

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU

*Arş. Gör. Aşlı NANEÇİ ARICI**

GİRİŞ

İnsan sağlığını para ile ölçmek mümkün değildir. Çalışma hayatı içerisinde işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanması son derece önemlidir. Bundan dolayı, çalışan insanların fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyilik hallerinin sağlanması ve bunun sürdürülmesi için iş sağlığı ve güvenliği politikalarının uygulanması gerekmektedir¹. Gelişmiş ülkelerde insanların büyük bir bölümü üretim sektöründe çalışmaktadır. Sanayileşmenin gerçekleşmesiyle birlikte işyerlerinde kullanılan karmaşık makinelerin artması iş kazaları ve meslek hastalıklarını da beraberinde getirmektedir. Bu kazalar nedeniyle her yıl milyonlarca işçi hayatını kaybetmekte ya da sakat kalmaktadır. Bu olumsuzlukları önlemek için işverenlere görevler düşmektedir. İşverenler işçileri işyerlerinde kullanılan makineler hakkında bilgilendirmeli, maruz kalabilecekleri tehlikeler hakkında telkinde bulunmalıdırlar. Çünkü işçilerin sağlığını korumak için gerekli sistemler kurulmaz, önlemler alınmazsa hem toplum sağlığı tehdit edilir hem de üretimde verim düşeceğinden dolayı ülke ekonomisi de bundan zarar görür. Sağlıksız bireylerin çalışabilmeleri ve ülkelerini kalkındırabilmeleri mümkün değildir². İstatistikler incelediğinde işyerlerinde meydana gelen kazaların yüzde sekseninin çalışanların eğitilmeleri ile önlenebilecek güvensiz hareketlerden, kalan oranının da güvensiz şartlardan oluştuğu görülmektedir³. Buradan hareketle eğer gerekli önlemler alınırsa kaza oranlarının en aza indirilebileceğini görmekteyiz.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı uzun bir süreç içerisinde oluşmuştur. İşçiler, ekonomik bakımdan işverene bağımlı sınıfı oluşturduğundan dolayı,

* Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

1 Mehmet Bayır/Mümin Ergül, İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Mart 2006, s. 2.

2 Eyrenci/Taşkent/Ulucan, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004,s. 202.

3 Bayır/ Ergül, s. 2.

önceleri ağır çalışma koşulları altında çalışmak zorunda kalmışlardır. Özellikle çocuk ve kadın işçiler düşük ücretlerle güvensiz ağır işlerde çalıştırılmışlardır. Bunlar da doğal olarak işçilerin ölüm ya da yaralanmayla sonuçlanan kazalara uğramalarına, çalışan kesim arasında rahatsızlıkların çıkmasına neden olmuştur. Devletin olaya el atmasıyla işverenler zamanla işyerlerinde işçilerin sağlıklarını koruyucu tedbirleri almaya yöneltmişlerdir. İşçileri koruyucu birtakım yasalar çıkarılmaya başlanmıştır. Böylece iş güvenliği mevzuatı oluşturulmaya başlanmıştır.

İşçilerin sağlıklı ve insan onuruna yaraşır bir ortamda çalışmaları hem işverenlerin daha fazla verim elde etmelerini sağlayacak hem de ülke ekonomisi de bundan olumlu yönde etkilenecektir. Konunun öneminden dolayı iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının açıklığa kavuşturulması ve bu konuda işverenlerin ne gibi sorumluluklarının olduğunun belirlenmesi gerekmektedir.

Çalışmamızın konusunu iş sağlığı ve güvenliği bakımından işverenin sorumlulukları oluşturmaktadır ve çalışmamız iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel kavramlar; ikinci bölüm ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenin idari, cezai ve hukuki sorumluluğu incelenmektedir.

§.1 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

A. Genel Olarak

İş sözleşmesiyle işçi maddi ve fikri varlığı ile bir işi ifa taahhüdünde bulunduğundan çalışma hayatı içerisinde işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğünün korunması, güvenliğinin sağlanması iş hukukunun köşe taşlarından birini oluşturmaktadır⁴. İşçilerin daha verimli çalışmalarını sağlayabilmek için işyerlerinde maruz kaldıkları sağlık sorunlarının ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir⁵. İşçilerin verimli çalışmalarını sağlayabilmek için her şeyden önce gerekli tedbirlerin alınması ve fiziki güvenliklerinin sağlanması gerekmektedir⁶. İş hukukunun işçilerin korunması ve işçilerin çalışma koşullarının düzeltilmesi kavramından

⁴ Hamdi **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, 3. B., Ankara 2008, s. 963.

⁵ Leyla **Kılıç**, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006, s. 17; **Mollamahmutoglu**, s. 963.

⁶ **Mollamahmutoglu**, s. 964; Sibel **Buzkan/Gökhan Ofloğlu**, “Zonguldak Taşkömür Havzası İş Kazalarının Sayısal Analizi”, Kamu-İş, C. 9, S. 3/2007, s. 1-2.

doğduğunu düşünürsek iş sağlığı ve güvenliğinin iş hukukundaki yerini ve önemini anlarız.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik halinin sağlanıp sürdürülmesini, çalışma koşulları nedeniyle sağlıklarının bozulmasının önlenmesini, mesleki risklere karşı korunmasını, işçinin fizyolojik ve psikolojik niteliklere uygun işlere yerleştirilmesini yani işin insana insanın da işe adaptasyonu şeklinde tanımlanabilir⁷. İş sağlığı politikalarının amaçları; çalışanlara en yüksek sağlık kapasitesini sağlamak, olumsuz sağlık koşullarından çalışanların zarar görmelerine engel olmak, yapılan iş ile işçi arasındaki uyumu sağlamak, her işçiyi fiziksel ve ruhsal özelliklerine uygun işlerde çalıştırmaktır⁸.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının doğuşunda sanayileşme hareketleriyle başlayan fabrika tipi işyerlerinde ekonomik ve hukuki bakımdan işverene bağımlı olarak çalışan işçi sınıfının ortaya çıkması etkili olmuştur⁹.

B. İş Sağlığı

İş sağlığı kavramı olarak, “çalışan bir kişinin çalışma şartları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde sağlıklı biçimde yaşayabilmesini” anlatır¹⁰. İş sağlığı kavramında işçinin sadece bedensel olarak sağlıklı bir çevrede yaşaması anlaşılmalıdır. Aynı zamanda işçinin ruhsal bakımdan da sağlıklı olması, iş hayatı içerisinde iş sağlığının sağlanabilmesi için işçinin hem bedensel hem de ruhsal sağlığının korunması gerekmektedir.

C. İş Güvenliği

İş güvenliği kavramı olarak, “işçilerin işyerinde işin görülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden, bedensel ve ruhsal olarak zarara uğramamaları için alınması zorunlu hukuki, teknik ve tıbbi önlemlere yönelik sistemli çalışmalardır” olarak tanımlanmaktadır¹¹. İş güvenliği

⁷ Muharrem **Özen/Önder Tozman**, “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu”, SİHD, S. 10, Haziran 2008, aynen, s. 214.

⁸ Namık Kemal **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul 2004, s. 21.

⁹ **Mollamahmutoğlu**, s. 963.

¹⁰ **Kılıç**, s. 19, aynen.

¹¹ **Kılıç**, s. 19, aynen.

kavramıyla işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğüne zarar verecek durumların ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır. İşyerinde faaliyet yürütülürken kullanılan bütün alet ve makineler birtakım riskleri bünyelerinde barındırmaktadırlar. İşte bu risklerin en aza indirilmesi ve işçilerin bu makine ve araç gereçlerin çalışma esasları, her türlü tehlikeleri konularında bilgilendirilmeleri iş güvenliği konusunun içine girmektedir. İş güvenliğinin temel amacı, çalışanları korumak üretimin güvenliği ile işletmenin güvenliğini sağlamaktır¹².

D. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işyeri ortamı içerisinde yapılan işten kaynaklanan tehlikeler karşısında işçinin fiziki ve ruhsal açıdan korunmasını ifade etmektedir¹³. Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı işyerindeki iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı alınacak önlemler yanında işçinin çevresinin, psikolojisinin, kişilik haklarının da korunması ve gözetilmesi için getirilmiş hükümlerdir¹⁴. Bu doğrultuda işveren işyerinde işçinin sağlığını korumak, işçinin güvenli bir ortamda çalışabilmesini sağlamak zorundadır.

E. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı ise, işçinin sağlık ve güvenliğinin sadece işyerinde meydana gelebilecek risklere karşı korunmasını değil aynı zamanda işyeri dışından kaynaklanan risklere karşı da korunmasını ifade eden bir kavramdır¹⁵. Bu kavramın kapsamı daha geniştir. Bu kavram işverenin sadece işyerinde işçinin güvenliğini sağlamasını değil aynı zamanda ulaşım emniyetini, sağlıklı konutta yaşayabilmesini ve sağlıklı bir çevrede yaşayabilmesini de kapsamaktadır. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği, iş ilişkisinin sosyal niteliğinden hareketle çalışma ilişkilerinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için devletin de iş hayatına müdahale etmesini ifade eder¹⁶. Mesela işçinin aldığı ücret miktarının insanca yaşamasına imkân verir miktarda olması gerekir. Bununla birlikte işçinin çalışma hayatında iş güvencesinin sağlanması

¹² Özdemir, s. 22.

¹³ Kılıç, s. 20.

¹⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 204.

¹⁵ Kılıç, s. 21.

¹⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 205.

gerekir. Bu hallerin hepsi geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı içerisine girer.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

A. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği konusu tarihsel süreç içerisinde uzun aşamalardan geçerek günümüze gelmiştir. İnsanlar geçimlerini sağlamak amacıyla sağlıklarını tehdit etse bile birtakım işlerde çalışmak zorunda kalmışlardır. Her ne kadar ilk zamanlar basit işyerlerinde daha az riskle çalışmış olsalar da sanayileşmenin gelişmesi ve karmaşık makinelerle çalışan büyük fabrikaların açılmasıyla çalışanların karşı karşıya kaldıkları riskler giderek artmıştır¹⁷. Endüstriyel gelişim sonucu işçi kavramı ortaya çıkmıştır. Sanayileşme öncesinde günümüzdeki anlamıyla bir işverene bağımlı olarak ücret karşılığı çalışan bir işçi sınıfı bulunmamaktaydı. O dönemlerde sadece geçici sürelerle çalışan gündelikçiler mevcuttu¹⁸. İşte iş sağlığı ve güvenliği kavramının ortaya çıkışında sanayileşme ile ortaya çıkan fabrika tipi işyerleri ve bu işyerlerinde çalışmaya başlayan işçi sınıfı etkili olmuştur. Büyük fabrikaların açılması da işçilerin maruz kaldıkları mesleki risk olan iş kazalarının artmasına neden olmuş, hem çalışanlar hem de onların aile bireyleri bu durumdan olumsuz etkilenmişlerdir. Ayrıca kullanılan kimyasal maddelerin neden olduğu zararlar yıllar sonra açığa çıkmaya başlamıştır¹⁹. Yaşanan bu olumsuzluklar gerek devletin gerek işverenlerin gerek bilim adamlarının konuya daha fazla önem vermelerini sağlamış işçilerin sağlıklarının korunmasına yönelik tedbirlerin alınması lüzumu doğmuştur ve iş sağlığı ve güvenliği bir bilim olarak ortaya çıkmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemelerin Yunanlı düşünür Herodot'a dayandığı ileri sürülmektedir. Bu konudaki ilk yazılı eserin 17. yüzyılda İtalya'da yaşamış bir doktor olan Bernardino Ramazzini tarafından yazıldığı bilinmektedir. Ramazzini daha sonraları iş sağlığı ve güvenliğinin babası olarak anılmıştır²⁰.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda öncelikle kadın ve çocuk işçileri koruyucu birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Fakat bu dönemde etkin bir iş

¹⁷ Kılıç, s. 15.

¹⁸ Kılıç, s. 22.

¹⁹ Bayır/Ergül, s. 3.

²⁰ Bayır/Ergül, s. 3.

denetim sistemi kurulamamıştır²¹. İş sağlığı ve güvenliği kavramı İkinci Dünya Savaşından sonra bütün dünyada ele alınmaya başlanmıştır ve buna ilişkin çeşitli güvenlik kurumları teşkilatları oluşturulmuştur. Bunlar Uluslar arası Çalışma Teşkilatı (ILO) ve Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO)'dır. ILO 1919 yılında kurulmuştur. ILO'nun kuruluş amacı Anayasasında sayılmıştır. Buna göre ILO; iş kazalarına meslek hastalıklarına karşı işçilerin korunması, işçilere insanca yaşama koşullarının getirilmesi, çocukların gençlerin ve kadın işçilerin korunması, çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının geliştirilmesi vb. amaçları gütmektedir. ILO bu amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla uluslar arası sözleşmeler imzalamakta ve tavsiye kararları hazırlamaktadır²². Üye devletler de iş hukuklarını bu düzenlemelere uyarlamaktadırlar.

B. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler Osmanlı İmparatorluğu döneminde Tanzimat Fermanından sonra yapılmaya başlanmıştır. Bu konudaki ilk düzenleme 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesidir. Bu nizamname o dönemde Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilerin çalışma şartlarını ve hastalıklarının tedavisine ilişkin düzenlemeler getirmiştir²³. Bundan sonra 1869 yılında Maadin Nizamnamesi çıkarılmıştır. Bu nizamnamede ise iş kazaları ve işçilerin sağlıklarını ilgilendiren birtakım düzenlemelere yer verilmiştir. Daha sonra da Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilerin sağlık güvenlik sorunlarına çözüm getiren 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun çıkarılmıştır. Yine bu Kanun çalışma sürelerini sınırlayıcı, küçük yaştakilerin çalıştırılmalarını yasaklayıcı işçi sağlığına ilişkin çok sayıda koruyucu hükümler içermektedir²⁴.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin asıl düzenlemeler Cumhuriyetin ilanından sonra ortaya çıkmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra

²¹ Kılıç, s. 23.

²² Kılıç, s. 25; Ümit Tarhan, "AB İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi ve Ülkemizdeki Gelişmeler", Mercek, Y. 12, S. 47, Temmuz 2007, 88.

²³ Murat Şen, "Tanzimat ve TBMM Hükümeti Döneminde Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Gelişmeler", Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Atatürk'ün 125. Doğum Yılına Armağan, Erzincan 2007, s. 57.

²⁴ Kılıç, s. 26; Erhan Batur, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler", Mercek, Y. 12, S. 46, Nisan 2007, s. 25; Şen, s. 66 vd.

kanunlaşma hareketleri hız kazanmıştır. Bu alandaki düzenlemeler 818 sayılı Borçlar Kanunu²⁵, Umumi Hıfzısıhha Kanunu²⁶, 3008 sayılı İş Kanunu, 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu²⁷ yerine çıkarılan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu²⁸ gibi kanunlarla getirilmiştir. 3008 tarihli İş Kanunu yerine 1967 tarihinde 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu Kanunla iş sağlığı ve güvenliğinin düzeltilmesine ilişkin tedbirler içeren hükümler getirilmiştir. Daha sonra 931 sayılı İş Kanunu yerine 1475 sayılı İş Kanunu²⁹ çıkarılmıştır. Bu Kanun'da da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere aynen yer verilmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu yerine çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu'nda³⁰ on üç maddeden oluşan beşinci bölümde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir³¹.

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI

A. Uluslar arası Kaynaklar

İşçilerin sağlığına ilişkin ilk kanuni düzenleme 1801 yılında İngiltere'de çocuk işçilerin günde 12 saatten fazla çalışmayacağını düzenleyen kanun maddesidir. Daha sonra pek çok ülkede (ABD, İsviçre, Fransa, Almanya) gibi buna ilişkin düzenlemeler yapılmıştır³². Sanayileşmiş ülkeler iş kazalarının ve meslek hastalıklarının giderek çalışma hayatını tehdit ettiğini gördüklerinden 1919 yılında toplanarak ILO'yu kurmuşlardır. ILO 1929 yılında 31 Nolu Tavsiye kararı olarak çalışma hayatının dört ana prensibini tespit etmiştir. Bunlar; çalışma güvenliği mevzuatı, kaza sebeplerinin belirlenmesi, sanayide çalışma güvenliğinin teşkilatlandırılması, çalışma güvenliği konularında işbirliği yapılmasıdır³³. İkinci Dünya Savaşından sonra iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları uluslar arası alanda daha da

²⁵ RG, 08.05.1926, S. 366.

²⁶ RG, 06.05.193, S. 1489.

²⁷ RG, 29.07.1964, S. 11779.

²⁸ RG, 16.06.2006, S. 26200.

²⁹ RG, 28.08.1971, S. 13943.

³⁰ RG, 10.06.2003, S. 25134.

³¹ **Kılıç**, s. 27.

³² **Kılıç**, s. 28.

