

TC.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

*TÜRK HUKUKUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
YAPTIRIMLARI*

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER  
İş Hukuku ABD. Öğretim Üyesi

HAZIRLAYAN  
ALİ EKİN  
064233001011

KONYA 2009



T.C.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



### YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Ali Ekin tarafından hazırlanan Türk İş Hukukunda İş Sağlığı Ve Güvenliği Yaptırımları başlıklı bu çalışma 22/05/2009 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof.Dr. H.Hadi SÜMER

Başkan

İmza

Doç.Dr. M.Fatih UŞAN

Üye

İmza

Yrd.Doç.Dr. N.Binnur Tulukçu

Üye

İmza

## İÇİNDEKİLER

|                  |     |
|------------------|-----|
| KISALTMALAR..... | V   |
| TEZ ÖZETİ.....   | VII |
| GİRİŞ.....       | 1   |

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| § 1. İŞ SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI |    |
| I. Genel olarak.....                                                | .4 |
| II. İş Sağlığı Kavramı .....                                        | .5 |
| III. İş Güvenliği Kavramı.....                                      | .6 |
| IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....                            | .7 |
| 1- Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı .....                | .7 |
| 2- Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı .....              | .8 |
| § 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ.....                          | 8  |
| § 3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ                   |    |
| I- Dünyadaki Gelişimi.....                                          | 10 |
| II- Türkiye’deki Gelişimi.....                                      | 13 |
| § 4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI                          |    |
| I- Uluslararası Kaynaklar.....                                      | 16 |
| II- Ulusal Kaynaklar.....                                           | 17 |
| § 5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İŞLEYİŞİ                            |    |
| I-İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütü .....                              | 19 |
| II-İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi.....                            | 20 |

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ YAPTIRIMLARI**

#### **§ 6. GENEL OLARAK**

#### **§ 7. İŞVERENİN, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN HUKUKİ BOYUTU**

|                                                                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcunun Hukuki Dayanağı .....</b>                                | <b>22</b> |
| <b>II. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği .....</b>                                                        | <b>25</b> |
| 1-Genel Olarak.....                                                                                              | 25        |
| 2- Kusursuz Sorumluluk Görüşü.....                                                                               | 26        |
| 3- Kusur Sorumluluğu Görüşü .....                                                                                | 29        |
| 4- Kusurun Objektifleştirilmesi.....                                                                             | 31        |
| 5- Sözleşmeden Doğan Sorumluluk ile Haksız Fiil Sorumluluğunun Yarışması .....                                   | 32        |
| 6- Zararın Sosyal Sigortalar Tarafından Karşılanması Gereği .....                                                | 34        |
| <b>III. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Sınırı ve Çerçevesi.....</b>                                             | <b>35</b> |
| <b>IV. İlliyet Bağının Bulunması Zorunluluğu .....</b>                                                           | <b>36</b> |
| 1-Genel Olarak.....                                                                                              | 36        |
| 2- İlliyet Bağının İşverenin Sorumluluğunun Sosyal Güvenlik Kurumunun Sorumluluğundan Ayrılmasındaki Önemi ..... | 37        |
| 3- İlliyet Bağının Kesilmesi .....                                                                               | 38        |

#### **§ 8. MADDİ TAZMİNAT .....**

|                                                                      |           |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I. Maddi Tazminatın Kapsamı.....</b>                              | <b>40</b> |
| 1- Çalışma Gücünün Kaybından Doğan Zararlar.....                     | 41        |
| 2- Ekonomik Geleceğin Kaybından Doğan Zararlar.....                  | 43        |
| 3- Tedavi Masrafları.....                                            | 45        |
| <b>II. Maddi Tazminatın Belirlenmesi .....</b>                       | <b>45</b> |
| 1- Genel Esaslar .....                                               | 45        |
| 2- Meslekte Kazanma Gücü Kaybı .....                                 | 46        |
| 3- İş Görebilme Çağının ve Yaşam Süresinin Belirlenmesi .....        | 47        |
| 4- Ücretin Belirlenmesi .....                                        | 48        |
| 5- Tarafların Kusur Durumunun ve Hakkaniyetin Tazminata Etkisi ..... | 48        |

#### **§ 9. MANEVİ TAZMİNAT .....**

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I. Hukuki Dayanağı.....</b>                          | <b>50</b> |
| <b>II. Manevi Tazminatın Şartları.....</b>              | <b>51</b> |
| <b>III. Manevi Tazminat İsteyebilecek Kişiler .....</b> | <b>53</b> |
| 1- İş Kazası Ölümle Sonuçlanmamışsa.....                | 53        |

|                                                                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2- İş Kazası Ölümle Sonuçlanmışsa.....                                                                                                        | 55        |
| <b>IV. Manevi Tazminatın Takdiri.....</b>                                                                                                     | <b>58</b> |
| <b>§ 10. DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI .....</b>                                                                                           | <b>60</b> |
| <b>I. Hukuki Dayanağı.....</b>                                                                                                                | <b>60</b> |
| <b>II. Destek ve Desteklenen Kavramları .....</b>                                                                                             | <b>62</b> |
| <b>III. Bakım Gücü ve Bakım İhtiyacı .....</b>                                                                                                | <b>63</b> |
| <b>IV. Bakım Süresi .....</b>                                                                                                                 | <b>65</b> |
| <b>V. Zararın ve Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Tespiti .....</b>                                                                        | <b>66</b> |
| 1-Desteğin Geliri.....                                                                                                                        | 66        |
| 2-Yardım Miktarı .....                                                                                                                        | 67        |
| 3-Zarardan Yapılacak İndirimler.....                                                                                                          | 67        |
| <b>VI. Tazminat Talep Edebilecek Kişiler.....</b>                                                                                             | <b>67</b> |
| 1- Destekten Yoksun Kalan Eş .....                                                                                                            | 67        |
| 2- Destekten Yoksun Kalan Nikahsız Eş .....                                                                                                   | 68        |
| 3- Destekten Yoksun Kalan Çocuklar.....                                                                                                       | 69        |
| 4- Destekten Yoksun Kalan Ana, Baba ve Kardeşler .....                                                                                        | 70        |
| <b>§ 11. SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN RÜCUU.....</b>                                                                                             | <b>70</b> |
| <b>I. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından Rücu Davaları.....</b> | <b>70</b> |
| <b>II. İşverenlerin Rücu Tazminatından Sorumlu Tutulmasına Yol Açan Durumlar.....</b>                                                         | <b>75</b> |
| 1-İş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesinde işverenin kastı.....                                                                    | 76        |
| 2-İşverenin suç sayılır eylemi.....                                                                                                           | 77        |
| 3- İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırı Tutumu.....                                                                            | 78        |
| <b>III. Rücunun Zamanaşımı.....</b>                                                                                                           | <b>79</b> |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İDARİ VE CEZAI YAPTIRIMLARI

#### § 12. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İDARİ YAPTIRIMLARI

|                                                 |           |
|-------------------------------------------------|-----------|
| <b>I. Genel Olarak.....</b>                     | <b>80</b> |
| <b>II. İdari Yaptırımların Çeşitleri.....</b>   | <b>80</b> |
| 1. İdari Para Cezaları.....                     | 81        |
| A) İş Kanunu Çerçevesindeki Dönem .....         | 83        |
| B) Kabahatler Kanunu Çerçevesindeki Dönem ..... | 84        |
| C) 5728 Sayılı Kanun Çerçevesindeki Dönem ..... | 86        |
| D)5763 Sayılı Kanun Çerçevesindeki Dönem .....  | 87        |

|                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| 2. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması.....            | 88        |
| 3. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması.....                      | 91        |
| <b>§ 13. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN CEZAI YAPTIRIMLARI.....</b> | <b>94</b> |
| <b>I. Genel Olarak.....</b>                                     | <b>93</b> |
| <b>II. Taksirle Yaralama.....</b>                               | <b>93</b> |
| <b>III. Taksirle Öldürme.....</b>                               | <b>95</b> |
| <br>SONUÇ.....                                                  | <br>97    |
| KAYNAKÇA.....                                                   | 100       |

## KISALTMALAR

|              |                                                                                                |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AB.          | :Avrupa Birliği                                                                                |
| AÜHFD.       | :Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                                                   |
| AY.          | :Anayasa                                                                                       |
| AYM.         | :Anayasa Mahkemesi                                                                             |
| B.           | :Baskı                                                                                         |
| BK.          | :Borçlar Kanunu                                                                                |
| Bkz.         | :Bakınız                                                                                       |
| C.           | :Cilt                                                                                          |
| CD.          | :Ceza Dairesi                                                                                  |
| CMK.         | :Ceza Muhakemesi Kanunu                                                                        |
| Derg.        | :Dergi                                                                                         |
| EİK.         | :Eski İş Kanunu                                                                                |
| ETCK.        | :Eski Türk Ceza Kanunu                                                                         |
| f.           | :Fıkra                                                                                         |
| HD.          | :Hukuk Dairesi                                                                                 |
| ILO.         | :Uluslar arası Çalışma Örgütü                                                                  |
| İ.T.T.       | :İş Teftiş Tüzüğü                                                                              |
| İBD.         | :İstanbul Barosu Dergisi                                                                       |
| İHD.         | :İş Hukuku Dergisi                                                                             |
| İSGÜM.       | :İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsü                                                        |
| İYUK.        | :İdari Yargılama Usulü Kanunu                                                                  |
| Legal İSGHD. | :Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi                                                    |
| Legal YKİ.   | :Legal İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi |
| İş.K.        | :İş Kanunu                                                                                     |
| İKİD.        | :İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi                                                              |
| İşv.         | :İşveren                                                                                       |
| İşv.Derg.    | :İşveren Dergisi                                                                               |
| İÜFHM.       | :İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası                                                |

|         |                                                                  |
|---------|------------------------------------------------------------------|
| m.      | :Madde                                                           |
| RG.     | :Resmi Gazete                                                    |
| s.      | :Sayfa                                                           |
| S.      | :Sayı                                                            |
| SK.     | :Sendikalar Kanunu                                               |
| SSK.    | :Sosyal Sigortalar Kanunu                                        |
| SSGSSK. | : 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu |
| SGK.    | :Sosyal Güvenlik Kurumu                                          |
| SÜHFD.  | :Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                     |
| TCK.    | :Türk Ceza Kanunu                                                |
| vb.     | :ve benzeri                                                      |
| vd.     | :ve devamı                                                       |
| YHGK.   | :Yargıtay Hukuk Genel Kurulu                                     |
| YHD.    | :Yargıtay Hukuk Dairesi                                          |
| YKD.    | :Yargıtay Kararları Dergisi                                      |
| Yön.    | :Yönetmelik                                                      |



## ÖZET

İş sağığı ve güvenliğı eski zamanlarda bile var olan bir konudur. Fakat eskiden iş sağığı ve güvenliğı kurallarına uyulmamasının bir yaptırımı mevcut değildi. Teknoloji geliştikçe ortaya çıkan işçi sağığı ve iş güvenliğı sorunları artık bu konunun üzerinde durulması gerektiğinin sinyallerini veriyordu. Bu düşüncenin gelişmesinden sonra iş sağığı ve güvenliğı konusuyla devlet ilgilenmeye başlamıştı ve işyerlerinde uyulması gereken bir takım iş sağığı ve güvenliğı ile ilgili kurallar koymuştu. Daha sonraki dönemde iş sağığı ve güvenliğı kuralları sürekli gelişmiş, işçilerin sağııkları korunmaya başlanmış ve işverenler daha güvenli çalışma ortamı sunmaya başlamışlardı. Devletin koymuş olduğı iş sağığı ve güvenliğı ile ilgili kurallara uymayan işverenlere ise hafif olmayan yaptırımlar uygulanmaya başlanmıştır. Bu yaptırımlar; maddi tazminat, manevi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı olabileceğı gibi idari nitelikli olan; idari para cezaları, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması ve son olarak işçilerin çalışmaktan alıkonulmasıdır. Aynı zamanda ortaya çıkan sorunlarda işverenlerin ceza kanunu anlamında bir sorumluluğı varsa yine işverenler T.C.K anlamında da yaptırımla karşılaşırılar.

Günümüzde iş sağığı ve güvenliğı tam olarak istenen noktaya gelmese de belli bir düzene kavuşmuştur. Yani en azından artık işverenler işçileri korumak zorunda olduklarını aksi takdirde ne tür yaptırımlarla karşılaşacaklarını öğrenmişlerdir. Aynı şekilde işverenler işyerlerinde çalışma düzenlerini oluşturup iş güvenliğı önlemlerini de sıkı sıkıya almaya başlamışlardır. Bu durumdan işçiler, sağılıklı ortamda güvenli bir şekilde çalıştıkları için, işverenlerde, iş aksamadan daha kaliteli olarak yapıldığı için kazançlı çıkmışlardır.

## **SUMMARY**

Labour security and health are matters which have been existing since previous times. However, previously, there were not any sanctions for violating the rules of labour security and health. As the technology develops, matters related with labour security and health of labourer have emerged so these matters have caused us to pay more attention to them. After these thoughts appeared, The State started to deal with these matters and established some rules related with them for places of business. After that the rules of labour security and health have been developed continuously; health of labourers started to be protected and employers has began to present safer working conditions. Sanctions which are tough have started to be applied to the employers violating the rules of labour security and health by the state. These sanctions are not only material compensations, solatiums, compensation of depriving support but also administrative cash fines, stopping business and debaring the labourer from working. At the same time, if there is a responsibility for employers related with these emerging problems in terms of criminal law, Employer will face sanctions of Turkish Criminal Law.

Although labour security and health have not reached to desired level yet, They have arrived at a certain order. That is, at least the employers have learnt that they have to protect the labourers otherwise they will face to certain sanctions. Thus employers have started to take precautions rigidly for labour security in their businesses in order to form a proper working order. The labourers get the best of this stiation as they work safely in an healthy environment also employers get the best of this situation as they have a more qualified business.

## GİRİŞ

Ülkelerin sanayileşmesine paralel bir biçimde, işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması çözümü gereken en önemli sorunlardan birisi olarak ortaya çıkmaktadır. Toplumun tüm bireylerinin yararlandığı sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini işçilere ödetmeme özlemi, çağdaş toplumların başlıca kaygılarından birini oluşturur. Ne var ki, günümüzde en gelişmiş ülkelerde bile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda başarıya ulaşıldığını öne sürmek mümkün değildir. Ülkemizde ise, sorun ne yazık ki en çarpıcı biçimiyle tartışılmaktadır. Birçok uzmanlık alanında yapılan çalışmalar neticesinde günümüzde bir bilim dalı haline gelen iş sağlığı ve güvenliği üretim sürecindeki ve toplum yaşamındaki değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir. İş sağlığı ve güvenliği, özellikle sanayileşme sonrası ortaya çıkan ve çalışma hayatında zamanla önem kazanan; bir başka ifadeyle önemi gün geçtikçe anlaşılan bir alandır. İnsanlığın doğa ile mücadelesi ile başlayan ve değişik aşamalardan geçen çalışma yaşamındaki gelişmeler iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının da gündeme gelmesine yol açmıştır. İnsanlık tarihinin ilk zamanlarında insanlar temel ihtiyaçlarını karşılamak üzere basit iş aletleri ile daha az riskle üretim faaliyetlerinde bulunmuşlardır. Ancak sanayileşme ve sanayi devrimi ile daha büyük riskler gündeme gelmiş ve olumsuzluklar artmıştır. Sanayi devriminin ve o dönemlere damgasını vuran Fransız İhtilali'nin çalışanların özellikle işçilerin çalışma şartlarını çok olumsuz etkilediği ve çalışanların her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerinden uzak ortamlarda çalışmasına neden olduğu bilinmektedir. Bu olumsuzluklar ve diğer şartlarla mücadele etme sosyal devlet olmanın gereği olduğu için iş sağlığı ve güvenliği kavramının ortaya çıktığı görülür.

Sanayi devrimi ile gelişen teknoloji neticesinde yeni teknik metotlar uygulanmış, alet ve makineler çoğalmış dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalıkları da zamanla artmıştır. İşverenlerin üretimi artırma ve ucuz işgücü sağlamak düşüncesi, bunun yanı sıra işçilerin de geçimlerini sağlamak için uzun süre çalışmaları, gerek iş kazası ve meslek hastalıklarının gerekse de kötü çalışma şartlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Özellikle çocuk ve kadın işçiler düşük ücretle hiçbir güvenlik önlemi alınmadan en ağır şartlarda çalıştırılmışlardır. Üretim araçlarındaki ve üretim yöntemlerindeki değişim ve dönüşümler sonucunda çalışanların sağlık ve güvenlik sorunları çoğalmış ve giderek önem kazanmaya başlamıştır. Çalışanların işyeri ortamındaki fiziksel ve kimyasal etmenlerin zararlarına,

Üretim araç ve gereçlerinin tehlikelerine, kullanılan ham ve yardımcı maddelerin çeşitli zararlı etkilerine maruz kalmaları işçilerin iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının temelinin oluşturmaktadır.

Sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamındaki niteliksel değişimlerin yarattığı sorunlar giderek daha çok toplumsal huzursuzluklara yol açmıştır. Uzun alışma süreleri, düşük ücretler, sağlıksız ve güvensiz çalışma şartları, çok sayıda ocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılmaları her yerde sanayileşmenin hızına ve yoğunluğuna göre tepkiler yaratmıştır. Işiler tüm bu olumsuzlukların sebebini önceleri makinelerden kaynaklandığını düşünmüşler, daha sonra gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından kaynaklandığını anlamışlardır. Bu dönemde yaşama ve çalışma şartlarındaki olumsuzlukların ortadan kaldırılması istemi ile grev, miting, gösteri gibi etkinlikler yaygınlaşmıştır. Tüm bu olumsuzluklar neticesinde, mevcut durumdan rahatsız olan bazı işverenler işyerlerinde bazen kendiliğinden bazen de toplumsal baskılarla bazı güvenlik önlemleri almaya başlamışlardır. Iř sağlığı ve güvenliği başlangıçta yalnızca işverenlerin insafına terk edilmiş iken daha sonra işçiler ve nihayetinde devletin de ilgi alanına girmiştir. Nihayet, baskılar sonucunda devlet, işçilerin durumlarını düzeltecek yasal düzenlemeler getirmek zorunda kalmıştır. Bir taraftan işçiler, sendikaları vasıtası ile işyerlerinde sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamına kavuşma mücadelesi verirken, öte yandan devlet, bu ortamın hazırlanması için işverene bir takım yükümlülükler getirmiş ve işverenin bunun için alması gereken asgari tedbirleri tespit ederek bunların alınmasını sağlayıcı hukuki, idari ve cezai düzenlemeler yapmıştır. XIX. yüzyılın başından itibaren kabul edilmeye başlanan önce çocukları ve kadınları sonra giderek tüm işçileri koruma kapsamına alan yasalar çıkarılmıştır.

Devletin artık iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması üzerinde durmaya başlaması sonucunda bir takım kanun maddeleri yürürlüğe girmiştir. Işverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya zorlanmışlardır. Tabi ki Devlet koymuş olduğu kanun maddelerini denetleyecek ve yerine getirilmediğinde ise sonuçları işverenler açısından ağır olan yaptırımlar uygulayacaktır. Biz de işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sonucu karşılaşacağı yaptırımlar hakkında bilgi vereceğiz.

Çalışmamızın birinci bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği kavramının henüz ortaya atılmadan önceki tarihin durumunu ele alacağız. Daha sonra yavaş yavaş gelişme gösteren iş sağlığı ve güvenliğinin ülkemizdeki ve uluslar arası alandaki durumunu karşılaştırarak konunun daha güzel anlaşılmasına çalışacağız. Çalışmamızın ikinci bölümünde ise işverenin,

iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması sonucu işyerinde meydana gelen iş kazalarında veyahut meslek hastalıklarında işverenin sorumluluğu hakkındaki öğreti ve çeşitli kanunlardaki görüşlere değineceğiz. Hemen sonrasında ise, işverenin kusuruyla iş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan işçinin, devletin öngördüğü yaptırımlar çerçevesinde işverenden isteyebileceği tazminatlara değineceğiz. Bu tazminatlar ayrıntılı olarak anlatılacak, Yargıtay ve öğretideki görüşler ışığında değerlendirilecektir. Çalışmamıza konu olan tazminatlar ise sırasıyla; maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı olmak üzere üç tanedir. Bazı durumlarda işçinin zararlarını öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumu karşılamakta daha sonra ise işverenin kusuru oranında işverene rücu etmektedir. Biz de ikinci bölümün sonunda Sosyal Güvenlik Kurumunun işverene rücu hakkını ayrıntılı olarak anlatarak konunun daha iyi anlaşılmasına çalışacağız. Çalışmamızın son bölümü olan üçüncü bölümde ise işverene devletin uygulayacağı idari para cezalarından bahsedeceğiz. İdari para cezaları ve idari para cezalarına karşı itiraz yolu çoğu zaman tartışmalara yol açmış, bu tartışmaların sona ermesi için birkaç kez kanun değişikliğine gidilmiştir. Her ne kadar kanun değişiklikleri olsa da öğretide hala net bir görüş yoktur. İdari para cezaları yönünden gelişen süreci en rahat anlaşılacak şekilde bölümlere ayırarak anlatmaya çalışacağız. nc bölümün son kısmında ise iş sağlığı ve güvenliğine uymama sonucu meydana gelen kazalarda işverene uygulanacak Türk Ceza Kanununda yer alan, taksirle yaralama ve taksirle adam öldürme hükümlerini anlatacağız.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

#### § 1. İŞ SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

##### I. Genel Olarak

İşçinin işverene bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan iş sözleşmesi, onun borç doğuran diğer sözleşmelerden farklı bir sözleşme olarak düzenlenmesi gereğini ortaya koymuştur<sup>1</sup>. İş sözleşmesinde “insan emeği ve hizmeti” sözleşmenin esas unsurudur. Burada sadece iş ilişkisinden kaynaklanan maddi kazancın değil, aynı şekilde işçinin kişiliğinin korunması söz konusudur. İş sözleşmesi ile işçi, maddi ve manevi varlığı ile bir işin taahhüdü altına girdiğinden özellikle işçinin fizik güvenliğinin temini iş hukukunun temel konularından birisidir. Zira iş ilişkisi işçinin kişiliği ile ilgilidir. İş sözleşmesinin bu özelliği nedeni ile işçinin sadakat borcuna karşılık işveren de işçiyi korumak ve gözetmekle yükümlüdür<sup>2</sup>.

İş hukukunun çalışılan ortamın en rahat hale gelmesi düşüncesinden doğduğu ve rahata kavuşmuş bir çalışma ortamının da öncelikle işçinin maddi ve manevi varlığını tehdit eden risklerden arınmış sağlıklı ve güvenli bir ortamı anlattığı göz önüne alınacak olursa iş sağlığı ve güvenliğinin bu hukuk disiplini içindeki yeri daha rahat anlaşılır<sup>3</sup>. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ihtiyacı insanlık tarihi kadar eskidir, ancak bunun bir sosyal ihtiyaç olarak ortaya çıkması yakın zamanların olgusudur ve “iş sağlığı ve güvenliği” olarak doğuşunda, sanayileşmeyle başlayan fabrika tipi üretim sürecinde ekonomik ve hukuki olarak bir başkasına bağlı çalışan ve adına “işçi” denilen yeni çalışanlar kitlesi önemli etken teşkil etmiştir<sup>4</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği genel olarak şu şekilde tanımlanabilir: “İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek durumlardan

<sup>1</sup> **SÜMER** Haluk Hadi, İş Hukuku, 14. Baskı, Konya 2008, s.37; **AKTAY** Nizamettin/**ARICI** Kadir/**KAPLAN-SENYEN** Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2006, s.42.

<sup>2</sup> **SÜZEK** Sarper, İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2008, s.5-6; **UŞAN** M.Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, C:1, Ankara 2006, s.92; **KAPLAN-SENYEN**, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s.141; **KESER** Hakan, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkilerine Yansıması, Legal İSGHD 2006, S:9, s.72; İstanbul Barosu Dergisi, (İBD.), C:81, 2007/5, s.2083.

<sup>3</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 964; **SÜMER**, s.156 vd.

<sup>4</sup> **ARICI** Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999, s.1-4.

korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır”<sup>5</sup>. Aynı zamanda işçinin işverene hem kişisel, hem de ekonomik yönden bağımlı olması işçinin kişisel ve iktisadi açıdan gelebilecek tehlikelere karşı korunmasını zorunlu kılmıştır. İşverenin işçiyi çalışması esnasında maruz kalacağı işletme tehlikelerine karşı koruma ve gözetme borcu ve bundan doğan hukuki sorumluluğu BK. m.332 de özel hukuk kuralı olarak düzenlenmiştir. İşveren, BK. m.332 de belirtildiği üzere işletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak ve bunun için gerekli önlemleri almak, sağlıklı bir yaşam yeri sağlamak, işçi kendisi ile birlikte oturuyorsa sağlığa uygun yatacak bir yer temin etmekle bile yükümlüdür<sup>6</sup>. Kısaca, iş ortamından, çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün riskler karşısında çalışanların korunması ve bu korunmanın sağlanması için gereken tedbirler bu kavramın konusudur<sup>7</sup>. Hemen belirtmek gerekir ki, önceden işçi sağlığı ve iş güvenliği olarak endüstri ilişkileri lisanına yerleşmiş olan kavram 4857 sayılı İş Kanununa “İş Sağlığı ve Güvenliği” olarak girmiştir<sup>8</sup>. Kanunun gerekçeler kısmında değiştirilme amacı belirtilmemiş olan “İşçi Sağlığı” kavramı, işyerinde meydana gelebilecek bir iş kazasının, örneğin büyük çaplı bir patlamanın işyeri çevresinde yaşayanlara da zarar verebileceği endişesiyle “İş Sağlığı” olarak değiştirilmiş olabileceği kanısındayız.

