiyat Sözleşmeleri Hizmet Sözleşmesi Midir?

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 6'ncı bölümünde hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Kanunun 393'üncü maddesinde verilen tanıma göre; "*işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme*" hizmet sözleşmesidir. Maddenin devamında "*İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesi*" olarak tanımlanmıştır. Hizmet sözleşmesi, öncelikle iş görme edimini zorunlu kılmaktadır. Hizmet sözleşmesiyle sigortalı tarafından üstlenilen borç, işverenin yararına hizmet sunmak, iş görmektir. Hizmet sözleşmesinin ayırt edici özellikleri, bağımlılık ile sözleşme kapsamında değerlendirilmesi gereken zaman unsurlarıdır (Tulukçu, 2000; Narmanlıoğlu, 1998; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 2018/1530 E., 2019/4155 K.). Hizmet sözleşmesinin kurulması aksine bir hüküm bulunmadığı sürece belirli bir şekle tabi değildir. Bir kişinin sadece ücret karşılığı yapılabilecek bir işi belirli bir zamanda görmesi ve işverenin de bunu kabul etmesi ile hizmet sözleşmesinin kurulduğu kabul edilir. Hizmet sözleşmesinin geçersiz olduğu sonradan anlaşılrsa da söz konusu hizmet sözleşmesi iş ilişkisi devam ettiği sürece geçerli bir sözleşmenin sahip olduğu bütün hüküm ve sonuçlara sahiptir (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu mad. 394). Kanunun 395-400'üncü maddeleri arasında işçinin borçlarını düzenlemektedir. Bu borçlar; "*bizzat çalışma borcu, özen ve sadakat borcu, teslim ve hesap verme borcu, fazla çalışma borcu, düzenlemeler ve talimata uyma borcu, işçinin sorumluluğu*" olarak sıralanabilir. Kanun devamında işverenin borçlarını "*ücret ödeme borcu, iş araç ve malzemeleri sağlama borcu, giderleri karşılama borcu*" olarak sıralamıştır. Hizmet sözleşmesinde ücret ödeme süresi aksine bir âdet bulunmadığı takdirde her ayın sonu olarak kabul edilir. Ancak hizmet sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile ödeme süreleri daha kısa tutulabilir (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu mad. 406).

Türk Borçlar Kanunu'nun 393/1'inci maddesinde düzenlenen hizmet sözleşmesi tanımında yalnızca ücret ve hizmet unsurlarına yer verilmiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8'inci maddesinde bağımlılık unsuru da dâhil edilmiştir. Sözleşmenin işçiye (sigortalıya) yüklemiş olduğu işveren yararına hizmet görme borcu, bağımlılık unsuruna ve dolayısıyla zaman unsuruna bağlı olarak gerçekleştirildiği takdirde hizmet sözleşmesinden söz edilebilecektir. Bağımlılık ve zaman unsurları hizmet sözleşmesinin belirleyici özellikleridir. İş ve sosyal güvenlik hukukunda temel ilke olan bağımlılık unsuru, işçinin sürdürdüğü hizmeti işverenin gözetimi ve yönetimi altında gerçekleştirmekte olduğunu ifade etmektedir. Ancak iş hukukunun statik olmaması, yeni tipik olmayan iş ilişkilerinin ortaya çıkması, istihdam modellerindeki yenilikler, bağımlılık unsurunun her somut olay için ayrıca incelenmesini zorunlu kılmaktadır. Çünkü bazı iş ilişkilerinde işçi ve işveren arasında kuvvetli bir bağımlılık söz konusu olmasa da, işçi işverenin iş organizasyonu içerisinde yer alıyorsa bağımlılık

unsurunun varlığı kabul edilmelidir. Bağımlılık unsurunun tespitinde dikkat edilmesi gereken husus, işverenin işin her aşamasında emir ve talimatta bulunabilme yetkisine sahip olması, görülen işin işverenin gözetim ve denetimi altında sürdürülüyor olması, işçinin ise görmekte olduğu işe ilişkin emir ve talimatlara riayet etme dışında çalışma imkânının bulunmayacağı şekilde teknik ve hukuki bağımlılığın varlığıdır. Özetle bağımlı çalışma şekli, işverenin göstereceği yerde ve belirleyeceği zamanda, işveren tarafından temin edilecek teknik destek ile işverenin gözetimi ve denetimi altında çalışmadır (Yargıtay 10. HD. 2017/2715 E., 2019/6300 K.).

Bilimsel ve yargısal görüşler ağırlıklı olarak, “zaman” ve “bağımlılık” unsurlarının, hizmet sözleşmesinin belirleyici ve ayırıcı özellikleri olduğu yönündedir. Zaman unsuru, işçinin iş gücünü belirli ya da belirsiz bir süre için işveren ya da işveren vekilinin emir ve talimatları altında bulundurması olarak tanımlanabilir. Bağımlılık unsuru ise, işverenin gördürülen işin her aşamasında işçiyi gözetim ve denetimi altında tutma, talimatları doğrultusunda edimini yaptırma, emirleri dışında işçiye çalışma olanağı bırakmama şeklinde ifade edilebilir (Yargıtay 10. HD. 2019/5040 E., 2019/8919 K.).

Orman İdaresi olan işveren, yaptığı sözleşme ile örneğin kesme işini yüklenen kişilerin ayrı birer işveren olarak nitelendirilse bile kendisi ile sözleşme yaptığı kişi veya kooperatifin çalışma şekli, işverenin göstereceği yerde ve belirleyeceği zamanda, işveren tarafından temin edilecek teknik destek ile işverenin gözetimi ve denetimi altında yapıldığı için bu sözleşmenin hizmet sözleşmesinin unsurlarını bünyesinde taşıdığını söylemek mümkündür.

3.2.1.2. Dikili Satış Sözleşmeleri

Ormandan elde edilen ürünlerin müşteri taleplerini karşılayacak şekilde arzu edilen standartlarda üretilerek, kullanım alanlarında daha kısa sürede taze ve kaliteli olarak ulaştırılmasına, kesme, sürütme, taşıma, istifleme, depolama gibi ekonomik olmayan – yüksek maliyetli iş yükünden, üretim masraflarından tasarruf edilmesine, ürünlerin satış istif yerlerinde bekletildiği esnada ortaya çıkan çatlama, esmerleşme, çürüme gibi deformasyonlar ortaya çıkmadan ve istifleme yapılmadan üretim-pazarlama sürecinin kısaltılmasına katkı sağlaması nedeniyle üretim işlerinin müşteri tarafından gerçekleştirileceği, ormandan çıkarılması kararlaştırılan ağaçların dikili satışı son dönemlerde oldukça yaygınlaşmıştır (OGM, 2015).

Söz konusu uygulamanın düzenlendiği 6831 sayılı Orman Kanunu’nun 30’uncu maddesi; “Devlet ormanlarından elde edilen ürünlerin piyasa satışlarında açık artırma esastır. Açık artırmaya arz edilen orman ürünlerinin miktar ve vasıf itibarıyla mahalli ihtiyaçlara ve satış icaplarına uygun partiler halinde ayarlanması zorunludur. Bu maddede yazılı satışların usul ve esasları Bakanlar Kurulunca tespit olunur.” şeklindedir.

Orman Kanunu’nun anılan maddesinin uygulanmasına yönelik olarak 20.03.2015 tarih ve 29301 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan “Orman Ürünlerinin Satış Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” kapsamında “Oduna Dayalı Orman Ürünlerinin Satış Usul ve Esasları Hakkında 303 sayılı Tebliğ”

22.06.2015 tarihinde uygulanmaya başlanmıştır. Dikili Ağaç Satışına ilişkin iş ve işlemler, 15.09.2015 tarihinden itibaren 6877/A sayılı Tamim uyarınca yürütülmektedir.