³³ **Kılıç**, s. 29.

hızlanmış ve birçok uluslar arası belgede bu konuya ilişkin düzenlemeler getirilmiştir³⁴. Ayrıca ILO da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çok sayıda sözleşme kabul etmiştir. Bu sözleşmelerin hepsi uluslar arası alanda kaynak niteliğini taşımaktadır. 10.12.1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi” kabul edilmiştir. Bu beyanname de işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkı tanınmıştır³⁵. 18.10.1961 tarihinde Torino’da “Avrupa Sosyal Şartı” imzalanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı’nın “Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı” başlıklı maddesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler bulunmaktadır³⁶. Aynı şekilde Avrupa Birliği de iş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenlemeler yapmıştır. Bu konuya ilişkin olarak Avrupa Birliği’nin 80/1170 ve 89/391 sayılı iki çerçeve yönergesi bulunmaktadır³⁷.

B. Ulusal Kaynaklar

1. Anayasa

İş sağlığı ve güvenliği konusu önemi dolayısıyla ülkemizde anayasal bir hak olarak kabul edilmiştir. 1982 Anayasası doğrudan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara yer vermemiş olmasına rağmen dolaylı olarak bazı hükümlerinde bu konuyu düzenlemiştir. Örneğin, 1982 Anayasasının 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyetinin insan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti olduğu ifade edilmiş ve çalışanların işyerlerinde sağlıklarına zarar verecek her türlü tehlikelere karşı işverenlerden ve devletten talep haklarının bulunduğu kabul edilmiştir. Yine Anayasanın 5. ve 17. maddelerinde de kişilerin yaşama ve maddi, manevi varlıklarını korumalarına ilişkin hükümler getirilmiştir. Ayrıca 1982 Anayasasının 49. maddesinde “Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır”, hükmüne yer verilmiştir. Bunun yanında da yine 50. maddesinde “kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak

³⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 202.

³⁵ Kılıç, s. 30.

³⁶ Kılıç, s. 30; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 203.

³⁷ Kılıç, s. 30.

korunurlar”, ifadesiyle çalışma yaşamıyla ilgili çeşitli hükümler getirilmiştir³⁸.

2. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu’nda da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kapsamlı düzenlemeler bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun beşinci bölümü iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini düzenlemektedir. Bu bölüm on üç maddeden oluşmaktadır. İleriki bölümlerimizde bu maddeleri inceleyeceğiz.

3. Borçlar Kanunu

818 sayılı Borçlar Kanunu’nda da iş sözleşmesine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Bundan dolayı da Borçlar Kanunu iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynakları arasında yer almaktadır. Borçlar Kanunu hükümleri İş Kanunu kapsamında olmayan hizmet sözleşmesi ile çalışan işçiler hakkında uygulanmaktadır³⁹. İş sağlığı ve güvenliği hükümleri Borçlar Kanunu’nun 332. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre; “iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışma dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi ile birlikte ikamet etmekte ise, yatacak yer tedarikine mecburdur”, diyerek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin birtakım yükümlülüklerine yer vermiştir.

4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, sigortalıların sosyal güvenlik haklarını düzenleyen bir kanundur. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çeşitli hükümler getirmesi, nedeniyle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin kaynak niteliğini taşımaktadır. Özellikle bu Kanun’un 13 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş bulunan iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin maddeleri önem taşımaktadır. Bu maddelerde hangi hallerin iş kazası ve meslek hastalığı halleri içine girdiği belirtilmektedir⁴⁰. Yine bu Kanun’un 21. maddesinde iş kazası ve meslek hastalığı bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluklarına yer verilmiştir. Ayrıca bu Kanun’da işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat

³⁸ Kılıç, s. 31; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 203.

³⁹ Kılıç, s. 35.

⁴⁰ Kılıç, s. 36.

hükümlerine aykırı hareket eden işverenin yükümlülüklerini düzenleyen hükümler bulunmaktadır.

5. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler getiren bir kanundur ve iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin kaynak niteliği taşımaktadır⁴¹. Bu Kanun'da işçilerin çalışma koşullarıyla ilgili hükümler düzenlenmiştir. Kanun'un 173. maddesinde on iki yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathanelerde ve madenlerde işçi ve çırak olarak çalıştırılmayacakları, 12-18 yaşındaki kimselerin azami çalışma sürelerinin 8 saat olabileceği, 174. maddesinde 12-16 yaş arası çocukların gece çalıştırılmayacakları; 175. maddesinde bütün işçiler için gece ve yer altı çalışma sürelerinin sekiz saati geçemeyeceği; 176. maddesinde on sekiz yaşından küçük çocukların bar, kabare, dans salonu, hamam gibi yerlerde çalışmalarına belediyelerce mani olunacağı, 177. maddesinde gebe kadınların doğumdan önceki üç ay içerisinde sağlıklarına zarar verebilecek ağır işlerde çalıştırılmayacakları ve doğumdan sonra lohusalı kadınlara ilk altı ay için emzirme maksatlı iki defa yarımşar saatlik izin verilebileceğine ilişkin hükümler bulunmaktadır.

Ayrıca Kanun'un 180. maddesinde de “Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya mutaaddit tabibin sıhhi murakabesine temine ve hastalarını tedaviye mecburdur”, hükmüyle işçi sağlığı yönünden düzenleme içermektedir.

6. Belediye Kanunu

1580 sayılı Belediyeler Kanunu da iş sağlığı ve güvenliği konularına ilişkin belediyelere birtakım yükümlülükler veren düzenlemeler içermektedir ve bundan dolayı iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin kaynak niteliğini taşımaktadır⁴². Belediyeler Kanunu'nun 15. maddesine göre belediyeler genel sağlık denetimi bakımından yetkilidirler. Belediyelerin bu sağlık denetimleri işçilerin sağlıklarının korunması bakımından önemlidir⁴³. Belediye deneticileri sağlık kurallarına aykırı çalışmalara müdahale edebilmektedirler. İş Teftiş Kurulu'nu harekete geçirebilmektedirler.

41 Kılıç, s. 37; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 204; Selim Gündüz, “Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı”, Tühis, C. 19, S. 6, Kasım 2005, s. 47-48.

42 Kılıç, s. 38; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 204.

43 Kılıç, s. 38.

Ş.2 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU

İş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı hareket eden işverenlerin idari, hukuki ve cezai bakımdan birtakım sorumlulukları söz konusudur. İkinci bölümde çalışmamızın ana konusu olan söz konusu hususları inceleyeceğiz.

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İŞVERENE UYGULANAN İDARİ YAPTIRIMLAR

İş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı hareket eden işverenler bazı idari yaptırımlarla karşı karşıya kalırlar. İdari yaptırımları, “yasaların yetki verdiği durumlarda, idarenin araya bir yargı kararı girmeden doğrudan doğruya bir işlemi ile ve idare hukukuna özgü usullerle kamu yararını korumak amacıyla vermiş olduğu cezalar” olarak tanımlayabiliriz⁴⁴. İdarenin işverene uygulayacağı bu yaptırımları incelemekte fayda vardır.

A. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla uygulanan ilk yaptırım işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasıdır. Bu yaptırımın uygulanabilmesi için genellikle işçilerin sağlık bütünlüklerine yönelik acil bir tehlikenin varlığı aranmaktadır⁴⁵. Hangi hallerde işin durdurulacağı veya işyerinin kapatılacağı İK. m. 79/f.I de belirtilmiştir. Bu maddeye göre işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımı bütün işyerlerinde uygulanabilecek bir yaptırımdır, Kanun herhangi bir sınırlamaya yer vermemiştir. Fakat bu yaptırımlardan hangisinin uygulanacağı işyerinin durumuna göre ve işyerinin tehlikelilik derecesine göre değişecektir⁴⁶.

1. Koşulları

a. İşyerinin Tesis ve Tertiplerinde, Çalışma Yöntem ve Şekillerinde, Makine ve Cihazlarında İşçilerin Yaşamı İçin Tehlikeli Bir Hususun Tespit Edilmesi.

İK. m. 79/f.I'e göre, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımı “işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse” durumunda uygulanabilmektedir. Burada tehlikenin niteliği önem

⁴⁴ Kılıç, s. 141. aynen.

⁴⁵ Kılıç, s. 142; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 219; M. Fatih Uşan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İş Hukuku, C. 1, Ankara 2006, s. 93; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 23. B., İstanbul 2010, s. 167.

⁴⁶ Kılıç, s. 143.

taşımamaktadır. Tehlike işyerinde kullanılan alet edevatlardan doğabileceği gibi işin niteliğinden ve hatta işçilerden de kaynaklanabilir. Mesela işçilere koruyucu kıyafetler giydirilmeden iş yaptırılırsa tehlike doğacaktır. Kanun maddesinde belirtilen “işçilerin yaşamı için tehlikeli” ibaresi geniş olarak yorumlanmalıdır. İşçilerin zararına olacak her durum tehlikeli olarak addedilmelidir. İlla işçinin hayatını kaybetmesi veya hastalığa uğraması gerekmemektedir⁴⁷. 1475 sayılı İş Kanunu’nda işyerinin kapatılması veya işin durdurulması yaptırımının uygulanabilmesi için işyerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün 515 vd. maddelerine uygun olarak kurma izni ve işletme belgesine tabi bir işyeri olması gerekmektedir. Fakat 4857 sayılı İş Kanunu bu hükme yer vermediğinden yeni Kanunumuza göre işyerlerinin kurma izni ve işletme belgesine tabi olup olmamaları fark etmemektedir⁴⁸. Bütün işyerlerine bu yaptırım uygulanabilmektedir.

b. Komisyonun Oluşumu ve Kararı

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması komisyon kararıyla olmaktadır. Komisyon işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdürü olmak üzere beş kişiden oluşmaktadır⁴⁹.

İşyerlerinde İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik⁵⁰’te işyerlerinde işin durdurulması veya işyerlerinin kapatılması hususu ayrıntılı olarak düzenlenmektedir.

Yönetmeliğe göre, işyerinin tesis ve tertiplerinde, makine ve cihazlarında, çalışma metot ve şekillerinde, işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, tehlike giderilinceye kadar komisyon tarafından tehlikenin niteliğine göre, işin kısmen veya tamamen durdurulmasına ya da işyerinin kapatılmasına karar verilir.

Müfettiş işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasını gerektiren bir durumun varlığını raporla belirtirse bölge müdürü tarafından komisyon toplantıya çağrılır. Komisyon oyçokluğuyla karar alır, oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Komisyon işyerindeki duruma göre işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararlarından birini alır. Komisyonun uyguladığı bu yaptırım geçici niteliktedir,

⁴⁷ Kılıç, s. 144.

⁴⁸ Mollamahmutoğlu, s. 979.

⁴⁹ Mollamahmutoğlu, s. 979; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 219.

⁵⁰ RG., 05.03.2004, S. 25393.

işyerindeki tehlikeli durum ortadan kaldırılınca yaptırım da sona erer⁵¹. Durdurma kararı müfettiş tarafından kapatma kararı da bölge müdürünün, kararı işyerinin bağlı bulunduğu mülki amire göndermesi üzerine mülki amir tarafından emir verilmesiyle uygulanmaya başlanır⁵².

İşveren isterse, verilen karara karşı yerel iş mahkemesinde altı iş günü içerisinde itiraz edebilir. Yapılan itiraz komisyon kararının uygulanmasını durdurmaz. Mahkeme de itirazı altı iş günü içerisinde karara bağlar. Mahkemenin verdiği bu karar kesindir⁵³.

2. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması Halinde İşçilik Hakları

İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımları esas itibarıyla iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğinden kaynaklanan işçilerin daha güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak için getirilen düzenlemelerdir. Dolayısıyla işin durdurulması veya işyerinin kapatılması hallerinde işçilerin zarara uğramamaları gerekmektedir. İK. 79'un sonuncu fıkrasında işin durdurulması veya işyerinin kapatılması hallerinde işçileri koruyucu düzenlemelere yer vermektedir. Bu hallerde işveren hukuken temerrüde düşmüş alacaklı olarak nitelendirilmekte ve işçilere karşı belirli yükümlülükleri bulunmaktadır⁵⁴. Buna göre makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde işveren, işsiz kalan işçilerin ücretlerini ödemeye veya ücretlerinden bir düşüklük olmamak kaydıyla meslek ve durumlarına uygun bir iş vermeye mecburdur (İK. m. 79/son). Görüldüğü üzere, işyerinin kapatılması ya da işyerinde faaliyetin durdurulması halinde, işçileri korumak amacıyla, işverenin ya işsiz kalan işçilerin ücretlerini ödemesi ya da bu işçilere başka bir iş vermesi hükmü getirilmiştir.

B. İdari Para Cezası

İş sağlığı ve güvenliğine hükümlerine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren ya da işveren vekili, İK. m. 105'e göre idari para cezası ödemek zorunda kalır⁵⁵. İK. m. 105/a'ya göre, "78. maddesinde öngörülen

⁵¹ Kılıç, s. 145.

⁵² Mollamahmutoğlu, s. 978.

⁵³ Mollamahmutoğlu, s. 978; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 219.

⁵⁴ Mollamahmutoğlu, s. 978; Çelik, s. 168.

⁵⁵ Ömer Ekmekçi, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi, İstanbul 2005, s. 164.

yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için iki Yeni Türk Lirası, alınmayan önlemler için izleyen her ay için aynı miktar; 105/b'ye göre, 86. maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için 87. maddesi gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her çocuk için iki yüz Yeni Türk Lirası; 105/c'ye göre, 77. maddesine aykırı hareket eden 78. maddesi gereği işletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan, 79. maddesi gereğince faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80. maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81. maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen, 88 ve 89. maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline biner Yeni Türk Lirası; 105/d'ye göre bu Kanun'un 85. maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde on altı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen iş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için bin Yeni Türk Lirası, aynı maddenin birinci fıkrasında belirtilen mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için beş yüz Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir", denilmektedir.

Ayrıca, İK. m. 107'ye göre, "Bu Kanun'un 92. maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen, 96. maddesindeki yasaklara uymayan işveren veya işveren vekiline sekiz bin Türk Lirası idari para cezası verilir. İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetlenme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere, fiil suç oluşturmadığı takdirde, sekiz bin Türk Lirası idari para cezası verilir".

İK. m. 108'e göre, "Bu Kanun'da öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106. maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce verilir. 101 ve 106. maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106. maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanun'un 20. maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır".

II. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı hareket etmesi neticesinde zarara uğrayan işçiye karşı hukuki sorumluluğu söz konusudur. İşveren yaralanan ya da hastalanan işçisine ya da ölen işçisinin yakınlarına tazminat ödemekle yükümlüdür. İşveren aleyhine açılan tazminat davalarında işverenin hukuki sorumluluğu bulunmaktadır. Bu sorumluluk da işverenin işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğunun sonucudur⁵⁶.

A. İşverenin Gözetim Borcu

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenin işçiyi gözetme borcunun sonucudur. Gözetme borcu işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturmaktadır⁵⁷. İşverenin işçiyi gözetme borcu iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanan bir borçtur. İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında yapılan tam iki tarafa borç yükleyen, kişisel ilişki kuran bir sözleşmedir⁵⁸. İş sözleşmesinde, sözleşmenin tarafları işçi ve işveren arasında tam bir eşitlik görülmez. İş sözleşmesinde genel olarak işveren daha güçlü konumdadır. İş sözleşmesiyle çalışan işçi işverene hem ekonomik olarak hem de hukuksal olarak bağımlıdır. Çünkü işçi iş görmesi karşılığı olarak işverenden ücret alır; işçinin çoğu kez bu gelirden başka bir geliri yoktur ve işverenin verdiği ücret ile geçimini sağlar. İşçi işverene hukuksal olarak da bağımlıdır. Çünkü işçi işini görürken işverenin emri ve talimatı, onun yönetimi altındadır. Buradan da kişisel olarak işverene bağımlı olduğu sonucu ortaya çıkar⁵⁹. Bağımlılık unsuru iş sözleşmesi devam ettiği sürece işçinin işverenin emir ve talimatı altında işini görmesidir. İşverenin işçiyi gözetme borcu kavramı, işçinin yaptığı iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı korunmasını sağlamak üzere işverenin alacağı önlemler ile işçinin çıkarlarına zarar verecek

⁵⁶ Murat **Demircioğlu**/Ali **Güzel**, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İstanbul 2001, s. 192.

⁵⁷ Sarper **Süzek**, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. B., İstanbul 2008, s. 346.

⁵⁸ Mustafa **Kılıçoğlu**, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s. 210-211; Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku, 14.B., Konya 2008, s. 39; Sarper **Süzek**, İş Güvenliği Hukuku, 1. B., Ankara 1985, s. 176.

⁵⁹ Gaye Burcu **Seratlı**, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003, s. 19.

davranışlardan kaçınmasını gerektiren yükümlülüklerden oluşmaktadır⁶⁰. İş sözleşmesinin niteliğinden dolayı işveren işçiye yardımcı olmak, işçinin gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı bütün önlemleri almakla yükümlüdür⁶¹.