## II. İş Sağlığı Kavramı

İş sağlığı kavramı, işçinin sağlığının korunmasını konu alan bütün çalışmaları içerisinde barındıran kapsamlı bir kavramdır. Yani çalışan bir kişinin çalışma şartları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde huzurlu bir biçimde yaşayabilmesini anlatır<sup>9</sup>. İşçi sağlığı açısından sadece vücudun beden olarak sağlıklı bulunması yeterli değildir. Nitekim beden sağlığının yanı sıra, işçinin ruh sağlığının korunması da aynı kapsamdadır<sup>10</sup>. Yani iş sağlığını işçinin

<sup>5</sup> **ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler Ankara 1993/30, s.17; **GEÇER** Bekir, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, Ankara 2004, s.17; **SÜMER**, s.156; **UŞAN**, s. 93; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.964.

<sup>6</sup> **TUNÇOMAĞ Kenan/CENTEL Tankut**, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, s. 128-129; **KAPLAN Emine Tuncay**, İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992, s.11; **KESER**, s.73.

<sup>7</sup> **ARICI**, İş Güvenliği, s.51; **KAPLAN**, Sorumluluk, s.11; **SÜMER**, s.156; **UŞAN**, s.93.

<sup>8</sup> **ŞARDAN** Serdar, Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Getirilen Değişiklik, Çimento İşveren Dergisi, S: 1, C: 18, Ocak 2004, s.4.

<sup>9</sup> **KILIÇ** Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006, s.19; **TUNÇOMAĞ /CENTEL**, s.129; **ÖZDEMİR** Namık Kemal, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları Şubat 2004, s.21.

<sup>10</sup> **DEMİRCİOĞLU** Murat/CENTEL Tankut, İş Hukuku, 12.Baskı, İstanbul 2007, s.154.

bedensel ve ruhsal bakımdan tam iyilik hali olarak açıklayabiliriz<sup>11</sup>. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) da sağlığı tanımlarken bu açıklamaları yapmıştır<sup>12</sup>. Dolayısıyla, gerek fiziki ve gerekse ruhi bakımdan çalışanların tam iyi olma durumlarının sağlanması, iş sağlığıyla ilgili ana konulardandır. Aynı şekilde diyebiliriz ki meslek hastalıkları da hem çalışma şartlarından hem de kullanılan araç ve gereçlerden kaynaklanır<sup>13</sup>. İş sağlığı ve güvenliği bakımından iş sağlığının; iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunması ile sınırlı bir anlam ve muhtevası bulunmaktadır<sup>14</sup>. Burada iş hijyeni kavramı iş sağlığı kavramı içinde yer almaktadır<sup>15</sup>. Bu kavram, işçinin işle ilgili bilmesi gereken hijyen ve temizlik kurallarını ifade eder. Özellikle bulaşıcı mikrobik hastalıklara karşı işçinin korunması bu anlamda konunun özünü teşkil eder<sup>16</sup>. Özetle işçiyi yaptığı işinden dolayı oluşabilecek sağlık problemlerine veya meslek hastalıklarına karşı korumak için alınan her türlü önlem iş sağlığının tanımı içerisine girer<sup>17</sup>.

### III. İş Güvenliği Kavramı

İş güvenliği, daha ziyade işçinin teknik özellikli risklere karşı korunmasını ihtiva eden bir anlam taşır. Teknik tedbir ve bilgi ile koruma sağlayacak risklerin tespiti ve bunlar karşısında ne gibi koruma tedbirlerinin alınabileceği iş güvenliğinin konusunu içerir<sup>18</sup>. Belirtelim ki, işin görülmesi sırasında işçinin karşı karşıya kaldığı işletme tehlikesi sonucu meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarından işçinin korunması için gereken hukuki önlemlerin alınması iş güvenliğinin hukuki yönünü oluşturmaktadır<sup>19</sup>.

İş sırasında kullanılan bütün araç ve gereçlerin kullanımından ve varlığından doğabilecek birtakım riskler söz konusudur. Bu risklerin tespiti ve bunlara karşı ne gibi teknik koruma tedbirlerinin alınabileceğinin tespiti iş güvenliğinin konusu içindedir<sup>20</sup>. İş güvenliği kavramı, zaman zaman iş sağlığını da kapsayacak şekilde iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının

<sup>11</sup> **ÖZDEMİR**, İş Sağlığı, s.21; **KAPLAN-SENYEN**, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s.143; **UŞAN**, s.93.

<sup>12</sup> **DEMİRBİLEK** Tunç, İş Güvenliği Kültürü, İzmir 2005, s.7.

<sup>13</sup> **CENTEL** Tankut, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, İstanbul 1997, s.5; **KAPLAN-SENYEN**, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s.143.

<sup>14</sup> **ARICI**, İş Güvenliği, s.50; **SÜMER**, s.156; **UŞAN**, s.93-94.

<sup>15</sup> **CILGA** Ertan, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem, MESS Mercek, S:34, Nisan 2004, s.112.

<sup>16</sup> **ARICI**, İş Güvenliği, s.49; **ÖZDEMİR**, İş Sağlığı, s.21.

<sup>17</sup> **ÖZDEMİR**, İş Sağlığı, s.21; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.964.

<sup>18</sup> **SÜZEK** Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s.61; **ARICI**, İş Güvenliği, s. 50; **ÖZDEMİR**, İş Sağlığı, s.21.

<sup>19</sup> **ULUSAN** İhsan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s.34; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.128-129.

<sup>20</sup> **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s.155.



yerine kullanılabilmektedir. Ancak, iş güvenliği kavramı, meseleye daha ziyade teknik emniyet açısından yaklaşımı ifade eden bir kavram olarak kabul edilmelidir<sup>21</sup>.

Bu konuda, iş sağlığı, sağlıklı bir yaşam çerçevesi için gerekli sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği daha çok işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını hedef alır. Bununla birlikte, iş sağlığı ile iş güvenliği kavramları, birbirinden kolaylıkla ayırt edilemeyip, bir bütün içinde yer alırlar.

#### **IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı**

##### **1-Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı**

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işin görülmesi sırasında oluşabilecek tehlikelere karşı işçinin yaşamı ve sağlığının korunmasını ve çalışma süreleri dahil çalışma yöntem ve şekillerinin düzenlenmesini kapsar<sup>22</sup>. Bu tanım da gösteriyor ki, dar anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin içeriği oldukça geniştir. Gerçekten işyerindeki iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı alınacak önlemler yanında, işçinin psikolojik sağlığının, kişilik haklarının ve sosyal çevresinin korunması ve gözetilmesi amacıyla getirilmiş hükümler de dar anlamdaki kapsam içinde yer alır<sup>23</sup>.

İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri genellikle, işçiyi işyerindeki olası iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumaya yönelik teknik iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini içermektedir. Yani dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısı ile doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır<sup>24</sup>. Ancak zaman içinde bu korumanın yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. İş sağlığı ve güvenliği kavramında iki gelişme olmuştur. Bunlardan ilki önceleri sadece işçileri koruma altına almaya çalışan bu kavram, daha sonra bütün çalışanları ilgilendirir hale gelmiştir. Diğer gelişme ise, kavramın sadece işyeri ile sınırlı kalmaması ile olmuştur. Özellikle yaşama çevresinde de işçinin korunmasının gerekli olduğu ileri sürülmüştür. Çevrenin korunması, sağlıklı bir konutta yaşama hakkı, beslenme ve ulaşım emniyeti, ilk yardım ve sosyal güvenlik, yabancılaştırma, kentleşme gibi konuların iş sağlığı ve

<sup>21</sup> **ARICI**, İş Güvenliği, s.50; **ÖZDEMİR**, İş Sağlığı, s.21-22; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s. 964.

<sup>22</sup> **AKYİĞİT** Ercan, İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara 2008, C: 2, s.2079; **EYRENCİ** Öner/**TAŞKENT** Savaş/**ULUCAN** Devrim, Bireysel İş Hukuku, 3.Baskı, İstanbul 2006, s.264; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.964-965.

<sup>23</sup> Bkz. **CENTEL** Tankut, İş Hukuku, C: I, İstanbul 1994, s.267; **İBD.**, 2007/5, s.2084.

<sup>24</sup> **ARICI**, İş Güvenliği, s.51; **KILIÇ**, s.21; **TUNÇOMAĞ /CENTEL**, s.128-129.

güvenliğinin konusu ile ilişkilendirilmeye başlanılmıştır<sup>25</sup>. Bundan ötürü alınacak her iş sağlığı ve güvenliği tedbirinin ekonomik bir maliyet taşıdığı, ayrıca önlemlerin alınmaması halinde işçinin uğradığı zararların karşılanması vs.'nin yine ekonomik külfet getirdiği açıktır. Hal böyle olunca iş sağlığı ve güvenliği konusunun hukuk-ekonomi hatta maliye gibi sosyal bilimleri de ilgilendirdiğini söyleyebiliriz<sup>26</sup>.

Eleştirel açıdan bakarsak Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, işçinin ruhsal sağlığını ve sosyal çevresini koruyucu önlemleri içermediğinden, Avrupa Birliği mevzuatına göre daha dar bir kapsama sahiptir diyebiliriz<sup>27</sup>.

## 2-Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden ve işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsayan bir kavramdır<sup>28</sup>. Bir başka deyişle, iş ilişkisinin sosyal niteliğinden hareketle, devletin çalışma ilişkisinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için elindeki tüm araçları seferber etmesini içerir<sup>29</sup>. Hemen ifade edelim ki, mevzuatımız iş sağlığı ve güvenliğini dar anlamda ele almakta ve düzenlemektedir. Ancak, belki de mevzuatımızın yetersiz kalmasının temel sebebi de bu gelişmeye yetişememesindendir<sup>30</sup>.

## § 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

Ülkelerin sanayileşmesine paralel bir biçimde, işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması çözümü gereken en önemli sorunlardan biri olarak ortaya çıkmıştır. Toplumun tüm bireylerinin yararlandığı sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini çalışanlara ödetmeme kaygısı, çağdaş toplumların başlıca amaçlarından birini oluşturur. Bu nedenle İş Hukukun en önemli amacı her şeyden önce işçilerin yaşamlarını ve beden

<sup>25</sup> **EYRENCİ**, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.265; **KAPLAN-SENYEN**, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s.143-144.

<sup>26</sup> **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s.2080; Ayrıntılı bilgi için bkz. **FİŞEK** Gürhan, Çok Bilimli Eksende İş Sağlığı ve Güvenliği, AÜSBFD., (Ziya T. GÜNEŞ'e Armağan), Haziran/Aralık 1995, s.167-172.

<sup>27</sup> **EYRENCİ**, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.264; **ÖZVERİ** Murat, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşverenin Sorumluluğu: Uluslar arası Çalışma Örgütü ile Dünya Sağlık Örgütü'nün Ortak Komisyon Kararı, Legal YKİ, 2008/7, s.79 vd.

<sup>28</sup> **ARICI**, İş Güvenliği, s.52; **BAYRAM** Fuat, Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımızda Hakim Olan İlkeler, Legal İSGHD, 2005/7, s.1103-1128; **SERATLI** Gaye Burcu, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Legal İSGHD, 2005/7, s.1129-1172; **SABUNCU** H. Hilmi, İş Sağlığı ve Güvenliğine Evrensel Yaklaşım, Legal İSGHD, 2005/5, s.106-116.

<sup>29</sup> **CENTEL**, İş Hukuku, s.267; **KAPLAN-SENYEN**, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s.141-142.

<sup>30</sup> **ARICI**, İş Güvenliği, s.52.

bütünlüklerini korumak olmuştur. İlk iş kanunları işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla getirilmişler ve İş Hukuku ilk önce işçilerin sağlığını ve beden bütünlüğünü koruma hukuku olarak gelişmiştir<sup>31</sup>. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının temel nedenini özetlemek gerekirse, çalışanları korumak; zaten bu iş sağlığı ve güvenliğinin ana konusudur. Bu ifade ile çalışanları işyerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak amaçlanır<sup>32</sup>. Üretim güvenliğini sağlamak; bir işyerinde üretim güvenliğinin sağlanması beraberinde verimin artması sonucunu doğuracağından özellikle ekonomik açıdan önemlidir. Aynı zamanda işyerinde çalışan işçilerin korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkan iş gücü ve iş günü kayıpları azalacak, dolayısıyla üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle iş veriminde artma olacaktır. İşletme güvenliğini sağlamak ise; işyerinde alınacak tedbirlerle, iş kazalarından veya güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından dolayı doğabilecek makine arızaları ve devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırılacağından işletme güvenliği sağlanmış olur. Sosyal Sigortalar Kurumu istatistikleri incelendiğinde ülkemizde yıllardan beri iş kazalarında anlamlı bir azalma olmadığı gözlenmektedir<sup>33</sup>.

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçi çeşitli zarar ve mağduriyetlerle karşı karşıyadır. Gerçekten işçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda her şeyden önce uzun süren ve acı veren bir tedavi sürecine katlanmak zorunda kalabilir. Bu tedavi süresince kendisine ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, normalde aldığı ücretin altındadır. Yapılan tedaviye rağmen işçi sakat kalabilir, tüm yaşamını çalışma gücünü belirli oranda yitirmiş olarak geçirebilir. İş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi işini kaybetme riskiyle karşı karşıyadır. Tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğunun ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurumunca saptanması durumunda kıdem tazminatı ödenmek suretiyle de olsa iş sözleşmesi haklı nedenle derhal fesh edilebilir (İş.K. m.25/I,b). Bunun gibi tedavi nedeniyle devamsızlığı İş Kanununun 17. maddesindeki bildirim sürelerini 6 hafta aşarsa yine işçinin sözleşmesi haklı nedenle fesh edilebilir (İş.K. m. 25/I,b,2).

Yani sorunun sosyal ve insancıl yanından başka ekonomik yönü de önem taşır. İş kazaları ulusal ekonomiye verdiği zararlar yanında maliyetleri artırmak, verimliliği ve iş

---

<sup>31</sup> SÜZEK, s.786.

<sup>32</sup> ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, s.17.

<sup>33</sup> ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, s.18.

motivasyonunu azaltmak, yüksek tazminatların ödenmesine yol açmak suretiyle işletmeler düzeyinde de önemli zararlara neden olmaktadır<sup>34</sup>.

Belirtilen bu nedenlerle iş kazalarını ve meslek hastalıklarını meydana gelmeden önlemek yaşamsal önem taşır. Bir toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ödevi sadece işverenlere ait değildir. İşverenlerin yanında devlet ve işçi sendikaları da bu konuda ilk sırada görevlilerdir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda amaca ulaşılabilmesi için bu üçlünün kendilerine düşen ödevleri yerine getirmesi ayrıca kendi aralarında olumlu bir işbirliğinin şartlarını oluşturmaları gerekir. Bunun yanında üniversitelerin, araştırma kurumlarının, medyanın, meslek kuruluşlarının, gönüllü dernek ve vakıfların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine etkili bir biçimde katılması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine olumlu katkılar sağlayacaktır<sup>35</sup>.

### § 3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

#### I- Dünyadaki Gelişimi

İnsanın doğayla savaşı sonucu başlayan, ilk aletin yapımı ile gelişen ve toprağı ekip biçmek, madenleri çıkarıp işlemek, iplik eğirip dokumak şeklinde süren çalışma yaşamı insanlık tarihinin uzunca bir dönemi boyunca çok büyük değişikliklere uğramamıştır<sup>36</sup>. Çalışma şart ve yöntemlerine ilişkin köklü değişimler, ekonomik ve toplumsal düzeni de derin bir biçimde etkileyip yeni bir yapı kazandıran teknik gelişmelerle başlamıştır. Doğa gücünün ve organik gücün yerini makinenin ve buhar gücünün alması olayı olan sanayi devrimi on yedinci yüzyılın ikinci yarısında önce İngiltere'de başlamıştır<sup>37</sup>. Sanayi devrimi ile insan, rüzgar, su, hayvan enerjisi gibi doğa ve organik gücün yerini; buhar gücünün harekete geçirdiği makinelerin alması ile, küçük zanaat, tezgah ve atölye üretiminin yerine yeni teknik buluş ve makinelerle donatılmış fabrika üretimi geçmiştir<sup>38</sup>. Bu durum çalışma ortam ve şartlarında, üretim araç ve yöntemlerinde büyük değişikliklere neden olmuştur<sup>39</sup>.

---

<sup>34</sup> SÜZEK, s.787.

<sup>35</sup> SÜZEK, s.787.

<sup>36</sup> GÜVEN Ercan/AYDIN Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 2.Baskı, Eskişehir 2007, s.1; İZVEREN Adil, Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1968, s.27; TURAN Kamil, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1990, s.92.

<sup>37</sup> ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, 21.Baskı, İstanbul 2008, s.3; SÜZEK, s.8; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.14; GÜVEN/AYDIN, s.2.

<sup>38</sup> ŞAKAR Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 5.Baskı, İstanbul 2003, s.7.

<sup>39</sup> GENÇLER Ayhan, İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Uygulamaların Tarihsel Gelişimi, [www. parisbus. tr](http://www.parisbus.tr) (18.10.2007); ARICI, İş Güvenliği, s.26; SÜZEK, s. 7; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.25.

Çalışma yaşamındaki değişimlere kaynaklık eden etkenlerin başında buhar makinesinin üretim sürecinde kullanılmaya başlanması gelmiştir. Bu dönemde kömür madenciliğinin gelişmesi sonucu, kömür yataklarında çalışmayı kolaylaştırmak amacıyla biriken suyun dışarı atılması gerekli olmuştur. İlk önceleri bu amaçla kullanılan buhar makinesi, daha sonraları teknik buluşlar sonucu doğal güçlerle çevrilemeyecek ve çalıştırılmayacak sanayi devriminin simgesi olan pamuklu dokuma makinelerinde kullanılarak fabrika sistemlerinin ilk örneklerini ortaya çıkarmıştır. Üretim sürecinde yaygın olarak kömür, demir ve buhar makinesinin kullanılabilmesi büyük bir enerji olanağı yaratmış ve bu da çalışma şartlarında büyük değişimlere yol açmıştır<sup>40</sup>.

Sanayi devrimi ile başlayan bilimsel teknolojik gelişmeler sadece makine ve tezgah yapımı ile sınırlı kalmamış, metalürji ve kimya sanayi alanında da büyük gelişmeler olmuştur. İnorganik kimyadaki gelişmeler sonucunda insanın ilk çağlardan beri bildiği ve kullandığı metalürji büyük ilerlemeler göstermiştir. Yaşanan gelişmeler sonucu çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olacağı hiç düşünülmeden birçok kimyasal madde üretimde kullanılmaya başlanmıştır. Bu dönemdeki üretim araç ve yöntemlerinin niteliği üretimde kullanılan zararlı ve zehirli maddelerin gaz ve dumanlarının çalışma ortamına yayılmasına neden olmuştur. İşyerlerinde sağlık ve güvenlik yönünden hiçbir önlem alınmadığından çalışma ortamındaki yoğunluğu büyük miktarlara varan bu maddelere uzun süre maruz kalan işçilerin sağlığı önemli ölçüde bozulmuş ve meslek hastalıklarına yakalanarak yaşamlarını yitirmelerine neden olmuştur<sup>41</sup>. Hemen belirtmek gerekir ki işçilerin ölümüne neden olan bu durum XVI. Yüzyılda oldukça yaygındı. O dönemde yaşayan Agricola ve Fernel gibi bilginler, mesleki riskler üzerine çalışmışlardır. Fakat belirtilen bu riskler nedeniyle işçilerin ölümüne uzun süre seyirci kalınmış ve bir alinyazısı kabul edilmiştir<sup>42</sup>.

1789 Fransız Devriminin getirdiği liberal düşünce, kişilerin birlikler ve benzeri örgütler kurmasını büyük ölçüde engellemiş, bireyin kendi iradesini en iyi kendisinin yansıtabileceği bu nedenle kişilerin birleşerek oluşturduğu örgütlerin bunu ideal anlamda gerçekleştiremeyeceği ilkesinden hareket etmiştir. Bu düşünsel yapı, devletin olaylara

---

<sup>40</sup> **EKİN** Nusret, Endüstri İlişkileri, 5.Baskı, İstanbul 1989, s.1-3; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.25-26. **YILMAZ** Gürbüz, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, [www.isguvenligi.net](http://www.isguvenligi.net) (15.10.2007).

<sup>41</sup> **YILMAZ**, Tarihsel Gelişim, [www.isguvenligi.net](http://www.isguvenligi.net) (15.10.2007); **GENÇLER**, Tarihsel Gelişim, [www.parisbus.tr](http://www.parisbus.tr) (18.10.2007).

<sup>42</sup> **GÜZEL** Ali, “Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Türk Tabipler Birliği, (Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu), 24 Mayıs 2003, Ankara, s.26.

müdahale etmesini uzun süre engellemiştir. Buna rağmen fakirlik ve sömürünün büyük boyutlara varması karşısında, Marksist ve dinsel akımların da zorlaması ile nihayet devlet ondokuzuncu yüzyılın sonlarına doğru çalışma yaşamına müdahale etmek zorunda kalmıştır<sup>43</sup>.

Devletin çalışma hayatına müdahalesinden sonra, uluslararası çalışma hayatının, asgari garantilerini ihtiva eden bir uluslararası düzene kavuşturulması ve uluslararası alanda kurulacak bir çalışma teşkilatının kurulması gerekliliği, bütün sosyal kesimlerde kabul görmeye başlamıştır<sup>44</sup>. Ondokuzuncu yüzyıldan itibaren sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma şartlarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla sendikalar, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. Daha onsekizinci yüzyılda Avrupa'da gelişmeye başlayan sosyal güvenlik ilkeleri ondokuzuncu yüzyılda yaygınlaşmış, çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır<sup>45</sup>. Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir<sup>46</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve bu kuruluşlarla işbirliği yapan birçok kuruluş, iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Ülkemizin de üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kimyasal maddeler için saptadığı "işyerlerindeki maruz kalma değerleri" ve iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınan kararlar ve oluşturulan "uluslararası sözleşmeler" bu konudaki sorunların çözümüne katkılar sağlamıştır<sup>47</sup>.

Sanayi devrimi ile başlayan gelişmelerin çalışma yaşamına, iş sağlığı ve iş güvenliğine olumsuz etkilerinin tersine; bilimsel teknolojik devrimle sağlanan gelişmeler, çalışma şartlarının iyileştirilmesine, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine çok büyük

---

<sup>43</sup> **ANDAÇ** Faruk, İş Hukuku, Ankara 2008, s.16 vd.; **ERKUL** İhsan, Sosyal Politika Dersleri, Eskişehir 1988, s.71 vd.; **TUNA** Orhan/**YALÇINTAŞ** Nevzat, Sosyal Siyaset, İstanbul 1981, s.98; **GÜVEN**/**AYDIN**, s.3;

<sup>44</sup> **TURAN** Kamil, Milletlerarası Sendikal Hareketler, A.İ.T.A Yayını, Ankara 1979, s.133; **SÜZEK**, s.8; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.27-28.

<sup>45</sup> **TUNCAY** A. Can / **EKMEKÇİ** Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları, İstanbul 2008, s.11.

<sup>46</sup> **ALPAR** Bülent, Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yapısı, Çalışmaları ve Denetimi, Kamu-İş (İş Hukuku ve İktisat Dergisi), Ocak 1999, C:4, S:4, s.218 vd. **GENÇLER**, Tarihsel Gelişim, [www. parisbus. tr](http://www.parisbus.tr) (18.10.2007).

<sup>47</sup> **SÜZEK**, s.81 vd.; **YILMAZ**, Tarihsel Gelişim, [www. isguvenligi. net](http://www.isguvenligi.net) (15.10.2007).

olanaklar sağlamıştır. Bilimsel teknolojik devrim sonucu üretim sürecinde otomasyonun ağırlık kazanması iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasına yardımcı olmuştur. İnsan sağlığına uygun olmayan çalışma ortamlarında giderek daha çok robotlar kullanılmaya başlanmıştır. Denizaltı çalışmalarında, zehirli gaz ortamında veya radyoaktif çevrede yapılacak çalışmalarda robotların kullanılması yaygınlaşmıştır<sup>48</sup>.

Günümüzde sağlanan bilimsel teknolojik gelişmeler iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini ortadan kaldırma olanakları yaratmıştır<sup>49</sup>. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün de katkılarıyla olumsuz çalışma ve sağlık şartlarının düzeltilmesi amacıyla yasal düzenlemeler ve bilimsel çalışmalarla başlayan bu süreç gelişmiş ve kapsamlı bir iş güvenliği mevzuatının oluşmasına yol açmıştır<sup>50</sup>. İş sağlığı ve iş güvenliği etkinliklerine hekim, hukukçu, sosyal bilimci, teknik eleman ve diğer uzmanlık alanlarından birçok bilim insanının katılması ile iş sağlığı ve iş güvenliği konusu bir bilim dalı olarak gelişme göstermiş ve uygulama alanı bulmuştur<sup>51</sup>.