3.2.1.2.1. Dikili Satış Sözleşmeleri Eser Sözleşmesi Midir?

Türk Borçlar Kanunu'nun 470'inci maddesinde ise istisna akdi (eser Sözleşmesi) düzenlenmiş olup, istisna akdi, *“taraplardan birinin (yüklenicinin-müteahhidin) bedel karşılığında diğer tarafa (iş sahibine) eser meydana getirmeyi üstlendiği”* bir sözleşmedir. İstisna akdinde iş (hizmet) akdinden farklı olarak müteahhit iş sahibinden emir ve talimat almaksızın bir eserin meydana getirilmesi için bağımsız bir şekilde çalışmaktadır. Eser sözleşmesi kapsamındaki müteahhit, kendisine ait bir iş organizasyonu olan ve iş sahibine yalnızca üstlendiği işin sonucunu taahhüt eden *“bağımsız bir iş gören”* şeklinde ifade edilmektedir (Süzek, 2018).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 7'nci bölümünde eser sözleşmesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Kanunun 470'inci maddesinde verilen tanıma göre; *“yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşme”* eser sözleşmesidir. Eser sözleşmesini kendine özgü ve diğer iş görmeyi konu edinen sözleşmelerden ayıran objektif olarak gözlenmesi mümkün olan *“sonuç”* tur (Zevkliler, 1979, s.64). *“Çalışan, iş gücünü belirli veya belirsiz bir zaman için çalıştırmanın buyruğunda bulundurmakla yükümlü olmayarak, işveren buyruğuna bağlı olmadan sözleşmedeki amaçları gerçekleştirecek biçimde edimini görüyorsa, sözleşmenin amacı bir eser meydana getirmekse, çalışma ilişkisi istisna akdine dayanıyor demektir.”* Yargıtay, iş ve eser sözleşmelerini ayırt etmede, *“zaman”* ve *“bağımlılık”* unsurlarından birini diğerine tercih etmeksizin eş değerde ve birlikte dikkate almaktadır (Yargıtay 10HD. 04.02.2002, E. 112/K. 618, (YKD., Temmuz 2002, s. 104); YHGK. 16.04.2003, E. 9-308/K. 303; Yargıtay 21HD. 08.06.2000, E. 4584/K. 4611, (YKD., Ocak 2001, s. 89); YHGK. 02.02.2005, E. 10-737/K. 26, (YKD., Kasım 1996, s. 1735). 471'inci maddede genel olarak yüklenicinin borçlarını sıralamaktadır. Buna göre; *“Yüklenici, üstlendiği edimleri iş sahibinin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle ifa etmek zorundadır. Yüklenicinin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde, benzer alandaki işleri üstlenen basiretli bir yüklenicinin göstermesi gereken meslekî ve teknik kurallara uygun davranışı esas alınır. Yüklenici, meydana getirilecek eseri doğrudan doğruya kendisi yapmak veya kendi yönetimi altında yaptırmakla yükümlüdür. Ancak, eserin meydana getirilmesinde yüklenicinin kişisel özellikleri önem taşıyorsa, işi başkasına da yaptırabilir. Aksine âdet veya anlaşma olmadıkça yüklenici, eserin meydana getirilmesi için kullanılacak olan araç ve gereçleri kendisi sağlamak zorundadır.”*

Hizmet sözleşmesi ile eser sözleşmesi hükümleri birlikte değerlendirildiğinde; hizmet sözleşmesinde yapılmakta olan ve devam eden hizmetin, eser sözleşmesinde ise ortaya çıkarılacak sonucun (eserin) önemli olduğu anlaşılmaktadır. Birçok iş ilişkisinde uyumsuzluğa neden olan sözleşmenin niteliğinin ne olduğu hususu, iki tür sözleşmenin birbirinden ayırt edilmesinde yaşanan güçlüklerden kaynaklanmaktadır. Çalışan kişinin, iş gücünü iş sahibinin emir ve buyrukları altında bulundurmakla yükümlü olmadan, sözleşmede belirlenen bir eser meydana getirme amacına uygun şekilde gerekli edimleri yerine getirdiği, eserin meydana getirildiği ve teslim edilmesi ile iş sahibinin bedel

ödeme borcunun muaccel olduğu çalışma ilişkisinde söz konusu sözleşme eser sözleşmesidir. Hizmet sözleşmesinde ise çalışan kişi, iş gücünü işverenin emir ve talimatlarına hazır bulundurmakla yükümlüdür. Söz konusu sözleşmede ücret unsuru ise çalışan tarafından bizzat yapılan işin karşılığı olarak ödenmektedir. Yani eser sözleşmesindeki iş sonucunda meydana gelen eser karşılığında ödenen bedel değildir. Ancak ücretin hizmet sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmelerinde görüşülerek, miktarı ve ödeme şeklinde anlaşmaya varılabilir olması, ücretin ödenme şekli sözleşmenin niteliğinin belirlenmesinde belirleyici özellik taşımasına neden olmaktadır. Ücretin ödenme şekli, istisna sözleşmesinin varlığına delil olmadığı gibi, bir sürelik “*hizmet etme borcunun mu yoksa önceden belirlenmiş bir sonucun meydana getirilmesi borcunun mu*” yüklenildiğinin anlaşılmasında da karşılığa neden olabilmektedir. Sözleşmenin niteliği hususunda şüpheye düşülmesi halinde tarafların kurulan iş ilişkisindeki amaçlarının, durumlarının ve yaşam deneyimlerinin gözetilerek hukuki ilişkinin saptanması gerekmektedir (Yargıtay 10.HD. 2016/18598 E., 2019/3997 K.).

Orman İdaresi dikili satış sözleşmesi yaparak görünüşte ve sözleşmenin içeriğinde her ne kadar buna dair bir hüküm bulunmasa da bu sözleşme ile üretim işinin kesme, taşıma, istifleme gibi işleri özel hukuk kişisine yaptırmak suretiyle bir anlamda meydana gelecek iş kazalarından doğabilecek hukuki ve cezai sorumluluktan kurtulmayı da amaçladığı söylenebilir. İstisna akdinde iş (hizmet) akdinden farklı olarak iş sahibinden emir ve talimat almaksızın bir eserin meydana getirilmesi için bağımsız bir şekilde çalışan müteahhit, kendisine ait bir iş organizasyonu olan ve iş sahibine yalnızca üstlendiği işin sonucunu taahhüt eden “bağımsız bir iş gören” dir. Ancak dikili satış sözleşmesinde de müteahhitte yer gösteren Orman İdaresidir. Hangi ağaçların kesileceğini belirleyen ve alandan çıkan keresteleri de hacim ve nitelik olarak da kontrol eden yine Orman İdaresidir. Dolayısıyla adı dikili satış sözleşmesi olsa da bu sözleşmenin icrası esnasında eser sözleşmesinde olduğu gibi Orman idaresinin talimatları doğrultusunda taahhüt ettiği işleri yerine getirmektedir. Aslında idare ve taraflar arasında imzalanan sözleşmelere ilişkin taraflarca yapılan hukuksal nitelendirmeler, imzalanan sözleşmelerin hizmet ya da eser sözleşmesi olup olmadıklarına yönelik herhangi bir bağlayıcılık taşımamaktadır (Akkurt, 2008, s.53).

3.3. İş Kazalarında Sorumluluk

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13'üncü maddesinde iş kazası; “*Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay*” şeklinde tanımlanmıştır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesine göre "işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir".

TBK'nın 49'uncu maddesi; "Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür."

3.3.1. İş Kazalarında İşverenin Hukukî Sorumluluğu

İşçinin (sigortalı) maruz kaldığı olayın yani iş kazasının, iş yeri sınırları içerisinde gerçekleşmesi, işveren gözetimi altında veya kendi nam ve hesabına çalışan olarak görmekte olduğu iş nedeniyle vuku bulması, işverenin emir ve talimatı ile işyeri sınırları dışında görevlendirilmesi ve bu süre zarfında olayın gerçekleşmesi, işveren tarafından sağlanan araçla işverenin gördürmekte olduğu iş için işyerine gidip gelme sırasında meydana gelmesi koşulları ile beraber işçiyi (sigortalı) olay anında ya da ilerleyen süreçte bedenen veya ruhen belirli bir süre veya daimi olarak iş göremez hale getirmesi koşulları iş kazası tespitinde dikkate alınan unsurlardır (Tunçomağ & Centel, 2018).

Bir kazanın işçide geçici bir iş göremezlik halinin ortaya çıkmasına neden olması, iş göremezlik halinin tedavi sonunda ortadan kalkacak olması, kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesinde herhangi bir engel teşkil etmemektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanan işçi, 5510 sayılı Kanunda sigortalı olarak ifade edilmiştir. İş kazasının tespitine yönelik davalarda, işçinin sigortalı olarak kabul görmesi için gerekli görülen hususlar 5510 sayılı kanunun 4'üncü maddesi ile ayrıca düzenlenmiştir. İlk koşul işçi statüsünde gerçek bir kişinin varlığı ve kanun kapsamında sigortalı sayılması ikinci koşul ise işyeri sınırları dâhilinde olayın gerçekleşmiş olmasıdır. Bu noktada işyerinin İş Kanunu'nda verilen tanımı dâhilinde kazanın meydana geldiği saha değerlendirilmektedir. İş yerinde veya işverenin temin ettiği araç ile işin görüldüğü yere ulaşım esnasında yaşanan kazalar diğer unsurlar ile birlikte değerlendirildiğinde iş kazası olarak kabul edilir (Tunçomağ & Centel, 2018).

İşçinin maruz kaldığı olayın, işverenin emir ve talimatı ile gördürmekte olduğu iş nedeniyle ortaya çıkması, kaza ile görülen iş arasında illiyet bağının bulunması iş kazası tespitinde belirleyici unsurdur.