Gözetme borcu, ihtimam, yardım borcu, özen borcu olarak isimlendirilmektedir. Bu borç işçiye korumayı, onun yararları doğrultusunda hareket etmeyi ve onun için zararlı olabilecek davranışlardan kaçınmayı ifade etmektedir⁶². Gözetme borcu işverene, işçiye yardımcı olma, onun menfaatine uygun davranma, onu koruma gibi birtakım yükümlülükler yükler⁶³. Bu borç geniş kapsamlı bir borçtur. İşçinin gördüğü işe ve somut olayın özelliklerine göre söz konusu borcun kapsamı belirlenebilir. Ayrıca gözetme borcunun kapsamı 4721 sayılı Medeni Kanun'un⁶⁴ 2. maddesinde hükme bağlanan dürüstlük ve iyi niyet kurallarına göre belirlenir, bu şekilde sınırları çizilir. İşyerinde işverenin gözetme borcunun kapsamı teknolojiye gelişmeler ve işin tehlike durumunun artması ya da azalmasına göre genişleyip daralabilir⁶⁵. Bu borcun kapsamına öncelikle işçinin kişiliğinin korunması girmektedir. Bu doğrultuda işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınması gözetme borcu kapsamında yer alır⁶⁶. İşçinin kişiliğinin korunması bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin, özel alanlarının korunmasını ifade

⁶⁰ Ercan **Güven**/Ufuk **Aydın**, Bireysel İş Hukuku, 2.B., Eskişehir 2007, s. 111; Cevdet İlhan **Günay**, İş Hukuku, 2.B., Ankara 2004, s. 400-401; Ercan **Akyiğit**, 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 1, 2. B., Ankara 2006, s. 438; **Çelik**, s. 165-166; **Süzek**, İş Hukuku, s. 312; Coşkun **Saraç**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi Yodçem Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı, Kasım 1998, s. 100; **Uşan**, s. 92; **Sümer**, s. 84; Coşkun **Saraç**, "İşyeri Dışında Meydana Gelen İş Kazası Nedeniyle Sorumluluk-İşverenin Önlem Alma Yükümlülüğü-Uygun İlliyet Bağı", SİHD, S. 18, Haziran 2010, s. 210.

⁶¹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 346.

⁶² Ünal **Narrmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3. B., İzmir 1998, s. 245; **Uşan**, s. 93; **Sümer**, s. 85.

⁶³ Tankut **Centel**, Çocukların ve Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982, s. 65; **Sümer**, s. 85.

⁶⁴ RG, 08.12.2001, S. 24607.

⁶⁵ **Serath**, s. 25.

⁶⁶ **Süzek**, İş Hukuku, s. 346.

eder⁶⁷. İşçiye yol gösterme, işçiye yapacağı iş ve kullanacağı araçlar hakkında bilgi verme, yetkili makamlara zamanında bildirimde bulunma, işyerindeki karmaşık makineler alet ve edevatların kullanma talimatları ve tehlikeleri hakkında işçiyi bilgilendirme, işçinin çıkarlarının korunması için kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirme, işçiye kendisini ilgilendiren bazı evrak ve belgeleri inceleme olanağı vermek, işyerinde işçilerin sağlığını korumak amacıyla iş güvenliği önlemlerini almak gibi hususlar girebilir. Bu hususlar iyi niyet kuralları çerçevesinde işin ve işyerinin niteliğine göre artırılabilir⁶⁸.

İşverenin gözetme borcu herhangi bir sınır getirilmeden düzenlenmiştir. İşverenlerin sadece mevzuatta açıkça belirtilmiş önlemleri almaları yeterli değildir. Bunun yanında işverenler teknoloji ve bilimin gerektirdiği bütün önlemleri almakla yükümlüdürler⁶⁹.

Gözetme borcuyla ilgili hem Borçlar Kanunu'nda hem de İş Kanunu'nda hükümler bulunmaktadır⁷⁰. Borçlar Kanunu'nun 313 ve devamı maddelerinde zaten iş sözleşmesi düzenlenmiştir. Bu maddeler arasında gözetme borcunu düzenleyen 332. maddedir. "Tebdir ve mesai mahalleri" kenar başlıklı maddeye göre: "iş sahibi aktin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur". Madde metninden anlaşılacağı üzere işveren işyerinde işçinin sağlığını korumak, güvenliğini sağlamak için gereken tedbirleri almak işletme tehlikelerine karşı işçiyi

⁶⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 346.

⁶⁸ Cahit Doğan, İş Hukuku, 1. B., Niğde 2001, s. 127; Güven/Aydın, s. 112; Levent Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, s. 58; Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/Emine Tuncay Senyen Kaplan, İş Hukuku, 2. B., Ankara 2007, s. 144-145; Uşan, s. 93-94; Sümer, s. 85; Levent Akın, "İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri", SİHD, S. 1, Mart 2006, s. 150.

⁶⁹ Yargıtay'ın bir kararında belirtildiği gibi, işverenin gerekli önlemleri alma yükümlülüğü, iş güvenliği kurallarınca belirlenenlerin yanında hayatın olağan akışlı içinde oluşabilecek tehlikeleri giderici çalışmaları da içerir. Y10.HD., 14.10.1977, E. 1977/1613, K. 1977/6398, Çelik, İş Hukuku, s. 167.

⁷⁰ Seratlı, s. 20.

uyarmak zorundadır. Bunların hepsi gözetme borcunun uzantılarıdır⁷¹. BK. m. 332 hükmü emredici bir hukuk kuralı niteliği taşımaktadır. Bu hüküm üç koruma önlemini kapsamaktadır. Bu önlemler işçiyi işletme tehlikelerine karşı koruma, işçinin sağlığına uygun çalışma yeri sağlama, işçinin sağlığına uygun yatacak bir yer sağlamadır⁷². Örneğin işveren işyerinde işçiyi koruyucu duvarlar yaptırmak, işçiye koruyucu gözlük vermek, işyerinde sağlam iskeleler inşa etmek, ayrıca yine işyerinde uygun ve yeterli bir ışıklandırma tesisatı kurmak zorundadır. İşveren bu önlemleri almazsa gözetim borcuna aykırı davranmış olur, sorumlu olur⁷³.

İşverenin gözetme borcunun diğer bir dayanağı ise İş Kanunu'nun 77. maddesidir. Bu maddeye göre: "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ver gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler"⁷⁴. Maddenin 2. fıkrasına göre işverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar". Bu maddeye göre işveren işyerlerinde işçilerin sağlığını korumak amacıyla her türlü önlemleri almalıdır. Yargıtay'ın kararında da "işveren, işyerinde geniş anlamda doğmuş veya doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır"⁷⁵, demiştir. Yine Yargıtay, "işveren günümüz bilim ve teknolojisinin öngördüğü önlemleri dahi almakla yükümlüdür"⁷⁶, diyerek aynı duruma işaret etmiştir.

İşverenin gözetme borcunun kapsamının oldukça geniştir. Ayrıca söz konusu borcun kapsamında işverenin sadece mevzuatta belirtilen önlemleri

⁷¹ Akın, Maddi Tazminat, s. 60.

⁷² İbrahim Uğur, "İş Güvenliği Alanında Sorumluluk", Maliye ve Sigorta Yorumları, Y. 7, S. 155, 1 Temmuz 1993, s. 65.

⁷³ Saraç, 105-106.

⁷⁴ İbrahim Uğur, "50 ve Yukarı Sayıda İşçi Çalıştıran İşyerlerinde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurulunun Oluşturulması", Maliye ve Sigorta Yorumları, Y. 4, S. 88, 15 Eylül 1990, s. 88.

⁷⁵ Y10HD, 31.10.1978, E. 2077, K. 7689, Alp Esin, Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara 2006, s. 41.

⁷⁶ Y10HD, 17.04.1984, E. 2029, K. 2140, Esin, s. 42.

alması yetmemektedir. Somut olayın özelliğine göre, teknolojinin ve bilimin alınmasına imkân tanıdığı bütün önlemleri alması gerekmektedir⁷⁷. İşveren önlem olarak doğmuş ya da doğabilecek bütün tehlikeleri önlemek zorundadır⁷⁸. İşveren işin gerektirdiği iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli olan bütün tedbirleri almaz, kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirmese ve işçi iş kazasına uğrarsa bu kazadan sorumlu olur⁷⁹.

B. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranması halinde sorumluluğunu incelemeyen önce işverenin sorumluluğunun hukuksal niteliğine değinmekte fayda vardır. Türk hukukunda İş Kanunu'nda ve Borçlar Kanunu'nda işverenin sorumluluğunun dayandığı esas belirtilmemiştir. Bundan dolayı işverenin sorumluluğunun hukuki niteliği tartışma konusu olmuştur⁸⁰. İşverenin sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin olarak öğretide ve Yargıtay kararlarında kusura dayalı sorumluluk ve kusursuz sorumluluk olmak üzere başlıca iki görüş söz konusudur.

1. Kusur Sorumluluğu Görüşü

Borçlar Kanunu'nda ve İş Kanunu'nda işverenin sorumluluğunun dayandığı esas belirtilmemiştir. Fakat Borçlar Kanunu genel olarak kusura dayanan sorumluluk halini kabul etmektedir⁸¹. BK'nun 41. maddesine göre, "gerek kasten gerek ihmal ve teseyyüp yahut tedbirsizlik ile haksız bir suretle diğer bir kimseye zarar ıka eden şahıs, o zararın tazminine mecburdur". Yine BK'nun 332. maddesine göre, işin mahiyeti ve hizmet ilişkisinin özelliği yönünden hakkaniyete uygun olarak kendisinden beklenebilecek tedbirleri alması halinde işverenin sorumluluğu ileri sürülemeyecektir. Borçlar Kanunu'muzdaki sorumlulukla ilgili bu

⁷⁷ Seratlı, s. 23.

⁷⁸ Saraç, s. 113; Hakim Çelik, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Şubat 2005, s. 17.

⁷⁹ Mahmut Çolak, "4958 sayılı Yasa İle Uygulama Yönetmeliği İşığı Altında İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortasında İşveren Yükümlülükleri", Yaklaşım Dergisi, Y. 12, S. 139, Temmuz 2004, s. 223; Gündüz, s. 44.

⁸⁰ Seratlı, s. 47.

⁸¹ Safa Reisoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 17. B., İstanbul 2005, s. 146; Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 9. B., İstanbul 2006, s. 529; Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 3. B., İstanbul 2000, s. 472.

düzenleme kusura dayalı sorumluluktur⁸². Hukukumuzda göre genel olarak sorumluluk için hareket hukuka aykırı olmalı, kasıt ya da kusura dayanmalıdır⁸³.

Kusur; iradenin hukuka aykırı bir sonuca yönelmesi veya hukuka aykırı sonucun önlenmesi konusunda gerekli iradenin gösterilmemiş olması anlamına gelmektedir⁸⁴. Hukuk düzeninin kınadığı, hoş görmediği davranışlar kusurlu davranışlardır⁸⁵. Kusur sorumluluğu ilkesi kabul edilirse, işçinin zarara uğraması durumunda işverenin sorumlu olabilmesi için işverenin bilerek isteyerek hareket etmesi ya da istememekle birlikte meydana gelmesini engellemek için göstermesi gerekli dikkat ve özeni göstermemesi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamış olması gerekmektedir. Bu görüşe göre işveren işçinin zarara uğramaması için elinden gelen her şeyi yapmış ise kusurlu sayılamaz ve sorumlu tutulamaz⁸⁶. İşverenin kusurlu ya da kusursuz olduğunun tespit edilmesinde sadece gereken önlemleri almış olması yetmez, aynı zamanda bu önlemlerin uygulanmasının denetlenmesi ve işçilerin bu konuda eğitilmeleri de gerekmektedir. Gerekli iş güvenliği önlemlerini alsa bile işveren bu yükümlülüklerle aykırı davranırsa kusurlu olduğu kabul edilir, yine sorumlu olur⁸⁷. Kusur sorumluluğunda işverenin kusuru değerlendirilirken objektif ölçüler dikkate alınacaktır. İşverenin işyerinde gerekli dikkat ve özeni gösterip göstermediği işveren ile aynı durumdaki makul, dürüst, dikkatli insanın davranışları esas alınarak değerlendirme yapılacaktır. İşveren davranışında makul, dikkatli insan tipinin göstermesi gereken özen ve dikkati göstermemişse sorumlu olacaktır⁸⁸. Bu esasın benimsenmesi işverenleri daha dikkatli davranmaya daha özenli olmaya sevk edecektir.

82 Turgut **Akıntürk**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri, Genişletilmiş 12. B., İstanbul 2006, s. 87; Fatih **Cengizler**, “İş Kazalarının Genel Değerlendirilmesi I”, Maliye Postası, Y. 22, S. 499, 15 Haziran 2001, s. 80; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 218.

83 Mehmet **Ayan**, Borçlar Hukuku, 4. B., Konya 2005, s. 12; Mesut **Balcı**, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, SİHD, S. 4, Aralık 2006, s. 160; **Saraç**, İşyeri Dışında İş Kazası, s. 212.

84 **Saraç**, s. 124.

85 **Eren**, s. 529.

86 **Akın**, Maddi Tazminat, s. 88.

87 **Serathı**, s. 61.

88 **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 218.

Böylece iş kazaları da önlenebilecektir. Çünkü işverenden iş güvenliği önlemlerinin alınması ve gerekli dikkat özenin gösterilmesi konusunda benzer işyeri kuran diğer aynı durumdaki işverenlerden beklenen normal özen beklenecek, işveren de davranışlarını bu işveren tipine uyarlamaya çalışacaktır⁸⁹.

İşverenin kusurlu sorumluluğunun akdi sorumluluk yanında haksız fiil sorumluluğu olarak da nitelenebileceği kabul edilmektedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konularında gerekli önlemleri almaması kişi varlıklarını korumayı amaçlayan kuralların ihlal edilmesi olarak kabul edilir ve işçi tazminat talebini BK. m. 41 ve devamı maddelere dayandırabilir⁹⁰.

Yargıtay kararlarında işverenin sorumluluğunun niteliği noktasında halen istikrar bulunmamaktadır. Yüksek mahkeme daha çok somut olayın özelliklerini dikkate alarak hukuksal değerlendirme yapmakta işverenin sorumluluğunu böylece kusur sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluk esaslarına dayandırmaktadır⁹¹.

Özellikle Yargıtay yeni tarihli bir kararında işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun kusur esasına dayandığını ifade etmiştir. Bu karara göre, “İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yasa ve icthatlarla belirlenmiş ayırık haller dışında ilke olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur”⁹².

Öğretide bir görüş de , işverenlerin kusursuz sorumluluğunun kabul edilmesinin işverenleri zor durumda bıraktığını, işverenlerin iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası için prime esas kazacın tehlike sınıfına göre %1,5 ila %7’si kadar öngörülen primin işverenlerden alındığını, işverenlerin bu primleri ödeyerek riski satın almış sayıldıklarını, bu risklerden doğan sorumluluklarını sosyal sigortalara devretmiş olduklarını, bu durumda bir de işverenlerin kusursuz sorumluluğunun kabul edilip gereksiz rücu talepleriyle onları bunaltmanın uygun olmadığını savunulmaktadır⁹³.

⁸⁹ Akın, Maddi Tazminat, s. 99.

⁹⁰ Mollamahmutoğlu, s. 993.

⁹¹ Akın, Maddi Tazminat, s. 89.

⁹² Y21HD., 12.2.2007, E. 14258, K. 1770, Süzek, İş Hukuku, s. 355.

⁹³ Müjdat Şakar, “İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücuunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu”, SİHD, S. 2, Haziran 2006, s. 129.

2. Kusursuz Sorumluluk Görüşü

Kusursuz sorumluluk halinde sorumluluğun doğması için kişinin kusurlu olması gerekmemektedir, belli olayın varlığı sorumluluk için yeterlidir⁹⁴. Hukukumuzda bir kimsenin başka kişilere verdiği zararlardan dolayı sorumlu olabilmesi için hareketinde kusurlu olması gerekir. Fakat istisnai durumlarda kusursuz sorumluluğa yer verilmiştir⁹⁵. Söz konusu istisnalar kanunlarla düzenlenmiştir. (BK 54/I, 55, 56, 58; MK 48/II, 320, 410, 656, 819, 917/I; KTK85/; İİK6, 259;TTK27/II, 839/III). Bunların arasında işverenlerin kusursuz sorumluluk ilkesine göre sorumlu olacakları yolunda düzenleme bulunmamaktadır⁹⁶. Fakat bu yönde öğretide görüşler bulunmaktadır. Yargıtay'ın bazı kararlarında da bu durum belirtilmiştir.