## II- Türkiye'deki Gelişimi

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak benzer aşamalardan geçmiştir. Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önemli bir sorun olarak gündeme gelmesi sanayileşmenin gelişimi ile yoğunluk kazanmıştır. Sanayileşme sonucu üretim araçlarında ve üretim yöntemlerinde sağlanan gelişmeler iş sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını da ortaya çıkarmıştır. Bu sorunların yoğunluğuna ve toplumsal tepkilere bağlı olarak da çözüm önerileri üretilmesi ve yaşama geçirilmesine yönelik çalışmalar iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki etkinliklere ivme kazandırmıştır. Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de sanayileşmenin gelişim düzeyine bağlı olarak iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda yasal, tıbbi ve teknik çalışmalar

<sup>48</sup> KILIÇ, s.26; GENÇLER, Tarihsel Gelişim, [www.parisbus.tr](http://www.parisbus.tr) (18.10.2007).

<sup>49</sup> İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının ayrıntıları için bkz. PİYAL Bülent, Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları, 28 Nisan-1 Mayıs İstanbul 2004.

<sup>50</sup> “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) ortak komisyonunda işçi sağlığının esasları: Bütün işkollarında işçinin fiziksel, ruhsal ve Sosyo-Ekonomik bakımdan sağlığını en üst düzeye çıkarmak ve bunun devamını sağlamak; çalışma şartları ve kullanılan zararlı maddeler nedeni ile işçi sağlığının bozulmasını engellemek; her işçiyi kendi fiziksel ve ruhsal yapısına uygun işte çalıştırmak; özet olarak, işin işçiye ve işçinin işe uyumunu sağlamak olarak tanımlamaktadır. Belirlenen amaçlara ulaşmak, dolayısıyla iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek temel sorumluluktur. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 8.11.2006 gün ve E: 2006/10-696, K. 2006/704 sayılı kararı)”. Y21HD., 17.4.2008, 19869/6065, Legal İSGHD., 18/2008, s.762; Aynı karar için bkz. [www.hukukturk.com](http://www.hukukturk.com).

<sup>51</sup> SÜZEK, s.85-88; YILMAZ, Tarihsel Gelişim, [www.isguvenligi.net](http://www.isguvenligi.net) (15.10.2007).

yapılmıştır<sup>52</sup>. Fakat hemen belirtmek gerekir ki; ülkemizde, devletin çalışma hayatına müdahalesi ve kendi kendine yardım kuruluşlarının kurulması Avrupa'ya kıyasla geç başlamıştır. Çünkü büyük fabrika sanayi ve kapitalist ekonomi ülkemize geç gelmiş ve geç gelişmiştir. Bunun başlıca nedeni, kapitülasyonların olması, fabrika sanayinin küçük sanayi dallarının gelişmesini engelleyeceği, ev ve el sanatlarını yok edeceği endişesi, yöneticilerin çeşitli nedenlerle konuya yeterince önem vermemesi şeklinde özetlenebilir. Dünya'da Sanayi Devrimi ile yaşanan değişimin Osmanlı İmparatorluğu'nda ancak Tanzimat Fermanı ile yaşanmaya başlandığı ileri sürülebilir<sup>53</sup>.

Osmanlı İmparatorluğu'nda üretim etkinlikleri daha çok iç pazara tüketim maddeleri sağlamaya yönelik olmuştur. İlk sanayi kuruluşlarının II. Mahmut döneminde savaş sanayi ile birlikte başladığı görülmüştür. Bu dönemde Sinop, İzmit ve İstanbul tersanelerinde buharlı gemi yapılmıştır. Yaşanan gelişmeler sonucunda sanayi kuruluşları için kömüre gereksinim giderek artmıştır. Aynı tarihlerde işletmeye açılan Ereğli Kömür İşletmeleri Osmanlı Sanayisinde önemli bir yer tutmuştur. Ülkenin ilk kömür havzası 1829 yılında işletmeye açılmıştır. Ondokuzuncu yüzyılın başlarında ülke ekonomisi ve güvenliği bakımından kömürün önemi giderek artmış ve kömür üretimini artırmak için çalışmalar yapılmıştır. Zonguldak havzası ilk bulunuşundan itibaren sürekli el değiştirmiş ve kömür üretimi devlet denetimi altında olmakla beraber yerli ve yabancı özel kuruluşlar tarafından yönetilmiştir. Osmanlı İmparatorluğu'nda kömür üretimi dışında tersane, baruthane, top arabası, fişekhane, dökümhane gibi askeri amaçlı işyerleri ile dokuma fabrikalarının ağırlık taşıdığı görülmüştür. Osmanlı İmparatorluğu'nda küçük zanaat ve atölye üretimine dayanan işyerleri sanayi devrimi öncesi oldukça yaygındır. Bu işyerlerinde usta, kalfa ve çırak olarak ücretle çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkileri ve çalışma şartlarını "lonca"ların kuralları ve gelenekler belirlemiştir. Bunun dışında ülkede iş yaşamı Mecelle tarafından düzenlenmiştir. Dinsel bir yasa olan Mecelle'de işçi işveren ilişkilerini kapsayan hükümler bulunmadığından, çalışma yaşamındaki bu boşluğu doldurmak ve işçi işveren ilişkilerini yeni gelişmelere uygun olarak düzenlemek amacıyla değişik tarihlerde çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır<sup>54</sup>.

Bu dönemde işçilere çeşitli kaynaklardan değişik yollarla sosyal yardımlar yapılmış, ancak yardımlar yasal zorunluluktan değil vakıf ve esnaf kuruluşları aracılığıyla yapılan

<sup>52</sup> ARICI, İş Güvenliği, s.26; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.32 vd.; SÜZEK, s.10.

<sup>53</sup> YAZICI Erdinç, Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi, Ankara 1996, s.89; ANDAÇ, İş Hukuku, s.18;

<sup>54</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2077; ARICI, İş Güvenliği, s.33; SÜZEK, s.10; ÇELİK, s.6; GÜVEN/AYDIN, s.5.



yardımlar olduğundan süreklilik kazanamamıştır. Tanzimat'tan sonra işçi yararına bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar özellikle Ereğli Kömür İşletmeleri'nin Deniz Bakanlığı'na geçmesi ile kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma şartlarını düzenleyen yasalar olmuştur<sup>55</sup>. Osmanlı İmparatorluğu'nda iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mücadele 1820'lerde kurulan ilk işletmelerde çalışan işçilerin yaşama ve çalışma şartlarının düzeltilmesi amacıyla başlamış, ancak, 1850 yılında çıkarılan Polis Nizamnamesi ile bu tür etkinlikler engellenmiştir. İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda ilk çalışmaların başladığı 1850 yıllarında Osmanlı İmparatorluğu'nda, askeri amaçlı üretimlerin yanı sıra, daha çok el tezgahları olarak gelişmeye başlayan sanayileşme, daha sonraları kömür ocakları ve madenler, demir yolu yapımı, tütün işletmelerinin katılımı ile sürmüştür. Bu dönemde çalışma şartları oldukça ağır olup, çalışma süresi günde 16 saate kadar çıkmaktadır. Ayrıca, ağır işlerde kadın ve çocukların çalıştırılması da yaygınlaşmıştır<sup>56</sup>. Bu yıllarda işçiler tezgah başında uyuyup tezgah başında yemek yemek zorunda kalmışlardır.

Ereğli Havzası'ndaki kömür ocaklarında çalışan işçiler kısa sürede meslek hastalıklarına yakalanmışlar ve giderek artan iş kazalarında yaşamlarını yitirmişlerdir. Fransızlar tarafından işletilen kömür ocaklarında 16 saat çalışan çevre köylerden gelen işçiler, penceresiz ve sağlıksız barakalarda yatmışlardır. Beslenmeleri de son derece yetersiz olan işçiler, kömür ocaklarındaki sağlıksız şartlar nedeniyle kısa sürede kömür tozlarının yol açtığı pnömokonyoz hastalığına yakalanmışlardır. Kömür ocaklarındaki çalışma şartlarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması üretimde düşmelere neden olmuştur. Üretimi artırmak amacıyla 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından bir tüzük taslağı hazırlanmıştır. Ancak padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamamış olan Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma şartlarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır<sup>57</sup>. Kömür madenlerinde çok sık görülen iş kazalarına ilişkin olarak ise bir hüküm getirilmemiştir. 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi daha çok üretimin artırılmasına yönelik

<sup>55</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.33; **SÜZEK**, İş Güvenliği, s.67 vd.; **ANDAÇ**, İş Hukuku, s.18.

<sup>56</sup> Çocuk ve genç işçilerin, iş güvenliği ile ilgili tarihsel gelişimi için ayrıntılı bilgi için bkz. **CENTEL** Tankut, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982.

<sup>57</sup> **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s.2077; **ARICI**, İş Güvenliği, s.36; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.33; **SÜZEK**, s.10; **ANDAÇ**, İş Hukuku, s.18.

olmasına karşın, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması açısından önemlidir<sup>58</sup>.

Cumhuriyetin ilanından sonra çalışmalara hız verilmiş<sup>59</sup>, kaza ve hastalık halleri, işyerlerinin sağlık ve güvenlik şartları gibi iş sağlığı ve güvenliği konularının temelini teşkil eden hususlar da; Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gibi kanunlarla ve bu kanunlarda yapılan değişiklikler ve ilaveler çalışma hayatının bir taraftan iş hukuku, diğer taraftan da iş güvenliği konularındaki boşlukların doldurulmasına çalışılmıştır<sup>60</sup>.

1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu yerine çıkarılan 1967 tarihli 931 sayılı İş Kanununun 5. bölümünde işyerlerinde “İş sağlığı ve güvenliği” şartlarının düzeltilmesine ilişkin tedbirler ihtiva eden maddeleri kapsamıştır. 1475 sayılı İş Kanunu 931 sayılı Kanunun yerine çıkarılmış ise de, iş sağlığı ve güvenliği esasları aynen devam etmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun onüç maddesinden ibaret olan 5. bölüm iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler içermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha geniş düzenlemelere yer vermiş bulunmaktadır<sup>61</sup>.

#### **§ 4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI**

##### **I- Uluslararası Kaynaklar**

İkinci dünya savaşı sonrası iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası düzeyde korunması çabaları ön plana çıkmış ve buna uygun olarak, birçok uluslararası belgede işçilerin genel hastalıklara ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1944 yılında Philadelphia’da bir konferans düzenlemiş ve bu konferansta, tüm çalışma alanlarında işçilerin yaşam ve sağlıklarının korunması örgütün temel hedef ve amaçları arasında sayılmıştır. ILO Anayasası’nın giriş kısmında da işçilerin genel hastalıklara ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin önlemlerin alınması, sosyal adaletin gerçekleşme şartları arasında sayılmıştır<sup>62</sup>.

<sup>58</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.33; SÜZEK, s.10; ÇELİK, s.8; YILMAZ, Tarihsel Gelişim, [www.isgüvenligi.net](http://www.isgüvenligi.net) (15.10.2007).

<sup>59</sup> ARICI, İş Güvenliği, s.39; SÜZEK, s.10-11; ÇELİK, s.8; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.35 vd.

<sup>60</sup> ÇELİK, s.9; KILIÇ, s.27; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.36; SÜZEK, s.10-11; ANDAÇ, İş Hukuku, s.19; GENÇLER, Tarihsel Gelişim, [www.parisbus.tr](http://www.parisbus.tr) (18.10.2007).

<sup>61</sup> ARICI, İş Güvenliği, s.39; KILIÇ, s.27; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.41 vd.

<sup>62</sup> KILIÇ, s.29; TUNCAY A. Can, “Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İşveren Dergisi, Temmuz 2003, s.9.

Yine Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nın, "Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Şartları Hakkı" başlıklı 3'üncü maddesinde sözleşmecî tarafların, güvenli ve sağlıklı çalışma şartları hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; 1- Güvenlik ve sağlık alanında düzenlemeler yapmayı; 2- Gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı; 3- Gerektiğinde iş sağlığını ve güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı üstlenecekleri hüküm altına alınmıştır<sup>63</sup>.

Avrupa Birliği de, iş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça ayrıntılı düzenlemeler yapmıştır. Bu alanda 80/1170 ve 89/391 sayılı iki çerçeve yönerge bulunmaktadır. Anılan yönergeler iş sağlığı ve güvenliği konusunu geniş anlamda ele almakta ve sosyal çevre, iş organizasyonu, monotonluk, stres gibi psikolojik etkenlere de yer vermektedir<sup>64</sup>. Bu çerçeve Yönergeler bugüne kadar çıkarılan 19 Yönerge ile somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Avrupa Birliği yönergeleri ile dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği yanında, sosyal çevre, iş organizasyonu, monotonluk ve stres gibi psikolojik faktörlere ilişkin önlemlere de yer verilmiştir<sup>65</sup>.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca, 1948 yılında ilan edilen "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 22. maddesinde, işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkı tanınmaktadır". Buna göre "Herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir". Dolayısıyla, Beyannamenin işçileri sosyal güvenlik şemsiyesinin altına aldığı görülmektedir<sup>66</sup>.

## II- Ulusal Kaynaklar

Ülkemizde oldukça geniş bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı yürürlüğe konulmuştur. Başta İş Kanunu olmak üzere, Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu, Belediye Kanunu gibi birçok yasada bu konuya ilişkin kurallar yer almıştır. Bunun gibi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak bazı uluslararası çalışma (ILO) sözleşmeleri de ülkemiz tarafından onaylanmıştır. ILO ise 1981 tarihinde kabul ettiği 155 sayılı sözleşme ile kamu kesimi de dahil olmak üzere ekonomik faaliyetin tüm dallarındaki işçileri kapsayacak

<sup>63</sup> **EYRENCİ**, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.262.

<sup>64</sup> **BENOKAN** Ömer, İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Eğitim, [www.messegitim.com.tr](http://www.messegitim.com.tr) (5.12.2008).

<sup>65</sup> **EYRENCİ**, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s. 262.

<sup>66</sup> **ALPAR** M. Bülent, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, C: 7 S: 2, Ankara 2003, s. 843.

şekilde taraf devletlerin her birinin ulusal şart ve uygulamalar ışığında, en büyük işçi ve işveren temsilcilerine de danışarak iş emniyeti, iş sağlığı ve çalışma ortamı konularında uyumlu bir ulusal politika oluşturulmasını ve bunun düzenli olarak denetimini öngörmüştür<sup>67</sup>.

10.12.1948 tarihinde, Birleşmiş Milletler genel Kurulu tarafından kabul edilen “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi” Türkiye tarafından 10.3.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanunla onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun beşinci bölümünü oluşturan 77. vd maddelerinde iş sağlığı ve güvenliği konusu hükme bağlanmıştır<sup>68</sup>. Anılan Kanundaki bazı eksikliklere rağmen 1475 sayılı kanuna göre bu konuda yeni ve önemli düzenlemelere yer verilmiş, çağdaş kurum ve kavramlar yasaya taşınmış<sup>69</sup> ayrıca AB’nin konuyla ilgili yönergelerinden yararlanılmıştır<sup>70</sup>. Bununla beraber; Amerika Birleşik Devletlerinde öngörülmüş olan İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu (Occupational Safety and Health Act) ile İngiltere’de yürürlüğe konulmuş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda (Health and Safety at Work Act) olduğu gibi ülkemizde de bu konuyla ilgili tüm hukuki kurumları içeren, ilgili yasalarda dağınık olarak yer alan hükümleri toplayan, devlete, işçiye, işverene, sendikalara ve diğer ilgili kurumlara düşen görev, sorumluluk ve hakları ayrıntılı ve sistematik şekilde tek bir metin içinde düzenleyen bağımsız bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe konulması isabetli olacaktır<sup>71</sup>. Belirttiğimiz İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu ihtiyacının gerekliliği de göz önüne alınarak bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı hazırlanarak sosyal tarafların görüşlerine sunulmuştur<sup>72</sup>.

---

<sup>67</sup> **ALPAR**, s.839.

<sup>68</sup> **BOSTANCI** Yalçın, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları, SÜHFD 2004, C:12, S:1-2, s.67.

<sup>69</sup> **EKMEKÇİ** Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005, s.19.

<sup>70</sup> **TUNCAY** A.Can, Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler, TİSK ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri” Semineri, TİSK Yayın No: 241, İstanbul 2004, s.38.

<sup>71</sup> **SÜZEK** Sarper, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri Ankara 2000, s.306-308.

<sup>72</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı için yapılan açıklamalar ve eleştiriler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **EKMEKÇİ** Ömer, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi, MESS Sicil, Mart 2007, s.19; **CENTEL** Tankut, İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler, MESS Sicil, Eylül 2006, s.5; **BAYRAM** Fuat, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı Üzerine, Legal İSGHD, 2007/16.

## § 5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İŞLEYİŞİ

### I. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşleyişi

#### 1- İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütü

Görev, yetki ve yapısı bakımından işyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinde en önemli birim iş sağlığı ve güvenliği kurulu olup<sup>73</sup> İş Kanununun 80. maddesinde de sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin, bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlü olduğu öngörülmüştür<sup>74</sup>. Ayrıca yeni düzenleme ile işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla da yükümlü kılınarak, bu kurullar etkin hale getirilmek istenmiştir<sup>75</sup>.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri esas itibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile İş Teftiş Kurulunca yürütülür<sup>76</sup>. Bunun yanında, iş sağlığı ve güvenliği şartlarının ileri bir düzeye getirilmesi için inceleme, araştırma, eğitim ve yayın yapmak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bilimsel ve teknik destek sağlamak amacıyla İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsü (İSGÜM)'ü kurmuştur<sup>77</sup>. Ayrıca, ülkemizde Çalışma Bakanlığı dışında Sağlık, Milli Savunma, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Bayındırlık gibi bazı bakanlıklar ve belediyeler de kendi açılarından iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyetlerde bulunurlar<sup>78</sup>.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş sağlığı ve güvenliği örgütü elindeki olanaklar çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli çabayı göstermektedir. İstenilen sonuçların yeterince alınamamasının nedeni, çaba ve iyiniyet konusunda yetersizlik değil, iş sağlığı ve güvenliğine ayrılan kaynakların sınırlı oluşudur. Bu sorunun çözümünün

<sup>73</sup> **EKMEKÇİ**, İşyeri Örgütlenmesi, s.65; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.983.

<sup>74</sup> **SÜMER**, s.157; **ÇELİK**, s.165; **ANDAÇ** Faruk, Yeni İş Kanununun Getirdikleri Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İzmir, 3 Temmuz 2003, s.51; **AYHAN** Abdurrahman, Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi, Kamu-İş, C:7, S:2, Ankara 2003, s.81.

<sup>75</sup> **KAPLAN-SENYEN**, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s.86; **ÇELİK**, s.165.

<sup>76</sup> İş Sağlığı ve Kuralları Hakkında Yönetmelik, RG 7 Nisan 2004, s.25426; konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **ODAMAN** Serkan, Fransa'da ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri, A.CAN TUNCAY'a Armağan, İstanbul 2005, s.595-621.

<sup>77</sup> **SÜZEK**, s.792; **SABUNCU** H. Hilmi, İş Sağlığı ve Hizmetlerinin Dünü, Legal İSGHD 2006, S:9, s.173.

<sup>78</sup> Çalışma Bakanlığı dışında bu konuda faaliyet gösteren diğer kamu kuruluşları için bkz. **SÜZEK**, İş Güvenliği, s.88.

her şeyden önce ekonomik olduğu, güçlü bir iş güvenliği örgütünün oluşturulabilmesinin bu konuya ayrılacak mali kaynaklarla ilgili bulunduğu tartışma dışıdır<sup>79</sup>.

İstenilen sonuçların alınabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, belirli oranda özerk, mali bakımdan güçlü, Sosyal Güvenlik Kurumuna benzer yapıda, bu konudaki bütün hizmetlerin yürütümünü bir merkezde toplayan bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu oluşturulmalıdır<sup>80</sup>. Bu kurumun yönetiminde devlet, işçi ve işveren üçlüsü yer almalıdır. Böylece, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için kaçınılmaz bir zorunluluk olan devlet, işçi ve işveren işbirliği kurumun yönetimi düzeyinde gerçekleşmiş olur<sup>81</sup>.

## 2- İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi

İş sağlığı ve güvenliği konusunda gelişmek ve kanunda bulunan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeleri uygulayabilmek için her şeyden önce iş sağlığı ve güvenliği konusundaki denetimler sıkı tutulmalıdır<sup>82</sup>. Bu denetimler sonucu farkına varılan ihlallere de ağır yaptırımlar uygulanmalıdır. Mevzuatta öngörülen yaptırımların neler olduğu ve hangi hallerde nasıl yaptırımlar uygulandığı konusuna ileride değineceğiz<sup>83</sup>.

İş Kanununun 91. maddesinin 1. fıkrasında “Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder” denilmiştir. İş Teftişi Tüzüğüne göre iş sağlığı ve denetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kuruluna bağlı (mühendis veya hekim) iş güvenliği müfettişlerince yürütülür<sup>84,85</sup>. İş sağlığı ve güvenliği denetimi müfettişi ülkemizde yeterli sayıda değildir. Bunun sonucu olarak ülkemizde bulunan işyerlerinden pek çoğu iş sağlığı ve güvenliği açısından denetlenememektedir. Müfettişlerin sayı olarak az olması nedeniyle denetim yapılacak işyerlerinin çok iyi belirlenmesi gerekmektedir. İş Teftişi Tüzüğü’nün 17. maddesinin son fıkrası bu hususu düzenlemiştir. Anılan fıkra göre “İşçilerin sağlık ve güvenliği bakımından tehlike gösteren veya ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı ya da mevzuat hükümlerine uyulmamasının alışkanlık haline getirildiği işyerlerinin denetimi daha sık aralıklarla yapılır”<sup>86</sup>.

<sup>79</sup> SÜZEK, s.792; SABUNCU, İş Sağlığı, s.175 vd.

<sup>80</sup> EKMEKÇİ Ömer, Yeni İş Kanununun ve Yönetmeliklerinin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Olarak İşverenlere Getirdiği Yükümlülükler, İstanbul 2005, s.30.

<sup>81</sup> SÜMER, s.153.

<sup>82</sup> DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.158; SÜMER, s.155; SÜZEK, s.794.

<sup>83</sup> Bkz. Aşağıda II. Bölüm, § 8 – 10; III. Bölüm, § 12 - 13.

<sup>84</sup> TUNÇOMAĞ /CENTEL, s.131-132.

<sup>85</sup> ARICI, İş Güvenliği, s.88; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.159.

<sup>86</sup> SÜZEK, s.794.

Ülkemizde ağır ve tehlikeli işler; Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde<sup>87</sup> belirtilmiş olsa da gerek bu tarife giren işyerleri gerekse de iş sağlığı ve güvenliği hususunda ihmalkar davranan işyerleri ve buralara uygulanan yaptırımlar istatistiksel olarak tutulmadığından, denetimlerin öncelikle işçilerin sağlığını ve güvenliğini daha çok tehdit eden işyerlerine yöneltilmesi genellikle mümkün olmamaktadır<sup>88</sup>. İş kazalarının önlenmesinde önemli bir araç da iş kazası sonrası işyerlerinde yapılan denetim ve incelemelerdir. İşverenler iş kazasını en geç iki işgünü içinde yazı ile bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar. Ülkemizde olay yerine gelen müfettişler raporlarında genellikle tarafların kusur oranları ile varsa kaçınılmazlık oranlarını belirtmekle yetinirler. Oysa iş kazasının meydana geliş biçimi ve bunların tekrar etmemesi için gereken önlemler ayrıntılı olarak yazılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin de bir eksiklik gördüklerinde şikayette bulunmaları teşvik edilmelidir<sup>89</sup>. Bu sayede denetim yapabilecek müfettişlerin eksikliği biraz daha azaltılabilecektir.

---

<sup>87</sup> RG., 16.6.2004, S: 25494.

<sup>88</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s.126.

<sup>89</sup> ARICI, İş Güvenliği, s.91.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ YAPTIRIMLARI**

#### **§ 6. GENEL OLARAK**

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması tüm işverenlerin uymak zorunda olduğu bir borçtur. İşverenin bu borcu yerine getirilmesi zorunlu bir yükümlülüktür. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmaması durumunda işverene çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür. İşverene karşı yaptırımlar idari ve cezai olabileceği gibi işçi açısından hukuki de olabilir. Hukuki yaptırımlar, bir mağduriyeti söz konusu olan işçiye, işverenden olayın şartlarına göre maddi tazminat ve manevi tazminat isteme hakkı veren yaptırım türüdür. Aynı zamanda eğer meydana gelen kaza ya da hastalık sonucunda işçi ölürse yakınları da hukuki yaptırımlardan olan destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilirler. Bu tazminatlara hükmedilirken işçinin zararı ön planda tutulsa da hemen işverenden tazmin yoluna gidilemez. İşverenin kusuru ve olaydaki illiyet bağı burada çok önemlidir. Günümüzde eskiye oranla işverenlerin de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin üzerine düştüğünü görmek mümkündür. Çünkü bunun arkasındaki asıl gerçek, iş sağlığı ve güvenliğine uyulmamasının sonucunda büyük küçük bütün işverenleri maddi olarak sarsabilecek nitelikte yaptırımların olmasıdır. Bu bölümde sorumluluk türleri ve yukarıda değindiğimiz tazminatları elimizden geldiğince olası durumları göz önünde tutarak anlatmaya çalışacağız.