Olayın iş kazası olarak kabul edilmesinin yanı sıra iş kazasından işverenin sorumlu tutulabilmesi ve ortaya çıkan maddi-manevi zararların tazmini için kusur tespit raporları büyük önem taşımaktadır. Bu noktada devreye giren işçi ve işveren borçları, kusur oranlarının belirlenmesinde etkin rol oynar. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan işçi ve işveren borçlarına dair hükümler, işçinin

ya da işverenin üzerlerine yüklenen sorumlulukları yerine getirmemeleri halinde kusurun hangi tarafta, hangi oranda olduğunun tespitine yönelik düzenlemeleri içermektedir.

İşverenin sorumlu tutulduğu diğer bir husus ise gördürmekte olduğu işin uzmanlık gerektiren bir bölümünü bir alt işverene devretmesi halinde ortaya çıkan iş ilişkisinde, 4857 sayılı Kanununun 2'nci maddesi gereği, ortaya çıkabilecek tüm olumsuzluklardan sorumlu tutulabilmesidir. İş kazası tespitinin ardından, kusur sorumluluğu aranmaksızın asıl işveren de sorumlu olmaktadır. Bu noktada ise asıl-alt işveren ilişkisine dayalı müteselsil (birlikte) sorumluluğun doğru doğmadığı analiz edilmektedir.

3.3.2. Orman İşlerinde Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yüklenicinin yapmayı üstlendiği işi, işverenin menfaatleri doğrultusunda, sadakat ve özen gösterme borcuna itaat ederek yerine getirmek zorunda olduğunu hükme bağlamıştır. Yüklenici, üstlendiğini edimi doğrudan yapmak veya kendi yönetiminde yaptırmak ile sorumludur. Fakat söz konusu işin yapımında yüklenicinin kişisel özelliklerinin bir önemi yoksa işi başka birine de yaptırabilir (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Mad. 471). Burada işin başkasına yaptırılması ile alt müteahhit (taşeron) işaret edilmektedir. Alt müteahhitler, işveren vekili anlamını taşımazlar. Yani işveren adına hareket ederek, işvereni temsil edip yönetim de görev alan kimse değildirler. Yapılacak işin bir bölümünü üstlenen alt müteahhitler, üstlendikleri iş bölümü için gerekli olan işçi ve araçları kendileri sağlarlar (Tunçomağ & Centel, 2018).

5510 sayılı Kanununun 12'nci maddesi “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.*”

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesi konuyu “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur*” şeklinde düzenlemektedir. İş Kanunu işçiyi daha fazla güvence almak amacıyla alt işveren ile işvereni birlikte (müteselsil) sorumlu tutmuştur.

“*İşletmenin ve işin gereği*” ifadesi ile “*teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler*” kavramı, alt işveren ile işveren ilişkisinin kurulmasında belirleyicidir. Daha doğrusu bu niteliği taşımayan işler asıl işverenin doğrudan edimini gerektiren işlerden olup, alt işverene verilemeyecek dolayısıyla da müteselsil sorumluluk ortaya çıkmayacaktır (Tunçomağ & Centel, 2018).

Aynı zamanda işveren ve alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için yüklenicinin yürütülen işin tamamını değil sadece bir bölümünü üstlenmesi gerekir. Ayrıca İş Kanunu hükümlerine göre bir kişinin işveren olabilmesi için belirli bir ücret karşılığında işçi çalıştırıyor olması gerekmektedir. Dolayısıyla alt işverene işin bir bölümünü sevk edecek işverenin aynı işin diğer bölümlerinde işçi çalıştırıyor olması gerekmektedir. Alt işverenin de sadece yüklendiği iş için çalışacak işçilerinin bulunması gerekir. Sonuç olarak işin tamamını ihale usulü bir başkasına devreden veya asıl işte kendisi işçi çalıştırmayan işveren ile alt işveren arasında müteselsil sorumluluk ortaya çıkmayacaktır (YHGK, 06.02.2013, 2012/21-73 E, 2013/207 K.).

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin kurulduğu işlerde, asıl işverenin alt işveren tarafından kaynaklanan zararlardan sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olması aranmaz. Sorumluluk asıl işverene kanun ile yüklenmiştir. Alt işverenin kendi yönetiminde çalıştırdığı işçiler, emeğin karşılığı olarak hak kazandıkları ücretlerini alamadıkları durumlarda veya herhangi bir iş kazasından doğan tazminat alacaklarında asıl işverenden bunları isteme hakları vardır. Asıl işveren ile alt işverenin kendi aralarında yaptıkları anlaşmaya bu konu ile alakalı ekledikleri hiçbir hüküm bu sorumluluğu ortadan kaldıramaz (YHGK, 02.06.2004, 2004/21-326 E, 2004/328 K.).

Orman işletmelerinde ormancılık faaliyetlerinin icra edildiği alanlar çok büyük genişlikteki arazileri ihtiva ettiği için normal sıradan bir işletme gibi tahayyül edilmemelidir. Bir işletmenin sınırlarının binlerce hektarlık araziye kapsadığı ve işletmede çalışan personel sayısının da çok az kişiden müteşekkil olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu tür işletmelerde kontrolü sağlamanın güçlüğü ve de yapılan işlerin birçoğunun tehlikeli işler koluna ait işlerden olması hasebiyle iş kazalarını engellemek oldukça güçtür. İş kazasının meydana gelmesinin ardından, kazaya ilişkin sorumlulukların belirlenmesi ve zararın tanzim edilmesi noktasında müteselsil sorumluluğun oluşup oluşmadığının tespit edilmesi önem taşımaktadır.

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için gerekli olan koşullardan biri asıl işverenin asıl işte kendi işçilerini çalıştırıyor olmasıdır. Orman üretim işinde asıl işveren olan Orman İdaresi üretim işinin diğer kollarında kendi işçilerini de çalıştırmakta olduğundan bu koşul sağlanmaktadır. İş ve sosyal güvenlik hukukunun uygulanmasında temel ilke olan bağımlılık ve zaman unsurları orman işleri için değerlendirildiğinde, işveren statüsünde olan Orman İdaresinin emir ve talimatta bulunma yetkisini işin gördürüldüğü aşamalarda kullanabilme imkânının bulunması, işin kendi gözetim ve denetimi altında yürütülüyor olması, çalışanların işveren talimatlarına uymaksızın işi yapabilecek imkânlarının bulunmaması nedeniyle hizmet akdinin ayırt edici özelliklerini bünyesinde taşımaktadır. Dolayısıyla Orman İdaresi ile alt işveren arasında ilişki kurulmakta olup herhangi bir iş kazası veya sair uyuşmazlıklarda Orman İdaresi ile alt işverenin müteselsil sorumluluğu doğacaktır.

3.4. Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4'üncü maddesine göre; *“işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması,*

sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için gerekli tedbirleri almakla mükelleftir”.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 66/III’de “*Bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür*” düzenlemesi ve TBK m. 71/1’de de “*Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur.*” hükmü kabul edilmiş olup mezkûr düzenlemelerle işletmeler bakımından kusursuz sorumluluğun uygulama alanı önemli ölçüde genişletilmiş ve hâkimlerin yorum araçlarıyla bu düzenlemelerin içini doldurması gerektiği benimsenmiştir (Antalya, 2015). Türk Borçlar Kanunu’nda yapılan bu düzenlemelerle, kusursuz sorumluluk, kusur sorumluluğu karşısında, neredeyse onun kadar güçlü bir ilke olarak kabul edilmiş (Ünlütepe, 2017), işletmeler açısından kusursuz sorumluluğun ağırlaştırılması yoluna gidilmiştir (Sanlı, 2012, ss.63-64). İşçinin karşılaşabileceği tehlikelere karşın tüm önlemler işveren tarafından alınsa ve işçiye gerekli eğitimler verilse bile yine de işin niteliği gereği (tehlikeli işlerden olması dolayısıyla) tehlike sorumluluğu ilkesi kapsamında işveren sorumlu tutulabilmektedir.