Kusursuz sorumluluk kavramı, hukukta toplumsal düşüncelerin ürünü olarak ortaya çıkmıştır⁹⁷; bu anlayış işçiyi koruyucu nitelik arz etmektedir. Zira böyle bir durumda işverenin kusuru olmasa bile sorumlu tutulmakta, zarar mağdur durumda bulunan işçinin üzerinde kalmamaktadır.

Sanayi devrimiyle birlikte teknolojinin gelişmesiyle; mekanik, kimyasal güç ile çalışan makinelerin işyerinde meydana getirdiği zararlarda kimin kusurlu olduğunun ya da ne miktar kusuru bulunduğu ispatlanması güçleşmiş, işyerlerinde kullanılan teknik araçların artmasıyla alınabilecek önlemlerle bile önüne geçilmesi mümkün olmayan tehlikeler ortaya çıkmıştır⁹⁸. Kusura dayalı sorumluluk anlayışı modern toplumun ihtiyaçlarına cevap veremez hale gelmiştir. Bundan dolayı kusur kavramından gittikçe uzaklaşmış, kusursuz sorumluluk ilkesi benimsenmiştir⁹⁹. Bu durum Yargıtay kararlarında da kendisini göstermiştir. Yargıtay verdiği bir kararında, işyerinde çim biçerken palmiye ağacının dalının gözüne çarpması sonucu malul kalan işçinin işverenin tehlike sorumluluğuna göre sorumlu olduğunu ifade etmiştir ve kararını şu gerekçeye dayandırmıştır: “sosyal ve teknik alandaki değişim ve gelişmeler işyerlerinde tehlike boyutlarını artırmış ve salt kusura dayalı kuralların bu

⁹⁴ Ali Naim İnan, Borçlar Hukuku Bilgisi, 5. B., Ankara 2001, s. 94; Oğuzman/Öz, s. 470; Akın, Maddi Tazminat, s. 85.

⁹⁵ Oğuzman/Öz, s. 471.

⁹⁶ Seratlı, s. 47.

⁹⁷ Akın, Maddi Tazminat, s. 85.

⁹⁸ Akın, Maddi Tazminat, s. 89.

⁹⁹ Saraç, s. 117.

alandaki yeterli olmadığı sonucuna varılmıştır. İşveren kendi alanındaki her türlü tedbirleri almış olsa dahi; işyeri koşullarından kimi tehlikeli durumlar, zararlandırıcı sonuçlar meydana getirmektedir. Kusura dayanan sorumluluk ilkesi toplumun ihtiyaçlarına cevap vermemiş, adaletsiz durumlar ortaya çıkarmıştır. Gerçekten, kimi tehlikelerle dolu uğraşlardan doğan zararlı sonuçlar bazı kere insan eylem ve iradesi dışında meydana gelebilir. Dış çevrede belirli tehlikeler yaratan uğraşı ve davranışların sonuçlarından kaçınma ve bunları önleme olanağı olmasa bile, bu uğraşlardan yararlananlar bundan sorumlu olmalıdır. Zarar, sorumluluk kaynağı tehlikeye bağlı olarak ortaya çıkar. “Risk nazariyesi” olarak nitelendirilen ve kabul edilen bu görüş çerçevesinde beden gücüyle topluma yararlı işler sağlama amacıyla bulunan kişiler korunur. Burada işverenin iş kazalarından sorumluluğu, akdi bir sorumluluk olarak; sadece kasti veya işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı veya suç sayılır eylemi sonucu meydana gelen zararlara ilişkin olmayıp tehlike nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluğu da içerir. Zira işveren iş akdi ile işçiyi, iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı taahhüt ettiği gibi önlenmesi mümkün olmayan tehlikelerden doğacak zararları da taahhüt etmiş sayılır. İşte bu nedenle kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramı kabul edilmiş ve işverenin her türlü özen görevini yerine getirmiş olması durumunda dahi meydana gelen zararlı sonuçtan sorumlu tutulması gerektiği sonucuna varılmıştır¹⁰⁰.

Kusursuz sorumluluk halinin kabul edilmesi birtakım gerekçelere dayandırılmaktadır. Bunlardan biri hakkaniyet düşüncesidir. Hakkaniyet düşüncesi zararın taraflar arasında paylaşılması gerektiğini savunmaktadır. Bunlarla birlikte bir diğer düşünce de tehlike düşüncesidir¹⁰¹. Bu düşünceye göre de tehlikeli bir işletme işleten kişiler, işverenler bu işletme yüzünden kişilerin uğradığı zararları kusurları olmasa dahi tazmin etmek zorundadırlar¹⁰². Tehlike sorumluluğunun amacı kurulmaları ve kullanılmaları ekonomik ve sosyal bakımdan zorunlu olan ama tehlike yaratan tesislerin verdikleri zararlardan bu tesislerden yaralanan kimselerin

¹⁰⁰ **Y21HD**, 06.05.2004, E. 2004/3889, K. 4614, **Balcı**, s. 179.

¹⁰¹ **Akın**, Maddi Tazminat, s. 91.

¹⁰² Şahin **Akıncı**, Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler, Konya 2000, s. 120.

sorumlu tutulmasıdır¹⁰³. Yaptıkları faaliyetler ile tehlike yaratan kişiler kusurları olmasa bile ortaya çıkan zarardan sorumlu tutulmalıdırlar¹⁰⁴.

İş hukukunda işverenin kusursuz da olsa işçiye verdiği zarardan sorumlu olacağı düşüncesi öğretide birçok yazar tarafından da ifade edilmiştir¹⁰⁵. Fakat bu yazarların da görüşlerini dayandırdıkları ilkeler birbirlerinden farklıdır. Bir kısmı, bu konuda kanun boşluğu olduğunu bundan dolayı hakimin MK. m.1'e göre kanun koyucu gibi hareket ederek yeni bir sorumluluk nedeni yaratmaya ve mevcut sorumluluk türünü yeni bir sorumluluk türüne dönüştürmeye yetkili olduğunu yargı kararlarında da bu yetkinin kullanılarak işverenin kusursuz sorumluluk esasında sorumlu tutulduğunu ileri sürmektedir¹⁰⁶. Bunlardan kimisi işverenin sorumluluğunu yukarıda ifade ettiğimiz tehlike ilkesine dayandırmaktadır. Bu ilkeye göre örneğin; bir kişinin sahip olduğu, çalıştığı ya da yararlandığı makine, araç ve gereçler ortaya tehlike yayıyor ise, kişi meydana gelebilecek zararları tazmin etmekle yükümlüdür¹⁰⁷. Kusursuz sorumluluğu kabul eden bazı görüşler de bu sorumluluğu hakkaniyet ilkesine dayandırmaktadır. Buna göre, bir toplumda genel kabul gören düşünceye genel hayat tecrübelerine göre kişinin uğradığı zararın tazmini gerekiyorsa bu zarar taraflar arasında paylaşılmalıdır. Birtakım görüşler ise, kusursuz sorumluluğu çıkar ilkesine dayandırmaktadır. Bu ilkeye göre de işçinin yaptığı işin menfaatlerinden işveren yararlanmaktadır, bundan dolayı bu yapılan iş nedeniyle meydana gelen zarara da işverenin belli ölçüde katılması gerekir¹⁰⁸. Yargıtay da bir kararında; işyerinde işin yürütülmesi ile ilgili tehlikelerden doğan zararlarda, tarafların kusurları bulunmasa bile işçinin uğradığı zararın tamamının işçiye değil hakkaniyet ölçüsünde onun faaliyetinden yarar sağlayan işverene de

¹⁰³ Akın, Maddi Tazminat, s. 86.

¹⁰⁴ Balcı, s. 160.

¹⁰⁵ Akın, Maddi Tazminat, s. 85; Seratlı, s. 47; Kenan Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1988, s. 322; Ekrem Türkoğlu, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Bölümü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1992, s. 98.

¹⁰⁶ Fikret Eren, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, s. 86-88.

¹⁰⁷ İbrahim Uğur, "İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu ve Tazminat Davaları", Maliye ve Sigorta Yorumları, S. 101, 1 Nisan 1991, s. 86.

¹⁰⁸ Akın, Maddi Tazminat, s. 90.

yüklenmesi gerektiğini söyleyerek, kusursuz sorumluluğu bu ilkeye dayandırmıştır¹⁰⁹.

Yargıtay kararlarında işverenin iş kazalarından dolayı kusursuz sorumluluğunun bulunduğu kabul edilmiştir. Fakat iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alan işveren ve almayan işveren arasında yani kusurlu ve kusursuz işveren arasında tazminat bakımından bir fark olması gerektiğini düşünerek bu durumda tazminattan BK'nun 43. maddesine göre indirim yapılması gerektiğini ifade etmiştir¹¹⁰.

İşte bütün bu düşüncelerin ışığı altında işverenin kusursuz da olsa sorumlu olacağını fakat kusur sorumluluğunun da somut olayın özelliklerine göre bazı durumlarda uygulamaya devam edileceği söylenilebilir. Sadece kusurlu sorumluluk halinin kabul edilmesi bazı durumlarda zarara uğrayan işçilerin mağdur olmalarına neden olacak, tamamen kusursuz sorumluluğun kabul edilmesi ise işverenlerin gereksiz rücu davalarına çok fazla muhatap olmaları sonucunu doğuracaktır. Bu konuda somut olayın niteliğine göre iki sorumluluk türü arasında dengenin sağlanması işçi ve işveren tarafların mağdur olmamalarına yönelik kararlar verilmesi daha doğru olacaktır.

Ayrıca illiyet bağımlı kesen hallerde kusurlu sorumluluk ve kusursuz sorumluluk hükümleri uygulanmamaktadır. İlliyet bağımlı kesen sebepler ise; mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru halleridir. Bu üç halden birinin gerçekleşmesi halinde işverenin kusurlu da olsa kusursuz da olsa sorumlu tutulması söz konusu değildir¹¹¹.

C.İşverenin Sorumluluğunun Akdi Sorumluluk ile Haksız Fiil Sorumluluğunun Yarışması

İşverenin işçiyi gözetme borcu kanundan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borçtur¹¹². Dolayısıyla işverenin bu borcu yerine getirmemesi hem sözleşmeye aykırılık hem de haksız fiil oluşturur. Akdi sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu yarışır. İşveren işçiyi gözetme borcunu yerine getirmezse iş sözleşmesine aykırı hareket etmiş sayılır. Böyle bir durumda işçi BK. m. 96 ve 332'ye dayanarak tazminat davası açabilir. Bununla birlikte işverenin iş güvenliğine ilişkin önlemleri almamasından dolayı işçi zararını karşılamak için haksız fiil sorumluluğuna göre (BK. m.

¹⁰⁹ **YHGK**, 18.03.1987, E. 86-9-722, K. 87-203, **Akın**, Maddi Tazminat, s. 90.

¹¹⁰ **Y9HD**, 17.02.1967, E. 12744, K. 1373, **Seratlı**, s. 52.

¹¹¹ **Saraç**, İşyeri Dışında İş Kazası, s. 203.

¹¹² **Süzek**, İş Güvenliği, s. 238.

41) dava açabilir. İşverenin iş güvenliği kurallarını ihlali haksız fiil de teşkil eder¹¹³. İşçi böyle bir durumda dilerse akdi sorumluluk dilerse haksız fiil sorumluluğu hükümlerine göre dava açıp zararını tazmin ettirebilir. Fakat akdi sorumluluk hükümlerine dayanması işçinin daha yararlıdır. Çünkü haksız fiil sorumluluğunda işverenin kusurunu da ispatlamak zorundadır. Akdi sorumlulukta buna gerek yoktur, işveren kendi kusursuzluğunu ispatlamalıdır. Ayrıca zamanaşımı hükümleri bakımından da işçinin akdi sorumluluk hükümlerine dayanması kendi lehinedir¹¹⁴. Çünkü akdi sorumlulukta dava 1 yıllık (BK. m. 60) zamanaşımı süresine değil, Borçlar Kanunu'nun 125.maddesi gereğince 10 yıllık zamanaşımına tabi olacaktır.

D. Hukuki Sorumluluğun Kapsamı

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almaması durumunda işçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğraması, sakatlanması durumlarında kendisi; işçinin hayatını kaybetmesi halinde ise onun desteğinden yoksun kalan yakınları, genel hükümler yoluyla maddi ve manevi zararlarının tazminini talep edebilirler¹¹⁵. Bu durumlarda işçi eğer sigortalı ise işçinin ve onun yakınlarının zararları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanacaktır. Fakat işçinin bütün zararları Kurum tarafından karşılanmayabilir. İşte bedensel ve ruhsal bakımdan zarara uğrayan işçi Kurumca karşılanmayan zararları için işverene başvurabilir¹¹⁶. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranan işverenin hukuki sorumluluğunun kapsamı Kurum tarafından karşılanmayan oranla sınırlıdır¹¹⁷. Nitekim Yargıtay da bir kararında, “İş kazası sonucu maluliyetten doğan maddi ve

¹¹³ Nitekim Yargıtay da bir kararında, anılan sorumluluğu haksız fiil sorumluluğu olarak ifade etmiştir. “haftada normal olarak en çok 48 saatlik iş süresinin uygulanacağı ve işçileri, lastik veya tahta ayakkabı giydirmek suretiyle sudan ve rutubetten korumaya ve soğğun tesirinden koruyacak evsafi haiz elbise ve sair levazım ile teçhiz etmeğe işveren mecbur ve yalınayak işçi çalıştırması yasak olup bu tüzük hükümlerinden herhangi birine aykırı harekette bulunanlar hakkında cezai takibat yapılacağı tasrih edilmiş bulunduğu ve Borçlar Kanunu'nun 41'nci maddesinin mutlak sarahatine göre yukarıda özetlenen ve işçinin sağlığını koruyan hükümler muhalif bir fiilin haksız fiil sayılması zaruridir”. **YHGK**, 02.04.1947, 54/15, **Akm**, Maddi Tazminat, s. 95-96.

¹¹⁴ **Kılıç**, s. 170.

¹¹⁵ **Kılıç**, s. 171; **Sümer**, s. 81.

¹¹⁶ **Sümer**, s. 159.

¹¹⁷ **Kılıç**, s. 172; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 217; **Süzek**, İş Güvenliği, s. 192.

manevi tazminat davaları, nitelikçe Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan zararların giderilmesine ilişkindir. Bu nedenle tazminat belirlenirken maluliyet oranı, kusur oranı ve kanuni nedenler indirildikten sonra Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından bağlanan peşin sermaye değerinin indirilmesi suretiyle tazminat belirlenmelidir”¹¹⁸, diyerek bu durumu belirtmiştir.

1. Maddi Tazminat

Maddi tazminat, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin uğradığı zararlar nedeniyle malvarlığında meydana gelen azalmayı gidermeyi amaçlayan miktardır. İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi tazminata ilişkin İş Kanunu’nda düzenleme bulunmamaktadır. Bundan dolayı bu maddi tazminata Borçlar Kanunu’nun ilgili maddeleri uygulanmaktadır¹¹⁹. BK. m. 46/f.I’ e göre “Cismani bir zarara duçar olan kimse külliye veya kısmen çalışmaya muktedir olamamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanı ve bütün masraflarını isteyebilir”. Bu hükme göre, işverenin kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirmemesinden dolayı zarara uğrayan işçi, sadece uğradığı zarar sonucu yaptığı tedavi giderlerini değil aynı zamanda ileride iktisadi olarak karşılayabileceği zararın masraflarını da talep edebilecektir. Bunları ayrı ayrı incelememizde fayda vardır.

a. Çalışma Gücünün Kaybından Doğan Zararlar

Çalışma gücü kaybı cismani zarar olarak adlandırılmaktadır. Bu da bedensel ve ruhsal zarar anlamına gelmektedir. Böyle bir durumda işçi bedensel ya da ruhsal zarara uğradığında geçici ya da sürekli olarak çalışamaz duruma gelmektedir. Şayet iş göremezlik tedaviye karşı kısmen ya da tamamen yine sürüyorsa sürekli, tedavi ile giderilmiş ise geçicidir¹²⁰. Mesela işçinin iş kazasına uğraması halinde bacağının kopması, beyin kanaması geçirmesi, gibi durumlar bu halin içine girmektedir. İşçinin uğradığı zararın sadece bedensel bütünlüğe yönelik olması şart değildir. Ruhsal bütünlüğe yönelik olarak meydana gelen zararlar da cismani zarar olarak nitelendirilmektedir. Örneğin işçinin iş kazası neticesinde görme duyusunu kaybetmesi durumunda aynı zamanda ruhsal bunalıma girmesi halinde işçi ruhi zarara da uğramış sayılır. Ya da iş kazası sonucu işçinin

¹¹⁸ **Y21HD**, 20.12.2004, E. 2004/8895, K. 2004/11364, YKD, C. 31, S. 7, Temmuz 2005, s. 1056.

¹¹⁹ **Kılıç**, s. 173; **Mollamahmutoğlu**, s. 995.