#### **§ 7. İŞVERENİN, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN HUKUKİ BOYUTU**

##### **I. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcu ve Hukuki Dayanağı**

Dar anlamda gözetme borcu olarak ifade edilen, işverene ait olan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği sağlama yükümlülüğünün hukuki dayanağı, hem özel hukuk, hem de kamu hukuku olarak ifade edilebilir<sup>90</sup>. Nitekim işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, her şeyden önce, iş sözleşmesinin içeriğinde bulunan işçiye gözetme borcunun bir parçası olup, özel hukuka dayanmakla beraber, söz konusu yükümlülük kamu hukuku kuralları ile de kuvvetlendirilmiştir<sup>91</sup>.

Gerçekten de iş hukuku ilkelerine göre, işyerinde iş güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmasını sağlamak, işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borcun

---

<sup>90</sup> KESER, s.72; KAPLAN, Sorumluluk, s.53.

<sup>91</sup> İBD., 2007/5, s. 2087; KESER, s.72; SÜZEK, s.349.



ötesinde, işçinin korunması açısından devletin iş hayatına müdahalesini gerektirecek bir görev olarak da düşünülmüştür<sup>92</sup>. Bu yüzden, sosyal devlet ilkesi gereği, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olan devlet, bunun için gerekli mevzuatı hazırlamak, öngörülen mevzuatın uygulanması için gerekli teşkilatı kurmak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimleri yapmak, ileride de değineceğimiz gibi gerekirse idari ve cezai yaptırımlar<sup>93</sup> uygulamakla da yükümlüdür<sup>94</sup>. İşverenin kamu hukuku kaynaklı işçiyi gözetme borcu, öncelikle İş Kanununun 77. maddesinde düzenlenmiş ve bu yükümlülük çıkarılan ilgili Yönetmeliklerle de açıklığa kavuşturulmuştur<sup>95</sup>.

İşverenin özel hukuktan doğan işçiyi gözetme borcunun kaynağı ve dayanağı ise bizzat iş sözleşmesi ve onun hukuki niteliğidir<sup>96</sup>. BK. m.313-354 arasında yapılan düzenlemede bu alanda da hükümlere rastlamaktayız. Bu hükümlerde açık ve net olarak işverenin iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü ifade edilmemektedir. İşverenin tedbir almasına yönelik bir hüküm yer almaktadır<sup>97</sup>.

Ancak Kanunda ayrı ve özel bir düzenleme bulunmamış olsa dahi bu yükümlülüğü iş sözleşmesinin hukuki niteliğinden çıkartmak mümkündür. İşverenin işçiyi gözetmesinin muhtevasında; işçiye zarar vermekten kaçınmak, işçinin kişiliğini korumak, onu rencide edici tavırlardan kaçınmak, işçiye zarar verici konularda onu uyarmak, işçiye bilgi vermek, işçinin maruz kalabileceği riskleri göstermek ve işçiyi bunlara karşı korumaktır. Şu halde işçiyi gözetme borcunun muhtevası içerisinde işçinin iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından gözetilmesi, işverenin gözetme borcunun olmazsa olmaz bir bütünüdür diyebiliriz<sup>98</sup>.

---

<sup>92</sup> **KAPLAN**, Sorumluluk, s.50; İBD., 2007/5, s.2087-2088.

<sup>93</sup> İdari ve Cezai yaptırımlar ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Üçüncü Bölüm, § 12. İş sağlığı ve güvenliğinin idari yaptırımları, § 13. İş sağlığı ve güvenliğinin cezai yaptırımları.

<sup>94</sup> **KESER**, s.72.

<sup>95</sup> Y21HD., 3976/5212, 27.3.2007, “Davacılar, iş kazası sonucu maluliyetten doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesi isteminde bulunmuştur. Hükme dayanak alınan bilirkişi raporlarında; bilirkişilerin, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiç bir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde, saptamadıkları anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca hükme dayanak alınan bilirkişi raporlarının, İş Kanununun 77.maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği giderek hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez”. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (1.9.2008); Legal İSGHD., 17/2008, s.285.

<sup>96</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi, Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme) Ankara 1995, s.177.

<sup>97</sup> **SÜMER**, s.156; **UŞAN**, s.92; **KAPLAN-SENYEN**, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s.143.

<sup>98</sup> **ARICI**, İş Güvenliği, s.104.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hukuki dayanağı olan Borçlar Kanununun 332. maddesine göre “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise yatacak bir yer tedarikine mecburdur”. Görüldüğü gibi bu hüküm işverene işin niteliği ve iş ilişkisinin özellikleri yönünden hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma, sağlığa uygun çalışma yeri sağlama görevlerini yüklemektedir<sup>99</sup>.

Öte yandan İş Kanununun 77. maddesinin 1. fıkrası uyarınca “işverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak<sup>100</sup>, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler”<sup>101</sup>. Bu maddede herhangi bir sınırlama getirilmeksizin bir önlem alınması iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli ise, aslında bu önlemin alınmasının zorunluluğu ifade edilmiştir<sup>102</sup>. Fakat burada hemen söylemek gerekir ki, sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yeterli değildir. İşverenlerin bu konulardaki çalışmaları, alınan önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını denetlemesi, çalışanları eğitmesi ve uyarması gerekmektedir<sup>103</sup>. Aksi takdirde Anayasa’da yasalarda ve tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında getirilen hukuki güvence mekanizmaları işlevsiz kalacak, bundan işçi ve işveren kesimi ciddi zararlar görecektir. Bu yüzden işlevsel bir iş sağlığı ve güvenliğinin söz konusu olabilmesi için, yasal mevzuata uygun olarak, başta işçiler olmak üzere, ilgili işveren vekillerinin, işyeri hekimlerinin, sağlık personelinin, işyeri sağlık ve güvenlik temsilcileri ile sendika

<sup>99</sup> **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s.2080; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.968; **UŞAN**, s.93; **SÜZEK**, s.349.

<sup>100</sup> Yargıtay konuyla ilgili bir kararı şu şekildedir: “İş Kanunu’nun 77. maddesinin öngördüğü koşullar göz önünde tutularak işyerinde alınması gerekli önlemlerin alınması ve aracın bakımlarının düzenli yapılması ekonomik ömrü dolan araçların yenilenmesi durumunda olayın meydana gelmeyeceği ortadadır. Hal böyle olunca, kusur raporunun, İş Kanunu’nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği ve hükme dayanarak alınacak nitelikte olduğu söylenemez”. Y21HD., 7.2.2006, 13299/810, **İNCİROĞLU** Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 2.Baskı, İstanbul 2008, s.204.

<sup>101</sup> Y21HD., 13.6.2006, 3231/6439, “Davanın niteliği göz önünde tutularak aidiyet ve oranları belirlenmeden, ceza mahkemesinde alınan kusur raporu ile yetinildiği, dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Oysa İş Kanunu’nun 77. maddesi İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği Tüzüğü’nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin işyerinde alması gerekli önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde, saptanmalıdır”. **İNCİROĞLU**, s.215.

<sup>102</sup> **ÇELİK**, s.162; **SÜZEK**, s.349.

<sup>103</sup> **DEMİR** Fevzi, İş Güvencesi ve 4857 sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, Tes-İş Sendikası, Ankara 2003, s.216.

temsilcilerinin<sup>104</sup> öncelikli olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmelerinin sağlanması gerekecektir<sup>105</sup>. 4857 sayılı İş Kanununda yer alan bu denetleme ve eğitim yükümü, AB'nin 91/383 sayılı Belirli Süreli ve Geçici İş Hükümlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönergesi hükümleriyle aynı doğrultuda düzenlenmiştir<sup>106,107</sup>.

İş Kanununun 78. maddesinde ise iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla tüzükler ve yönetmelikler çıkarılacağı hükme bağlanmıştır. İş Kanununun 7. maddesinin 3. fıkrasında geçici iş ilişkisi kurulduğunda, geçici işveren işçiyi gözetme borcundan işverenle birlikte sorumlu tutulduğundan tazminatlara ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin hükümler geçici işverenlere de uygulanacaktır<sup>108,109</sup>.

## II. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği

### 1-Genel Olarak

İşverenin hukuki sorumluluğunun niteliği Türk Hukukunda tartışmalı bir konudur. Bununla ilgili hukuk sistemimizde çeşitli görüşler benimsenmiştir. Benimsenen görüşleri incelemeden önce sorumluluk kavramı üzerinde durmayı ve bu kavramı ana hatlarıyla tanımlamayı uygun görüyoruz. Buna göre değişik anlamlarda kullanılan sorumluluk en geniş anlamıyla, bir kimsenin hukuka aykırı fiil veya borç ilişkisine aykırı davranışı sonucu ortaya çıkan zararı tazmin etme yükümlülüğüdür. Bu sorumluluk kavramı hem sözleşme dışı hem de sözleşmeden doğan sorumluluk hallerini kapsamaktadır. Sözleşmeden doğan sorumluluk ve sözleşme dışı sorumluluk ayrımı da işte bu geniş anlamda sorumluluk kavramından kaynaklanmaktadır. Her iki sorumluluk türü de ortaya çıkan zararı tazmin yükümlülüğü gerektirdiğinden bunlara "...den sorumluluk" denilmektedir<sup>110</sup>. Nitekim BK. m.41 hükmüne

<sup>104</sup> Saydığımız bu kişilere önceden iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanları da dahildi. Fakat D10D., 21.7.2006, 2004/6075 E; 2006/2159 K. sayılı kararıyla ÇSGB tarafından hazırlanan ve iş güvenliği alanında çalışacak mühendislerin görev ve yetkilerini düzenleyen yönetmelik iptal edildi. [www.isguvuzmani.blogcu.com](http://www.isguvuzmani.blogcu.com) (10.5.2009).

<sup>105</sup> **SÜZEK** Sarper, İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İSGHD, S:6, Nisan-Mayıs-Haziran 2005, s.61.

<sup>106</sup> **TUNCAY** A. Can, Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, TİSK İşveren Dergisi, Temmuz 2003, s.9.

<sup>107</sup> **ARSEVEN** Faik, Yeni İş Kanununun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı, TİSK İşveren Dergisi, C:42, S:7, Nisan 2004, s.15; **BATUR** Erhan, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelişmeler, TİSK İşveren Dergisi, C:42, S:7, Nisan 2004, s.13.

<sup>108</sup> **SÜZEK**, s.349.

<sup>109</sup> Yargıtay'ın konuyla ilgili bir kararı şu şekildedir: "Her ne kadar iş güvenliği önlemlerinin, iş kazasının meydana geldiği işyerinin işvereni tarafından alınması gerekirse de, işçisini ödünç veren işveren de ödünç alan işverenle birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından birlikte sorumlu tutulduğundan...". Y10HD., 20.1.2003, 10298/5, YKD., Haziran 2003, s.905.

<sup>110</sup> **KAPLAN**, Sorumluluk, s.53.

göre, failin hukuka aykırı fiilinden doğan zararı, BK. m.55 ve devamı maddelerine göre, istihdam edenin, hayvan tutucusunun veya bina ve diğer yapı eseri sahibinin başkalarına verilen zararı tazmin yükümlülükleri, sözleşme dışı sorumluluğa; BK. m.96 hükmüne göre, borçlunun sözleşmeden doğan borçlarını gereği gibi ifa etmemesi sonucu alacaklının uğradığı zararı tazmin yükümlülüğü ise sözleşme sorumluluğuna örnek teşkil etmektedir.

Öğretide ve Yargıtay içtihatlarında işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun hukuksal niteliği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. İşverenin sorumluluğu konusunda öğreti görüşleri genel olarak, kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk ekseninde ikiye bölünmüş durumda olup, ortak görüşlerin de farklı noktalardan hareket ettikleri görülmektedir<sup>111</sup>.

## **2- Kusursuz Sorumluluk Görüşü**

19. yüzyılın sonlarına doğru, endüstrinin gelişmesi sonucu gittikçe artan iş kazalarından ancak kusuru bulunduğu takdirde işvereni sorumlu tutmak artık pek tatmin edici olmuyordu. Çünkü o zamanda liberal ekonomik ve ferdiyetçi düşünce sorumluluk için mutlaka kusur aramakta idi. Bu güçlük daha sonra ortaya atılan “mesleki risk”, “tehlike sorumluluğu” gibi kusursuz sorumluluk öğretileri sayesinde aşılmıştır<sup>112</sup>.

İşçinin uğradığı zararlardan Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmayan bölüm için işverenin kusuru önem arz etmektedir<sup>113</sup>. Hukuk sistemi işverenin sorumluluğunu kusursuz sorumluluk ilkesine dayandırmaktadır. İşveren bu sistemde gerek kendisinin gerekse 3. şahısların kusurları bakımından sorumlu tutulmakta, bunlardan kaynaklanan tüm zararları ödemek zorunda bırakılmaktadır. Kazada zarar gören işçinin kusuru ise, o olayla sınırlı olmak şartıyla kendisine bağlanmakta, meydana gelen zararın Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan kısmından, kusur oranının dışında kalan bölümünü talep etme hakkına sahip olabilmektedir. İşveren istihdam eden sıfatıyla diğer işçilerinin kusuru sebebiyle iş kazası sonucu işçinin uğradığı ölüm ve maluliyetten de sorumludur<sup>114</sup>.

Öğretide işverenin, işçinin iş kazası ve meslek hastalığından dolayı sorumluluğunun kusursuz sorumluluk niteliğinde olduğunu savunan yazarların bir kısmı bunu “yasal boşluğu doldurma” yöntemine, bir kısmı “hakkaniyet” esasına, diğer bir kısmı ise “tehlike yaratma”

<sup>111</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.992.

<sup>112</sup> TUNCAY / EKMEKÇİ, s.11.

<sup>113</sup> Y21HD., 26.2.2004, 899/1629, İstanbul Barosu Dergisi, Mayıs-Haziran 2005/3i.

<sup>114</sup> İNCİROĞLU, s.94.

ilkesine dayandırmaktadır<sup>115</sup>. Buradan anlaşılan sonuca göre kusursuz sorumluluğu savunan yazarların ileri sürdükleri gerekçeler arasında tam bir görüş birliği yoktur. Örneğin, ÇENBERCİ' ye göre: 1475 sayılı İş Kanununun 23. maddesinde işçinin eşyalarını kusursuz sorumluluk çerçevesinde koruyan kanun koyucunun, işçinin vücut bütünlüğüne aynı hassasiyeti göstermediği, işçinin eşyalarına, vücut tamlığının üstünde yer verdiği düşünülemez<sup>116</sup>. 1475 sayılı İş Kanunu m.73 açısından (4857 sayılı İş.K. m.77/f.1), BK. m.332'den farklı olarak önemli olan, bir önlemin hakkaniyet çerçevesinde işverenden istenip istenmeyeceği değil, gerekli olup olmadığıdır<sup>117</sup>. Bir önlemin alınması, objektif açıdan iş sağlığı ve güvenliği için gerekli ise, artık başkaca bir husus söz konusu olmaksızın işverenin önlem alma ödevinin varlığı kabul edilmelidir. Şüphesiz gerekli oluş, bilim, teknik ve örgütlenme olanaklarının en yeni verileri göz önünde tutularak işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da kötü sonuçlar hafifleyecekse, her önlem işverenin koruma ödevinin içine girer<sup>118</sup>. TUNCAY'a göre, sorumluluk hukukumuz açısından işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu Borçlar Kanunu'nun 332'nci maddesi düzenlemektedir. Ancak BK. m.332'nin alelade bir kusur sorumluluğu getirdiğinin kabulü de, işin niteliğine, hayatın gereklerine ve sosyal düşüncelere uymaz. Bu nedenle yazara göre de m.332'de yer alan hakkaniyet ölçüsünün, işverenin hakkaniyet sorumluluğu olarak yorumlanması ve dolayısıyla işverenin kusursuz sorumluluğu uygun olacaktır<sup>119</sup>.

Yargıtay da yerleşmiş içtihadı ile işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu risk esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak kabul etmektedir<sup>120,121</sup>. Örneğin Yüksek Mahkeme'nin bir kararına göre: "Risk nazariyesi olarak nitelendirilen ve kabul edilen bu görüş çerçevesinde, vücut gücüyle topluma yararlı işler sağlama amacıyla bulunan kişiler korunur. Burada işverenin iş kazalarından sorumluluğu, akdi bir sorumluluk olarak....tehlike (risk) nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluğu da içerir. Zira işveren iş sözleşmesiyle, işçisini iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı taahhüt ettiği gibi, önlemesi mümkün

<sup>115</sup> KAPLAN, Sorumluluk, s.71.

<sup>116</sup> ÇENBERCİ Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.992.

<sup>117</sup> ODAMAN Serkan, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslar arası Standart, Legal İSGHD 2006, S:11, s.882.

<sup>118</sup> ÇENBERCİ, Şerh, s.72; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.161.

<sup>119</sup> TUNCAY A. Can, İş Kazasının Unsurları ve İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu İHU, 1982/1, SSK. 11 (no.2). KILIÇ, s.160

<sup>120</sup> SÜZEK, s.352. Karar için bkz. 126.dn.

<sup>121</sup> ÇENBERCİ, Şerh, s.710vd.; EREN Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, s.41-81 vd.

olmayan tehlikelerden doğacak zararları da taahhüt etmiş sayılır”<sup>122,123</sup>. Yargıtay 1980 yılından itibaren tehlike ilkesine dayanan kusursuz sorumluluğu açıkça ifade eden kararlar vermeye başlamıştır<sup>124,125</sup>. Konuyla ilgili Yargıtay çeşitli kararlar da vermiştir<sup>126,127</sup>.

Yine Yargıtay’ın önüne gelen bir başka olayda ise, işçi görevli olarak başka bir şehre gitmek için bindiği THY uçağının düşmesi sonucu ölmüştür. Olay bir iş kazası olarak kabul edilmiş ve gereken ödenekler hak sahiplerine bağlanmıştır. Kaza sonrasında işveren aleyhine açılan maddi tazminat davasında yüksek mahkeme şu görüşlere yer vermiştir: “İş kazalarında işverenin sorumluluğu akdi bir sorumluluk olup, bu yönde kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılır bir eylemi sonucunda meydana gelen zararlardan başka, tehlike nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluğu da içerir. Zira işveren iş sözleşmesiyle işçisini iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı taahhüt ettiği gibi, çağın gelişmiş teknolojisinin yarattığı, fakat önlenmesi mümkün olmayan tehlikelerden doğacak zararları da taahhüt etmiş sayılır. Üçüncü kişinin davranışı sonucu meydana gelen tehlikeleri de bu kavram içinde düşünmek gerekir. Bu hususlar hizmet sözleşmesinde açıkça gösterilmiş olmasa bile, niteliği itibarıyla akdin içeriğinde var demektir. Hizmet sözleşmesinin bu kapsamı ve niteliği işverenin sorumluluğu açısından uygun sebep-sonuç bağlantısının kabulü için yeterlidir. Esasen olayda kaza ile görülmekte olan iş arasında illiyet bağı gerçekleşmiştir. Bu itibarla iş kazalarında temel ilke, işverenin, kazalı işçinin

<sup>122</sup> **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 126; İBD., 2007/5, s.2088.

<sup>123</sup> Y9HD., 4.7.1985, 4294/7382, YKD., Eylül 1986, s.1329; YHGK., 26.6.1981, 9-1949/535, İKİD., Ekim 1981, s.609; Bununla beraber yüksek mahkemenin kusur sorumluluğunu esas aldığı şu karara bkz., Y21HD.,14.2.2002, 287/1058, **AKIN** Levent, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları Açısından Yargıtayın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi, Ankara 2004, s.91.

<sup>124</sup> “İşveren iş sözleşmesiyle, işçisini iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı yüklediği gibi, çağın gelişmiş teknolojisinin yarattığı, fakat önlenmesi olanaksız tehlikelerden doğacak zararları da yüklenmiş sayılır. Üçüncü kişinin davranışı sonucu doğan tehlikeleri de bu tehlike kavramı içinde düşünmek gerekir”. Y9HD., 29.12.1981, 11-282/15904, **İNCİROĞLU**, s.94.

<sup>125</sup> “Olayda davalı işverene atfı kabil bir hususun veya kaçınılmazlık halinin bulunup bulunmadığı saptanmalı, işverenin kusursuz tehlike sorumluluğu dikkate alınarak sonuca varılmalıdır” denmiştir. YHGK., 28.10.1983, 9-929/1044, **İNCİROĞLU**, s.94.

<sup>126</sup> Y10HD., 5.7.2004, 4465/6425, “Sigorta olayına neden olan intihar eyleminin işçilerin ikametine ayrılan ve işyerinin eklentisi konumunda bulunan bu nedenle de işyerinden sayılan işçi yatakhaneğinde diğer bir anlatımla sigortalının "işyerinde bulunduğu sırada" meydana geldiğinde ve iş kazası olduğunda kuşku yoktur. Ancak bu durumda olaylarla iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunmayacağı için işveren ve onun halefi olanlar Kuruma karşı sorumlu tutulamaz”. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (1.9.2008).

<sup>127</sup> Y21HD., 27.6.2007, 8888/10428, “Zararlandırıcı olaya maruz kalan işçi, olay günü davalı işverene ait lokantada çalışırken diğer davalı işçi tarafından bıçaklanarak ölümü suretiyle gerçekleşen iş kazası sonucu ölmüştür. Davalı işveren % 25 oranında kusurlu olduğuna göre diğer davalı ile birlikte maddi ve manevi tazminattan müstereken ve müteselsilen sorumludur”. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (1.9.2008).

kendi kusuru dışındaki zarar verici olaylarından sorumlu olacaktır. Ancak kaçınılmaz olaylarda işverenin ödemekle yükümlü olduğu zararın tespitinde BK. m.43'ün göz önünde tutulması gerekir". Söz konusu kararda birde karşı oy yazısı bulunmaktadır. Burada savunulan görüşler ise şunlardır: "...Böyle bir olay davalı işverenin işyerinde veya işin yürütülmesi ile ilgili olarak iş güvenliği ve iş sağlığı yönünden hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek bir tedbir ve özen bulunmadığına göre kusur esasına dayalı bir sorumluluğu düşünülemeyeceği gibi orta yerde zarara muhatap işverenle ilgisi bulunmayan 3. bir kuruluş bulunması nedeniyle de tehlike sorumluluğu yönünden de işverenin bir sorumluluğunun olmaması icap eder"<sup>128</sup>.

### 3- Kusur Sorumluluğu Görüşü

İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunu, kusur sorumluluğu olarak niteleyen görüşler esas itibariyle, işverenin sorumluluğunu, BK. m.96 ve m.332 hükümlerine dayandırmaktadırlar<sup>129</sup>. Bu sorumluluk türüne göre "kusur", sorumluluğun kurucu unsurudur. Kusur sorumluluğu esasına göre tazminat yükümlülüğünün varlığı için zararı meydana getiren fiilde failin kusurunun bulunması temel şarttır. Haksız fiilden doğan sorumluluğu tanımlayan BK. m.41. hükmü tamamen kusurun varlığı ilkesine dayanmaktadır<sup>130,131</sup>. Bu sorumluluk türünde kusur olmadan sorumluluk da olmaz ilkesi geçerlidir<sup>132</sup>. Bu ilkenin bertaraf edilerek bunun yerine kusursuz sorumluluk ilkesinin getirilebilmesi için bu hususun mutlaka yasada özel olarak öngörülmüş bulunması gerekir. İş Kanununun 77. maddesi böyle bir kusursuz sorumluluk getirmediği gibi esasen bu hüküm sorumluluk tesis edici nitelikte de değildir<sup>133</sup>. Bu görüş doğrultusunda öğretide kusur sorumluluğu görüşünün de tartışmalı olduğu açıktır. Yargıtay'ın konuya ilişkin ilk kararlarındaki görüşü kusur sorumluluğu yönünde olup başlangıçta haksız fiil sorumluluğu kabul ederken daha sonra sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk esasını benimsemiş ve

<sup>128</sup> Y9HD., 29.12.1981, 11284/15904, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1982, s.20.

<sup>129</sup> **OĞUZMAN** Kemal, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHF. Mecmuası 1969, C:34, S:1-4, s.337-339; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.992.

<sup>130</sup> **EREN**, Borçlar Hukuku, s.448; **ÖZTÜRKLER** Cemal, Ölüm ve Bedeni Zarar Hallerinde Maddi Tazminatın Hesaplanması Teknikleri, Ankara 2003, s.26; **KAPLAN**, Sorumluluk, s.56.

<sup>131</sup> **GÜLER**, Fatma Berfu, İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Kasım 1997, s.349-361; **EYRENCİ**, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.272-273.

<sup>132</sup> **KESKİN** O. Kadri, Taksirle Ölüme ve Yaralanmaya Sebep Olma, Ankara 1994, s.449.

<sup>133</sup> **SÜZEK**, s.353.

nihayet kusur sorumluluğundan ayrılarak tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluğu kabul etmiştir<sup>134</sup>.