Tehlike sorumluluğunun temeli, kusur sorumluluğu ve olağan sebep sorumluluğundan farklı olarak, bir faaliyet veya nesneye özgü tehlikenin gerçekleşmesidir (Tandoğan, 1979, ss.291-321). Hukuk düzeni, tehlikeli faaliyetin yürütülmesi dolayısıyla zarar görenleri korumak amacıyla faaliyette bulunan kimsenin davranışının kusurlu olduğunu ispatlamaksızın tehlikeli faaliyetin sonuçlarından olumsuz etkilendiği ölçüde zarar gören kişiler lehine faaliyetten doğrudan yarar sağlayan kişiler aleyhine sorumluluğun şartlarını ağırlaştırır (Büyüksağış, 2006, ss.1-19). Ancak, genel nitelikte tehlike sorumluluğu öngören hükümlerinin tüm tehlikeli faaliyetlere uygulanabilir olduğu da söylenemez. Türkiye’de yargı kararlarında tüm tehlikeli faaliyetler, tehlike sorumluluğu kapsamında değerlendirilmemekte (Yargıtay 13. HD 06.03.2003 T, 2002/13959 E, 2003/2380 K.), yargı organları sıkça veya ağır bir zarar doğurmaya elverişli faaliyetler ve tehlikeli nesnelere yol açtığı zararları tehlike sorumluluğu kapsamında görmektedir (Yargıtay 4. HD 01.06.2004 T, 2003/14540 E, 2004/7006 K.). TBK 66/III maddesine göre işletene, işletmenin başkalarının zarara uğramasını engelleyecek nitelikte bir organizasyon kurmak yükümlülüğü yüklenmiş, objektif nitelikteki işletme organizasyonunda özen gösterme yükümlülüğünün yerine getirilmemiş olması halinde, işletme faaliyeti nedeniyle ortaya çıkan zarardan kusur mevcut olmasa da işleten (işletmede adam çalıştıran) sorumlu tutulmuştur (Ünlütepe, 2017).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda eski Borçlar Kanunu’ndan farklı olarak, önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler bakımından genel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüş, tehlike esasına dayanan, soyut ve genel bir kusursuz sorumluluk hali kabul edilmiştir. Ancak, tehlike sorumluluğunun genel bir ilke olarak düzenlenmesinin, hâkime açık bir çek verilmesi niteliğinde olduğu ve kusur sorumluluğu ilkesi yerine, takdiri kusursuz sorumluluk kuralının ikame edilmesinin söz konusu olduğu yönünde eleştirilere maruz kalmakla birlikte (Hatemi, 2006, s.229; Hatemi, 2011, s.118-121) doktrinde tehlike sorumluluğunun istisna olmaktan çıkarılarak genel bir hükümlerle düzenlenmesine

pozitif yönde bakılmakta olduğu da söylenebilir (Antalya, 2008, s.76). Tehlike sorumluluğunda, işletmenin faaliyet, tesis, nesne, araçlar vb. faaliyetlerinden doğan zarar ile arasında nedensellik bağı bulunması ve faaliyetin belli düzeyi aşan yani önemli ölçüde tehlike barındırması gerekli görülürken, sorumlunun kusurlu fiili, özen yükümlülüğüne aykırı davranıp davranmadığı, gerekli tüm tedbirleri alıp almadığı ve işletmedeki eksiklik ya da bozukluk dikkate alınmamaktadır (Eren, 2021). Ancak zararın işletme faaliyetinin gösterdiği karakteristik (tipik) riskin gerçekleşmesinden kaynaklanması gerekir (Ünlütepe, 2017) ve sadece nedensellik bağının kesilmiş olması halinde sorumluluktan kurtulmak mümkündür (Kılıçoğlu, 2021).

TBK mad. 71'de düzenlenen işletme, önleyici tedbir almanın yüksek özenle donanmış bir uzman için bile mümkün olmadığı kabul edilen organizasyonları iken TBK m. 66/III anlamındaki işletme, zarar tehlikesini önleyici tedbirlerle yapılandırılmış bir örgüt yapısı olarak kabul edilmektedir (Erişgin, 2014, ss.97-98). TBK mad. 71'de ölçüde tehlike arz eden işletme faaliyetinin zarara sebep olması esas aranırken TBK mad. 66 /III' de işletene, işletmede başkalarının zarara uğramasını engelleyecek nitelikte organizasyon kurmak yükümlülüğü yüklenmiştir ve bu sorumluluk adam çalıştırmanın sorumluluğundan ayrı ve bağımsız bir nitelik taşır (Ünlütepe, 2017).

Tehlike sorumluluğunun süjesi, tehlikeli işletmeyi, kendi hesabına ve tehlikesi kendisine ait olmak üzere işleten ve işletme üzerinde fiili tasarrufta bulunan; organizasyon sorumluluğunun süjesi işletmede adam çalıştırıcı-işletendir. Özel kanunda, kusur esasına dayanan ya da özen yükümlülüğünün ihlaline dayanan bir sorumluluğun öngörülmüş olması, TBK mad. 71 hükmünün uygulanmasına engel değildir (Nomer, 2011).

Anılan hükümler orman işleri için değerlendirildiğinde, asıl işi yapmakla yükümlü olan asıl işveren niteliği taşıyan taraf Orman İdaresidir. Orman İdaresi yürütmekle sorumlu olduğu üretim işinin kesme, taşıma, istifleme gibi herhangi bir bölümünü, Orman Kanunu'nun 40'inci maddesi gereği öncelikle işyerine civar orman köylülerine veya kooperatiflerine yaptırmak üzere işin başlayacağı günden en az on beş gün önce çeşitli duyuru yollarını kullanarak ilana çıkar. İlane çıkılan işi yapmak isteyen orman köylüleri veya kooperatif Orman İdaresine başvuruda bulunur. Gerçek kişilerin başvuruları kabul edilirse vahid-i fiyat sözleşmesi tek tek kişiler ile imzalanmaktadır. Ancak iş kooperatife verilecek ise kooperatif adına tek bir sözleşme imzalanmakta ve işin paylaşımı kura esasına göre kooperatif içerisinde çözülmektedir. Burada imzalanan vahid-i fiyat sözleşmesi hizmet akdi olduğu aşikârdır. Kooperatif veya işi üstlenen gerçek kişi artık birer alt işverendir. Çünkü orman idaresi üretim işinin tamamını değil sadece uzmanlık gerektiren bir bölümünü alt işverene devretmiştir.

3.5. Yargı Kararlarında Sözleşmenin Tavsifi ve İş Kazalarından Mesuliyet

Orman İdaresi tarafından yapılması gereken kesme, sürütme, istifleme, taşıma işleri ile ilgili olarak idarenin bu işlerde çalışan orman işçileri ile imzaladığı sözleşmelerin niteliğinin hizmet sözleşmesi mi yoksa eser sözleşmesi mi olduğu konusunda yargı kararlarında bir birlik bulunmamakta, bu

nedenle yaşanan iş kazalarından mütevellit sorumluluğun Orman İdaresinde mi yoksa kişi üzerinde mi kalacağını konusunda yargı içtihatlarında farklılıklar görülmektedir.

Vahid-i fiyat usulü ile çalıştırılan kimseler ile idare arasında kurulan hukuki ilişkinin niteliğine ilişkin olarak; Araç Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'ne yansıyan uyuşmazlıkta davacı taraf, murisinin 10.04.2004 tarihinde yaşadığı kazanın iş kazası olduğunun tespitini istemiş ve mahkeme tarafından bu istem reddedilmiştir. Yargıtay 21 inci Hukuk Dairesi 2008/3207 E., 2009/1970 K. sayılı kararında, ilk olarak davacının davalıya ait orman deposunda taşıma ve tasnif işinde “zaman ve bağımlılık” il-kelerini bir arada bulunduracak şekilde çalıştığı göz önünde bulundurulmuştur. Olayın gerçekleştiği tarihte yürürlükte olan 506 sayılı Kanununun 2 nci maddesine atf yapılarak “*hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan*” kişinin sigorta sayılacağı üzerinde durulmuştur. Hizmet akdine bağlı olarak çalıştırılan kişiye ödenecek ücrete ilişkin ödeme şeklinin ise işçinin sigortalı sayılıp sayılmaması hususunda belirleyici bir etkisinin olmadığı vurgulanmıştır. Daire aynı zamanda vahid-i fiyat usulü ile çalıştırılan kişilerin hizmet akdine dayalı olarak çalıştığının Yargıtay'ın yerleşik görüşlerinden olduğunu da belirterek olayın iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir.

Benzer şekilde vahid-i fiyat usulü ile çalıştırılan kimseler meydana gelecek iş kazalarına ilişkin açacakları davalarda husumetin yöneltileceği makam ile ilgili olarak; Banaz Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinde görülen uyuşmazlıkta, davacı murisinin iş kazası nedeniyle öldüğünün tespitini ve kurum tarafından maaş bağlanmasını istemiş, mahkeme tarafından istem yerinde görülmüş ve kaza iş kazası olarak kabul edilerek, Orman Genel Müdürlüğü tarafından işveren olarak olayın gerçekleştiği tarihten itibaren maaş bağlanmasına karar verilmiştir. Ancak Orman Genel Müdürlüğü'nün davaya dahil edilmeksizin hakkında hüküm verilmiş olması nedeniyle Yargıtay 21 inci Hukuk Dairesi'ne yansıyan davaya ilişkin dairenin 2006/9752 E., 2007/8320 K. sayılı kararında, öncelikle murisin vahid-i fiyat usulü ile çalıştığı işyerinin Banaz Orman İşletme Şefliğine ait orman deposu olduğu ve söz konusu işyerinin Orman Genel Müdürlüğü'ne bağlı olduğu, Orman Genel Müdürlüğü Teşkilat Kanunu uyarınca ayrı bir tüzel kişiliği ve katma bütçesi bulunduğu üzerinde durularak davanın doğrudan genel müdürlük aleyhine açılması gerektiğine karar verilmiştir.