¹²⁰ **Demircioğlu/Güzel**, s. 204.

psikolojik rahatsızlığa uğraması halinde de yine ruhsal zarar söz konusudur. İşte işçinin uğradığı bu zararların hepsi işçinin çalışmasına ve gelir elde etmesine mani olmaktadır. Dolayısıyla işçinin bundan doğan zararlarının işveren tarafından karşılanması gerekmektedir¹²¹. Bu tazminat da işçinin çalışma gücünü geçici ya da sürekli olarak kaybetmiş olmasına göre farklı olarak hesaplanacaktır.

b. Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Zararlar

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı hareketi nedeniyle işçi bir zarara uğrarsa çalışma gücünün kaybı ile birlikte işçinin ekonomik geleceği de tehlikeye düşebilir. İşçinin ilerde daha fazla gelişme ya da yükselme şansı da azalmış olabilir. Örneğin işçinin bir sakatlığa uğraması ilerde daha iyi işlere girmesine engel olabilir veya işçinin iş kazasına uğraması sonucu ruh sağlığı bu iş kazası ile ciddi bir şekilde etkilenebilir bu da ilerde işçinin daha iyi bir konumda çalışmasını engelleyebilir¹²² ya da işçinin kaza sonucu çirkinleşmesi veya sağır kalması sonucu mesleğini eskisi gibi devam ettiremeyecek olabilir¹²³. Bu tür zararlara ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararlar denilmektedir. Bu zarar, işçinin çalışma yaşı ile sınırlandırılmaktadır. Bu zarar işçinin ekonomik geleceği sarsılmasaydı elde edeceği kazanç ile şimdiki durumuyla gelecekteki elde edeceği kazanç arasındaki farktan oluşmaktadır. BK. m. 42/II'ye göre zararın gerçek oranının belirlenemediği durumlarda hâkim durumun gereklerine göre bir miktar zarar öngörebilmektedir¹²⁴. İşçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararlarını da bu şekilde talep edebilmektedir¹²⁵.

c. Maddi Tazminatın Miktarının Belirlenmesi

İş kazası veya meslek hastalığı halinde maddi tazminat belirlenirken kaza ya da hastalık hiç olmasaydı işçi ne durumda olacak idiyse o durum belirlenir ve işçinin o hale getirilmesi sağlanır. Kaza ya da hastalık nedeniyle işçinin gelir kayıpları hesaplanarak kendisine ödeme yapılır¹²⁶. İş kazası

¹²¹ Kılıç, s. 174.

¹²² Demircioğlu/Güzel, s. 205.

¹²³ Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 5. B., İstanbul 2008, s. 128.

¹²⁴ Demircioğlu/Güzel, s. 205.

¹²⁵ Mollamahmutoğlu, s. 996.

¹²⁶ Kılıç, s. 180.

sonucunda zarara uğrayan işçinin karşılaştığı maddi zarar tamamen kaza anında ortaya çıkmayıp, iki dönemde oluşur. Zararın bir kısmı kaza anında doğar fakat büyük bir kısmı ise, kazadan sonra meydana gelir. İşte bu durumlar maddi tazminatın belirlenmesinde etkili olurlar. Bu unsurların başlıcaları işçinin meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı, iş görebilme çağının uzunluğu, yaşam süresinin sonu, işçinin kaza anındaki ücreti ve işçinin ya da işverenin kusur durumlarıdır. Tazminat miktarının belirlenebilmesi için bu unsurlar da yeterli değildir. İşçinin somut durumuna göre birtakım unsurların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Örneğin işçinin kaç yaşında emekli olmak isteyeceği, ne zaman öleceği, aynı işte mi çalışacağı yoksa daha fazla ücretli başka iş mi bulacağı, iş göremezliğinin ekonomik geleceğini ne kadar sarsacağı gibi birtakım hususların bilinmesi gerekmektedir. İşte her işçi açısından bu saydığımız unsurlar gibi birtakım bilinmeyenlerin bulunması hesaplamanın yapılmasını güçleştireceğinden ihtimaller azaltılmaya çalışılarak hesaplama yöntemi geliştirilmiştir. Böylece iş kazası tazminatlarında kullanılacak esas unsurlar belirlenmiştir¹²⁷.

aa. Meslekte Kazanma Gücü Kaybı

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin bedensel bütünlüğü ihlal olmuş ve bu haliyle mesleğini tam ya da gereği gibi yerine getiremeyecek durumda olması haline meslekte kazanma gücünün kaybı diyebiliriz¹²⁸. İş kazasından doğan maddi tazminatın belirlenebilmesi için öncelikle işçinin iş göremezlik oranının belirlenmesi gerekmektedir. Böylelikle işçinin eski tam iş görebilir haliyle kazadan sonraki durumu arasındaki fark belirlenmiş olmaktadır¹²⁹. Sigortalının kazaya uğrayan her organının işçinin meslekte kazanma gücünü ne oranda azaltmış olacağı Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğüne bağlı cetvelde belirlenmiştir. Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde yer alan ve çalışma gücü kayıp oranlarının belirlenmesinde kullanılan beş cetvel bulunmaktadır (A-B-C-D ve E cetvelleri). Maddi tazminat miktarı hesaplanırken işçinin maluliyet oranı bu cetveller esas alınarak belirlenir. İşçinin meslekte kazanma gücünün kaybı kendi mesleğine göre belirlenir. Oranın başka bir meslek için düşük olması tazminat miktarını etkilemez önemli olan işçinin

¹²⁷ Akın, Maddi Tazminat, s. 105-106.

¹²⁸ Kılıç, s. 181.

¹²⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 367.

kendi mesleğindeki oran miktarıdır¹³⁰. Nitekim Yargıtay da verdiği bir kararında, iş kazası tazminatı davasında maddi tazminatın hesaplanmasında, işçinin yürüttüğü iş dışındaki bir başka işin esas olarak alınmasını reddetmiştir¹³¹.

Bazen işçinin maluliyet oranında zamanla artma olabilir. Böyle hallerde de işçi işverenden ek taleplerde bulunabilir¹³².

bb. İş Görebilme Çağının ve Yaşam Süresinin Belirlenmesi

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının maddi tazminatı hesaplanırken iş görebilme çağının yani faal çalışma süresinin ve bu süre sona erdikten sonra da muhtemel yaşam süresinin belirlenmesi gerekmektedir¹³³. İş görebilme çağı ve yaşam süresi birbirinden farklı kavramlardır¹³⁴. Fakat iş görebilme çağı yaşam süresini de kapsamaktadır. Çünkü hayatın olağan akışına göre işçi belli bir süreye kadar çalışacak ondan sonraki yaşamını ise çalışmaksızın emeklilik aylığı ile hayatını devam ettirecektir. Ülkemizde Yargıtay'ın yerleşik ichtihatına göre işçinin iş görebilme çağı 60 yaş olarak belirlenmiştir¹³⁵.

cc. Ücretlerin Belirlenmesi

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalı belli bir süre çalışmadığından dolayı ücretlerinden mahrum kalır. İşçinin maddi zararı tespit edilirken bu ücretlerinin de belirlenmesi gerekmektedir. Hesaba katılacak olan ücret, işçinin kazaya uğradığı zaman aldığı ücrettir. Fakat tazminat hesaplanırken işçiye verilen sosyal yardımlar ve hakların tamamı hesaba katılır yani giydirilmiş ücret esas alınır. İşçinin ücreti belirlenirken defterleri, ücret hesap pusulaları ve prim bordroları incelenir. Yargıtay'a göre de tazminatın belirlenmesinde ücret bordrolarında yer alan ve itirazla karşılaşmamış ücretler dikkate alınacaktır¹³⁶.

¹³⁰ Kılıç, s. 182.

¹³¹ Y11HD, 08.11.1978, 4072/5054, Demircioğlu/Güzel, s. 197.

¹³² Süzek, İş Hukuku, s. 367.

¹³³ Süzek, İş Hukuku, s. 367.

¹³⁴ Kılıç, s. 182.

¹³⁵ Y10HD, 29.09.1992, 8590/9330, YHGK, 24.10.1994, 10-368/515, Süzek, İş Hukuku, s. 367.

¹³⁶ Y21HD, 08.07.1997, 3338/4827, Y21HD, 19.06.1997, 4130/4316, Demircioğlu/Güzel, s. 199-200.

dd. Tarafların Kusur Durumunun ve Hakkaniyetin Tazminata Etkisi

Maddi tazminat hesaplanırken tarafların kusur durumlarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kusur işçi veya işverenin ya da her ikisinin iş kazasının oluşumuna yapmış oldukları katkıyı ifade etmektedir¹³⁷. İşveren işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirmese kusurlu davranmış sayılır. Aynı şekilde işçi de işverenin sağladığı güvenlik önlemlerine uymaz, kendisine işveren tarafından verilen talimatları yerine getirmese kusurlu davranmış sayılır. Bizim de katıldığımız görüşe göre, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranmasından dolayı sorumlu olabilmesi, iş kazası meydana gelmesi halinde işçiye maddi tazminatın ödenebilmesi için işverenin kusurunun bulunması şart değildir. Fakat kusur tazminat oranını belirlemede etkilidir. Yargıtay da bir kararında, kusurun değerlendirilmesi sırasında işverenin hangi önlemleri aldığı, işçinin ise bu tedbirlere ne derece uyduğunun belirlenmesi gerektiğini vurgulamıştır¹³⁸. İşçinin ya da işverenin kusurlu hareketi tazminat miktarını etkilemektedir.

BK. m. 43'e göre maddi tazminat talebi ile karşılaşan hâkim, halin gereklerine ve hatanın ağırlığına göre tazminatın kapsamını belirleyebilmektedir. Bu maddeye göre, yargı organına belirli durumlarda tazminatın belirlenmesinde takdir hakkını kullanarak tazminat miktarında belirli oranda indirim yapma imkânı verilmiştir. Buna da hakkaniyet indirimi denilmektedir. Yargıtay da bu konuda şu kararı vermiştir. "Dava konusu olayda davacı tamamıyla kusursuz olmakla beraber davalı tarafta da hiçbir kusur bulunamamış ve kaza gayrikabili bir olay olarak nitelendirilmiştir. Burada davalı Kurumu tam kusurlu, ağır ihmalli, kasıtlı hallerde olduğu gibi, zararın tamamından sorumlu tutmaya imkân olmadığı, hak ve nesafet kurallarının da bunu gerektirdiği ve hâkimin Borçlar Kanunu'nun 43üncü maddesinin birinci bendi hükmü gereğince tazminatın suret ve derecesi şumulünü hal ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre tayin eder"¹³⁹ demiştir. Yine BK. m. 44' göre, "Mutazarrır olan taraf zarara razı olduğu yahut kendisinin fiili zararın ihdasına veya zararın tezayüdüne yardım ettiği ve zararı yapan şahsın hal ve mevkiini ağırlaştırdığı takdirde hâkim, zarar ve ziyan miktarını tenkis yahut zarar ve ziyan hükmünden sarfinazar edebilir",

¹³⁷ Akın, Maddi Tazminat, s. 141.

¹³⁸ Y10.HD., 18.12.1991. 1015/9243, Kılıç, s. 185.

¹³⁹ YHGK, 25.05.1968, 9-110/343, Süzek, İş Hukuku, s. 369.

denilmektedir. Görüldüğü üzere, iş kazasının meydana gelmesinde işçinin müterafık kusuru varsa tazminat miktarından o oranda indirim yapılabilir fakat işçinin kusuru illiyet bağını kesecek yoğunluktaysa böyle bir durumda işveren sorumlu tutulmaz¹⁴⁰. Yargıtay da kararında, “Ölümlü sonuçlanan iş kazası için belirlenen tazminat miktarı, tarafların hal ve mevkiine, işverenin içinde bulunduğu ekonomik koşullara, borçlunun müzayakaya düşüp düşmediğine ve kazanın tarihine göre, BK’nun 43. ve 44. maddeleri gereğince indirime tabi tutulur”¹⁴¹. diyerek somut olayın özelliğine göre belli indirimler yapılarak tazminatın belirleneceğini ifade etmiştir.

İşçi ya da işverenin kusurları belirlenirken de her olayın ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir. Somut olayın özelliğine göre işçi veya işverenin kusur oranları belirlenir. Bununla birlikte işçi ve işverenin kusurlarının belirlenmesinde objektif ölçüler dikkate alınmalıdır. İşçi ya da işverenlerin makul ve dikkatli normal bir insanın göstereceği dikkat özeni göstermeleri gerekmektedir. Makul dikkatli bir insanın aynı durumda göstereceği davranışı sergilemeyen işçi ya da işveren kusurlu olarak kabul edilecektir¹⁴². Tazminat miktarı da buna göre değerlendirilecektir.

ee. Tazminatın Hesaplanması

Maddi tazminatın hesaplanması iki dönem göz önünde tutularak belirlenecektir. Bunlardan ilki, işlemiş zarar dönemidir; diğeri ise, işleyecek zarar dönemidir. Zararların somut olarak gerçekleştiği ve kazanç kayıplarının gerçek değerleri üzerinden hesaplanabileceği kaza ile hüküm tarihi arasındaki döneme işlemiş zarar dönemi denilmektedir. İşleyecek zarar dönemi ise, hüküm tarihi ile işçinin muhtemel yaşam süresi arasındaki zaman dilimidir. İşleyecek zarar dönemi de ikiye ayrılmaktadır. Hüküm tarihi ile işçinin iş görebilme çağının sona erme tarihini kapsayan döneme işleyecek aktif dönem adı verilmektedir ve nihayet bu tarihten itibaren işçinin muhtemel yaşam süresinin sonunu içeren döneme ise işleyecek pasif dönem denilmektedir¹⁴³. Bu dönemi işçi çalışmaksızın geçireceği için pasif dönem denilmektedir. Pasif dönem kavramı, kazaya uğrayan kimsenin olağan yaşam koşulları altında geçimini sağlamak amacıyla emeğini üretim sürecine sunduğu aktif çalışma dönemine son verdikten sonra, eylemli

¹⁴⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 369.

¹⁴¹ Y21HD, 03.10.2002, E. 2002/7387, K. 2002/7995, YKD, C. 29, S. 2, Şubat 2003, s. 256.

¹⁴² Kılıç, s. 186.

¹⁴³ Süzek, İş Hukuku, s. 369-370.

çalışma dönemindeki kişisel olarak ya da sosyal güvenlik alanında oluşan birikimlerine dayalı olarak, yaşamını çalışmadan sürdürebileceği zaman olarak nitelendirilir. Pasif dönemde iş göremezlik nedeniyle işçinin zararları; yaşlılık aylıkları ve sosyal yardım zamlarından oluşmaktadır¹⁴⁴.

İşçinin maddi tazminatı hesaplanırken öncelikle işlenmiş dönemdeki zararları tespit edilir. Bu dönemde çalışmadığından uğradığı kayıplar, bundan dolayı elde edemediği ücreti ve sosyal yardımları tespit edilir. Bütün bunlar belirlenirken de işçinin gerçek ücretinden hareket eldir. İşçinin gerçek ücreti saptanamıyorsa Yargıtay bu durumda işçinin emsal işçilerinin bulunması halinde bunların ücretinin gerçek ücret olarak kabul edilmesi ya da işçinin belirlenebilen ücretlerinden hüküm tarihine en yakın olanının o dönemin asgari ücretine oranlanmasıyla işçinin ücretine ulaşılması esasını benimsemektedir¹⁴⁵. Hesaplama yapılırken işçinin hesap anındaki yaşına göre kaç yıl yaşayacağı PMF tablolarına göre belirlenir. İşlemler işçinin 60 yaşına kadar çalışacağı ve sonra PMF tablosuna göre tespit edilecek ölüm tarihine kadar yaşlılık aylığı ile geçineceği düşüncesine dayandırılır.

Bu yöntemlerle işçinin işlenmiş zarar dönemindeki brüt maddi zararı belirlenir. Fakat işçi işlenmiş zarar döneminde iyileşmişse, sağlığına kavuşmuşsa zarar miktarının kaza tarihi ile iyileşme tarihi esas alınarak belirlenmesi gerekmektedir. İşçi sakat kalmışsa, bu durumda ise işlenmiş zarar dönemi hesabı yapılır daha sonra işleyecek zarar dönemine geçilir. Bu durumda da işçinin yine son ücreti esas alınarak yoksun kalacağı menfaatlerin değeri belirlenir. Fakat bunların tam olarak saptanması mümkün olmayacağından dolayı varsayımlardan hareket ederek hesaplamalar yapılır. Yargıtay enflasyon oranlarını göz önünde tutarak işlenmiş zarar döneminin son ücretinin hüküm anından itibaren iş görebilme çağının sonu olarak kabul edilen 60 yaşına kadar her yıl %10 artırılması esasını kabul etmiştir¹⁴⁶. İşte her yılın %10 artırılmış kazanç toplamına uygulanan ve iskontoya tabi tutulan bu işlemle, yıllar sonra alınması gereken ücretlerin hüküm tarihinde ödenmesinin işçide oluşturacağı menfaat ve bu oranı ödemek zorunda kalan işverenin menfaati arasında denge kurulmaya çalışılır. Yani erken ödeme nedeniyle indirimle gidilir. İşte artırım ve

¹⁴⁴ Ercan **Turan**, “İş Kazası Nedeniyle Gerçek Zarar Tavanı Hesabında Pasif Dönem”, SİHD, S. 10, Haziran 2008, s. 208.