Yukarıda da anlattığımız gibi Yargıtay, iş kazası ve meslek hastalığından dolayı işverenin sorumluluğunu, kusursuz sorumluluk esasına dayandırsa da bunu her olayda uygulamamaktadır. Bazı olaylarda işverenin özel ve kamu hukukuyla kendisine yüklenen ödevleri yerine getirmedeğini saptayan Yargıtay, bunu bir kusur olarak değerlendirmektedir<sup>135,136</sup>. İşçinin korunmasına yönelik söz konusu ödevleri yerine getirmeyen işveren bu gibi durumlarda kusurlu sorumluluk esaslarına göre tazminatla yükümlü kılınmaktadır. Kararda da belirtildiği gibi işveren, iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almaması halinde, oluşan zararlardan sorumlu tutulmaktadır. Sözü edilen önlemler, iş güvenliği mevzuatımızda yer alan hükümlerin düzenledikleriyle sınırlı değildir. Bunların dışında teknolojinin gerektirdiği önlemler yanında, hayatın olağan akışının doğuracağı tehlikeleri giderici başka önlemlerin de alınması zorunlu bulunmaktadır<sup>137</sup>. Nitekim Yüksek Mahkeme de bu konuya şu ifade ile işaret etmiştir: “İşverenin gerekli önlemleri alma yükümlülüğü iş güvenliği yönetmeliklerince belirlenenlerin yanında hayatın olağan akışı içinde oluşabilecek tehlikeleri giderici çalışmaları da içerir”<sup>138</sup>. Yargıtay yine bir kararında: “İşverenler makinenin kullanılmasının birlikte getirdiği tehlikeleri kavramak, önleme şartlarını düşünmek ve bunları uygulamak zorundadır. En sağlam tedbirlerin alınması ve uyarıların yapılmasından işverenin sorumlu olması için kasdi davranışının bulunması

<sup>134</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.995.

<sup>135</sup> Y21HD., 12.6.2006, 4895/6303, “Dosya kapsamından olayın iş kazası olduğu anlaşılmaktadır. Bir olayın iş kazası sayılması, işverenin sorumluluğu için yeterli değildir. İş kazası sonucu oluşan zararlardan dolayı işverenin sorumluluğu, işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. Bu nedenle işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığı hususunda bilirkişi incelemesi yaptırılmalıdır. Yerel mahkemenin, açıklanan ilkeleri dikkate almadan işverenin sorumluluğunun tehlike sorumluluğu olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar vermesi isabetsizdir”. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (3.9.2008).

<sup>136</sup> Yargıtay bir kararında: “Davalı işverenlerin kazalı işçiyi, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeterli derecede eğitmedikleri, çalışma usul ve esasları konusunda ise yeterli denetim ve gözetim sağlamadıkları, bu doğrultuda kişisel koruyucu ve aletleri kullanımına sunmadıkları görülmekte olup, tüm bu nedenler, zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde ağırlıklı kusurun davalı tarafa ait olduğunu göstermektedir”. Y21HD., 4.12.2003, 97/91-9903, İNCİROĞLU, s.188.

<sup>137</sup> Y21HD., 17.4.2008, 19869/6065, “İş kazalarında kusur sorunu irdelenirken İş Kanunu'nun 77. Maddesi uyarınca; işverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmamak zorunda olduğu dikkate alınmalıdır”. Legal İSGHD., 18/2008, s.76; aynı karar için bkz. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com); [www.hukukturk.com](http://www.hukukturk.com).

<sup>138</sup> Y10HD., 14.10.1977, 1613/6398, YKD., Şubat 1978, s.221.



zorunlu değildir, hafif ihmal sorumluluk için yeterlidir. Zarara uğrayanın, işverenin kusurunu kanıtlama zorunluluğu yoktur”<sup>139</sup> demiştir.

SÜZEK’e göre İş Kanununda işverenin göstereceği özenin derecesi 77. madde de düzenlenmiştir. Buna karşılık İş Kanunu işverenin hukuksal sorumluluğu konusunda özel bir düzenleme getirmemiştir. Dolayısıyla bu konuda genel hükümlerden ve özellikle de BK. m.96 ve 332/1’den yararlanılmalı, bir düzenleme boşluğundan söz ederek kusursuz sorumluluk yoluna gidilmemelidir<sup>140</sup>. Kusursuz sorumluluk görüşü yanlılarının iddia ettikleri kanun boşluğunun BK. m.96 ve 332 karşısında gerçek kanun boşluğundan söz etmek mümkün değildir. Ancak ihtiyaçları karşılanmadığı gerekçesi ile gerçek olmayan bir kanun boşluğundan söz edebilirler<sup>141</sup>. Kanundaki çözüm tarzı ihtiyaçlara cevap vermiyor, beğenilmiyor veya tatmin edici bulunmuyorsa gerçek olmayan kanun boşluğundan söz edilir. Bu iddia ile hakim tarafından hukuk yaratılması yoluna ancak çok istisnai durumlarda ve son derece dikkatle başvurulmalıdır<sup>142</sup>.

Yine EYRENCİ de işverenin tazminat sorumluluğunun kusura dayalı olması gerektiği görüşünü savunmaktadırlar<sup>143</sup>.

#### **4- Kusurun Objektifleştirilmesi**

Hukuk sistemimizde işveren sadece kast veya ağır kusurundan değil her türlü kusurundan sorumludur (BK. m.98/1). İşveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusunda hafif kusurundan dahi sorumlu tutulur. İşverenin kusurunun ağırlığı tazminatın takdirinde önem taşır (BK. m.43).

Kusurun belirlenmesinde objektif bir ölçünün kullanılması, bu ölçünün mutlak, değişmez, bütün haller ve herkes için aynı olacağı anlamına gelmez. Kusurun objektifleştirilmesinde herkesten aynı davranış değil, aynı şartlar altında bulunan herkesten aynı hareket tarzı beklenir. O halde, işveren kişisel özellik ve niteliklerini, örneğin ekonomik bakımdan güçsüz durumda bulunduğunu, bilgisizliğini, tecrübesizliğini veya benzer işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması konusunda kötü alışkanlıkların ve uygulamaların yerleşmiş olduğunu ileri süremez. Objektif kusurda ölçüt, ne işverenin kişisel

<sup>139</sup> Y13HD., 14.10.1974, 2465/2491, YKD., Mayıs 1977, s.690.

<sup>140</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s.234.

<sup>141</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s.234.

<sup>142</sup> SÜZEK Sarper, “Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat” Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısında Sunulan Tebliğ, İstanbul 1996, s.26.

<sup>143</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s.282.

durumu ne de diğer işverenlerin fiilen ortaya koydukları davranış biçimi değil, aynı kategorideki dürüst, makul ve dikkatli bir işveren modelinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında göstermesi gereken davranış tarzıdır<sup>144</sup>. Tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemler işverenin kusurunu objektifleştiren ölçütler olarak değerlendirilmelidir. Öyle ki “gözetme borcunun kodifikasyonu” olarak nitelendirilebilecek bu hükümlere uyulmaması işverenin bizatihi kusurlu davranışı olarak kabul edilir<sup>145</sup> ve onun kusurlu olduğunu gösterir<sup>146</sup>.

Yukarıda da belirtildiği şekilde işverenin kusursuz sorumluluğunu pozitif hukukumuz açısından savunmak bize göre mümkün olmadığından, kusur sorumluluğu sistemi içinde kalarak, objektif kusur ölçütünün uygulanması suretiyle işverenin iş güvenliği önlemlerini alma borcu genişletilebilir. Kuşkusuz kusurun objektif açıdan değerlendirilmesiyle bir ölçüde kusursuz sorumluluk prensibine yaklaşılmaktadır. Ancak kusursuz sorumlulukta kusurun objektifleştirilmesini birbirine karıştırmamak gerekir. Kusursuz sorumlulukta, sorumluluğun doğması için işverenin kusuru aranmaz. İşverenin işletmesi ile zarar arasında illiyet bağının varlığı yeterlidir<sup>147</sup>. Yani işveren kusursuzluğunu ispatlasa da –illiyet bağı kesilmiş olmadıkça- sorumluluktan kurtulamaz<sup>148</sup>. Oysaki kusurun objektifleştirilmesinde sorumluluk için kusurun varlığı aranır. Bu sorumluluk türünde sorumluluk, işverenin kusurlu davranışıyla objektif bir işveren modeline göre davranması gerektiğinden başka türlü hareket etmesi halinde ortaya çıkar.

##### **5- Sözleşmeden Kaynaklanan Sorumluluk ile Haksız Fiil Sorumluluğunun Yarışması**

İş kazasına uğrayan işçinin işverene açacağı tazminat davası kural olarak hem akde aykırılık hem de haksız fiil hükümlerine dayandırılır. Başka bir deyişle burada hakların yarışması söz konusudur. İş güvenliği önlemlerini almayan işveren iş sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemiş olacağından sözleşmeye aykırı davranmış sayılır<sup>149</sup>.

<sup>144</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s.245-246.

<sup>145</sup> Y10HD., 9.3.1981, 648/1270, Tarih ve sayılı kararına göre “15 yaşında bir kimseyi ağır ve tehlikeli işte çalıştırmak bizatihi kusur durumunu oluşturur” . SÜZEK, s.357.

<sup>146</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s.250 ve orada anılan yazarlar.

<sup>147</sup> İBD., 2007/5, s.2084; SÜZEK, s.357.

<sup>148</sup> EREN Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8.Baskı, İstanbul 2003, s.531.

<sup>149</sup> Yargıtay bir kararında: “Davalı işverenlerin kazalı işçiyi, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeterli derecede eğitmedikleri, çalışma usul ve esasları konusunda ise yeterli denetim ve gözetim sağlamadıkları, bu doğrultuda kişisel koruyucu ve aletleri kullanımına sunmadıkları görülmekte olup, tüm bu nedenler,

Bu nedenle bu konuda işverenin sorumluluğu her şeyden önce bir sözleşme sorumluluğudur<sup>150</sup>. Öte yandan, yukarıda da özetlediğimiz gibi işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasından doğan zararın tazmini davasının haksız fiil sorumluluğuna dayandırılması da mümkündür. Çünkü işverenin bu davranışı kişi varlıklarını doğrudan doğruya korumayı amaçlayan (iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin) emredici davranış kurallarının ihlali anlamına gelir. Bu itibarla söz konusu normların ihlali aynı zamanda bir haksız fiil oluşturur. Yani diyebiliriz ki, işçilerin iş kazası tazminatları taleplerinde sözleşme sorumluluğu ile haksız fiil sorumluluğundan doğan dava hakları yarışır<sup>151</sup>. İşçi zararın tazmini için dilerse sözleşme sorumluluğuna dilerse haksız fiil sorumluluğu hükümlerine dayanabilir.

İşçinin sözleşme sorumluluğuna ilişkin hükümlere başvurması kural olarak daha yararlıdır<sup>152</sup>. Çünkü işçi haksız fiil hükümlerine dayandığı takdirde işverenin kusurunu ispat etmek zorunda kalacaktır (BK. m.41). Buna karşılık, sözleşmeden doğan sorumlulukta Borçlar Kanununun 96. maddesi gereğince kusursuzluğunu ispat yükü işverene aittir. Bunun gibi, işçi davasını sözleşme sorumluluğu esasına dayandırdığı takdirde, dava bir yıllık haksız fiil zamanaşımına (BK. m.60) değil, Borçlar Kanununun 125. maddesi gereğince on yıllık zamanaşımına tabi olacaktır. Bu nedenlerle, sözleşme sorumluluğu hükümlerine dayanmaktan açık bir feragat olmadıkça, davanın hakim tarafından akde aykırılığa dayanan bir tazminat davası sayılması menfaatler durumuna ve işçinin korunması esasına daha uygun düşer<sup>153</sup>. Belirtelim ki, Borçlar Kanununun 98. maddesinin 2. fıkrasına göre “haksız fiillerden mütevellit mes’uliyete müteallık hükümler kıyasen akde muhalif hareketlere de tatbik” olunacağından, haksız fiili düzenleyen BK. m.41 vd. hükümleri, örneğin müterafık kusur (BK. m.44)<sup>154</sup>, maddi tazminat (BK. m.46), manevi tazminata (BK. m.47) ilişkin kurallar, işçinin iş

---

zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde ağırlıklı kusurun davalı tarafa ait olduğunu göstermektedir”. Y21HD., 4.12.2003, 97/91-9903, **İNCİROĞLU**, s.188.

<sup>150</sup> **SÜZEK**, s.358.

<sup>151</sup> **AKIN** Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, s.94.

<sup>152</sup> **GENÇLER** Ayhan, İş Sağlığı ve İş Güvenliği alanında mevzuatımızda bulunan düzenlemelerden doğan yükümlülükler, HESME Eğitim Treni Paneller Serisi, 24 Mayıs 2002, s.11 vd.

<sup>153</sup> **SÜZEK**, s. 358; **AKIN**, Maddi Tazminat, s.94-95; **İNCİROĞLU**, s.93.

<sup>154</sup> Müterafık kusur, başkasına zarar vermeyi amaçlayan iradi veya ahlaki bir kötülüğü, zayıflığı ifade etmemekte ve teknik anlamda bir kusuru oluşturmamaktadır. Sorumluluğa sebep olmamakta, tazminat hakkını azaltmaktadır. Nitekim yüksek mahkeme bir kararında: “Uyumsuzluk sigortalı ve işverenin kusur oranlarının belirlenmesinde toplanmış olmakla kusur durumuna etkili tüm maddi olgular saptanmalı, sonra bilirkişi aracılığıyla zarar verici olayın ortaya çıkmasından sigortalı ve işverenin hangi nedenle, hangi oranda kusurlu bulunduğu belirlenmelidir.” görüşüne yer vermiştir. Y10HD., 2.10.1981, 1030/3565, YKD., Şubat 1982, s.205.

kazasından doğan tazminat davasını işverenin sözleşmeden doğan sorumluluğuna dayandırdığı hallerde de uygulanır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucunda işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar iş sözleşmesinin tarafı olmadıklarından açacakları davanın haksız fiile dayanması gerekirdi. Ancak 29.6.1956 tarihli ve 6763 sayılı yasayla Borçlar Kanununun 332. maddesine eklenen 2. fıkrada, işverenin BK. m.32/1 hükmüne aykırı hareketi sonucunda işçinin ölmesi halinde onun desteğinden yoksun kalanların talep edebilecekleri tazminatın dahi akde aykırı davranıştan doğan tazminat davaları hakkındaki kurallara tabi olacağı belirtildiğinden, destekten yoksun kalanlara da sözleşme sorumluluğu esaslarına dayanma olanağı sağlanmıştır<sup>155</sup>.

#### **6- Zararın Sosyal Sigortalar Tarafından Karşılanması Gereği**

Yukarıda kusur sorumluluğunu anlatırken değindiğimiz gibi, Yargıtay tarafından her ne kadar kabul görmese de bize göre mevzuatımızda bulunan kusur sorumluluğu ilkesinin sakıncalı yanı, bu sistemde kusursuz sorumluluktan farklı olarak bazı durumlarda işçinin zararının tümünün karşılanamamasıdır. Gerçekten, kusur sorumluluğu ilkesinin uygulanması halinde iş kazasının oluşumunda işverene bir kusur yükletilmezse, işçi zarara uğramış olsa da işverenden herhangi bir tazminat talep edemeyecektir<sup>156</sup>. İşçi veya hak sahipleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kendilerine yapılan götürü ödemelerle yetineceklerdir. Bu sakıncanın giderilmesi ancak yürürlükteki mevzuatımızda yapılacak değişikliklerle mümkün olabilir<sup>157</sup>. Bize göre, olması gereken, iş kazası veya meslek hastalıkları sonucunda işçinin veya hak sahiplerinin zararının tümünün veya tümüne yakın bir kısmının birçok yabancı ülke hukukunda olduğu gibi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmasıdır. Bu sistem içinde işverenin kusursuz olması halinde zararın işçi üzerinde kalması sakıncası ortadan kalkacaktır.

İş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan işçinin ya da hak sahiplerinin zararı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanınca, bunların maddi zararları için işvereni dava etmelerine ihtiyaç kalmayacaktır. Başka bir anlatımla, mevcut durumdan farklı olarak haklarını almak için iki ayrı alanda yani hem Sosyal Güvenlik Kurumuna hem de işverene karşı uğraş vermek zorunda kalmaktan kurtulacaklar, sadece Sosyal Kurumla ilişkilerinde bir sorun ortaya çıkarsa bunun çözülmesi gerekecektir. Mağdur bir zümreyi oluşturan kazaya uğrayan işçi veya ölümü halinde hak sahipleri bazı durumlarda işverenlerden dava yoluyla

<sup>155</sup> SÜZEK, s.359.

<sup>156</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.88; EREN, s.532; SÜZEK, s.359.

<sup>157</sup> SÜZEK, s.359.

haklarını alabilme konusunda güçlükle karşı karşıya kalmaktadırlar. Hakları konusunda yeterince bilgi sahibi olmamaları, işlerini kaybetme korkusuyla dava açma yoluna gidememeleri, talep edebileceklerinin çok altında miktarlar karşılığında işverenlerle uzlaşmak zorunda kalmaları gibi nedenlerle haklarının karşılığını birçok hallerde elde edememektedirler. Buna karşılık, yabancı ülkeler hukukundaki çağdaş gelişim çizgisine de uygun düşen önerdiğimiz yönde bir sistemin getirilmesi halinde, işçi veya hak sahipleri Sosyal Güvenlik Kurumundan haklarını daha kolay ve güvenli bir biçimde alabileceklerdir<sup>158</sup>.

### III. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Sınırı ve Çerçevesi

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucu iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçiye veya bu nedenlerle yaşamını yitiren işçinin desteğinden yoksun kalanlara bir kısım tazminatlar öder. Bu tazminatlara ileriki bölümlerde ayrıntılı olarak yer verilecektir<sup>159</sup>.

İş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan kişinin sigortalı olması halinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca kendisine gerekli sağlık yardımları (SSGSSK. m.63) yapılır, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri bağlanır (SSGSSK. m.18-19). Aynı şekilde, sigortalının bu nedenler sonucunda ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanır (SSGSSK. m.32 vd.). Ancak bu yardım ve ödenekler götürü nitelik taşıdıklarından çoğu kez zarara uğrayan işçi veya hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamazlar. Bunun gibi, Sosyal Güvenlik Kurumunca zarara uğrayan işçinin veya desteğinden yoksun kalanların manevi zararlarını karşılayacak herhangi bir ödeme de yapılmaz<sup>160</sup>.

İş ve sosyal güvenlik mevzuatında, sigortalı veya hak sahiplerinin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sağlanan haklar dışında kalan zararlarını işverenden isteyip istemeyecekleri konusunda ise bir düzenleme mevcut değildir. Genel hükümlere göre işçinin veya ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların sosyal sigorta tarafından karşılanmayan zararları için işverene başvurabilecekleri hem öğreti<sup>161</sup> hem de Yargıtay içtihatları tarafından kabul edilmiştir<sup>162</sup>. Aynı şekilde Sosyal Güvenlik Kurumu işçiye ve hak sahiplerine yaptığı ödemeleri, işçiyi gözetme borcunu kusuruyla yerine getirmeyen işverene rücu edebilir.

---

<sup>158</sup> SÜZEK, s.359.

<sup>159</sup> Bkz. 2. Bölüm, § 10.

<sup>160</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.99; SÜZEK, s.350.

<sup>161</sup> EREN, s.79-80; SÜZEK, İş Güvenliği, s.193-194; ÇELİK, s.168.

<sup>162</sup> Y9HD., 22.12.1994, 13957/18339, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1995, s.26.

İşçinin iş kazasından doğan zararlarını bazı durumlarda işveren doğrudan doğruya ödemek zorunda kalabilir<sup>163</sup>. Bu durumlar özetle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun kapsamı dışında kalan (SSGSSK. m.6) iş sözleşmesiyle çalışanlara kurumca herhangi bir ödeme yapılamayacağından tüm zararların tazmini için işverene başvurulabilir. Hemen belirtmek gerekir ki, işçinin zarara uğramasının ardından meydana gelen mağduriyeti, özellikle de mal varlığında meydana gelen zararı herhangi bir şekilde giderilmiş ise artık bir zarardan bahsetmek mümkün olmayacaktır<sup>164</sup>. Aynı şekilde SSGSSK. m.97'ye göre iş kazaları ve meslek hastalıkları dolayısıyla hak kazanılan gelir ve aylıkların, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren beş yıl içinde istenmezse zamanaşımına uğrayacağı kurala bağlanmıştır. Buna karşılık işverenin gözetme borcuna aykırılıktan doğan zamanaşımı süresi on yıldır. Yasal süresinde Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmayan kişi on yıllık zamanaşımı süresi içinde zararın tümünü işverenden isteyebilir<sup>165</sup>.

#### IV. İlliyet Bağının Bulunması Zorunluluğu

##### 1-Genel Olarak

İşverenin hukuki sorumluluğunun, diğer deyimle tazmin borcunun doğumunun şartları, her şeyden önce bir kazanın olması, bu kazanın bir iş kazası niteliği taşıması<sup>166</sup>, işverenin kusurlu olması, bunun sonucunda bedensel veya ruhsal bir zararın ya da ölümün ortaya çıkması ve uygun illiyet bağının bulunmasıdır<sup>167,168</sup>.

Uygun illiyet bağı; olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran sebeple sonuç arasındaki bağlantıyı ifade eder<sup>169,170</sup>. Anılan kural çerçevesinde işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için, çalışanın uğradığı zararın,

---

<sup>163</sup> SÜZEK, s.351.

<sup>164</sup> İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşçi-İşverenin Görev ve Sorumlulukları, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara, Temmuz 2001, s.45.

<sup>165</sup> SÜZEK, s.351.

<sup>166</sup> BOSTANCI Yalçın, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu-İş, 2005/8, s.63.

<sup>167</sup> ÖZTÜRKLER, s.83; EREN, s.487; SÜZEK, s.360.

<sup>168</sup> Resul Aslanköylü'ye göre, bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için olayla sigortalının zarar görmesi arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ASLANKÖYLÜ Resul, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, Ankara 2003, s.207.

<sup>169</sup> EREN, s.10; ULUSAN, Gözetme Borcu, s.73.

<sup>170</sup> Yargıtayın kökleşmiş uygulamasına göre bir olay, hayattaki genel deneylere ve olayların tabii akışına göre diğer bir olayı meydana getirmeye elverişli bulunur; diğer bir deyimle olayın ortaya çıkması görünüşte söz konusu diğer bir olayın meydana gelmiş olmasıyla kolaylaşmış bulunursa ilk olay, uygun sebep sonuç ölçüsüne göre ikincisinin nedeni sayılmaktadır. YGHK., 24.6.1964, 508/4-181; Y4HD., 13.9.1988, 4147/7408; Y4HD., 15.3.1993, 1991-11451/1993-2534, YKD., Ağustos 1993, s.1169.

ortaya çıkan kazanın uygun bir sonucu olması gerekir<sup>171</sup>. Aksi halde kazaya uğrayan sigortalının işverenden tazminat isteyebilmesi mümkün değildir. Yargıtay 2002 de verdiği bir kararda bunu açıkça ortaya koymuştur. Buna göre: “...davanın açılmasının temelinde yatan asıl neden mirasçılarının ölenin desteğinden yoksun kalmaları sonucu mahrum kaldıkları desteğini Kurum ve işveren tarafından giderilmesi isteğidir. Bu bakımdan davanın niteliği göz önünde tutularak, ölüm ile illiyet bağının belirlenmesi amacıyla tüm bilgi ve belgeleri eksiksiz olarak getirilmek, 506 Sayılı Kanunun 109. maddesinde öngörülen prosedür işletilmek suretiyle bahsi geçen illiyet bağının tereddütsüz bir şekilde ortaya konulması gerekirken eksik inceleme ve araştırma ile hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup hüküm bozulmalıdır”<sup>172</sup>.

## 2- İlliyet Bağının İşverenin Sorumluluğunun Sosyal Güvenlik

### Kurumunun Sorumluluğundan Ayrılmasındaki Önemi

Bireysel İş Hukuku açısından işverenin sorumluluğunu doğuran iş kazası kavramı ile Sosyal Sigortalar Kanununa göre iş kazası kavramının farkını belirleyen husus her iki durumda illiyet bağının farklı biçimde ortaya çıkmasıdır.

Kazanın SSGSSK. m.13 de sayılan hallerden birinde gerçekleşmiş olması bu Kanun açısından iş kazasının varlığı yeterlidir. Örneğin, kaza sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelmişse Sosyal Güvenlik Kurumunun yükümlülüklerinin doğması açısından illiyet bağı gerçekleşmiş sayılır. İlliyet bağının oluşması için başka bir şart, kazanın yapılan işle ilgisinin bulunması aranmaz<sup>173</sup>. Yargıtay da bu görüşü destekler nitelikte kararlar vermektedir<sup>174</sup>.

Buna karşılık işverenin, iş kazasından hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için meydana gelen kaza ile yapılan iş arasında bir uygun illiyet bağının bulunması gerekir<sup>175,176</sup>.

<sup>171</sup> AKIN, Değerlendirme, s.96; TEKİNAY S.Sulhi /AKMAN Sermet/BURCUOĞLU Haluk/ALTOP Atilla., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7.Baskı, İstanbul 1993, s.567.

<sup>172</sup> Y21HD., 23.9.2002, 7205/7290, AKIN, Değerlendirme, s.96.

<sup>173</sup> UŞAN M.Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009, s.176.