Yargıtay 10'uncu Hukuk Dairesi 2014/19617 E., 2015/10697 K. sayılı kararında vahidi fiyat ile kesme, sürütme, taşıma işlerinde çalışan davacının motorlu testere ile kesilen ağacın düşmesi sonucu yaralanması olayının iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Kararın gerekçesinde işin nitelik, kapsam ve içerik açısından değerlendirildiğinde zaman ve bağımlılık unsurlarını barındırdığını dolayısıyla hizmet akdinin kurulmuş olduğunu, hizmet akdine dayanarak bir ya da birkaç işveren tarafından çalıştırılan kişinin sigortalı sayıldığı vurgulanmaktadır. Daire bu kararında yukarıda değinilen 5510 sayılı Kanununun 4'üncü maddesi ile 13'üncü maddesi hükümlerinin bir arada bulunması zorunluluğuna, zaman ve bağımlılık unsurları ile iş ilişkisinin niteliğinin belirlenmesine önemle vurgu yapmıştır.

Orman İdaresi tarafından vahidi fiyat usulü ile yaptırılan bakım ve temizlik işlerinin yapılması esnasında, ağaç dalının davacının gözüne çarpması sonucu görme yetisini kaybetmesi üzerine, hizmet akdine bağlı olarak çalışılan ancak bildirilmeyen çalışma sürelerinin ve geçirilen kazanın iş kazası olduğunun tespiti istemi ile iş mahkemesine açılan dava mahkeme tarafından hizmet akdinin bulunmadığından bahisle reddedilmiştir. Yargıtay 10'uncu Hukuk Dairesine yapılan temyiz başvurusuna ilişkin dairenin 2015/26583 E., 2015/12108 K. sayılı kararında ilk olarak sigorta sayılma koşulları üzerinde durulmuştur. Ardından 818 sayılı Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Kanunda yapılan hizmet akdi tanımlarına atıfta bulunulmuştur. Ücretin niteliği ve ödenme şekillerine değinilerek sigortalı sayılma noktasında ücretin belirleyici bir etkisi olmadığı belirtilmiştir. İş sözleşmelerinin ayırt edici ve belirgin özelliklerinin zaman ve bağımlılık unsurları olduğu ve söz konusu olayda bu unsurların varlığı üzerinde durulması gerektiği vurgulanmıştır. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 355'inci maddesi ile düzenlenen istisna akdi (eser sözleşmesi) ile iş sözleşmesi arasındaki fark üzerinde durularak hizmet akdinin niteliği vurgulanmıştır. Çalışan iş gücünü işveren buyruğundan bağımsız olarak, sözleşmede belirtilen eser meydana getirme amacına yönelik iş görme ediminde bulunuyorsa iş ilişkisi istisna akdi kapsamındadır. Ancak iş gücünü işverenin emir ve talimatları altında, işverenin yararına hizmet sunma amacı doğrultusunda kullanan, yaptığı işin karşılığı olarak ücret ödenen ve çalışma süreleri işveren tarafından belirlenen iş ilişkisinde hizmet akdi söz konusudur. Yukarıda değinilen yasal mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde vukuu bulunan olayda hizmet akdinin kurulduğuna ve davalının işveren olarak kabul edilmesi gerektiğine karar verilmiştir.

Yargıtay 21'inci Hukuk Dairesi 2015/12105 E., 2015/17811 K. sayılı kararında orman işlerinde müteselsil sorumluluk ilkesi üzerinde durmuştur. Olayın davalı idare ve dava dışı şahıs arasında imzalanan vahidi fiyat usulü ile yaptırılacak kesme ve sürütme işlerine ilişkin sözleşme kapsamında, ağaç kesme işinin yapıldığı esnada davacı murisinin kesilen ağacın altında kalarak ölmesi şeklinde gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Yükleniciye yaptırılan işin, davalı idarenin asıl işlerinden olduğu ve vahidi fiyat usulü ile yaptırılan işlerin ihale kapsamında değerlendirilemeyeceğinden bahisle davalı idarenin asıl işveren statüsünde sorumlu tutulması gerektiğine hükmedilmiştir. Yargıtay 21'inci Hukuk Dairesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişkisine atıfta bulunulmuştur. Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu tutulacağı yönündeki diğer yasal düzenlemelere (5510 sayılı Kanununun 12/6'ncı maddesi) de değinilmiştir. Alt işverenden söz edebilmek ve asıl işvereni, alt işverenin borçlarından sorumlu tutabilmek için sağlanması gereken zorunlu unsurlar aşağıda ki şekilde sıralanmıştır. “

- a. İşyerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren bulunmalıdır. Sigortalı çalıştırmayan işveren sıfatını taşımayacağından, bu durumda ki kişilerden iş alanlarda aracı sayılmayacak ve anılan madde kapsamında dayanışmalı sorumluluk doğmayacaktır.
- b. Bir başka işveren, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde iş almalı ve sigortalı çalıştırmalıdır.

- c. İşverenlik sıfatını, alınan işte ve o iş nedeniyle sigortalı çalıştırılması sonucunda kazanmış olması aranacaktır. Bu kişinin diğer bir takım işyerlerinde çalıştığı sigortalılar nedeniyle kazandığı işverenlik sıfatının sonuca etkisi bulunmamaktadır.
- d. İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte olmamalıdır. Aksi halde iş alan kimse aracı değil, bağımsız işveren niteliğinde bulunacaktır.
- e. İşin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, iş anahtar teslimi verildiğinde veya işveren kendisi sigortalı çalıştırmaksızın işi bölerek ihale suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) yasanın tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır.
- f. Alt işverenin aldığı iş, işverenin asıl işinin bölüm ve eklentilerindeki işin bir kesimi ya da yardımcı işler kapsamında bulunmalıdır. Asıl işverenden alınan iş, onun sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir nitelik taşımaktaysa, işi alan kimse alt işveren değil, bağımsız işveren sayılacaktır.”

Alt işverenin varlığı ile asıl işverenin sorumlu tutulması noktasında ayırt edici hususlar, gördürülen asıl işin tamamının değil, tamamlayıcı bir parçasının olması, işverenin asıl işin gördürülmesinde sigortalı çalıştıran işveren niteliğini taşımasıdır. Aksi takdirde yapılan asıl iş ile bir bağlantısı olmayan ya da asıl işin tamamlayıcısı niteliğinde olmayan işler ile kendisi sigortalı çalıştırmayan yani işveren kimliği bulunmayan kişiden alınan işler için söz konusu ilişki kurulamayacak ve müteselsil sorumluluk ortaya çıkmayacaktır. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 24.05.1995 gün ve 1995/9-273-548 sayılı kararında aynı görüşü benimsemiştir)

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde davalının asıl işveren olarak sorumlu tutulması gerektiğine karar verilmiştir.

Buna karşın Yargıtay 21’inci Hukuk Dairesi 2014/19568 E., 2014/26689 K. sayılı kararında Orman Genel Müdürlüğü Sarıkamış Orman İşletme Şefliği ile yüklenici arasında yapılan vahidi fiyat usulü sözleşme gereği, işin yapılması için çalışacak işçilerin temin edilmesi ve ücretlerinin ödenmesinin yüklenici tarafından yapılacağı, Sarıkamış Orman İşletme Şefliğinin işçiler üzerinde emir ve talimat verme yetkisinin bulunmadığı, bu nedenlerle iş ilişkisinin bir hizmet akdine dayanmadığı sonucuna varılmıştır. Söz konusu davada, davacı murisinin dava dışı tutulan yüklenicinin işçisi olması, Orman Genel Müdürlüğü ile bir iş ilişkisinin bulunmadığından bahisle orman işletme müdürlüğüne husumet yöneltilmeyeceğine yer verilmiştir. Ayrıca iş kazası tespitine ilişkin davalarda yasal hasım olan Sosyal Güvenlik Kurumu ile birlikte murisin işvereni olarak yüklenicinin de davaya dâhil edilmesine karar verilmiştir.

Ancak Yargıtay 9’uncu Hukuk Dairesi’nin E.1999/6593, K. 1999/7622 T. 02.12.1999; E. 1992/10735, K. 1999/10080 T. 14.09.1992; E. 1980/7542, K. 1980/9921, T. 22.09.1980; E. 2005/7623, K. 2005/14166, T. 20.12.2005 sayılı kararlarında; vahid-i fiyat sözleşmesinin istisna (eser) ve

taşımadan mütevellit karma sözleşme niteliğinde olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla Orman İdaresi ile yüklenici arasında alt-üst işveren ilişkisinin kurulamayacağı ifade edilmiştir. Vahid-i fiyat sözleşmesi ile yapılan çalışmalarda hizmet sözleşmesi ilişkisinin bulunamayacağı öne sürülmüştür. Vahid-i fiyat sözleşmesi ile çalışan kişinin İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu bakımından da işçi olarak kabul edilemeyecek olmasından yola çıkılarak, toplu iş sözleşmesinden doğan hakların talep edilemeyeceği sonucuna varılmıştır.