¹⁴⁵ **Y9HD**, 23.06.1987, 4540/6291; **Y9HD**, 20.12.1985, 9624/12269, **Süzek**, İş Hukuku, s. 370.

¹⁴⁶ **Y9HD**, 28.11.1989, 7948/10423, **Süzek**, İş Hukuku, s. 372.

iskontolamanın uygulandığı yıllık ücretlerin iş görebilme çağının sonuna kadar olan kısmının toplamı işleyecek aktif dönemde gerçekleşecek maddi zararı oluşturur¹⁴⁷.

İşlemiş zarar döneminin ve işleyecek aktif dönem zararlarının hesaplanmasından sonra işleyecek pasif dönem zararları hesaplanır. İşleyecek pasif dönemin 60 yaşından itibaren başlayacağı kabul edilmektedir. Bu zarar hesaplanırken de işçinin 60 yaşına kadar alması gereken yaşlılık aylığı belirlenir, yapılan hesaplar sonunda yıllık ücrete çevrilir ve buna sosyal yardım zammı da eklenerek pasif dönem başlangıç rakamına ulaşılır, Bu rakam PMF yaşam tablosuna göre belirlenen işçinin muhtemel ölüm tarihine kadar her yıl %10 artırılarak ve %10 da iskontoya tabi olarak belirlenir. Ortaya çıkan rakam işçinin işleyecek pasif dönem maddi zararını oluşturur¹⁴⁸. Ayrıca işçinin kaza sonucunda maluliyet oranı düşükse yani ileride çalışabilecek yaşlılık aylığına hak kazanabilecek durumdaysa bu durumda yaşlılık aylığı alacağından işçinin pasif dönem zararı hesaplanmaz¹⁴⁹.

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere, işlemiş zarar döneminin, işleyecek aktif ve pasif dönemlerin zararlarının toplamı işçinin brüt zararını oluşturur. Ülkemizde maddi tazminatlar peşin olarak ödendiğinden işçinin sebepsiz zenginleşmesine neden olmamak için tazminatlar hesaplanırken bir miktar indirim yapılmaktadır. Buna da iskonto denilmektedir. Ortaya çıkan brüt maddi zararlar, ilgili oldukları döneme göre damga vergisi, gelir stopaj vergisi, hastalık malullük yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri işçi payı düşürülerek netleştirilir. Ortaya çıkan bu rakam iş göremezlik oranı ile çarpılır ve ortaya çıkan sonuçtan da müterafik kusur indirimi yapılır. Ulaşılan miktarlardan varsa sosyal sigorta yardımlarının peşin değerleri

¹⁴⁷ Akın, Maddi Tazminat, s. 105.

¹⁴⁸ **Süzek**, İş Hukuku, s. 373; Yargıtay da, “Mahkemenin açıklanan zarar ve tazminatın hesaplanması yönteminde, işçinin yaşı ve oluşan meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre ileride çalışıp yaşlılık aylığına hak kazanması üstün olasılık içinde bulunduğu bu nedenle zarar hesabına pasif dönemde elde edeceği kazançların dahil edilmediği gerekçesine dayalı hesap bilirkişi raporunu esas alarak yazılı şekilde karar vermesi usul ve yasaya aykırıdır”, **Y21HD**, 09.02.2006, E. 2005/11283, K. 2006/969, LİHSGHD, C. 3, S. 11, 2006, s. 1058, şeklinde karar vermiştir.

¹⁴⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 374.

düşülür, gerekiyorsa hâkim tarafından BK. m. 43 ve BK. m. 44'e göre yapılacak indirimlerin ardından maddi tazminat miktarına ulaşılır¹⁵⁰.

ff. Faiz

Maddi tazminata hangi andan itibaren faiz yürütüleceği de çelişkili bir konudur. Yargıtay'a göre, maddi tazminat davalarında faizin olay anından itibaren başlatılması gerekmektedir¹⁵¹. Fakat tazminat faizinin doğmuş bir alacağının ödenmemesinden dolayı uygulanacağından, iş kazasından doğan maddi tazminatlarda ise zarar kazanın gerçekleştiği anda doğmayıp ileriye dönük olarak zaman içinde meydana geldiğinden faizin ne zamandan itibaren başlaması gerektiği tartışma konusu olmuştur. Bir kısım yazarlar gelecekte doğacak zararların kaza anında oluştuğunu kabul etmek ve bu andan itibaren faiz işletmenin isabetsiz olduğunu, bundan dolayı işlemiş zarar dönemi için faizin her geçen ay için ayrı ayrı hesaplanmasındaki güçlük nedeniyle kaza ile hüküm arası dönem için ortalama bir tarihten ve hüküm ile muhtemel ölüm tarihi arası dönem için ise hüküm tarihinden itibaren faiz işletilmesinin daha uygun olduğunu savunmuşlardır¹⁵². Yargıtay'ın da bu yönde kararları bulunmaktadır¹⁵³.

2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

a. Hukuki Dayanağı

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı hareketi sonucunda işçi iş kazasına uğrar ya da meslek hastalığına tutulup hayatını kaybederse işçinin desteğinden yoksun kalan yakınları tazminat talep edebilirler. BK. m. 45/f.II'ye göre, "Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir", diyerek bu duruma işaret etmiştir. Bununla birlikte, BK. m. 332/f.II'ye göre de işverenin aynı maddenin birinci fıkrası hükümlerine aykırı davranışı sonucunda işçinin ölmesi halinde yardımından yoksun kalanlar, bu yüzden uğradıkları zararlarının tazminini, sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere göre işverenden talep edebilirler. Borçlar Kanunu, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcuna aykırı hareket ederek işçinin ölümüne sebebiyet

¹⁵⁰ Akın, Maddi Tazminat, s. 105.

¹⁵¹ Y21HD., 01.05.1995, 518/2002, Süzek, İş Hukuku, s. 377.

¹⁵² Kılıç, s. 191; Süzek, İş Hukuku, s. 377; Akın, Maddi Tazminat, s. 149.

¹⁵³ Y9HD, 18.01.1994, 12485/89; Y9HD, 03.06.1994, 3064/8515; YHGK, 01.11.1995, 9-679/898, Süzek, İş Hukuku, s. 377..

vermesi halinde, onun yardımından yoksun kalanlara bu yüzden uğradıkları zararları tazmin ettirme hakkı tanımıştır¹⁵⁴. Dolayısıyla işçinin desteğinden yoksun kalan yakınları akdi sorumluluk esaslarına göre destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler¹⁵⁵.

b. Destek ve Desteklenen Kavramları

Destekten yoksun kalma tazminatı talep hakkı, işçinin ölümü halinde onun desteğinden yoksun kalan yakınlarına tanınmıştır. Bu yakınlar ise, işçinin geçimlerini kısmen ya da tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli bir şekilde yardım ettiği kişilerdir. Bu kişilerin işçinin mirasçısı olmaları şart değildir. Bununla birlikte işçinin bu kişileri sözleşmeden ya da kanundan doğan bir bakma yükümlülüğünün de olması şart değildir¹⁵⁶. Duruma göre eşler, ana, babalar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar, çocuklar nişanlılar vb. kişiler destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler. Yargıtay kararlarında, destek olabilmek için yasal ve sözleşmelerden doğan bir bakma görevinin varlığına gerek olmadığını, oysa düzenli ve sürekli bir yardım olgusunun destek kavramının varlığı için yeterli olabileceğini belirtmiştir¹⁵⁷.

c. Bakım Gücü ve Bakım İhtiyacı

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için bakım gücü ve bakım ihtiyacı şartlarının da gerçekleşmesi gerekmektedir. İşçinin bakım gücünün bulunması, desteklenen kimsenin de bakım ihtiyacının bulunması gerekmektedir. İşçinin sağlığında bakım gücüne sahip olması gerekmektedir. Bakım fiilen, düzenli ve yeterli düzeyde olmalıdır¹⁵⁸. Buradan işçinin desteklenenlerin bütün ihtiyaçlarını sağladığı sonucu çıkmamalıdır. İhtiyaçlarının bir kısmını da sağlıyor olsa bakım gücünün varlığını kabul edebiliriz. Hatta bu bakım erzak verme şeklinde de olabilir¹⁵⁹. Destekten yoksun kalma tazminatının diğer bir şartı ise desteklenen kimselerin işçinin

¹⁵⁴ Fevzi **Demir**, En son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4. B., İzmir 2005, s. 135; **Çelik**, s. 176.

¹⁵⁵ **Mollamahmutoğlu**, s. 997.

¹⁵⁶ **Süzek**, İş Hukuku, s. 378; **Mollamahmutoğlu**, s. 997.

¹⁵⁷ **Y15HD**, 20.05.1975, E. 1521, K. 2/100, **YHGK**, 25.11.1970, E. 1967/4-31, K. 645, **Demircioğlu/Güzel**, s. 207.

¹⁵⁸ **Demircioğlu/Güzel**, s. 209.

¹⁵⁹ Hacer **Tuna**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı, Ankara 1999, s. 186.

bakımına muhtaç olmalarıdır. Desteklenen kişiler işçi hayatını kaybettikten sonra yaşamlarını devam ettirecek kendi ihtiyaçlarını sağlayacak düzeyde iseler destekten yoksun kalma tazminatı talep edemezler. Bu tazminatı talep edebilmeleri için bakıma ihtiyaçlarının olması gerekmektedir. Eğer bir kişinin birden çok bakana varsa ve biri öldüğü zaman diğerleri bu görevi yerine getiriyorlarsa artık bu durumda kişinin destekten yoksun kalma tazminatı talep etmesi mümkün değildir¹⁶⁰. Desteklenen kimseler destek hayatını kaybettikten sonra normal sosyal düzene uygun bir yaşam tarzını gerçekleştiremeyeceklerse tazminat talep edebilirler¹⁶¹.

d. Bakım Süresi

Bakım süresi destekleyen kişinin bakım gücüne desteklenenlerin de bakım ihtiyacına göre değişmektedir. Destelenenlerin bakım ihtiyacı süresinin başlangıcı işçinin ölmesidir. Burada eğer işçi hayatını kaybetmeseydi ne kadar süre destekte bulunmak zorunda kalacaksa o süre belirlenir. Ölüm olayı gerçekleşmeseydi işçinin bu destek süresine muhtemel yaşam süresi adı verilmektedir. Bu süre belirlenirken hem aktif dönem hem de 60 yaşından sonraki pasif dönem göz önünde tutulur¹⁶².

aa. Destekten Yoksun Kalan Eş

Bakım süresinin ne kadar devam edeceği desteklenen kişiye göre değişmektedir. Eşini yitiren kadının bakım ihtiyacı ömür boyu sürebilir fakat günün birinde evlenirse ya da çalışmaya kendi geçimini temine başlarsa bu ihtiyaç daha erken ortadan kalkabilir. Kadın evlenirse tazminat kesilir fakat bu evliliği ölen eşinin destek miktarı kadar destek sağlamıyorsa iki destek arasındaki fark kadına tazminat olarak verilir¹⁶³. Eşi ölen kadın evlenmemişse ileriki yaşantısında evlenme şansının bulunup bulunmadığı belirlenir. Tespit edilen zarar miktarından evlenme olasılığı oranında bir indirim yapılır. Eşi ölen kadın bir işte çalışmaya başlamışsa geliri kocasının kendisine sağlığında sağladığından az ise bu aradaki fark kendisine tazminat

¹⁶⁰ Tuna, s. 186.

¹⁶¹ Süzek, İş Hukuku, s. 378.

¹⁶² Nitekim Yargıtay'ın uygulaması da böyledir. Yargıtay'a göre, "Davacıların miras bırakanının işyerinde çalışırken iş kazası sonucu öldüğü uyuşmazlık konusu olmadığına göre 60 yaşından sonra bakiye ömrüne kadar pasif dönemde elde edeceği kazançların da hesaplanması gerektiği Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşleri gereğidir", **Y21HD**, 08.07.1996, 4020/4111; Y21HD; 08.10.1996, 4315/5453, **Süzek**, İş Hukuku, s. 380.

¹⁶³ **Süzek**, İş Hukuku, s. 380; **Kılıç**, s. 199.

olarak ödenir. Sağ kalan eş erkekse bakıma ihtiyacı varsa onun da tazminat talep etme hakkı vardır. Aynı şekilde onun tazminatından da evlenme olasılığı indirimine gidilir. Bakım ihtiyacı yoksa tazminat ödenmez. Destekten yoksun kalan ölenin nişanlıysa bakım ihtiyacı varsa yine evlenme olasılığı indirimi yapılarak tazminat hesaplanması yoluna gidilir. Genel hayat tecrübelerine göre erkek eşlerin kadın eşlere göre evlenme olasılıklarının daha fazla olduğu görülmektedir. Hâkim somut olayın özelliğine göre desteklenen kişilere göre bu esasları göz önünde tutarak tazminatları belirler.

bb. Destekten Yoksun Kalan Çocuklar

Destekten yoksun kalan çocukların bakım süresi kendi olanaklarıyla geçimlerini sağlayacak duruma gelmelerine kadar devam eder. Destekten yoksun kalan çocuklar, yüksek öğrenime devam ediyorlarsa üst yaş sınırı yirmi beş yaştır. Çocuk çalışmayacak durumda sakat ise destek tüm yaşamı boyunca sürer. Mesleği olmayan kız çocukların ise destek süreleri muhtemel evlenme yaşlarına kadar devam edecektir¹⁶⁴. Muhtemel evlenme yaşı da kişilere ve yaşadıkları çevreye göre tespit edilecektir. Hâkim somut olayın özelliğine ve yine kişilerin durumlarına göre bakım süresini takdir edecektir. Yine evlilik dışı çocuklar da bazı durumlarda destekten yoksun kalma tazminatı talebinde bulunabilmektedirler¹⁶⁵.

cc. Destekten Yoksun Kalan Ana ve Baba

Ana babanın kendilerini geçindirme imkânları olmadığından ölen işçi onların sürekli bakımlarını sağlıyor idiyse bakım süresi bunların hayatlarının sonuna kadar devam edecektir¹⁶⁶. Eğer ana ve baba işçinin sağlığında kendi geçimlerini sağlıyor iseler ilerdeki yaşamlarında kazançlarını yitirmeleri olasılığı da göz önünde bulundurulur.

dd. Tazminatın Hesaplanması

Destekten yoksun kalma tazminatının amacı da eğer ölüm olayı gerçekleşmeseydi desteklenen ne kadar destek görecekti idiyse o oranın kendisine verilmesidir yani zararın tazmin edilmesidir yoksa kimsenin sebepsiz olarak zenginleşmesini sağlamak değildir. Destekten yoksun kalma tazminatının hesabında ölenin geliri, yaptığı yardımın miktarı, zararın süresi

¹⁶⁴ Süzek, İş Hukuku, s. 383.

¹⁶⁵ Demrcioğlu/Güzel, s. 208.

¹⁶⁶ Mollamahmutoğlu, s. 998.

esas alınır¹⁶⁷. Destekten yoksun kalma tazminatının nasıl hesaplanacağına ilişkin kanunlarda hüküm bulunmamaktadır. Fakat biraz farklılıklar dışında maddi tazminatın hesaplamasına ilişkin esaslar burada da uygulanmaktadır. Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında da iki dönem göz önünde tutulur. Bunlardan ilki, işçinin ölüm tarihi ile hüküm tarihi arasında geçen işlemiş dönemdir. İkinci dönem ise işleyecek dönemdir. İşleyecek dönem, işlemiş dönemin sonunu oluşturan hüküm tarihi ile işçinin muhtemel yaşam süresinin sonu arasındaki zaman dilimidir. İşleyecek dönem de kendi içinde ikiye ayrılır. Bunlar da, işleyecek aktif dönem ve işleyecek pasif dönemdir¹⁶⁸.