<sup>174</sup> Y10HD., 30.4.1974, 38091/14209 Sayılı kararında: “İşyerinde düşmanları tarafından öç almak amacıyla öldürülmüş sigortalı işçi sadece işyerinde bulunmasından dolayı 506 sayılı Kanunun 11’inci maddesinin A/a bendinde görülen fıkrasına göre iş kazası sonucu ölmüş kabul edilmiştir” SÜZEK, s.361.

<sup>175</sup> Yargıtay vermiş olduğu bir kararda “Özel arabasını kullanarak, görev yerine girmeden önce ailesiyle vedalaşmaya gitmekte olan işçinin uğradığı kaza iş kazası sayılmaz. Çünkü işverenin eylemi ile zararlandırıcı olay arasında herhangi bir sebep sonuç bağlantısı yoktur”. Y9HD., 15.10.1991, 7939/13115, TAŞKENT Savaş, İş Kazası Kavramı, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C:2, İstanbul 2001; Aynı yön. bkz. Y10HD., 26.11.1990, 7943/9851, GÜZEL Ali, Yargıtayın 1990 Yılı Kararları Değerlendirilmesi, İstanbul 1992, s.178.

Olayın SSGSSK. m.13 hükmü anlamında bir iş kazası sayılması her durumda işverenin sorumlu tutulması için yeterli değildir. Bunun için kaza ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağının bulunması yani kazanın yapılan işle bağlantılı olması gerekir<sup>177</sup>. Sigortalıyı işyerinde bulunduğu sırada bedence zarara uğratan her olay SSGSSK anlamında iş kazası sayılarak sosyal sigorta yardımları yapıldığı halde kaza işçinin gördüğü işle ilişkili değilse işveren sigortaca karşılanmayan zararı tazminle yükümlü tutulmaz<sup>178</sup>. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda “işyerinde başka bir sigortalının kullandığı gelberi aletin sapının sigortalının kafasına çarpması sonucu kazanın meydana geldiği saptanmıştır. Yargıtay, maddi olayın bu şekilde gerçekleşmiş olması durumunda iş kazasının mevcut olmayacağına hükmetmiştir. Çünkü kaza olayı ile iş ve işyeri arasında illiyet bağı bulunmamaktadır”<sup>179</sup>.

### 3- İlliyet Bağının Kesilmesi

Özel hukukta sözleşme ilişkilerinde veya haksız fiillerde borçlunun ya da failin sorumluluğunu belirlerken fiil ile sonuç arasında bulunması gereken uygun illiyet bağı kurulamaz ya da kesilir ise, borçlu ya da fail sonuçtan sorumlu tutulamaz<sup>180</sup>. Yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının kurulabildiği hallerde söz konusu olan işverenin sorumluluğu, anılan illiyet bağı kesildiği takdirde ortadan kalkar.

Uygun illiyet bağı kesen nedenler, kazaya uğrayan işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru veya mücbir sebep gibi nedenlerdir. Bu gibi durumlar ortaya çıktığı takdirde işçinin veya hak sahiplerinin işverene tazminat davaları açma olanakları yoktur<sup>181</sup>. Dolayısıyla işçi, şartları varsa yalnız sigorta yardımlarından yararlanır. İşverene maddi tazminat davası açamaz<sup>182</sup>.

<sup>176</sup> İş kazası nedeniyle hastanede tedavi edildikten sonra taburcu edilip evine gönderilen sigortalının yolda uğradığı trafik kazası da iş kazası sayılmayacaktır. Y10HD., 25.5.1989, 3064/4630, **OKUR** Ali Rıza, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararların Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991, s.206.

<sup>177</sup> **Uşan**, Sosyal Güvenlik, s.174; **BAŞTERZİ** Süleyman, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003, s.289-292.

<sup>178</sup> **SÜZEK**, s.361; **SÜZEK**, İş Güvenliği, s.224.

<sup>179</sup> Y10HD., 26.11.1990, 7943/9851, **GÜZEL**, Yargıtayın 1990 Yılı, s.178.

<sup>180</sup> **TUNCAY** A. Can, Kurumu İşverene Rücu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu, MESS Sicil Aralık 2006, Karar İnceleme, s.187.

<sup>181</sup> **SÜZEK**, s. 362; **EREN**, s.515; **İNCİROĞLU**, s.97.

<sup>182</sup> Y21HD., 19.12.2002 tarihli bir kararında “...davacıların murisi, görevli olarak gönderildiği şantiyeden, dönüşte bindiği vasıtanın karşıdan gelen kamyon ile çarpışması sonucu ölür. Ceza mahkemesinden kusur raporu gereği karşıdan gelen kamyon sürücüsünün %100 kusurlu olduğu saptanmıştır. Bilindiği üzere bu tür olaylarda, 3. şahsın %100 kusurlu olması halinde, işveren kusuru açısından illiyetin kesileceğinden, işverenin sorumlu tutulması düşünülemez”. **AKIN**, Değerlendirme, s.98.



İşçi kendi kusuruyla iş kazasına uğramışsa, yani yapılan iş ile kaza arasında hiçbir bağ kalmadan yapılan iş tamamen geri planda kalıyorsa ve işçinin davranışı sonucu kaza meydana gelmişse illiyet bağı kesilir. İlliyet bağının kalkması için işçinin kasıtlı veya kusurunun %100 olması gerekmez. Yargıtayca da öngörüldüğü gibi işçinin ağır kusuru da bu bağı kesebilir<sup>183</sup>. Buna karşılık işçinin kusuru illiyet bağını kesecek yoğunlukta değilse bu durum işçinin müterafık kusuru dolayısıyla işverence ödenecek tazminattan indirim nedeni sayılır<sup>184</sup>. Aynı şekilde üçüncü şahsın kusurlu davranışı, illiyet bağını kesebilecek yoğunlukta yani ağır kusur niteliğinde ise, işveren sorumluluktan kurtulacaktır<sup>185</sup>. Zira bu durumda işverenin işletme tehlikelerine karşı önlem alma borcu geri plana itilmekte ve üçüncü şahsın ağır kusuru zararı doğuran olayın tek ve münhasır nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, işçi işyerinde hafif yaralanmış, kaldırıldığı hastanede kan kaybından ölmüşse, işveren beden bütünlüğünün ihlalinin, hastane personeli ise ölüm olayından sorumlu tutulacaktır.

İlliyet bağını kesen diğer durum ise mücbir nedendir. Genel olarak mücbir sebep, sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında oluşan, borcun ihlaline kesin olarak kaçınılmaz bir biçimde yol açan öngörülmesi ve kaçınılması mümkün olmayan olağanüstü olaylardır<sup>186</sup>. Mücbir sebep çoğunlukla yıldırım düşmesi, kasırga, deprem, sel gibi doğa olayı olabileceği gibi, bazen savaş, genel grev, askeri darbe gibi beşeri ya da sosyal bir olay, hatta ithal yasağı, kamulaştırma gibi hukuki bir olay olabilir. Kaçınılmazlık ise, teknik ve bilimin o andaki verilerine göre mevcut her türlü önlem alınsa, her türlü özen gösterilse bile ihlalin, dolayısıyla zararlı sonucun hiç kimse tarafından önlenememesidir<sup>187</sup>. Kaçınılmazlık beklenemeyen bir hal olarak nitelendirilir. Başka bir adı da, aksi tesadüftür. Öngörülebilir bir olaydır. Ancak engellenmesi mümkün değildir. Her türlü iş güvenliği önleminin alınmasında dahi ortaya çıkabilir<sup>188</sup>. Ancak işveren ya da işçi alınması gerekli bir tedbiri kaçınılmazlık ilkesinin

<sup>183</sup> Y9HD., 8.12.1994, 13119/17380, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1995, s.22.

<sup>184</sup> **BALCI**, s.162; **İNCİROĞLU**, s.98.

<sup>185</sup> Yargıtay'da TEK Genel Müdürlüğü Şoförünün görevli olarak gittiği yerden dönerken kazada ölmesi olayında ölen işçi ile park yapan vasıtanın şoförü ve karşıdan gelen vasıta şoförünün kusurunun olay ile işveren eylemi arasındaki illiyet bağını kestiğine karar vermiştir. Y9HD., 25.12.1989, 10647/11381, Tühis Dergisi, C: 11, S: 12, Şubat 1990, s.18.

<sup>186</sup> **KAPLAN**, Sorumluluk, s.93; **İNCİROĞLU**, s.98; **TUNCAY**, İşverene Rücu, s.187.

<sup>187</sup> **İNCİROĞLU**, s.98; **TUNCAY**, İşverene Rücu, s.187.

<sup>188</sup> Y21HD., 18.4.2005, 2162/3880, "Hükme esas alınan 9.7.2004 tarihli bilirkişi raporunda olayda işverenin %60 oranında kusurlu olduğu, %40 oranında da kaçınılmazlık bulunduğu belirtilmiştir. Oysa hükme dayanan bilirkişiler İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünün ilgili maddelerini incelemek sureti ile işverenin işyerinde olması gereken önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı

unsurları içinde almamış ise, olayın kaçınılmazlığından söz edilemez<sup>189</sup>. Kaçınılmazlıkla ilgili bir Yargıtay kararına göre durum şu şekilde özetle ifade edilmiştir; “İş kazası olaylarında kaçınılmazlık veya kötü tesadüften bahsedebilmek için işçi ve işverenin olayın olmaması için alabilecekleri bütün önlemleri aldıktan sonra işin doğası gereği kendiliğinden veya doğa güçleri gibi beklenmeyen etkiler nedeni ile ortaya çıkan birtakım olumsuzlukların bulunması gerekir. Önlem almak sureti ile önüne geçilebilecek olaylarda kaçınılmazlıktan söz edilemez. Somut olayda da işveren yeterli önlemleri alırsa, kazalı yeterli dikkat ve özeni gösterse olay önlenebilirdi. O halde kaçınılmazlıktan söz edilemez”<sup>190</sup>. Yargıtay’ın yine başka bir kararına göre kaçınılmazlık hallerinde işveren sorumlu olmaz<sup>191</sup>.

Mücbir sebep ilke olarak sorumlu tutulan şahsın kusurunu ortadan kaldırır. Zira kusur kavramıyla mücbir sebebin haricilik ve kaçınılmazlık kavramı bağdaşmaz<sup>192</sup>. Örneğin, işveren mücbir sebep teşkil eden olaya, işçi kendi kusuruyla maruz bırakmışsa artık mücbir sebepten yararlanmayacaktır. Mücbir sebebi, onu iddia edenin ispatlaması gerekir.

## § 8. MADDİ TAZMİNAT

### I. Genel Olarak

İşverene yükletilecek hukuki sorumluluğun başında maddi tazminat talebi gelir<sup>193</sup>. Maddi tazminat, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç veya yeterince alınmaması, yani işverenin, işçiyi gözetme borcuna aykırı bir tutum sergilemesi sonucu işçide meydana gelen her türlü kayıptır<sup>194</sup>. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin uğradığı bedensel veya ruhsal zararlar nedeniyle malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermeyi amaçlayan maddi

---

bir biçimde incelenmek sureti ile kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptamadıkları anlaşılmaktadır. Öte yandan bu tür iş kazası olaylarında kaçınılmazlık veya kötü tesadüften bahsedebilmek için işçi ve işverenin olayın olmaması için alınabilecek tüm önlemleri aldıktan sonra işin doğası gereği kendiliğinden veya doğa güçleri gibi beklenmeyen etkiler nedeniyle ortaya çıkan bir takım olumsuzlukların bulunması gerekir”. **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s.2168.

<sup>189</sup> **ÖYKEN** Halil Kağan, [www.alomaliye.com/iskazaları.htm](http://www.alomaliye.com/iskazaları.htm) (3.9.2008).

<sup>190</sup> Y21HD., 18.4.2005, 2162/3880, **ÇEVİK** Öktem Seda, İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu, Legal Yargı Kararları İnceleme Dergisi, 2007–5, s.313; Aynı karar için bkz., **İNCİROĞLU**, s.195; **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s.2168.

<sup>191</sup> Yargıtay’ın bir kararı: “İşverenin rücu alacağından sorumluluğu ancak kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareket; veyahut suç sayılabilir bir hareketinin varlığı halinde mümkündür. Bu bağlamda kaçınılmazlıktan sorumlu değildir” şeklindedir. Y10HD., 27.10.2005, 8678/11146, **İNCİROĞLU**, s.174.

<sup>192</sup> Y10HD., 23.2.2006, 12084/1754, “Zararlandırıcı sigorta olayında kusur belirlemesine gidilirken “kaçınılmazlık” olgusunun dikkate alınması gerekir”. Y10HD., 23.2.2006, 12084/1754, **İNCİROĞLU**, s.179.

<sup>193</sup> **DEMİR** Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, İzmir 2005, s.133.

<sup>194</sup> **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s.2111; **KESKİN**, s.435; **UYGUR** Turgut, Borçlar Kanunu, Genel Hükümler, C:1, Ankara 1990, s.549; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.995.

tazminat hakkında İş Kanununda bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>195</sup>. Bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminata da bedensel zararlarla sonuçlanan tüm sorumluluk hallerinde söz konusu olan Borçlar Kanunun 46. maddesinin 1. fıkrasına göre: “Cismani bir zarara duçar olan kimse, külliyen veya kısmen çalışmaya muktedir olmamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir”. Görüldüğü gibi BK. m.46/1 zarara uğrayan işçinin çalışma gücünün azalması veya tümüyle ortadan kalkmasından ya da ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararları ile bu nedenle yaptığı tüm masrafların karşılanmasını öngörmektedir<sup>196,197</sup>. Sorumluluk hukuku açısından cismani yani bedensel zarar, bir kimsenin bedenine veya ruhen uğradığı zararlardır. Bir organın kopması, yaralanması, görme, işitme duyularının azalması veya kaybedilmesi, fiziksel görünümde değişiklik olması, güzelliğin ihlali gibi zararlar cismani zarar kavramına girer<sup>198</sup>. İşverenin işçisini koruma borcuna aykırı hareket etmesi sonucunda zarar doğuran bir fiili durum ile karşılaşan işçi, BK. m.46/f.1 gereğince, işvereninden sadece uğradığı cismani zararı için tedavi giderlerinin karşılanmasını değil, aynı zamanda ileride iktisaden karşılaşılabileceği mağduriyetinden doğabilecek zarar ve ziyanın masraflarını da isteyebilmek imkanına sahip bulunmaktadır<sup>199</sup>.

### 1- Çalışma Gücünün Kaybından Doğan Zararlar

Çalışma gücü, zarar görenin iş gücünün, yani beden ve fikir gücünün, gelir getirici şekilde kullanılması demektir. Burada asıl olan kazanç kaybı veya azalması değil, kazanma gücünün, yani çalışma gücünün kaybı veya azalmasıdır<sup>200</sup>. Böyle bir durumda, İş Kanunu m.77’de öngörülen şartların ne derece uygulandığı önem arz eder<sup>201</sup>. Bedensel yaralanma, çalışma gücünün geçici veya devamlı, kısmen veya tamamen kaybına sebebiyet verebilir. Bu nedenle ortaya çıkan zararın ödenmesi gerekir. Çalışma gücü çalışma kabiliyetinin fayda ve

<sup>195</sup> SÜZEK, s.364; KILIÇ, s.173.

<sup>196</sup> GÜNAY Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu, Ankara 1998, C:2, s.1895; AKIN, Maddi Tazminat, s.103; AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2112; SÜZEK, s.365; İNCİROĞLU, s.102.

<sup>197</sup> UÇAKHAN S.Güleç, Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması, 3.Baskı, Ankara 1994, s.263.

<sup>198</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.103-104; KAPLAN, Sorumluluk, s.105.

<sup>199</sup> GENÇLER Ayhan, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Temmuz-Ağustos 2002, S:8, s.13-19.

<sup>200</sup> EREN, s.713.

<sup>201</sup> Y21HD., 15.3.2005, 1063/2426, “Dava nitelikçe iş kazası sonucu meslekte kazanma gücünü kaybeden işçinin tazminat talebine ilişkindir. Bilirkişiler, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları gözönünde tutarak kusuru tespit etmelidir. Özellikle, inandırıcı güç ve nitelikte olmayan, 77. maddenin öngördüğü koşulları içermeyen ağırlıklı kusurun İşverende olduğunu gözardı eden kusur raporlarını hükme dayanak almak suretiyle yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırıdır”. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (3.9.2008).

kazanç getirici şekilde kullanılmasıdır. Yaralanma neticesinde çalışma gücünün kaybı veya azalması kazaya uğrayanın ekonomik durumunda olumsuz etkiler meydana getirir.

Maddi tazminata yol açacak bedensel zarar, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda örneğin, bir organın kopması, kırılması, yaralanması veya görme ya da işitme duyularının azalması yahut yitirilmesi, kalp krizi<sup>202</sup> geçirilmesi biçiminde ortaya çıkabilir<sup>203</sup>. Aynı şekilde anatomik yapıda bir değişiklik söz konusu olmaksızın iş kazası sonucu ruhsal durumun bozulması, psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkması da beden bütünlüğünün ihlali sayılır<sup>204</sup>. Eğer maddi tazminata ilişkin hüküm anında iş kazasına uğrayan işçi tamamen iyileşmişse ve ileriye dönük olarak çalışma gücünün kaybı söz konusu değilse, çalışma gücünün kaybı hali hazır ve gerçek zarar olarak belirlenir. Yani kazaya uğrayan işçi, beden bütünlüğündeki zarar ortadan kalkmış olsa bile bu döneme kadar uğradığı menfaat kayıplarının karşılanmasını isteyebilir<sup>205</sup>.

Hüküm anında çalışma gücü kaybı sürmekte ise, zarara uğrayanın çalışma gücündeki azalmayı, gelecekteki ve muhtemel zarar olarak hesaplama zorunluluğu vardır<sup>206</sup>. Bu durumda zarar verici olayın bütün özellikleri göz önünde tutularak zarar takdir edilir. Bunun için de önce cismani zararın türü hekim bilirkişilere tespit ettirilmek ve sonra cismani zararın, zarar görenin hayat ilişkilerine, özellikle mesleğine ne gibi bir etki yaptığını, yani mesleğindeki kazanma gücünü ne ölçüde azalttığını araştırmak gerekir. Zarar görenin intibak kabiliyeti, yaşı, zekası göz önünde tutularak, mesleğini değiştirip değiştiremeyeceği de değerlendirilip, zarar görenin geliri esas alınarak uğradığı zarar belirlenir. Ayrıca zarar görenin muhtemel yaşama ve çalışma süresi de göz önünde tutulmalıdır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonrasında geçici iş göremezliğe düşen işçinin içinde bulunabileceği son durum, çalışmasını aynen sürdürebilmesine rağmen bunu sağlıklı

---

<sup>202</sup> Yargıtay konuyla ilgili bir kararında: “Sigortalının işyerinde çalışmakta iken kalp krizi geçirerek ölümü 506 sayılı Kanun anlamında iş kazası sayılması gerekir”. YHGK., 13.10.2004, 21-529/527, **İNCİROĞLU**, s.149.

<sup>203</sup> **SÜZEK**, s.365; **EREN**, s.713 vd.

<sup>204</sup> **EKMEKÇİ** Ömer, “Özel Hukukta Vücut Bütünlüğünün İhlali ve Ölüm Hallerinde Maddi Zarar Hesabının Unsurları” Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısında Sunulan Tebliğ, İstanbul 1996, s.92.

<sup>205</sup> Yargıtay konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında: “Davacının iş kazası sonucunda yaralanıp yaklaşık olarak beş ay kadar tedavi gördüğüne ve çalışmadığına göre bu süreye ilişkin kazanç kayıpları konusunda hiçbir inceleme yapılmaksızın sadece tedavi sonunda maluliyetinin bulunmadığı görüşüyle maddi tazminata hükmedilmemesi usule ve yasaya aykırı bulunmuştur”. Y10HD., 4.7.1975, 2351/4290, **ÇENBERCİ**, Şerh, s.1105.

<sup>206</sup> **ULUSAN**, Gözetme Borcu, s.145.

dönemine göre geçici bir süre daha zor yapabilmesidir. Böyle bir durumda iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi, çalışmasını aynen sürdürebildiği için kazanç kaybına uğramaz<sup>207</sup>. Ancak Yargıtay, efor kaybı olarak değerlendirdiği bu gibi durumlarda da işçilerin tazminat talep edebileceklerini kabul etmektedir<sup>208</sup>.

İş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçinin maddi tazminat talebine esas olan kazanma gücündeki kayıp oranı her zaman sabit nitelik göstermez. Hüküm sonrası bu oranda gerçekleşen artış ek tazminat kararları ile karşılanabilir. İş göremezlik oranının artışı, oluşan iş kazasının sonucu olabileceği gibi işçinin kusurundan da ileri gelebilir. İlk halde meydana gelecek artışın ek tazminatlarla karşılanacağına şüphe yoktur. Ancak kazaya uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçinin, iş göremezlik oranındaki artışa kendi kusurlu davranışları sebep olduğunda aynı uygulamanın sürdürülmesi mümkün değildir. Zira Borçlar Kanununa göre zarara uğrayan, zararın doğumuna ya da artışına sebep olduysa hakim zarar ve ziyan hükmünün takdirinde indirimde gidebilmekte hatta tamamen kaldırabilmektedir (BK. m.44/1)<sup>209</sup>.

## 2- Ekonomik Geleceğin Kaybından Doğan Zararlar

Borçlar Kanunu m.46'ya göre, kazaya uğrayan kimsenin iktisadi geleceğinin sarsılması nedeniyle uğradığı zararın da, zarardan sorumlu olan kimse tarafından karşılanacağı hükme bağlanmıştır<sup>210</sup>. Bu durum özellikle kazaya uğrayan kimsenin fiziki görünümünde büyük değişikliklere maruz kalması, felç olması, akıl kaybı, sinir sistemlerinde zayıflık gibi psikolojik rahatsızlıklarda önem arz eder. Kazaya uğrayan işçi çalışma gücünü tam olarak kullanamaması nedeniyle gelecekte bir takım iktisadi güçlüklerle karşılaşabilir<sup>211</sup>. Örneğin, geçirdiği iş kazası neticesinde ömür boyu saçsız kalacak olan bir genç kız, evlenme şansını yitirebileceği gibi, fiziki görünümünün önem arz ettiği bir işe de giremeyeceğinden ekonomik geleceği ihlal edilmiş olacaktır<sup>212</sup>.

<sup>207</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.169; KILIÇ, s.177.

<sup>208</sup> Yargıtaya göre de: “Davacının eski görevde kalsa dahi, bu görevi yaparken olaydan önce sarfettiği beden gücüne göre kaybı oranında daha fazla bir güç harcayarak eski işini yürütebilmesinin söz konusu olduğu durumlarda da tazminat istemeye hakkı vardır”. YHGK., 3.5.1974, 972-2165/480, KARAHASAN Mustafa Reşit, Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat- Manevi Tazminat, İstanbul 1996, s.155; Aynı doğrultuda; Y9HD., 4.12.1975, 4429/6403, İş ve Hukuk Dergisi, Aralık 1976, s.19; Y4HD., 19.4.1982, 3059/3938, YKD., Aralık 1982, s.1646.

<sup>209</sup> GENÇLER, İş Sağlığı, s.17; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.134.

<sup>210</sup> Y4HD., 29.9.1977, 7403/8952, YKD., Mart 1979, s.339.

<sup>211</sup> EKMEKÇİ, Maddi Zarar, s.95; EREN, s.717.

<sup>212</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.173; ULUSAN, Gözetme Borcu, s.146.

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında şu görüşlere yer vermiştir: “Olay tarihinde davacı genç bir kızdır. İşverenin ağır kusuru sonucu evlenme çağında, ömrü boyunca saçsız kalmak gibi bahtsızlığın kurbanı olmuştur. Bu durum onun evlenme şansını ağır ölçüde etkilediği, büyük olasılıkla ve en azından gelecekteki hayatında onu bir kocanın desteğinden yoksun kılacağı kesin gibidir. Davacı bu haliyle bazı işleri yapamayacak ve bazı hizmetlere kabul edilmeyecek bir duruma düşmüştür. Geleceğin aleyhteki olasılıklarından işçi zarar görmemelidir. Günümüzde bazı işlere alınacak genç kızların fizik yapılarının ve gösterişlerinin dikkate alındığı gerçektir. Uğradığı iş kazası sonucu maddi varlığından saç gibi önemli bir parçasını kaybetmiş olan davacının maddi zararının olamayacağı görüşü çağımız ve hele günümüz koşullarında savunulamaz”<sup>213</sup>. Yüksek mahkeme belirtilen isabetli değerlendirmesini, kaza sonucu çirkinleşen bir kadın için de yapmış ve ekonomik geleceğin sarsılmasına sebep olduğu için bunu maddi bir zarar olarak değerlendirmiştir<sup>214</sup>.

Hemen belirtmelidir ki, ekonomik geleceğin sarsılması nedeni ile BK. m.46 gereğince maddi tazminata hükmediliyor olması manevi tazminat istenmesine engel oluşturmaz. Zira aradaki fark, birinci durumda fiziki değişikliğin aynı işte çalışmasını veya yeni iş bulma olanaklarını azaltması nedeniyle ekonomik zarara, ikinci durumda ise çirkinleşme sonucu duyulan acı, elem ve ıstırap sonucu manevi tazminata hükmedilmesidir. (BK. m.46)<sup>215</sup>.