Orman idaresi tarafından, 6831 sayılı Orman Kanunu'nun 34'üncü ve 40'inci maddeleri gereği, vefat eden işçinin de ortağı olduğu kooperatife verilen orman emvallerinin kesme, taşıma ve sürütme işlerine dair yapılan sözleşme kapsamında, işçinin kendi traktörü ile tomrukları çekmeye çalıştığı esnada traktörün altında kalarak vefat etmesi sureti ile gerçekleşen kazada yerel mahkeme, kazanın gerçekleştiği tarihte yürürlükte olan mer'î 5510 sayılı Kanununun 13'üncü maddesi gereği, iş kazası olduğunun tespiti yönünde karar vermiş, temyiz başvurusu sonucunda Yargıtay 10 uncu Hukuk Dairesi'ne intikal eden davaya ilişkin 2018/1530 E., 2019/ 4155 K. sayılı kararda öncelikle sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilmek için "kurumun zararlandırıcı sigorta olayının" iş kazası olarak tespit edilmesinin gerektiği üzerinde durulmuştur. Kazanın gerçekleştiği tarihte yürürlükte olan 5510 sayılı Kanununun 13'üncü maddesinde iş kazası unsurlarına, hangi koşullarda kazanın iş kazası olarak kabul edileceğine yönelik düzenlemelere atıfta bulunulmuştur. Kurum tarafından kazanın iş kazası olarak kabul edilmediği durumlarda, sigortalı veya hak sahipleri tarafından mahkeme kararı ile iş kazası olduğunun tespitinin gerektiği de ayrıca vurgulanmıştır. İş kazası olarak kabul edilme noktasında, işçinin 5510 sayılı Kanununun 4'üncü maddesi uyarınca sigortalı olması ve olayın aynı Kanununun 13 üncü maddesi koşulları dâhilinde gerçekleşmiş olması zorunludur. Daire, işçinin sigortalı sayılabilmesi için ilk olarak araştırılması gereken hususun hizmet akdi ve işin işverene ait işyerinde yapılıyor olması şartları olduğunu belirtmiştir. Hizmet akdinin 818 sayılı yürürlükten kaldırılan eski Borçlar Kanunu'nun 313/1'inci maddesinde yer verilen tanımı ile birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki bağımlılık ilkesinin üzerinde durulmuştur. Hizmet akdi ile işçiye yüklenen borcun iş görme ve işveren yararına hizmet sunma olduğu aynı zamanda işverenin emir verme hakkında karşılık işçiye emir ve talimatlara uyma borcu yüklediği üzerinde durulmuştur. Daire kararında vahid-i fiyat sözleşmesini istisna akdine yönelik sözleşme niteliğinde değerlendirmiştir. Orman işini yüklenen kooperatifin, Orman İdaresi ile yaptığı sözleşme kapsamında dışarıdan birini çalıştırmaksızın kendi üyeleri ile yürütmekte olduğu anlaşılmaktadır. Vefat eden işçinin ticari kazanç sahibi olması nedeniyle 5510 sayılı Kanununun 4'üncü maddesi gereği zorunlu sigortalı olduğu belirtilerek eldeki tüm veriler birlikte değerlendirildiğinde Orman İdaresi ile kooperatif arasındaki hizmet akdinin zaman ve bağımlılık unsurlarını taşımadığına hükmedilmiştir. Bu durumda kazanın iş kazası olarak değerlendirilemeyeceğine karar verilmiştir.

Başka bir iş kazasına ilişkin temyiz incelemesinde Yargıtay 21'inci Hukuk Dairesi 2016/6013 E., 2017/8172 K. sayılı kararında orman idaresi tarafından vahidi fiyat usulü ile yaptırılan kesme ve taşıma işlerinin gördürülmesi esnasında, davada taraf olmayan üçüncü şahıs tarafından kesilen ağacın üzerine düşmesi neticesinde davacı murisinin ölmesi şeklinde gerçekleşen olayın iş kazası olarak

kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir. İş mahkemesi tarafından iş kazası istemi, söz konusu olayda iş ilişkisinin istisna akdine dayandığına, davalı idarenin işveren statüsünün bulunmadığına, 4857 sayılı Kanunun istisnalar kapsamında bulunan işyerlerinde uygulanamayacağına, bu nedenlerle olayın iş kazası olarak değerlendirilemeyeceğine vurgu yapılarak talep reddedilmiştir. Ancak Yargıtay 21'inci Hukuk Dairesi 5510 sayılı Kanunun 4'üncü ve 13'üncü maddeleri hükümlerinde yer alan koşulların bir arada gerçekleşmesinin zorunlu olduğuna vurgu yaparak, iş kazası tespitine yönelik davalarda herhangi bir ispat yönteminin bulunmadığının üzerinde durmuştur. Çeşitli delillerde ispatının mümkün olduğu bu davalarda maddi ve hukuki unsurlar birlikte değerlendirilmeden karar verilmesi hukuka aykırı görülmüştür.

Yargıtay 10'uncu Hukuk Dairesi'nin E. 2018/3026, K. 2020/830 sayılı kararında; asıl işverenin 506 sayılı yasanın 4'üncü maddesi gereği sigortalı çalıştıran gerçek veya tüzel kişi olduğundan, alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için işin görüldüğü iş yerinde asıl işverenin de işçi çalıştırması gerektiğini belirtilmiştir. İşveren tarafından yükleniciye devredilen iş, işverenin sigortalı çalıştırmakta olduğu iş yerinden bağımsız bir iş yeri olarak değerlendirilebiliyorsa işi yüklenen kimsenin aracı değil bağımsız ve ayrı bir işveren olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca işverenin sigortalı çalıştırmadan işi parçalara ayırarak ihale usulü ile farklı kişilere dağıtması halinde de iş sahibinin ihale makamı olacağı dolayısıyla asıl işveren olamayacağından alt – üst işveren ilişkisinin kurulamayacağı üzerinde durulmuştur. Aynı zamanda çalışanın sigortalı sayılabilmesi için gereken hususlar 5510 sayılı yasa hükümleri uyarınca “a) Çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması, b) İşin işverene ait yerde yapılması, c) Kanunda açıkça belirtilen sigortalı sayılmayacak kişilerden olunmaması” şeklinde sıralanmıştır. Sonuç olarak, açık artırmalı dikili satış ihalesi üzerinde kalan kişi ile orman idaresi arasında yapılan sözleşmenin hizmet sözleşmesi kriterlerini taşımadığı dolayısıyla istisna (eser) sözleşmesi olduğundan bahisle, davalı idare arasında alt-üst işveren ilişkisinin kurulamayacağına karar verilmiştir.

Fakat 2006 yılında orman idaresi ile yüklenici arasında kesme, sürükleme ve taşıma işleri için imzalanan vahid-i fiyat sözleşmesi kapsamında, yüklenicinin işin gördürülmesinde çalıştırdığı işçilerden birinin, tomrukların yukarı çekilmesi esnasında yuvarlanan taşın başına düşmesi nedeniyle ölmesinin ardından görülen dava sonucunda. Bozkurt Asliye Hukuk Mahkemesinin E. 2009/28, K. 2011/42 sayılı kararı; Orman İdaresinin, imzalanan sözleşmenin istisna sözleşmesi olduğu, dolayısıyla alt-üst veren ilişkisinin kurulamayacağı, işçinin 506 sayılı yasanın 3'üncü maddesi gereği sigortalı sayılmadığı dolayısıyla idareye yüklenebilecek kusur bulunmadığı yönündeki itirazlarına rağmen; idarenin kusursuz sorumlu tutulması gerektiğinden bahisle Orman İdaresini yaşanan iş kazasından sorumlu tutmuştur.

4. Sonuç ve Öneriler

Orman üretim işlerinin ağır ve tehlikeli iş kolu sınıfında yer alması, çalıştırılacak işçilerinin nitelikli olmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla işin tehlikesi ve karşılaşılabilecek kaza ihtimalleri,

alınması gereken önlemler hakkında ayrıntılı bilgilerin işçiye işe başlanmadan önce verilmesi gerekir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nı tarafından yayınlanan tebliğ ile orman üretim – bakım ve yetiştirme işleri için çalışacak kimselerin alması gereken mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu bu amaca hizmet etmektedir.

Orman Kanunu'nun 40'inci maddesi orman işlerinin orman köylüsü ve kooperatiflerince yapılmasını düzenlemektedir. Orman köylüsüne ya da kooperatife yaptırılacak orman işlerinde çoğunlukla imzalanan sözleşme vahid-i fiyat sözleşmesidir. Vahid-i fiyat sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçinin iş hukuku ve sosyal güvenlik açısından durumu değerlendirildiğinde, elliden az işçi çalıştırılan orman işletmelerinin İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuştur. Bu durumda gidilmesi gereken hukuksal kaynak Türk Borçlar Kanunu'dur. Türk Borçlar kanunu için uzmanlık gerektiren yalnızca bir bölümünün alt işverene yaptırıldığı işlerde çalıştırılan işçilerin sağlık ve güvenlikleri ile alakalı tüm hususlarda asıl işverenle alt işveren arasında müteselsil sorumluluğun varlığına vurgu yapılmaktadır.