Destekten yoksun kalma tazminatı da işçinin geniş anlamda ücreti esas alınarak yapılmaktadır. Bu ücret esas alınarak, ölüm olayı gerçekleşmeseydi PMF yaşam tablosuna göre desteğin muhtemel yaşam süresinin sonuna kadar aynen maddi tazminatın hesaplanmasındaki esaslara göre artırılır ve desteğin eğer yaşasaydı elde edeceği kazancı tespit edilir¹⁶⁹. Daha sonra bu oran destekten yoksun kalanlara durumlarına göre paylaşılır. Önce gelirden bir kısmı ölen tarafından kendi geçimini sağlamak için kullanılacağı düşünüldükçe bu miktar ayrılır. Daha sonraki gelir miktarı destekten yoksun kalan kişilere paylaşılır. Bu paylaşım yapılırken destekten yoksun kalanlar tespit edilir ve daha sonra yaşları, cinsiyetleri, bakım ihtiyaçları yaşam tarzları, ölene yakınlık dereceleri, bakım ihtiyaç süreleri vb. hususlar göz önünde bulundurularak dağıtılır. Fakat daha önceleri de ifade ettiğimiz gibi destekten yoksun kalma tazminatında da asıl amaç desteklenenlerin zararlarının tazminidir bundan dolayı tazminat miktarı zarar miktarını aşamaz. Tazminat oranından belli oranlarda indirimler yapılır¹⁷⁰. Davcının elde ettiği miras menfaati, çalışma veya evlenme ihtimali, ölen işçinin müterafik kusuru, koşulları varsa BK. m. 43 ve 44 uyarınca yapılacak indirimler ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan gelirin peşin sermaye değeri düşülerek destekten yoksun kalma tazminatı bulunur¹⁷¹. Yargıtay da kararında destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken göz önünde bulundurulacak esasları belirtmiştir. Buna göre, “Tazminatın

¹⁶⁷ Tuna, s. 186.

¹⁶⁸ Seratlı, s. 132.

¹⁶⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 384.

¹⁷⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 385.

¹⁷¹ Seratlı, s. 133.

saptanmasında ise zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, iş göremezlik ve karşı kusur oranları, destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı, Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerektiği tartışmasızdır. Öte yandan tazminat miktarı işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu yönü ise söz götürmez. Başka bir anlatımla işçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönmedeki kazancının ise, yıllık olarak %10 artırılıp %10 iskontoya tabi tutulacağı, 60 yaşına kadar aktif dönemde 60 yaşından sonra da bakiye ömrüne kadar pasif dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemine başvurulmadan her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindedir. Kuşkusuz açıklanan zarar ve tazminatın hesaplanması yönteminde işçinin yaşlılık aylığı alması veya işçinin yaşı ve işçide oluşan meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre ileride çalışıp yaşlılık aylığına hak kazanması üstün olasılık içinde bulunması durumunda zarar hesabında pasif dönemde elde edeceği kazançların dahil edilmeyeceği, hak sahibi eşin destek süresinin işçinin bakiye ömrü ile sınırlı olacağı, kız çocukları yönünden köyde oturmaları halinde 18 yaşına, kentte oturmaları durumunda 22 yaşına kadar destek görecekleri, kaçınılmazlık kusursuzluk ve kusurun ağırlığı gibi nedenlerden ötürü, Borçlar Kanunu'nun 43. ve 44. maddeleri gereğince zarardan indirim yapılacağı ve son olarak da aktif ve pasif dönemde elde edilen kazançlar toplamından Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından bildirilen peşin sermaye değerinin indirileceği böylece belirlenen tazminata olay tarihinden itibaren yasal faiz yürütüleceği gibi hususların göz önünde tutulacağı hukuksal gerçeği de ortadadır¹⁷².

3. Manevi Tazminat

İşverenin iş sağlığı güvenliği kurallarına aykırı davranışları sonucu işçi iş kazasına uğrar ya da meslek hastalığına yakalanırsa işçi veyahut da onun ölümü halinde yakınları işverenden manevi tazminat talep edebilirler. İş Kanunu'nda manevi zararların giderilmesini düzenleyen bir hüküm yoktur. Bundan dolayı iş hukukunun temel ilkeleri de göz önünde bulundurularak BK. m. 47'de düzenlenmiş bulunan manevi tazminata ilişkin hükümler iş kazaları ve meslek hastalıklarına uygulanacaktır. BK. m. 47'de hâkimin,

¹⁷² Y21HD, 28.03.1995, 905/1093, Seratlı, s. 133-134.

özel durumları nazara alarak cismani zarara uğrayanın ya da ölümü halinde ailesinin manevi zararına karşılık adalete uygun bir tazminata karar verebileceği öngörülmektedir. Manevi tazminatın amacı kişilerin manevi zararlarının giderilmesidir. Manevi zarar kişinin kişilik haklarında meydana gelen zarardır. Manevi tazminat da bu zararı telafi etmek amacını güder¹⁷³. Manevi zarar, bu zarara uğrayan kişide bedeni, ruhi acı, ıstırap, üzüntü şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu acı ve ıstırapların giderilmeye çalışılması ise manevi tazminatla olur¹⁷⁴. Bundan dolayı kişilerin işverenden manevi tazminat talep edebilmeleri için, bedensel ya da ruhsal herhangi bir zarara uğramış olmaları gerekmektedir. Kişiler zarara uğramamışlarsa tazminat talebinde de bulunamazlar. Yargıtay bir kararında “Başka bir galeride meydana gelen grizu patlaması sonucu, çalıştığı galeride bedensel ve ruhsal herhangi bir zarara maruz kalmayan işçi duyduğu acı ve üzüntünün giderilmesi için manevi tazminat davası açamaz”¹⁷⁵, diyerek başka bir işyerinde meydana gelen olay yüzünden işçinin zarara uğramasının mümkün olmadığını bu nedenle manevi tazminat hak edemeyeceğini belirtmiştir.

Bunlarla birlikte manevi tazminat talep edilebilmesi için ruh veya beden bütünlüğüne yönelik meydana gelen zarar önemli olmalıdır. Örneğin işyerinde oluşan küçük bir kazadan dolayı işçinin kolunun hafif bir şekilde incinmesinde, zarar önemli değildir ve manevi tazminat talep edilmesine gerek bulunmamaktadır¹⁷⁶.

a. Manevi Tazminat İsteyebilecek Kişiler

Manevi tazminat isteyebilecek kişiler iş kazasının sonucuna göre değişmektedir. İş kazası ölümle sonuçlanmışsa ya da iş kazası ölümle değil de örneğin yaralanmayla sonuçlanmışsa her iki hale göre tazminat talebinde bulunacak kişiler farklılaşmaktadır.

aa. İş Kazası Ölümle Sonuçlanmamışsa

İş kazası ya da meslek hastalığı sonrasında işçi hayatını kaybetmemiş sadece bedensel ya da ruhsal zarara uğramışsa bu durumda kural olarak

¹⁷³ Kılıç, s. 203.

¹⁷⁴ M. Emin Zararsız, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Ödeme Sorumluluğu”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 3, Diyarbakır 1985, s. 303.

¹⁷⁵ Y21HD, 28.01.1997, E. 1996/6807, K. 1997/375, YKD, C. 23, S. 7, Temmuz 1997.

¹⁷⁶ Zararsız, s. 305.

manevi tazminat isteme hakkı işçiye aittir. Manevi tazminatın amacı işçinin uğradığı elem ve ızdırabı az da olsa gidermeyi amaçlamaktadır. Öğretide bir kısım yazarlar bu tazminatın sadece zarara uğrayan kişinin manevi zararını gidermeyi amaçladığını, kişi hak ve özgürlüklerinin kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardan olduğunu ondan dolayı işçinin yakınları tarafından talep edilemeyeceğini ileri sürmektedirler¹⁷⁷.

BK. m. 47'ye göre, "Hakim, hususi halleri nazara alarak cismani zarara düşer olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir", denilmektedir. Maddeden işçinin cismani zarara uğraması halinde her ne kadar yakınlarına tazminat hakkı tanınmıyor olarak görülse de bazı durumlarda yakınların da manevi tazminat talep edebileceğini doktrindeki bir kısım yazarlar ileri sürmektedir. Bu yazarlara göre soruna hukuka aykırılık bağı veya normun koruma amacı teorisi veya uygun illiyet bağı açısından bakıldığında belirli koşulların bulunması halinde yakınlar da tazminat talep edebilirler¹⁷⁸. Bizim de katıldığımız görüşe göre, beden bütünlüğü kişinin sadece fiziki bütünlüğünü değil ruhsal bütünlüğünü de ifade etmektedir. Eğer iş kazası sonucu işçinin uğradığı zarar işçinin yakınlarında ruhsal bir şok, zarar, bunalım yaratmışsa işte böyle bir durumda bu kişiler de iş kazasından doğrudan zarar görmüş kabul edilmeliler ve manevi tazminat talebinde bulunabilmelidirler. Bu kişiler kendileri de zarara uğradıklarını ispatlayarak manevi tazminat talebinde bulunmalıdırlar. Yargıtay'ın da bu yönde kararları bulunmaktadır. Bir kararında, "Borçlar Kanunu 47. maddesine göre, manevi tazminat isteme hakkı doğrudan doğruya cismani zarara uğrayan kişiye aittir. Yansıma yoluyla aynı eylem nedeniyle manevi üzüntü duyanlar manevi tazminat isteyemezler. Bir kişinin cismani zarara uğraması durumunda, onun (ana, baba, karı, koca gibi) çok yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğü ağır şekilde bozulmuşsa (örneğin eyleme uğrayan yakın kişi %80, %100 iş göremez duruma gelmişse) onların da manevi tazminat isteyebilecekleri kabul edilmelidir. Bu durumda olanların zararları ile haksız eylem arasında uygun illiyet bağı mevcut olduğundan yansıma yoluyla değil doğrudan zarara uğrama söz konusudur"¹⁷⁹, diyerek bu duruma işaret

¹⁷⁷ Mustafa Çemberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 1024.

¹⁷⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 387; Kılıç, s. 205.

¹⁷⁹ Y21HD, 01.12.2003, E. 9485, K. 9701; aynı yönde YHGK, 23.09.1987, 9-183/655, Kılıç, s. 205.

etmiştir. Yargıtay bir kararında da yine “Cismani zarar kavramına ruhsal bütünlüğün ihlali de dahil olduğundan, iş kazası sonucu felç olarak ömür boyu başkasının bakımına muhtaç yatalak hale gelen kişinin eşi için uygun illiyet bağı koşulları da gerçekleşmiş bulunmakla, doğrudan manevi zarara uğradığının kabulü gerekir”¹⁸⁰, şeklinde karar vermiştir.

Ayrıca ölümle sonuçlanmamış iş kazası veya meslek hastalığına uğramış işçi daha başka bir nedenden ölmüşse, ve bu arada henüz manevi tazminat davasını açmamışsa, bu durumda onun mirasçılarının manevi tazminat talep etme hakları bazı durumların varlığı halinde vardır. Buna göre, ölen işçi örneğin ölmeden önce dava açmak üzere bir avukatla anlaşmışsa veya işçinin ölmeden önce ileri sürmüş olduğu manevi tazminat talebi işverence kabul edilmişse, yani işçi manevi tazminat talebi konusunda iradesini bir şekilde açığa vurmuşsa, onun mirasçıları işveren aleyhine manevi tazminat davası açabilecekler veya henüz açılmamış olan davayı devam ettirebileceklerdir. Fakat bu durumda mirasçıların kendi şahsından doğan bir dava hakları bulunmamaktadır, miras bırakandan kendilerine geçen bir hakka dayanarak bu davayı açabilmekte ve devam ettirebilmektedirler¹⁸¹.

Manevi tazminat hesaplanırken olayın oluş şekli, ölen işçinin yaşı, ölen işçinin kusur durumu, gibi manevi tazminata etkili olacak diğer hallerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Örneğin uğradığı iş kazasında tam kusurlu olan işçi manevi tazminat talep edemez. Bunun gibi, kusurun tamamının işverende olmadığı anlaşılması halinde talep edilen manevi tazminatın tümüne hükmedilemez. Çünkü tarafların, ekonomik ve sosyal durumunun göz önünde tutularak takdir edilmesi gereken manevi tazminatın özendirici olmaması gerekir. Manevi tazminat kişilerin haksız zenginleşmelerine neden olmamalıdır¹⁸².

Zarara uğrayan kimsenin manevi tazminat talep edebilmesi için olayın iş kazası veya meslek hastalığı olması gerekmektedir. Maluliyetin olması şart değildir. İşçi ya da işçinin yakınları zarara uğradıklarını ispat ederek manevi tazminat alabilirler. Fakat işçinin olayın meydana gelmesinde tam kusuru varsa manevi tazminat talep edemez¹⁸³.

¹⁸⁰ **Y21HD**, 08.12.1997, E. 1997/8067, K. 1997/8106, YKD, C. 24, S. 6, Haziran 1998, s. 899.

¹⁸¹ **Zararsız**, s. 312.

¹⁸² **Demir**, s. 135.

¹⁸³ **Kılıç**, s. 206.

bb. İş Kazası Ölümle Sonuçlanmışsa

BK. m. 47'ye göre, işçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybederse yakınları manevi tazminat talep etme hakkına sahip olurlar. İşçinin yakınları kavramından sadece işçinin aile bireylerini anlamamak gerekmektedir. İşçinin ölümü sonucunda acı ve ızdırap duyan bütün yakınları bu kavram içinde değerlendirilir¹⁸⁴. Bunlar işçinin çocukları, ana ve babası ya da kardeşi veyahut uzak bir akraba olabilir. Yargıtay'ın kararına göre de "Burada önemli olan aile hukuku çerçevesinde yakınlık değil duygusal yakınlıktır. Böyle olunca da uzak ya da yakın hısımlık bağları yerine ölenle çok yakın ve içtenlik taşıyan bir bağlılığın varlığı aranır"¹⁸⁵.

Evlilik bağı arada duygusal bağ olduğunu karine olarak göstereceğinden ölen işçinin eşi kural olarak işçinin ölümünden sonra acı, elem duyduğundan manevi tazminat talebinde bulunabilir. Fakat eşler yıllardan beri ayrı yaşıyorlarsa duygusal bağ kopmuş olacağından tazminat talebinden söz edemeyiz. Dolayısıyla işçinin ölümünden sonra manevi tazminat isteyebilecek kimseler somut olayın özelliğine aradaki bağlara göre belirlenmelidir. Bazı durumlarda çok yakın bir akrabanın tazminat talep etme hakkı bulunmazken bazı hallerde işçinin sağlığında işçi ile aşırı duygusal yakınlık içinde bulunan daha uzak bir akrabaya tazminat ödenmesine karar verilebilir.

İşçi iş kazasına uğradığı ya da meslek hastalığına tutulduğu anda işverenden manevi tazminat almış fakat daha sonra bu kaza ya da hastalık nedeniyle hayatını kaybetmiş olabilir. Bu durumda işçinin ölüm olayıyla kaza veya hastalık olayı arasında illiyet bağının bulunması şartıyla bu durum işçinin ölümü üzerine elem acı duyan yakınlarının manevi tazminat talep etmelerine engel olmaz. Onlar da işçinin ölümü üzerine işverenden tazminat isteyebilirler¹⁸⁶. Yargıtay bir kararında "Sigortalı işçinin geçirdiği iş kazası sonucu, işverenden maddi ve manevi tazminat almış olması; bilahare ölmesi durumunda, kaza ile ölüm arasında uygun sebep sonuç bağlantısının bulunması kaydıyla, hak sahiplerinin manevi tazminat isteminde bulunmalarına engel değildir"¹⁸⁷, diyerek aynı durumu belirtmiştir.

¹⁸⁴ Kılıç, s. 207.

¹⁸⁵ Y4HD, 05.03.1979, 9973/2900, Süzek, İş Hukuku, s. 389.

¹⁸⁶ Süzek, İş Hukuku, s. 390.

¹⁸⁷ YHGK, 16.11.1994, E. 1994/9-489, K. 1994/688, İsmail Özmen, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararları 1988-1997, 2.C., Ankara 1998, s. 1505.

b. Manevi Tazminatın Koşulları

İşverenden manevi tazminat talep edilebilmesi için haksız fiillere ya da akde aykırılığa ilişkin genel koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu şartlar ise, işçinin manevi bir zarara uğraması, ya da ölümü, illiyet bağının ve hukuka aykırılık unsurunun bulunması gerekmektedir. Bunlarla birlikte manevi tazminata karar verilebilmesi için işverenin kusurlu olması gerekmektedir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamış, kusurlu davranmışsa bu durumda diğer şartlar da gerçekleşmişse manevi tazminat ödemek zorunda kalır. Fakat burada manevi tazminata karar verilip verilmeyeceği tamamen somut olayda hâkimlerin takdirine kalmaktadır. Şöyle ki bazı durumlarda işveren iş kazasının oluşumunda kusurlu olmasa bile manevi tazminat ödemek zorunda kalabilir. Somut olayın özelliğine göre iş kazasının oluş şeklinin feci olması, karşı tarafın aşırı acı içinde bulunması veya ekonomik durumunun çok kötü olması gibi durumlar işvereni kusursuz da olsa tazminat ödemek yükümü altına sokabilir. Yargıtay da bu görüştedir¹⁸⁸.