İşçinin ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararı, ekonomik geleceği sarsılmasaydı sağlayacağı gelirle, mevcut fizik durumuyla gelecekte elde edebileceği kazanç arasındaki farkın belirlenmesiyle hesaplanır. Ancak bu her zaman kolaylıkla

<sup>213</sup> Y9HD, 20.5.1976, 8355/3924, **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 173; **KILIÇ**, s.178.

<sup>214</sup> Anılan kararda şu görüşlere yer verilmiştir: “..Kuşku yoktur ki, genellikle bedensel ve ruhsal tamlığın halele uğratılması hallerinde, bunun doğal sonucu olarak zarara uğrayan kişinin ekonomik geleceğinin de sarsıldığı bir olgu olarak kabul edilmek gerekir. Ayrıca bazı durumlarda ve özellikle bu davanın konusunu oluşturan olayda olduğu gibi beden ve ruh tamlığının yani cismani bütünlüğünün ihlali, çalışma gücünü hiçbir şekilde etkilememiş bulunmasına rağmen, zarara uğrayanın ekonomik ve mesleki anlamda geleceğini, gelişme ve ilerlemesini tehlikeye koyabilir; o kimsenin çalışma gücünden tamamiyle yararlanmasına engel olabilir; kazancını etkileyebilir.. Gerçekten yüzü çirkinleşen kişilerin mutad uğraşları konusunda mevcut çalışma günlerinden yararlanmaları, sağlıklı kişilerle rekabet etmeleri daha güçtür. Zira iş piyasasında, bedensel yapısı tam olanın, sakat ve çirkin olanlara nazaran iş bulma ve kazanç sağlama olanakları daha fazladır. Bunlardan başka bazı mesleklerde güzelliğin, yüz ifadesinin önemi büyüktür. O halde olayımızda olduğu gibi terzi olan davacının yüzünü bozan bir yara nedeniyle aslında çalışma gücü azalmamış, aynı mesleği yine de devam ettirmiş bulunmakla beraber, bu izler mesleğinde ilerlemesine engel ve dolayısıyla ekonomik geleceğinin sarsılmasına neden olmuş ise, yarayı meydana getiren davalılar bu yüzden doğacak olan zarardan sorumlu olacaklardır.” Y4HD., 27.3.1979, 13013/4136, YKD., Nisan 1979, s.219.

<sup>215</sup> **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 174; **İBD.**, 2007/5, s.2090.

hesaplanamayacağından ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zarar Borçlar Kanununun 42. maddesinin 2. fıkrasına göre belirlenir. Bu hüküm uyarınca zararın gerçek miktarını ispat etmek mümkün olmadığı takdirde hakim durumun gereklerini göz önünde tutarak zarar miktarını kararlaştırır<sup>216</sup>. Ne var ki, Borçlar Kanununun 46. maddesinin açık düzenlemesine karşın uygulamada iş kazası tazminatlarında ekonomik geleceğin sarsılmasından dolayı ayrı bir zarar kalemine yer verilmemektedir<sup>217</sup>. Söz konusu zarar ya hiç dikkate alınmamakta ya da genel tazminat içinde eritilmektedir. Oysa bu zarar iş kazasının neden olduğu ayrı bir zarar kalemidir ve işçinin iş göremezliği nedeniyle yoksun kaldığı kazançlardan tümüyle farklıdır<sup>218</sup>.

### 3- Tedavi Masrafları

Tedavi masraflarına, kazaya uğrayan kimsenin iyileşmesi için geçici veya devam eden bütün tıbbi muayene ve hekim tedavi ücretleri, tıbbi konsültasyon ücreti, hasta nakil ücreti, hastane ücreti, geçici ve devamlı olan bakım ve bekleme ücreti, banyolar, doktor reçeteleri, hastanın beslenme ücreti, tekerlekli sandalye, koltuk değneği, protez ücreti gibi ücretler dahildir. O halde sadece harcanan masraflar değil, iyileşmesi mümkün olmayan bir bedensel yaralanma durumunda hastanın daha kötü bir duruma düşmemesi için gerekli olan bütün masraflar, örneğin, şiddetli beyin sarsıntılarında zemin katında bir ev veya asansör masrafları gibi masraflar da söz konusudur<sup>219</sup>.

Bu masrafların istenebileceği BK. m.46 da belirtilmemiş olmakla birlikte “bütün masraflar” deyimi kullanıldığından tedavi masraflarının tümü istenebilir. Nitekim Yargıtay da maddede yer alan bütün masraflar deyiminin çok kapsamlı olduğunu, zarar görenin kurtulması, sağlığının ve çalışma gücünün geri gelmesi vs. için yapılan, yapılması gerekli olan bütün giderlerin zarar tutarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulacağını kabul etmiştir<sup>220</sup>.

## II. Maddi Tazminatın Belirlenmesi

<sup>216</sup> TANDOĞAN Haluk, Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri C:II, B:3, Ankara 1987, s.293.

<sup>217</sup> Uygulamadaki bu durum Yargıtay tarafından da desteklenmiştir. İlgili kararında Yargıtayın ileri sürdüğü gerekçe şu şekilde ifade edilmiştir: “..uygulamada, çalışma gücünden yoksun kalma nedenine dayalı zararlar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararı birbirinden ayırma her zaman kolay olmaz; bu takdirde her iki nedenden doğan zarar tek bir kalem halinde tayin olunmalıdır..”. Y4HD., 18.9.1979, 5480/9818, AKIN, Maddi Tazminat, s.176.

<sup>218</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.176; SÜZEK, s.365.

<sup>219</sup> KAPLAN, Sorumluluk, s.107.

<sup>220</sup> Y15HD., 13.5.1975, 2639/2571, KARAHASAN R.Mustafa, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku C:II, Ankara 1989, s.89.

## 1- Genel Esaslar

Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığından iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan ve bu suretle bedensel ve ruhsal bütünlüğünün ihlali sonucu malvarlığında zarar oluşan işçi işverene karşı maddi tazminat talebinde bulunabilir<sup>221</sup>.

Maddi tazminat talebinin dayanağı BK. m.46/f. 1 hükmü olup buna göre “cismani bir zarara duçar olan kimse külliye veya kısmen çalışmaya muktedir olmamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir”.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu maddi tazminatın hesabında kaza veya hastalık meydana gelmemiş olsaydı işçi hangi maddi durumda olacak idiyse o durumun sağlanması amaçlanır<sup>222</sup>. Bunun için de iş kazası tarihi ile yaşam süresinin bitim tarihine kadar olan zaman içinde, uygun neden sonuç bağı çerçevesinde bu kaza nedeniyle malvarlığındaki her türlü gelir kaybı hesaplanarak işçiye ödenir<sup>223,224</sup>.

## 2- Meslekte Kazanma Gücü Kaybı

Meslekte kazanma gücünün yitirilmesi konusunda Türk mevzuatında bir tanım yapılmamıştır<sup>225</sup>. Ancak genel olarak uygulamada, iş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin bu hali mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olduğunda veya zorlaştırdığında meslekte kazanma gücünün kaybından söz edilir<sup>226</sup>. İş kazasından doğan maddi zararın hesaplanabilmesi için her şeyden önce işçinin meslekte kazanma gücü kaybının

<sup>221</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.995; **AKIN**, Maddi Tazminat, s.103.

<sup>222</sup> “Tazminatın saptanmasında ise; zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, iş görmezlik ve karşılık kusur oranları, Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerektiği tartışmasızdır. Öte yandan taminat miktarı; işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu yönü ise söz götürmez...”. Y21HD., 3.5.2007, 18008/7460, Legal İSGHD., 17/2008, s.282.

<sup>223</sup> **SÜZEK**, s.366.

<sup>224</sup> Yargıtay bir kararında: “Maddi tazminat miktarı, işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu açıktır. Başka bir anlatımla, işçinin günlük net geliri tespit edilerek; bilinen dönemdeki mevcut kazancı verilerek nazara alınarak iskonto ve araştırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancın ise yıllık ortalama %10 artırımlı %10 iskonto’ya tabi tutulacağı 60 yaşına kadar aktif dönemde, 60 yaşından sonraki pasif dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemle başvurulmadan her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı, Yargıtayın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir”. Y21HD., 29.5.2006, 2011/5370, **İNCİROĞLU**, s.211.

<sup>225</sup> Meslekte kazanma gücü kaybı konusunda geniş bilgi için bkz. Akın Levent, Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara 2007, s.175 vd.

<sup>226</sup> **Uşan**, Sosyal Güvenlik; s.201; **AKIN**, Maddi Tazminat, s.107.



diğer deyimle maluliyet oranının belirlenmesi gerekir<sup>227</sup>. Meslekte kazanma gücü kaybı, “Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği”ne göre belirlenir. Böylece işçinin tam iş görebilir durumda iken elde edebildiği kazancın sakatlanma sonucunda ne oranda azalmış olacağı ortaya çıkar. Örneğin, masa başında çizim yapan teknik ressamın ayağını kaybetmesi onun çalışma gücünde çok az bir kayba yol açarken, bir posta dağıtıcısının artık mesleğini icra edemez hale gelmesine neden olan böyle durumlarda tıbbi sağlık kurulu raporundaki mütalaanın, sadece tıbbi ve teorik olarak sakatlığın tespiti ile yetinmemesi, ayrıca bu sakatlığın yaralının hayatını ve mesleğini ne şekilde etkileyeceğinin de belirtmesi gerekir. Yargıtay’a göre de: “Dava iş kazası nedeniyle iş göremezlik sonucu uğranılan maddi ve manevi zararın tazmini istemine ilişkindir. Bu nedenle bu tür uyuşmazlıklarda öncelikle zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası niteliğinde olup olmadığını, hüküm altına alınacak tazminat miktarını etkilemesi nedeniyle sigortalının meslekte kazanma güç kaybı oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde araştırılıp saptanması gerekir”<sup>228</sup>.

### 3- İş Görebilme Çağının ve Yaşam Süresinin Belirlenmesi

Kazaya uğrayan işçinin iş görebilme çağının sonuna kadar çalışabileceği, kazanın sonucunda uğradığı iş göremezliğin belli oranda ya da tümüyle buna engel olduğu kabul edilmektedir<sup>229</sup>. Çalışma gücünün tamamen veya kısmen kaybı nedeniyle uğranılan zararın tespitinde, zarar gören yaralının zarar görmeseydi ne kadar süre çalışabileceğinin ve gelir elde edebileceğinin belirlenmesi gerekir<sup>230</sup>. Yani iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin iş görebilme çağı ile bu süre sona erdikten sonra muhtemel yaşam süresinin bilinmesi de tazminatın belirlenmesi de önem taşır<sup>231</sup>. Zira işçilerin hayatlarının sonuna kadar çalışabilecekleri kabul edilemez<sup>232</sup>. Sosyal Sigortalar Kanununda 4447 sayılı Yasayla yapılan

<sup>227</sup> Yargıtay’ın konuyla ilgili bir kararı şu şekildedir: “Mahkemenin açıklanan zarar ve tazminatın hesaplanması yönteminde, işçinin yaşı ve oluşan meslekte kazanma gücü kaybı oranına göre, ileride çalışıp yaşlılık aylığına hak kazanması üstün olasılık içinde bulunduğu, bu nedenle zarar hesabında pasif dönemde elde edeceği kazançların dahil edilmediği gerekçesine dayalı hesap, bilirkişi raporunu esas alarak yazılı şekilde karar vermesi usul ve yasaya aykırıdır”. Y21HD., 9.2.2006, 11283/969, **İNCİROĞLU**, s.207.

<sup>228</sup> Y21HD., 21.5.2002, 2599/4665. Aynı yönde Y21HD., 6.5.2002, 2706/3978; **AKIN**, Değerlendirme, s.104.

<sup>229</sup> Bu yönde bir karar için bkz. Y15HD., 7.4.1975, 437/1913, **UÇAKHAN**, s.287.

<sup>230</sup> **KAPLAN**, Sorumluluk, s.112.

<sup>231</sup> Y10HD., 3.3.1975, 817/1126 sayılı karara göre Yargıtay işçinin iş görebilme çağını kural olarak 60 yaş olarak kabul etmiştir. **SÜZEK**, s.367.

<sup>232</sup> Konuya ilişkin Yargıtay, iş görebilirlik çağının işçinin olağan biçimde işinde çalışabilme gücünün devam süresi olduğunu, bu sürenin doğal olarak yaşam süresinden daha kısa olacağını, insanın hayatının sonuna kadar çalışamayacağını belirtmiştir. Aynı kararda ayrıca, iş görebilirlik çağının kural olarak 60 yaşına kadar

değişiklikten sonra erkeklerin emeklilik yaşı (m. 60/A, a) Yargıtayın iş kazası tazminatları açısından benimsediği iş görebilme çağı ile aynı düzeye ulaşmıştı<sup>233</sup>. Son olarak da SSGSSK. m.28’de erkeklerin emeklilik yaşı 60 olarak kabul edilmiştir.

Ülkemizde istatistiklere dayanarak hazırlanmış bir yaşam süresi tablosu mevcut değildir ancak işçinin muhtemel yaşam süresi yine yüksek mahkemenin yerleşmiş kararları ile PMF (Population masculine et femine-erkek ve kadın nüfus) yaşam tablosunda yer alan esaslara göre belirlenir<sup>234</sup>. İşçinin iş kazasına uğradığı veya meslek hastalığına tutulduğu tarihteki yaşı temel alınarak muhtemel yaşam süresi PMF Yaşam Tablosuna uyarlanarak bulunur<sup>235</sup>.

#### 4- Ücretin Belirlenmesi

Kazaya uğrayan işçinin çalışamaması sebebiyle uğradığı maddi zararın en önemli kısmını, mahrum kaldığı ücret oluşturur. Konuyla ilgili Yargıtayın vermiş olduğu bir kararda “Zararlandırııcı sigorta olayına maruz kalan işçinin tazminatına esas olmak üzere günlük ücreti işverenin işyeri kayıtlarından tespit edilmek yerine, davacının ihtarnamesinde sözü edilen ücretin nazara alınması isabetli değildir”<sup>236</sup>. Dolayısıyla bu zararın belirlenebilmesi için işçinin ücretinin tespitine ihtiyaç duyulur. Kazanç kaybından dolayı ortaya çıkan maddi zararların hesaplanması için gerekli olan bu ücret kural olarak işçinin kaza tarihinde yürütmekte olduğu işten aldığı ücrettir<sup>237</sup>. Aynı şekilde zararın tespitinde sadece kaza anında gelirden meydana gelen kayıp değil, genel olarak gelir elde etme gücünün kaybını dikkate almak gerekir. Yani iş kazası tazminatlarının hesabında dikkate alınacak ücretleri bilinen ve bilinmeyen ücretler olmak üzere ikiye ayırmak gerekir. Bu durumda zarara uğrayanın sadece zararın meydana geldiği tarihteki geliri değil, zarara uğramasaydı ne kadar zaman muhtemelen çalışabilecek idiyse bu sürede mal varlığına girecek geliri de dikkate almak gerekir. Aynı şekilde işçinin kazaya uğramasaydı çalışabilmesinin mümkün olduğu sürede maaşındaki artış, ikramiye, prim, elbise, ayakkabı gibi işverence ödenen ek gelirler de

---

süreceğini, istisnai bir uygulama için güçlü dayanaklar gösterilmesi gerekeceği görüşlerine de yer verilmiştir. YHGK., 24.3.1976, 1974-9-660/1976-1157, YKD., Mayıs 1977, s.607.

<sup>233</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.120.

<sup>234</sup> GÜNAY, s.1896; Y9HD., 6.3.1985, 12656/2466, SÜZEK, s.367.

<sup>235</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.104; SÜZEK, s.367.

<sup>236</sup> Y21HD., 26.2.2003, 2885/3535, KARAKAŞ İsa, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İhtilafları Yolları, Ankara 2006, s.163.

<sup>237</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.125.

uğranılan zarar miktarının tespitinde göz önünde bulundurulur. Yani burada hesaplama alınacak ücret işçinin geniş anlamda ücretidir<sup>238</sup>.

### 5- Tarafların Kusur Durumunun ve Hakkaniyetin Tazminata Etkisi

Maddi tazminat hesaplanırken iş kazasının oluşumundaki tarafların kusur oranlarının da saptanması gerekir. Uygulamada kusur oranları bilirkişi raporları ile yüzde üzerinden belirlenmektedir<sup>239</sup>. İş kazası olaylarının çoğunluğunda hem işverenin hem işçinin kusuru bulunduğu görülmektedir. Borçlar Kanununun 44. maddesine göre “mutazarrır olan taraf zarara razı olduğu yahut kendisinin fiili zararın ihdasında veya zararın tezayüdüne yardım ettiği ve zararı yapan şahsın hal ve mevkiini ağırlaştırdığı takdirde hakim, zarar ve ziyan miktarını tenkis yahut zarar ve ziyan hükmünden sarfınazar edebilir”. Bu nedenle, Borçlar Kanununun bu maddesi uyarınca iş kazasının oluşumunda işçinin müterafık kusuru oranında maddi tazminattan indirim yapılır<sup>240</sup>.

Borçlar Kanununun 43. maddesi hakime durumun gereklerine ve kusur durumuna göre tazminatın belirlenmesi yetkisi tanımaktadır. Gerçekten, adı geçen maddeye göre “hakim, hal ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre tazminatın suretini ve şümulünün derecesini tayin eyler”. İş kazasından doğan maddi tazminat her ne kadar belirli ilkelere ve matematiksel esaslara göre hesaplanıyorsa da, yargı organı belirli durumlarda BK. m.43’e dayanarak tazminatın belirlenmesinde takdir hakkını kullanmakta, hakkaniyet indirimi olarak adlandırılan bir uygulamaya giderek hesaplanan tazminat miktarından belirli bir miktarda indirim yapmaktadır<sup>241</sup>.

Sonuç olarak diyebiliriz ki maddi tazminat bir zenginleştirme aracı olmamalı ve aynı zamanda işçiler açısından da özendirici olmamalıdır. Bu nedenle bir taraf lehine tazminata hükmedilirken diğer tarafın da ekonomik yönden ticari hayattan silinmesine neden olacak boyutlara ulaşmasını önleyerek karar verilmelidir<sup>242,243</sup>. Dolayısıyla tarafların ekonomik ve

<sup>238</sup> KILIÇ, s.184; AKIN, Maddi Tazminat, s.126.

<sup>239</sup> Y21HD., 18.11.2003, 7895/9525 sayılı bir kararına göre: “İşyerinin niteliğine göre işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğüünün (şimdi yönetmelik) ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranını hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptamak gerekir”. Legal İSGHD., Temmuz-Eylül 2004, s.1105-1107.

<sup>240</sup> Y9HD., 14.10.1994, 8838/14147, İş ve Hukuk Dergisi, Nisan-Mayıs 1995, s.26.

<sup>241</sup> İBD., 2007/5, s.2091; SÜZEK, s.369.

<sup>242</sup> ÇELİK, s.169; SÜZEK, s.371.

<sup>243</sup> Yargıtay’ın bir kararına göre: “Maddi tazminatın, hiçbir zaman zenginleştirme aracı olmadığı ve özendirici nitelik göstermemesi gereği gözardı edilmemeli ve bu arada sözü edilen tazminatın bir tarafın zararını

sosyal durumları araştırılmalı, zararı ödemekle yükümlü işverenin iş hacmi, işletmesinin büyüklüğü, kaç işçi çalıştırdığı saptanmalı, tazminatın sonuçlarına katlanıp katlanamayacağı yönünde ön bilgiler toplanmalıdır. Bu durumda hakim toplayacağı kanıtlar sonucu gerektiğinde BK'nun 43. maddesinin kendisine verdiği yetkiyi kullanmak suretiyle, hakkaniyete uygun indirim yoluna gitmeli ve tazminat belirlemenin gerçekçi niteliğini ortaya koymalıdır<sup>244</sup>.

## § 9. MANEVİ TAZMİNAT

### I. Hukuki Dayanağı

Manevi tazminat, zarar görenin kişilik haklarında iradesi dışında meydana gelen manevi zararların giderilmesinin tazmin ve telafi edilmesidir<sup>245</sup>. Yani iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçi bedensel veya ruhsal bir zarara uğrarsa maddi tazminat yanında şartları varsa manevi tazminat da isteyebilir<sup>246</sup>. Aynı şekilde işçinin ölümü veya belirli şartların varlığı halinde yakınları da bu tazminatı talep edebilirler<sup>247,248</sup>. Manevi tazminatı talep hakkı Borçlar Kanununun 47. maddesinde düzenlenmiştir<sup>249</sup>. Bu maddeye göre: “Hakim hususi halleri dikkate alarak cismani zarara düşer olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir”.

---

karşılıken, diğer tarafın ekonomik ve ticari hayattan silinmesini gerektirecek boyutlara ulaşması önlenmelidir. bu bakımdan BK'nun 43. maddesinden kaynaklanan yetki kullanılarak hakkaniyete uygun bir indirim yapılmalıdır”. Y21HD., 4.3.2008, 22495/3479, [www.hukukturk.com](http://www.hukukturk.com) (23.11.2008).

<sup>244</sup> Y21HD., 17.3.1998, 815/1867, YKD., Şubat 1999, s. 229-230. Aynı karar için bkz. İşveren Dergisi, Mart 1999, s.15.

<sup>245</sup> **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.135; **EREN**, s.745; **TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP**, s.655; **KILIÇOĞLU** Ahmet, Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği, Ankara Barosu Dergisi, 1984, S:1, s.15; **ERTAŞ** Şeref, Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği ve Miktarının Tespiti, Postacıoğlu'na Armağan, İstanbul 1990, s.65.

<sup>246</sup> **GÜNAY**, s.1897; **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s.2113; **SÜZEK**, s.386; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.999.

<sup>247</sup> **KAPLAN-SENYEN**, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s. 155; **ÇELİK**, s.172.

<sup>248</sup> YHGK., 16.11.1994, 9-489/688, YKD., Ağustos 1995, s.1189-119; Yargıtaya göre: “Kardeşlerin manevi tazminat talebi gerekçesiz olarak reddedilmemelidir”. Y21HD., 22.1.1997, 7224/187, YKD., Mayıs 1997, s.780-782. Yine Yargıtaya göre: “Cismani zarara uğrayan kişinin ana,baba,karı,koca,çocuk gibi çok yakınlarından birinin ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün bozulması halinde onun da manevi tazminat isteyebileceği kabul edilmelidir”. Y21HD., 12.6.2003, 4754/5612, Çimento İşveren Dergisi, Ağustos 2003, s.34-36.

<sup>249</sup> **ÇENBERCİ**, Şerh, s. 1022; **SÜZEK**, s.386; **AKIN** Levent, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 1996 Yılında Sunulan Tebliğ, İstanbul 1996, s. 44; **EREN**, s.746, **DEMİR**, s.134.

Yargıtayın bir içtihadı birleştirme kararına göre, manevi tazminata hükmedilebilmesi için zarar ile eylem arasında illiyet bağı, eylemin hukuka aykırı olması ve işçinin cismani zarara uğraması şartlarının varlığı aranmalıdır<sup>250</sup>.

Manevi tazminatla, iş kazasına uğrayan işçinin çekmiş olduğu bedensel veya ruhsal acı, elem ve ıstırap ödenecek tazminatla bir ölçüde dengelenmeye çalışılır. Her ne kadar bu acı ve elem maddi zarar gibi parayla ölçülmesi olanaksızsa da, söz konusu tazminatla işçinin ıstırabının kısmen de olsa hafifletilmesi, bir ölçüde manevi açıdan tatmin edilmesi amaçlanır. Aynı şekilde işçinin iş kazası sonucunda ölümü halinde, yakınlarının uğradığı acı ve ıstırap bu tazminatla giderilmeye çalışılır<sup>251</sup>. Manevi tazminat genelde yalnızca bir miktar paradan ibarettir fakat duruma göre bunun yanında veya yerine hükmün ilanı gibi başka bir tazmin şekli de öngörülebilir.

Hemen belirtmek gerekir ki, iş kazasında yaralanan işçi için manevi tazminata karar verilebilmesi bakımından, işçinin mutlaka meslekteki kazanma gücünde bir kaybının doğmuş olması gerekmez. İşçinin cismani zarara uğraması, acı ve ızdırap çekmesi manevi tazminat verilmesi için yeterlidir<sup>252</sup>.

## II. Manevi Tazminatın Şartları

Manevi tazminatın talep edilebilmesi için kusur unsuru bir yana bırakılırsa, haksız fiillere veya akde aykırılığa ilişkin genel şartların gerçekleşmiş bulunması gerekir. Başka bir deyimle, işçinin manevi bir zarara uğraması yani bedensel veya ruhsal bütünlüğünün zarara uğraması ya da ölümü, beden bütünlüğünün ihlali ile manevi zarar arasında illiyet bağının varlığı ve hukuka aykırılık şartlarının bulunması zorunludur. Belirtilen bu şartlar haksız fiillerin genel unsurlarıyla ilgili olduğundan burada üzerinde durulmamıştır. Buna karşılık, iş kazası nedeniyle manevi tazminat talebinde kusur unsuru özel bir önem arz etmektedir<sup>253</sup>.