Ormanlarda meydana gelen iş kazalarıyla ilgili Yargıtay'a yansıyan uyuşmazlıklarda, bir kişinin sigortalı sayılması için işverenle yapılan iş sözleşmesi kapsamında, işverenin gözetim ve denetimi altında, belirli bir ücret karşılığı süreli veya süresiz olarak çalışması yeterli görülmektedir. Aynı zamanda hizmet akdinin kurulmuş olabilmesi için zaman ve bağımlılık unsurları Yargıtay kararlarında vurgulanmaktadır. Ayrıca işçiye ödenen ücretin niteliğinin ve ödenme şeklinin sigortalı sayılıp sayılmama noktasında herhangi bir belirleyici etkisinin olmadığı üzerinde durulmuştur. Kişinin sigortalı sayılması için öngörülen koşulların varlığı halinde, kazanın iş yeri sınırları içerisinde ve işverenin yararına görülen işin yapılması esnasında, beklenmedik ve öngörülmedik şekilde ortaya çıkması ile kişide kalıcı veya geçici iş göremezlik hali ortaya çıkarması durumunda iş kazası olarak kabulüne yönelik genel görüş hâkimdir.

Yargıtay'ın bazı içtihatlarında Orman İdaresi ile işçiler veya kooperatifler arasında imzalanan sözleşmeyi hizmet sözleşmesi olarak nitelediği ve idareyi de meydana gelen iş kazalarından sorumlu tuttuğu görülmektedir. Ancak Yargıtay'ın bazı kararlarında dikiliden satış sözleşmesi ile orman işlerinin özel hukuk kişilerine yaptırılmasına ilişkin sözleşmeleri istisna sözleşmesi olarak kabul ettiği ve idarenin sorumlu tutulamayacağı yönünde kararlar verdiği yani işin alt işverene yaptırılması durumunda, meydana gelen zarardan idarenin değil işçilerin kendilerinin veya mensup oldukları kooperatiflerin sorumlu olduğuna yönelik kararları bulunmaktadır.

Ancak son yıllarda Yargıtay'ın Orman İdaresi ile özel hukuk kişileri arasında imzalanan vahid-i fiyat ve dikili satış sözleşmeleri gerek hizmet akdi gerekse istisna akdi olarak nitelese de meydana gelen iş kazalarında Orman İdaresinin müteselsil sorumluluk ilkeleri bağlamında sorumlu tutulması gerektiği yönünde tutum sergilediği görülmektedir. Bu sorumluluğu da Türk Borçlar Kanunu'nun tehlike sorumluluğuna ilişkin hükümleri üzerine bina ettiği görülmektedir. Yargıtay asıl işveren ile alt işveren arasında müteselsil sorumluluğun doğması için belirleyici olarak; gördürülen asıl işin

tamamının değil, tamamlayıcı bir parçasının olması, işverenin asıl işin gördürülmesinde sigortalı çalıştıran işveren niteliğini taşımasını öngörmektedir.

Orman üretim-bakım ve yetiştirme işlerinin merkeze uzak ve dağlık sahalarda gerçekleştirilmesi, mevsimsel olması, ekonomik açıdan tatmin edici olmayışı ve tehlikeli iş kolu niteliği dolayısıyla cezbedici iş niteliği taşımamaktadır. Ormanlardan sağlanan odun ve odun dışı orman ürünleri ile ülke ekonomisine sağlanan katkıda önemli rol oynayan orman işçilerinin güvence altına alınması önemlidir. Köylerden kentlere doğru özellikle genç nüfusun göç etmesi orman üretim işlerinde önemli bir iş gücü kaybına yol açmıştır.

Orman İdaresi de söz konusu işlerin dikiliden satış usulü bağlamında istisna sözleşmesi ile orman işlerini özel hukuk kişilerine yaptırmak istemesindeki bir gayesinin de esas itibarıyla meydana gelecek iş kazalarından Orman İdaresinin sorumlu tutulmaması çabası içinde olduğunu, iş kazalarına yönelik açılan davaların yargılama aşamasında yapmış olduğu savunmalarda görmek mümkündür. Fakat Yargıtay'ın özellikle son yıllardaki henüz müstakar nitelik taşımayan bazı kararlarında ister vahid-i fiyat sözleşmesi ile isterse dikiliden satış usulüyle orman işlerinin özel hukuk kişilerine yaptırılması esnada meydana gelecek iş kazalarında idareyi tehlike sorumluluğu esasları çerçevesinde sorumlu tuttuğu görülmektedir. Bu durum çoğu zaman işin niteliği gereği tehlikelere açık orman işlerinde meydana gelen iş kazaları sonucu yaralanan veya ölen orman işçisinin veya ailesinin açacakları tazminat davalarında idarenin sorumlu tutulması sayesinde aleyhine karar verilen tarafın Orman İdaresi olması sebebiyle yargı ilamlarının infazının mümkün oluşu, davacı işçi bakımından hukuki güvence sağlamaktadır. Aksi takdirde sorumluluğun zaten fakir olan orman işçisi üzerinde bırakılması veya orman işlerinde çalışan kimselerin kurmuş oldukları kooperatifin asgari masraflarını dahi karşılamaktan uzak olması gerçeği karşısında sorumluluğu bu kooperatifler üzerinde bırakılması adalet ve nefasete aykırı olacaktır.

KAYNAKÇA




- Akkurt, S.S. (2008). Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10 (2), s. 13-64.
- Antalya, G. (2008). Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler. *MÜHF-HAD*, 14 (4), s. 76.
- Antalya, G. (2015). *6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu – Gerekeçeli ve Açıklamalı – 6101 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun*. (3. Baskı) İstanbul: Legal Yayınevi, s. 95-107.
- Büyüksağış, E. (2006). Tehlike Esasına Dayanan Genel Sorumluluk Kuralı Üzerine Eleştirel Değerlendirmeler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8(1), s. 1-19.
- Eren, F. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (26. Baskı) Ankara: Yetkin Yayınları, s. 5.
- Erişgin, N. (2014). *Tehlike Sorumluluğu*. Prof. Dr. İsmet Sungurbey'e Armağan, Borçlar Kanunu Genel Hükümler Konferansları II, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, s. 97-98.

- Güleşçi, Y. (2014). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (32) ss. 231-235.
- Güzel, M.S. (2016). *Türkiye'de İşçi Hareketi* (1. Baskı) Ankara: İmge Kitabevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1998). *İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri I*, (3. Baskı), İzmir.
- Hatemi, H. (2006). *Borçlar Hukuku'nun Genel İlkeleri Açısından Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'nın Borç İlişkileri (Borç Kaynakları) Bölümünün Değerlendirilmesi*. Prof. Dr. Özer Seliçi'ye Armağan, Ankara: Seçkin, ss. 229.
- Hatemi, H. (2011). *Borçlar Kanunu Tasarısı Olgunlaşmadan Kanunlaşmamalıdır*. Medeni Hukuk Hocalarına Saygı Günleri, Medeni Hukukta Güncel Sorunlar ve Önemli Gelişmeler Sempozyumu, 26-27 Haziran, İstanbul: XII Levha, ss.118-121.
- Karakışla, Y. S. (2017). *Osmanlı Sanayi İşçisinin Doğuşu, 1839-1923, Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler 1839-1950* (4. Baskı), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kılıçoğlu, M., & Şenocak, K. (2013). *İş Kanunu Şerhi* (3. Baskı) İstanbul: Legal Kitabevi.
- Kılıçoğlu, A.M. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (25. Baskı) Ankara: Turhan Kitabevi.
- Nomer, H.N. (2011). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (10. Baskı) İstanbul: Beta.
- OGM, (2015). Tamim No: 6877/A Dikili Ağaç Satış Esasları, İşletme ve Pazarlama Dairesi Başkanlığı, Ankara. Erişim tarihi: 10 Haziran 2020). <https://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/Talimatlar>
- OGM, (2016). Oduna Dayalı Orman Ürünlerinin Üretim ve Pazarlama Faaliyetleri. Orman Genel Müdürlüğü İşletme ve Pazarlama Dairesi Başkanlığı, Ankara. (Erişim tarihi: 09 Haziran 2020). <https://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/EgitimDokumanlari>
- Özcan, D., & Özcan, G. (2020). *Uygulamalı İstinaf ve Arabulucuk Sistemine Uyarlanmış İş Davaları* (5. Baskı) Ankara: Adalet Yayınevi.
- Sanlı, K.C. (2012). *Kusursuz Sorumluluk Halleri*. Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, Makaleler-Tebliğler, (Derleyen: İnceoğlu, Murat), İstanbul: XII Levha, s. 63-64.
- Süzek, S. (2018). *İş Hukuku*. (16.Baskı) İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tandoğan, H. (1979). Tehlike Sorumluluğu Kavramı ve Türk Hukukunda Tehlike Sorumluluklarının Düzenlenmesi Sorunu. *BATİDER*, (10), s. 291-321.
- Tulukçu, N.B. (2000). *İşverenin Hizmet Sözleşmesini Yapma Serbestisinin Sınırları*. Konya.
- Tunçomağ, K., & Centel, T. (2018). *İş Hukukunun Esasları*, (9. Baskı) İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ülgen, H., Teoman Ö., Helvacı, M., Kendigelen, A., Kaya, A., & Nomer Ertan., N. F. (2006). *Ticari İşletme Hukuku*. İstanbul: Vedat, s. 137.
- Uyumaz, A. (2009). *Öğreti ve Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesi ve İstisna Sözleşmesinin Ayırıştırılması*. Prof. Dr. Saim Üstündağ'a Armağan, Ankara, ss. 509 – 519.
- Ünlütepe, M. (2017). Organizasyon Sorumluluğu (TBK M. 66/III) ve Tehlike Sorumluluğu (TBK M. 71) İlişkisinin Değerlendirilmesi. *ERÜHFD*, 7 (2), s. 1-42.
- Zevkililer, A. (1979). *Borçlar Hukuku Ders Kitabı – Bazı Sözleşme Çeşitleri*. Ankara.