Yine Yargıtay bir ichtihadı birleştirme kararında manevi tazminata hükmedebilmek için göz önünde bulundurulacak birtakım şartlara işaret etmiştir. “Özel hal ve şartlar her olaya göre değişir. Bu özelliklerin başında manevi zararın önemli olması gelir. Demek ki, cismani zarara uğrayan kimsede veya ölenin yakınlarında önemli bir manevi zarar husule gelmeli yani gerçekten manevi bir tatmin ihtiyacı doğmuş bulunmalıdır. Ölüm vuku bulmuşsa, sağlığında ölen ile davacı arasındaki münasebetin mahiyeti ve derecesi bu hususun takdirinde büyük rol oynar. Bunlardan başka, olayın oluş şekli nazara alınır. Feci bir olay ile normal şartlar altında meydana gelmiş olan olay bir tutulmaz. Nihayet ilgililerin yani failin, olayda başka sorumlu varsa; onun, mesela istihdam edenin, ölenin, davacıların içtimai mevkilerinin, tahsil ve iktisadi durumlarının göz önünde tutulması lazımdır. Kısaca, kanun vazı her olayda meydana çıkan ihtiyacı karşılayan kesin bir kural koymaktaki zorluğu düşünerek 47. madde metnini kasten elastiki bir şekilde formüle etmiş ve manevi tazminat hükmedilmesini gerekli kılan hal ver şartları, hâkimin takdirine bırakmıştır”¹⁸⁹.

¹⁸⁸ **Y9HD**, 21.11.1994, 16623/16425; **Y10HD**, 01.03.1976, 7873/1468, **Y9HD**, 11.04.1969, 13331/4030, **Süzek**, İş Hukuku, s. 391.

¹⁸⁹ **YİBK**, 22.06.1966, 7/7, RG, 28.07.1966, S. 12360, **Süzek**, İş Hukuku, s. 391.

c. Manevi Tazminatın Takdiri

Manevi tazminat miktarı belirlenirken belli bir hesap yöntemi bulunmamaktadır. Hâkim maddi tazminat isteklerinde gerçek maddi zararların doğru bir şekilde tespiti için birtakım matematiksel rakamlarla bağlı olduğu halde manevi tazminat isteklerinde somut hesap yöntemleri bulunmamaktadır. Bu durumda hâkim Medeni Kanun'un 4. maddesine ve BK. m. 47'ye göre somut olayı değerlendirerek takdire dayalı olarak ve durumun gerektirdiği ölçüde manevi tazminat miktarını belirleyecektir. Hâkim manevi tazminat tutarını belirlerken bazı durumları da göz önünde bulunduracaktır. Mesela ruh ve beden bütünlüğünde meydana gelen zararın büyüklüğü ile özel durum ve şartlar manevi tazminat tutarının belirlenmesinde etkili olacaktır¹⁹⁰. Olayda var olan belli haller tazminatın miktarında da etkili olacaktır. İş kazasının meydana gelmesindeki koşulların kötülüğü, acı ıstırabın fazlalığı, acı ve ıstırabın devam süresi manevi tazminatın belirlenmesinde göz önünde tutulacaktır. Örneğin, feci bir şekilde meydana gelen iş kazası sonucunda işçinin ölmesi durumunda yakınlarının duyacağı acı ve elem de fazla olacaktır¹⁹¹.

Ayrıca tarafların sosyal ve ekonomik durumları da manevi tazminat miktarı belirlenirken göz önünde bulundurulacak hususlardandır. Örneğin taraflardan birinin maddi bakımdan çok güçsüz olması gibi. Tazminatın belirlenmesinde önemli hallerden biri de kusurdur. Hâkim tazminat miktarını belirlerken failin kusur oranını dikkate alacaktır. Kazanın meydana gelmesinde fail ne kadar kusurlu ise tazminat miktarı o oranda aratacaktır. Bununla birlikte mağdurun kusurlu olması ve mütarafık kusur halleri de tazminatın belirlenmesinde dikkate alınacaktır. Örneğin olayın meydana gelmesinde işçinin de kusuru varsa ya da hem işçinin hem de işverenin kusurları söz konusuysa tazminat oranı ona göre artırılıp azaltılacaktır. İşçinin kusuru çok fazlaysa ya da kazanın meydana gelmesinde kusurun tamamı işçideyse bu durumda tazminata bile hükmedilmeyecektir¹⁹². Yargıtay kararına göre de "Hâkimin adalete uygun biçimde tazminatı belirleyebilmesi de gene anılan maddenin açıklığı gereği olarak 22.06.1966 günlü ve 7/7 E. K. sayılı Yargıtay İctihadı Birleştirme Kararıyla mahiyeti ve kapsamı aydınlığa kavuşturulmuş bulunan özel durumların göz önünde tutulmasıyla mümkündür. Hal böyle olunca, bu davada, olayın oluş biçimi,

¹⁹⁰ Zararsız, s. 317.

¹⁹¹ Zararsız, s. 317.

¹⁹² Zararsız, s. 318.

kusur ve zararın niteliğiyle derecesi, tarafların sosyal ve ekonomik durumlarına göre, manevi tazminatın çocuklara ...TL olarak hükmedilmesi, hak ve nısfet kurallarıyla bağdaşmayacak biçimde azdır”¹⁹³, diyerek tazminat belirlenirken hangi hallerin göz önünde tutulacağına değinmiştir.

Manevi tazminatın amacı; acıları biraz olsun dindirmek, kişilerin yaşama arzularını yeniden kazandırmak, ruhi denge ve moral seviyesini eski hale getirmeye çalışmaktır. Dolayısıyla hâkim tarafından belirlenecek manevi tazminat oranı da bu amacı gerçekleştirmeye yönelik olmalıdır¹⁹⁴.

III. İŞVERENİN CEZAİ SORUMLULUĞU

İşveren iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı olarak davranır, yükümlülüklerini yerine getirmezse bu durumda işverenin işçiye karşı hukuki sorumluluğu yanında cezai sorumluluğu da söz konusu olur. İşyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması İş Kanunu’na göre idari para cezasını gerektirmektedir. İş Kanunu’nun 105-107. maddelerine göre işveren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere aykırı hareket ederse öngörülen idari para cezalarını ödemek zorunda kalır. Ayrıca işveren ya da işveren vekili gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle işçinin ölümüne ya da yaralanmasına neden olursa Türk Ceza Kanunu’nun 22. 85. ve 89. maddelerine göre suç faili olarak cezalandırılır.

Taksirli bir davranışla bir kişinin ölümüne neden olma durumunda taksirli davranışta bulunan kişi TCK’nun 85. maddesinin 1. fıkrasına göre cezalandırılır. Taksirli davranışla birden fazla insanın ölümüne sebebiyet verilmesi halinde failin cezası daha fazla olur. Taksirli bir davranışla bir insanın yaralanmasına neden olunması durumunda taksirli davranışın faili TCK. m. 89/I’e göre cezalandırılır. Bu maddenin 2. 3. ve 4. fıkralarında da ağırlaştırıcı haller belirlenmiştir¹⁹⁵.

TCK. m. 22’ye göre, taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir. İşveren dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davrandığında suç ortaya çıkar. İşverenin yükümlülüklerine aykırı davranışı sonucunda neticeyi istememesine karşılık gerekli dikkat ve özeni

¹⁹³ **Y10HD**, 10.04.1978, 4925/2593, **Süzek**, İş Hukuku, s. 391.

¹⁹⁴ **Zararsız**, s. 319.

¹⁹⁵ **Özen/Tozman**, s. 215.

göstermediğinden dolayı neticenin meydana gelmesi durumunda taksirli suçla ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılarak cezalandırılır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almaması halinde iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelir, işçi ölürse işverenin fiili, TCK. m. 83'ün ikinci fıkrasının (b) bendine göre, "Belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanuni düzenlemelerden veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğün bulunması" hükmü kapsamına girer. Bu halde işveren, TCK. m. 83 "Kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi nedeniyle, temel ceza olarak, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine on beş yıldan yirmi yıla kadar, diğer hallerde ise on yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunabileceği gibi, cezada indirim de yapılmayabilir", hükmüne göre cezalandırılır.

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almaması sonucunda iş kazası meydana gelir ve işçi yaralanırsa işveren TCK. m. 89'a göre "taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır", bu davranış sonucunda işçi ölürse, TCK. m. 85/I'e göre, taksirle bir insanın ölümüne neden olan bir kişi, üç yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu fiil birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa TCK. m. 85/II'ye göre, kişi üç yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

SONUÇ

Sanayinin gelişmesi, üretim sürecinde kullanılmaya başlanılan karmaşık makineler, araçlar çalışma ilişkilerinin yeniden incelenmesini gündeme getirmiştir. Sanayileşme sürecinin başlangıcından itibaren işçilerin korunmasına yönelik sosyal politikalar oluşturulmaya başlanmıştır. Bu sosyal politikaların başında da çalışma hayatı içerisinde işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunmasına yönelik çalışmalar gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki önleme politikaları İş Hukuku açısından son derece önem arz etmektedir. Konuya verilen önem insan hayatına verilen değer bir göstergesidir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yönündeki düzenlemeler işçilerin bu yönden uğradıkları zararları azaltarak çalışma hayatında başarıyı artırmaktadır. Aynı şekilde işverenleri daha dikkatli ve özenli davranmaya yönlerecek politikalar da iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleşmesine katkıda bulunmaktadır. Gerek işyerlerinde işlerin ifası sırasında gerekse de işyerleri dışında, işçilerin sağlıklarını tehdit eden birçok tehlike ve riskler bulunmaktadır. Örneğin bu risklerden en önemlilerini iş

kazaları veya meslek hastalıkları oluşturmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de çalışma hayatında karşılaşılan iş kazaları önemli bir sorundur. İş kazaları sadece kazaya uğrayan işçiyi olumsuz etkilemekle kalmamakta; bu kişinin iş göremez duruma düşmesi veya ölümü sonucunda ailesini de maddi ve manevi açıdan zarara uğratmaktadır. Hem insanların yaşamları, hem çalışma güçleri hem de ülkenin ekonomisi olumsuz etkilenmektedir. Geçimlerini emekleriyle sağlayan sosyal sınıf olan işçi sınıfının güçlerinin azalması çalışma verimini de düşürmektedir. Bundan dolayı zamanla bu zararları ortadan kaldıracak önlemler almak için devlet olaya müdahale etmeye başlamış ve işçilerin sağlıklarını koruyucu güvenliklerini sağlayıcı çalışmalara hız verilmeye başlanmıştır. Bu da zamanla iş sağlığı ve güvenliği hukukunun oluşmasına neden olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal olarak tam bir iyilik halinin sağlanıp sürdürülmesini, işçilerin mesleki birtakım risklere karşı korunmasını, işçinin niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesini işin insana, insanın da işe adaptasyonu şeklinde tanımlanabilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler bulunmaktadır. İK. m. 77'ye göre, "işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdürler", denilmektedir. Bu madde işverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaları gerektiğini düzenlemektedir. Eğer işveren kendisine düşen yükümlülüklerini yerine getirmezse bundan dolayı işçi zarara uğrarsa işverenin birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır. İşçi bir zarara uğrarsa Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurarak zararını tazmin ettirebilecektir. Fakat Kurum tarafından karşılanmayan zarar kısmı için ise işverenine başvurup Borçlar Kanunu hükümlerine göre maddi veya manevi tazminat davaları açabilecektir. Eğer işçi hayatını kaybetmişse aynı şekilde hak sahipleri işverene başvurarak destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmektedirler. Bunlar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenin hukuki sorumluluklarıdır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine aykırı hareket eden işveren İK. m. 79'da öngörülen idari yaptırımlar uygulanabilmektedir. Ayrıca işverenin davranışı suç teşkil ediyorsa TCK. m. 22, 83 ve 89'a göre cezalandırılabilir.

KAYNAKÇA *

AKIN, Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, (Maddi Tazminat) Ankara 2001.

AKIN, Levent: “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri”, (Gözetme Borcu) SİHD, S. 1, Mart 2006.

AKINCI, Şahin: Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler, Konya 2000.

AKINTÜRK, Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri, Genişletilmiş 12. B., İstanbul 2006.

AKTAY, Nizamettin /ARICI, Kadir /KAPLAN , Emine Tuncay Senyen: İş Hukuku, 2. B., Ankara 2007.

AKYİĞİT, Ercan: 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 1, 2. B., Ankara 2006.

AYAN, Mehmet: Borçlar Hukuku, 4. B., Konya 2005.

BALCI, Mesut: “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, SİHD, S. 4, Aralık 2006.

BAYIR, Mehmet / ERGÜL, Mümin: İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Mart 2006.

BATUR, Erhan: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler”, Mercek, Y. 12, S. 46, Nisan 2007.

BUZKAN, Sibel / OFLUOĞLU, Gökhan: “Zonguldak Taşkömür Havzası İş Kazalarının Sayısal Analizi”, Kamu-İş, C. 9, S. 3/2007.

CENGİZLER, Fatih: “İş Kazalarının Genel Değerlendirilmesi I”, Maliye Postası, Y. 22, S. 499, 15 Haziran.

CENTEL, Tankut: Çocukların ve Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982.

ÇELİK, Hakim: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Şubat 2005.

ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 23. B, İstanbul 2010.

ÇEMBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986.

ÇOLAK, Mahmut: “4958 sayılı Yasa İle Uygulama Yönetmeliği İşçi Altında İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortasında İşveren Yükümlülükleri”, Yaklaşım Dergisi, Y. 12, S. 139, Temmuz 2004.

DEMİRCİOĞLU, Murat / GÜZEL, Ali: İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İstanbul 2001.

* Birden fazla eserine atf yapılan yazarların eserlerinde kullanılan kısaltmalar parantez içinde gösterilmiştir.

- DOĞAN, Cahit: İş Hukuku, 1. B., Niğde 2001.
- EKMEKÇİ, Ömer: 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi, İstanbul 2005.
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 9. B., İstanbul 2006.
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974.
- ESİN, Alp: Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara 2006.
- EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku, 2.B., Ankara 2004.
- GÜNDÜZ, Selim: “Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı”, Tühis, C. 19, S. 6, Kasım 2005.
- GÜVEN, Ercan /AYDIN , Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 2.B., Eskişehir 2007.
- İNAN, Ali Naim: Borçlar Hukuku Bilgisi, 5. B., Ankara 2001.
- Kazancı Bilişim İctihat Bilgisayar Programı, 30.04.2007.
- KILIÇ, Leyla: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006.
- KILIÇOĞLU, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1999.
- Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 3, S. 11, 2006.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, 3. B., Ankara 2008.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1, 3. B., İzmir 1998.
- OĞUZMAN, Kemal/ÖZ , Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 3. B., İstanbul 2000.
- ÖZDEMİR, Namık Kemal: İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul 2004.
- ÖZEN, Muharrem /TOZMAN , Önder: “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu”, SİHD, S. 10, Haziran 2008.
- ÖZMEN, İsmail: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararları 1988-1997, 2.C., Ankara 1998.
- REİSOĞLU, Safa: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 17. B., İstanbul 2005.

SARAÇ, Coşkun: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi Yodçem Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı, Kasım 1998.

SARAÇ, Coşkun: “İşyeri Dışında Meydana Gelen iş kazası Nedeniyle Sorumluluk-İşverenin Önlem alma Yükümlülüğü-Uygun İlliyet Bağı”, (İşyeri Dışında İş Kazası), SİHD, S. 18, Haziran 2010.

SERATLI, Gaye Burcu: İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003.

SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, 14.B., Konya 2008.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, (İş Hukuku) 4. B., İstanbul 2008.

SÜZEK, Sarper: İş Güvenliği Hukuku, (İş Güvenliği) 1. B., Ankara 1985.

ŞAKAR, Müjdat: “İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücûunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu”, SİHD, S. 2, Haziran 2006.

ŞEN, Murat: “Tanzimat ve TBMM Hükümeti Döneminde Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Gelişmeler”, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Atatürk’ün 125. Doğum Yılına Armağan, Erzincan 2007.

TARHAN, Ümit: “AB İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi ve Ülkemizdeki Gelişmeler”, Mercek, Y. 12, S. 47, Temmuz 2007.

TUNA, Hacer: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı, Ankara 1999.

TUNÇOMAĞ, Kenan: Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1988.

TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 5. B., İstanbul 2008.

TURAN, Ercan: “İş Kazası Nedeniyle Gerçek Zarar Tavanı Hesabında Pasif Dönem”, SİHD, S. 10, Haziran 2008.

TÜRKOĞLU, Ekrem: İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Bölümü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1992.

UĞUR, İbrahim: “İş Güvenliği Alanında Sorumluluk”, Maliye ve Sigorta Yorumları, Y. 7, S. 155, 1 Temmuz 1993.

UĞUR, İbrahim: “50 ve Yukarı Sayıda İşçi Çalıştıran İşyerlerinde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurulunun Oluşturulması”, Maliye ve Sigorta Yorumları, Y. 4, S. 88, 15 Eylül 1990.

UĞUR, İbrahim: “İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu ve Tazminat Davaları”, Maliye ve Sigorta Yorumları, S. 101, 1 Nisan 1991.

UŞAN, M. Fatih: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İş Hukuku, C. 1, Ankara 2006.

ZARARSIZ, M. Emin: “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Ödeme Sorumluluğu”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 3, Diyarbakır 1985.