Kararlar

- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 20.02.2018, E.2016/18006, K.2018/1492
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.02.2007, 18441/3513 E.K
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 2018/1530 E. , 2019/4155 K.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2017/2715 E., 2019/6300 K.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2019/5040 E., 2019/8919 K.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 04.02.2002, 112/E., 618 K.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.04.2003, E. 9-308/K. 303.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 08.06.2000, E. 4584/K. 4611.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 02.02.2005, E. 10-737/K. 26.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2016/18598 E., 2019/3997 K.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 06.02.2013, 2012/21-73 E, 2013/207 K.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 02.06.2004, 2004/21-326 E, 2004/328 K.
- Yargıtay 13. Hukuk Dairesi, 06.03.2003 T, 2002/13959 E, 2003/2380 K.
- Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 01.06.2004 T, 2003/14540 E, 2004/7006 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2008/3207 E., 2009/1970 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2006/9752 E., 2007/8320 K.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2014/19617 E., 2015/10697 K.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2015/26583 E., 2015/12108 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2015/12105 E., 2015/17811 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2014/19568 E., 2014/26689 K.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.1999/6593, K. 1999/7622 T. 02.12.1999.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1992/10735, K. 1999/10080 T. 14.09.1992.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1980/7542, K. 1980/9921, T. 22.09.1980.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2005/ 7623, K. 2005/14166, T. 20.12.2005.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2018/1530 E., 2019/ 4155 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2016/6013 E., 2017/8172 K.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E. 2018/3026, K. 2020/830
- Bozkurt Asliye Hukuk Mahkemesi, E. 2009/28, K. 2011/42.

LEGAL RESPONSIBILITY OF THE FOREST ADMINISTRATION IN OCCUPATIONAL ACCIDENTS IN FORESTS

Yavuz GÜLOĞLU* 
İlknur CESUR** 
Alper BULUT*** 

With the industrial revolution, advances in technology have directly affected working life. The spread of mechanization initially led to a large increase in occupational accidents. The first collective worker movements emerged as the destruction of machines in order to react to mechanization (Karakışla, 2017, p.27). The grievances that emerged after the occupational accidents caused the workers to come together and demand from the state to protect and observe their right to work. As a result of the just struggles of the workers in this direction, the right to work has gained constitutional guarantee. Worker movements dating back to the period of the Ottoman Empire continued at a certain level after the proclamation of the Republic (Guzel, 2016).

It is among the duties and responsibilities of the state to use the freedom of work of the individual, to eliminate the threats to this right, to take precautions against the negativities that may occur in case of violation of the right. In the employment relationship established between the employee and the employer based on the employment contract, the employer's duty to supervise the employee is a legal responsibility. In the business relationship where mutual debts and responsibilities between the employee and the employer are regulated, the accident that the employee is exposed to suddenly and unexpectedly during the time he is under the employer's orders and instructions is considered as a work accident.

* Kastamonu University, Department of Political Science and Public Administration, yavuzguloglu@kastamonu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4493-2179

** Kastamonu University, Department of Forest Policy and Administration, ikaratas@kastamonu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6502-3436

*** Kastamonu University, Department of Forest Policy and Administration, abulut@kastamonu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2741-6255

The duty of protecting and observing the right to work has been given to the State by the Constitution. The state guarantees this right with the legal regulations it has made in the field of labor and social security law and the administrative structure it has established. The measures to be taken by the employer in order to prevent work accidents are regulated in the Labor Law No. 4857 and the Occupational Health and Safety Laws No. 6331. Due to the legal arrangements made, workers are protected within the scope of legal responsibilities in case of any grievance. The damages incurred by the worker are compensated fairly, mostly over the defect rates calculated based on the principle of fault liability.

Forest works, which is in the heavy and dangerous line of work, is a line of work that is open to possible work accidents. There are some legal regulations regarding the work to be done by forest workers in forests. While the cutting, plowing, stacking and transportation works made by the forest administration in the forests are mostly done with the “vahid-i fiyat” contract method, there has been an increase in the standing sale method recently. In this study, it is aimed to determine the responsibility of the forest administration in the occupational accidents suffered by the workers during the works done in the forests according to the “vahid-i fiyat” contract and the planted sale method.

Due to the service contract established between the employee and the employer, the employee can request compensation from the employer for the damages. The incident to which the worker is exposed must occur within the boundaries of the workplace, while he is under the management of the employer, and in an unpredictable manner due to the work he is doing. Otherwise, the event will not have the characteristics of a work accident and the rights that can be enjoyed in the event of a work accident in terms of social security law may not become effective. In addition, there should be a causal link between grievances such as work accident or occupational disease and the employer, the job and the workplace (Güleşçi, 2014, pp.231-235). In determining the occupational accident, first of all, the analysis of the extent to which the debts of the employee and the employer are fulfilled should be made. In cases where the worker has no fault and the employer fulfills all the precautions to be taken, due to the dangerous nature of the work, the employer is borne by the employer within the scope of the danger liability (the 21st Law Office, Court of Cassation 20.02.2018, E.2016/18006, K.2018/1492).

The provisions of the legislation regulating labor law and social security law, especially the Constitution, and the Forestry Law No. 6831, which regulates the execution of forestry works, and related regulations constitute the material of this study. In addition, the data of the study, the findings obtained in the study prepared with the literature and legislation review and the judicial decisions for the solution of the problem constitute the study material. In the study, first of all, legal regulations regarding occupational accidents in labor and social security law were examined. Then, by analyzing the legal provisions that directly or indirectly affect forestry work, the jurisprudence of the Court of Cassation on the resolution of disputes in occupational accidents that occur during the execution of forestry works and the differences in these jurisprudence are examined.

The contract concluded for the employment of the workers working in forest works, which is in the heavy and dangerous line of work, and the most widely used contract in practice, is the “vahid-i fiyat” contract. The employment relationship, which is regulated by terms such as subcontractor, jobber, sub-employer in labor law, is a method used by the forest administration for the employment of forest workers. The forest administration transfers a part of the actual forest production work (such as cutting, scraping, stacking, transportation) to the contractor with the “vahid-i fiyat” method. The subcontractor who takes the job has the job undertaken by its own workers and the tools and equipment to be provided by itself. The duty of observing and protecting the rights of the workers working in the undertaken division of labor is also assigned to the subcontractor. However, in such cases, the main employer and the subcontractor are jointly responsible (several liability) in labor law.

In some of the disputes reflected in the Court of Cassation in occupational accidents in forest works, there are disputes as to whether the forest administration will be jointly responsible. At this point, it is of great importance to determine the nature of the “vahid-i fiyat” contract. In recent years, it has been seen that the Forestry Administration also uses the standing sale method for cutting, rubbing, stacking and transportation works. Within the scope of the study, it has been examined whether the administration is responsible for the work accidents that occur after the signing of the “vahid-i fiyat” contract signed between the Forest Administration and both individuals and cooperatives and the signing of the standing sales contract and the limits of this responsibility.

It is seen that the Court of Cassation holds the administration responsible within the framework of the principles of hazard liability in case of occupational accidents that may occur during the execution of forestry works by private legal persons, whether with a “vahid-i fiyat” contract or by standing sales method. The possibility of the execution of judgments provides legal assurance for the forest worker or his family, who are injured or killed due to occupational accidents in forest works that are open to dangers due to the nature of the work.