Yukarıda belirttiğimiz gibi Borçlar Kanununun 47. maddesi hükmüne göre; kazaya uğrayan işçi ya da yakınları lehine manevi tazminata hükmedilebilmesi için özel (husus)

---

<sup>250</sup> YİBK., 22.6.1966, 7/7 RG. 28 Temmuz 1966. İBK' daki koşullar göz önüne alındığında, 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. Y21HD., 28.1.1997, 6807/375, YKD., Temmuz 1997, s.1133-1134; buna karşılık, başka bir karara göre, iş kazasından kaynaklanan ameliyat nedeniyle uzun bir süre raporlu kalan davacının üzüntü ve elem duyacağı söz götürmeyeceğinden, uygun bir tazminata hükmedilmelidir. Y21HD., 1.7.2004, 6268/6501, Legal İSGHD, 2004/4, s.1513-1514.

<sup>251</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2113; SÜZEK, s.386.

<sup>252</sup> Y9HD., 16.3.1989, 12884/2409, YKD., Eylül 1989, s.1267.

<sup>253</sup> SÜZEK, s.390; KILIÇ, s.209.

hallerin bulunması gerekir. Görüldüğü gibi, BK. m.47’de manevi tazminatın talep edilebilmesi için kusurdan söz edilmemiş, buna karşılık ölçüt olarak özel hallerin varlığı aranmıştır. Ancak özel hallerin bulunup bulunmadığı her olay için hakim tarafından ayrı ayrı değerlendirilecektir<sup>254</sup>.

1966 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında, manevi tazminata hükmedilebilmesinin şartları ile bu tazminatın takdirinde göz önünde tutulacak esaslar ortaya konulmuştur. Buna göre; 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 bir manevi tatmin ihtiyacı duyulmalıdır. Ölüm vuku bulmuşsa, sağlığında ölen ile davacı arasındaki münasebetin mahiyeti ve derecesi bu hususun takdirinde büyük önem taşır. Bunlardan olayın oluş şekli nazara alınır. Feci bir olay ile normal şartlar altında meydana gelmiş olaylar 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 her olayda ortaya çıkan ihtiyacı karşılayan kesin bir kural koymanın zorluğunu düşünerek, 47. madde metnini kasden elastiki bir şekilde formüle etmiş ve manevi tazminat hükmedilmesini gerekli kılan hal ve şartları, hakimin takdirine bırakmıştır<sup>255</sup>. Yine Yargıtayın konuyla ilgili bir kararında: “Dava, iş kazası sonucu beden tamlığı bozulan işçinin duymuş olduğu acı ve üzüntünün giderilmesi istemine ilişkindir. Bu yönüyle, davanın yasal dayanağı belirgin olarak Borçlar Kanununun 47. ve 26.6.1966 gün 7/7 sayılı İBK.’dır. Anılan maddeye ve İçtihadı Birleştirme Kararına göre, manevi tazminata hükmedilebilmesi için, 1. zarar ile eylem arasında illiyet bağı, 2. eylemin hukuka aykırı olması, 3. işçinin cismani zarara uğraması gerekmektedir”<sup>256</sup>.

Borçlar Kanununun 47. maddesinde belirtilen özel haller arasında her şeyden önce işverenin kusurlu bulunması yer alır<sup>257</sup>. Başka bir deyişle, işveren iş güvenliği önlemlerinin alınmasında kusurlu ise işçi veya yakınları manevi tazminat talep edebileceklerdir<sup>258</sup>.

Ancak işveren iş kazasının oluşumunda kusurlu olmasa bile diğer bazı özel hallerin varlığı halinde bu zararı tazminle yükümlü tutulabilir. Çünkü BK. m.47’de kusur şartı belirtilmemiş, özel haller göz önünde tutularak manevi tazminata hükmedileceği

<sup>254</sup> SÜZEK, s.354.

<sup>255</sup> YİBK., 22.6.1966, 7/7, RG., 28.7.1966, s.12360.

<sup>256</sup> Y21HD., 14.12.1995, 7761/7528, KARAKAŞ, s.172.

<sup>257</sup> AKIN, Destek, s.44; TEKİNAY/ AKMAN / BURCUOĞLU /ALTOP, s.878-879.

<sup>258</sup> KILIÇOĞLU, İş Kanunu, s.1002.

öngörülmüştür. Hakim tarafından değerlendirilecek bu özel hallerin neler olabileceği hususunda bazı ölçütler kabul edilebilir. Örneğin, duyulan manevi acının ve ıstırapın ağırlığı, uğranılmış bedensel acının şiddeti ve devam süresi, acı veren ameliyatları ve uzun tedavi süresini gerektirmesi gibi durumlar manevi zararın önemli olduğunu gösteren ölçütler arasında sayılırlar<sup>259</sup>.

Yargıtay da işverenin iş güvenliği önlemlerini almakta kusursuz bulunması halinde de diğer koşulların varlığı halinde manevi tazminata hükmedebileceğini karara bağlamaktadır<sup>260</sup>. Ancak yine yüksek mahkemeye göre işverenin kusursuz olması halinde, hükmedilecek manevi tazminattan hakkaniyetin gerektirdiği ölçüde indirim yapılır<sup>261</sup>.

### III. Manevi Tazminat İsteyebilecek Kişiler

#### 1- İş Kazası Ölümle Sonuçlanmamışsa

İş kazası veya meslek hastalığı işçinin bedensel zararına yol açmış ve ölümle sonuçlanmamışsa manevi tazminat isteme hakkı kural olarak zarara uğrayan işçiye aittir. Cismani zarara uğrayan işçinin işverenden manevi tazminat alabilmesi için özellikle olayın iş kazası veya meslek hastalığı hukuki niteliği taşıması yeterlidir, işçinin maluliyeti gerekmez<sup>262</sup>. Maddi tazminat ise bedende görülecek iş göremezliğe, bir anlamda maluliyete<sup>263</sup> endekslenmiştir. Maluliyet sıfır ise maddi tazminat talep edilemez. Ancak maluliyetin sıfır olması halinde manevi tazminata hükmedilebilir. Zira manevi zararın kapsamında iç bütünlüğünün bozulması esastır<sup>264</sup>. Manevi tazminata hükmedilebilmesi için, eylem ile zarar arasında illiyet bağı<sup>265</sup>, eylemin hukuka aykırı olması ve işçinin cismani zarara uğramasının

<sup>259</sup> AKIN, Destek, s.44; ULUSAN, Gözetme Borcu, s.183-184; ÇENBERCİ, Şerh, s.1035.

<sup>260</sup> Y9HD., 21.11.1994, 16623/16425, AKIN, Destek, s.44; Y9HD., 11.4.1969, 133311/4030, ÇENBERCİ, Şerh, s.1035.

<sup>261</sup> YHGK., 7.3.1970, 726/113, ÇENBERCİ, Şerh, s.1035; Aynı yönde, Y21HD., 6.6.2002, 4569/5399, AKIN, Değerlendirme, s.134.

<sup>262</sup> ÇELİK, s.171; DEMİR, s.134-135.

<sup>263</sup> Y21HD., 5.2.2007, 19857/1345, “Maluliyet nedeniyle açılan tazminat taleplerinde öncelikle zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası niteliğinde olup olmadığı, sigortalının sürekli iş göremezlik oranı ve bu orana göre Kurum tarafından bağlanan peşin sermaye değerinin, hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeksizin araştırılıp saptanması gerekir”. İNCİROĞLU, s.226.

<sup>264</sup> KILIÇOĞLU Mustafa, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1997, s.156.

<sup>265</sup> Y21HD., 22.5.2007, 4504/8407, “Davacı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan manevi tazminatın ödetilmesi talebinde bulunulmuştur. Tehlike sorumluluğu bir sonuç sorumluluğu da değildir. Zarar işyeri koşullarından veya işletmeye özgü tehlikeden doğmamış ve araya giren başka bir nedenden meydana gelmiş ise bu durumda işveren zarardan sorumlu tutulmamalıdır.”Başka bir anlatımla, işyeri koşullarından doğan tehlike ile zarar arasında uygun illiyet bağı yoksa işverenin sorumluluğu da yoktur. İlliyet bağının kesilmesi genelde üç durumda söz konusu olabilir. Bunlar mücbir sebep, 3. kişinin veya zarara uğrayanın ağır kusurlarının bulunmasıdır. Dava konusu olayda ise, illiyet bağını kesen durum söz konusu değildir. Hal

şartları aranmalıdır<sup>266</sup>. Ancak uğradığı kazada tam kusurlu olduğu tespit edilen işçi manevi tazminat isteyemez<sup>267,268</sup>.

Yukarıda bahsettiğimiz gibi kimi yazarlar, bu tazminatın zarara uğrayan kişinin elem ve ıstırabını gidermeyi amaçladığını ve kişiye bağlı haklardan olduğunu belirtmekte, bu nedenle işçinin yakınları tarafından talep edilemeyeceğini ileri sürmektedirler<sup>269,270</sup>.

Her ne kadar Borçlar Kanununun 47. maddesinin lafzı ilk bakışta iş kazası sonucu yaşamını yitirmeyen ama zarar gören işçinin yakınlarına manevi tazminat hakkı tanımıyor izlenimini vermekte ise de belirli şartların varlığı halinde adı geçen hükmün bu hukuki olanağı tanıdığı sonucuna varmak gerekir. İşçinin yakınlarının manevi tazminat talep edebilmesi normun koruma amacı (hukuka aykırılık bağı) teorisine dayandırılabilir. Bu teori, ihlal edilen davranış normunun amacını esas alır ve fail, ihlal edilen kuralın amacının koruduğu menfaatlerin ihlalinin doğan zararları tazmin etmek zorunda kalır. Yani normun koruma amacı dışında kalanlar zarara uğrasalar bile tazminat davası açamazlar. İhlal edilen kuralın koruma amacı ve alanı amaçsal yorum yöntemi ile bulunur<sup>271</sup>. Her şeyden önce belirtelim ki, beden bütünlüğü kavramı sadece fiziki değil ruhsal bütünlüğü de kapsar ve BK. m.47’de ruhsal bütünlüğü de korumayı amaçlamıştır.

İş kazası, beden bütünlüğü zarara uğrayan işçinin yakınlarında bir bunalım veya şok yaratmışsa, diğer deyişle bu kaza onların ruhsal sağlığını bozacak ağırlıkta ise sözü edilen

---

böyle olunca da işverenin çalıştırdığı işçilerin toplam %30 kusurlarının yanı sıra %50 oranındaki aksi tesadüften de risk nazariyesi gereğince sorumlu olacağı açıktır. Aksi tesadüf nedeniyle işverenin sorumluluğu, Borçlar Kanunu’nun 43. maddesini göz önünde tutularak hakkaniyet ölçüsünde saptanmalıdır”. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) ( 1.9.2008).

<sup>266</sup> ÇELİK, s.171; KUDAT Arkin, Cismani Kazalardan Doğan Zarar Nasıl Değerlendirilir?, Ankara 1975, s.126; İNCİROĞLU, s.135; DEMİR, s.135.

<sup>267</sup> Zarara uğrayan işçinin tam (%100) kusurlu olması durumunda manevi tazminat talebinin reddi gerekir. Y21HD., 30.1.1997, 351/472, KILIÇOĞLU Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s.1002.

<sup>268</sup> Yargıtaya göre: “Muris işçinin kusuru ile üçüncü şahısların kusuru olay ile işverenin eylemi arasındaki illiyet bağı kestikten, bu durumda da manevi tazminat talebinin reddi gerekir.” Y9HD., 25.12.1989, 10647/11381, TÜHİS, Şubat 1990, s.18; Y21HD.,16.5.1995, 1331/2288, YKD., Ağustos 1995, s.1283-1284.

<sup>269</sup> ÇENBERCİ, Şerh, s.1024; SÜZEK, s.386; KILIÇ, s.204.

<sup>270</sup> Y19HD., 3.5.1993, 9271/3416, “Hakkında velayeten tazminat talep edilen Seyit Hüseyin Yıldırım haksız eylem sonucu yaralanmış ve bundan duyduğu elem ve teesüre karşılık maddi ve manevi tazminata hükmedilmiş ise de, bu davanın anne ve babası olan diğer davacıların, haksız eylemde bir cismani zarara uğradıkları iddia ve ispat edilmedikçe BK. 47, maddesi hükmünce yararlarına manevi tazminata hükmedilemez. Mahkemenin bu hususu gözetmeden, yaralanan çocuğun anne ve babasına manevi tazminat takdiri isabetsizdir. KESKİN, s.483.

<sup>271</sup> Normun koruma amacı teorisi hakkında geniş bilgi için bkz. TANDOĞAN Haluk, Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini, Ankara 1963, s.11 vd. SÜZEK, s.387, 108.dn.



kişilerin doğrudan doğruya beden bütünlüğü zarara uğramış olur. Bu kişiler Borçlar Kanununun 47. maddesinde düzenlenen normun koruma amacı içinde yer alırlar ve bir kişinin uğradığı zararın yansıması yoluyla değil, kendi ruhsal bütünlüklerinin nedeniyle doğrudan doğruya zarara uğramış olurlar. Başka bir anlatımla, fiil ile uygun illiyet bağı ve ihlal edilen normun koruma amacı içinde bulunmaları nedeniyle işverenden manevi tazminat isteyebilirler<sup>272</sup>. Fakat ileri sürdükleri zararlarını ispat edemezlerse bu durumda tazminat alamazlar<sup>273</sup>.

Yüksek mahkeme bir kararında, manevi tazminata hükmedebilmek için yakınların ruhsal sağlığının ağır bir şekilde bozulması gerektiği üzerinde durulmakta ve şu ifadelere yer verilmektedir: “Ancak cismani zarar kavramına ruhsal bütünlüğün ihlali, sinir bozukluğu veya sinir hastalığı gibi hallerin girdiği bu maddelerde sadece maddi sağlık bütünlüğünün değil, ruhsal ve sinirsel bütünlüğün de korunduğu öğretide ve Yargıtay kararlarında kabul edilmiştir. Öyleyse bir kişinin cismani zarara uğraması durumunda, onun çok yakınlarının birinin de aynı eylem ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğü ağır şekilde bozulmuşsa onlarında 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<sup>274</sup>. Konuyla ilgili Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin bir kararına göre; “Bir kişinin cismani zarara uğraması sonucu onun çok yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğü ağır şekilde bozulmuşsa onların da manevi tazminat isteyebilecekleri kabul edilmelidir. HGK’nun 26.4.1995 gün ve E: 1995/11-122 K:1995/430 sayılı kararı bu doğrultuda olduğu gibi, Dairemizin de giderek BK.’nun 47.maddesine getirdiği yorum bu karar ile paralellik arz etmektedir. Bu açıklamalar ışığında, kazazede R’nin %81 maluliyet oranına ve bakıma muhtaç durumda bulunmasına karşın, eş ve çocuklarına

<sup>272</sup> YHGK.,’nun 23.9.1987 tarihli bir kararına göre: “Olayda bir iş kazası sonucu davacının kocası %99 oranında iş gücünü ve erkeklik gücünün tamamını kaybetmiştir. Evlilik birliğinin doğal sonuçlarında birisi bu iş kazası ile ortadan kalkmış bulunmaktadır. Manevi tazminata yol açan sözü edilen olayın davacı üzerinde yansıma suretiyle değil, doğrudan doğruya sonuçlar doğuracak nitelikte bulunduğu kabulü gerekir”. **SÜZEK**, s.387. Aynı yönde karar için bkz. Y21HD., 27.10.2004, 8116/9009, Legal İSGHD, 2005/8, s.1808-1810; Aynı karar için bkz. [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net) (5.12.2008).

<sup>273</sup> Y19HD., 29.3.1993, 6901/2250, “BK.’nun 47. maddesi cismani zarara uğrayan kimsenin ancak ölümü halinde ailesine manevi tazminat verilebileceğini düzenlemiş ise de, çocuklarının ağır yaralanması nedeniyle anne ve babanın da manevi tazminat isteyebileceği kabul edilmelidir. Ancak bunun içinde davacı anne ve babanın duyulan acı ve üzüntüyle ruhsal açıdan beden bütünlüğü bozulmak suretiyle bayılma, şok, sürekli fenalık geçirme gibi manevi zarar gördüklerini ileri sürmüş ve kanıtlamış olmaları gerekir. Davada davacı anne ve babanın yukarıda açıklandığı şekilde iddiada bulunup, kanıtlamadıklarına göre mahkemece bu davacılar yararına manevi tazminata hükmedilmiş olması isabetsizdir”. **KESKİN**, s.483.

<sup>274</sup> Y21HD., 15.6.2000, 4733/4833, YKD., Şubat 2001, s.248-250.

uygun miktarda manevi tazminata hükmetmek gerekirken bundan zuhul olunması da ayrıca bozma nedenidir”<sup>275</sup>.

## 2- İş Kazası Ölümle Sonuçlanmışsa

İş kazası ölümle sonuçlanmışsa ortaya çıkan manevi tazminatın normatif dayanağı Borçlar Kanununun 47. maddesidir. İşçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaşamını yitirirse, yakınları Borçlar Kanununun 47. maddesi gereğince manevi tazminat talep etme hakkına sahiptirler<sup>276</sup>. Her ne kadar adı geçen maddede “ölünün ailesine” manevi tazminat ödeneceğinden söz ediliyorsa da öğretide oybirliği ile bundan ölüm nedeniyle içten bir acı ve ıstırap duyan yakınlarının anlaşılması gerektiği kabul edilmektedir<sup>277</sup>. Yargıtaya 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”<sup>278</sup>. Yargıtay başka bir kararında da “Manevi tazminat ile ilgili BK’nun 47. maddesinde yazılı “aile” sözü, ölen ile arasında eylemli ve gerçek bir bağlılık ve ilişki bulunan yakınları kapsar. Ölen sigortalının annesi ve kardeşi de aile kavramı içinde kabul edilmelidir. Manevi tazminatın belirlenmesinde, olayın oluş şekli, müterafık kusur oranları, duyulan elem ve ızdırıp, tarafların sosyal ve ekonomik durumları hak ve nesafet kuralları dikkate alınmalıdır”<sup>279</sup>.

O halde, işçinin iş kazası sonucu ölümünde manevi tazminat isteyebilecekler her somut olayda o olayın özelliğine göre belirlenir. Bu nedenle, arada yakın kan bağı bulunsa bile aradaki ilişkiler soğuk ve gevşemiş ise manevi tazminata hükmedilemez. Buna karşılık, herhangi bir akrabalık söz konusu olmasa da, ölen işçi ile örneğin nişanlı, evlatlık veya diğer yakınları duydukları manevi üzüntünün karşılığını dava edebilirler<sup>280</sup>.

Bu itibarla manevi tazminat alacaklısı ile işçinin mirasçısı veya onun desteğinden yoksun kalanlar ayrı kavramlardır. Mirasçılar içinde ölen işçi ile yukarıda belirtilen yakınlığı kurmamış olanlar manevi tazminat isteğinde bulunamazlar.

Evlilik bağı aradaki duygusal bağın varlığı konusunda bir karine sayılacağından, ölen işçinin eşinin kural olarak bu tazminatı talep edebilmesi doğaldır. Ancak, ölen işçi yıllardan

<sup>275</sup> Y21HD., 12.6.2003, 4754/5612, Çimento İşveren, Ağustos 2003, s.34-35; aynı yönde, Y21HD., 15.6.2000, 4733/4833, YKD., Şubat 2001, s.248-250; Y21HD., 1.12.2003, 9485/9701, Legal İSGHD., Nisan- Haziran 2004, s.714-716.

<sup>276</sup> SÜZEK, s.388; KILIÇ, s.206; EREN, s.755; KESKİN, s.481.

<sup>277</sup> ULUSAN, Gözetme Borcu, s.188; KARAHASAN, Manevi Tazminat, s.90.

<sup>278</sup> Y4HD., 5.3.1979, 9973/2900, ULUSAN, Gözetme Borcu, s.192-193.

<sup>279</sup> Y21HD., 16.4.2003, 3677/3463, KARAKAŞ, s.178.

<sup>280</sup> ÇENBERCİ, Şerh, s.1025; Aynı yönde SÜZEK, s.389.

beri eşinden ayrı yaşıyorsa, aradaki ilişki kopmuşsa duygusal yakınlıktan söz edilemez. Buna karşılık arada resmi nikah olmadan birlikte yaşayanların şartları varsa tazminat alacaklısı olabilecekleri Yargıtayca kararlaştırılmıştır<sup>281</sup>.

İş kazası sonucunda ölen işçinin çocukları da manevi tazminat isteyebilirler. Yargıtay bir kararında “Olay nedeniyle, doğrudan doğruya cismani zarara maruz kalan davacının, eş ve çocuklarının ruhsal sağlığı ağır şekilde bozularak şok geçirip tedavi olmak zorunda kalmaları durumunda illiyet bağı gerçekleşmiş sayılacağından Borçlar Kanununun 47. maddesine dayanarak manevi tazminat isteyebilirler” demiştir<sup>282</sup>. Yine Yargıtaya göre, ölüm tarihinde işçinin çocuğunun çok küçük yaşta olması hatta sadece ana rahmine düşmüş bulunması bu tazminatın talep edilmesini engelleyemez. Nitekim Yüksek Mahkemeye göre: “Küçüğün işçinin ölümünden sonra doğması manevi tazminat alacaklısı olmasına engel olmaz. Çünkü manevi zararın, bu olayda olduğu gibi, sonradan doğması da mümkündür. Gerçekten babasını tanımak mutluluğundan dahi yoksun kalacak çocuğun bütün yaşantısı boyunca duyacağı eksiklik tartışılmaz”<sup>283</sup>.

Aynı şekilde, ana ve babanın evlatlarının iş kazası sonucu ölümü nedeniyle manevi tazminat gerektirecek ölçüde büyük üzüntü duyacakları kuşkusuzdur<sup>284</sup>. Aynı şekilde, kardeşlerin işçinin ölümü dolayısıyla acı ve elem duymaları doğaldır<sup>285</sup>. Bununla beraber, kardeşin, ölen işçi ile yaşamı süresi içinde bir ilişkisi olmaması halinde manevi tazminat talebi reddedilebilir veya bu gibi durumlar tazminatın takdirinde göz önünde tutulur.

İş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi işverenden manevi tazminat almamış ancak daha sonra başka bir nedenle ölmüşse, işçi sağlığında manevi tazminat isteme iradesini açıklamış olmadıkça, mirasçılar ölenin doğmuş fakat kullanmamış bu kişiye bağlı tazminat hakkını dava konusu yapamazlar. Buna karşılık, işçi sağlığında manevi tazminat isteme iradesini açıklamışsa, örneğin, davayı açmak için avukata vekalet vermişse veya davayı açmışsa, söz konusu hak kişiye sıkı suretle bağlı olmaktan çıkar, mameleki bir nitelik kazanarak bir alacak hakkına dönüşür. Bu durumda mirasçıların kendi şahıslarından doğan bir dava açma hakkı değil, miras bırakan işçiden kendilerine geçen bir hak söz konusudur<sup>286,287</sup>.

<sup>281</sup> Y9HD., 16.1.1966, 1221/27, **ÇENBERCİ**, Şerh, s.1027.

<sup>282</sup> Y21HD., 7.10.1997, 006/111, [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) ( 4.4.2008).

<sup>283</sup> Y9HD., 5.12.1967, 8571/1141, **SÜZEK**, s.389, 117.dn.

<sup>284</sup> Y10HD., 3.3.1975, 835/1237, **ÇENBERCİ**, Şerh, s.1028.

<sup>285</sup> Y9HD., 3.5.1973, 43886/14345, **ÇENBERCİ**, Şerh, s.1027.

<sup>286</sup> **SÜZEK**, s.390; **TANDOĞAN**, s.334-355.

<sup>287</sup> Y21HD., 25.12.2003, 4530/6420, Legal İSGHD., Ekim-Aralık 2004, s.1516.

Yukarıda belirtilen durumdan farklı biçimde iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçi sağlığında işverenden manevi tazminat almış, ancak daha sonra bu kaza veya meslek hastalığı nedeniyle yaşamını yitirmiş olabilir. Bu durumda işçinin sağlığında işverenden manevi tazminat almış olması, kaza ile ölüm arasında illiyet bağının bulunması şartıyla yakınlarının da manevi tazminat istemelerine engel değildir<sup>288</sup>. Çünkü her iki tazminat talebinin gerekçesi farklıdır. İşçi uğradığı manevi zararı, hak sahipleri ise yakınlarının ölümü dolayısıyla uğradıkları acı ve ıstırap, ruhsal sağlıklarının bozulması nedeniyle tazminat istemektedirler<sup>289</sup>.

#### IV. Manevi Tazminatın Takdiri

Maddi tazminat taleplerinde maddi zararı mümkün olduğu kadar gerçeğe yakın bir şekilde saptayabilmek için bir takım matematiksel formüllere başvurulduğu halde manevi tazminat isteklerinde dayanılabilecek hesap yöntemleri yoktur. Bir iş kazası veya meslek hastalığında acı ve ıstırap çeken işçinin ya da yakınlarının manevi zararını tayin edecek nesnel ölçütler bulunmamaktadır. Hakim Medeni Kanunun 4. maddesi çerçevesinde ve Borçlar Kanununun 47. maddesi uyarınca özel halleri değerlendirerek takdir hakkını kullanmak suretiyle tazminat miktarını belirleyecektir<sup>290</sup>.

BK. m.47’de öngörülen özel haller, söz konusu manevi durumun bir manevi tazminat gerektirip gerektirmeyeceği konusunda değil aynı zamanda ödenecek manevi tazminat miktarının takdirinde de önem taşır. Nitekim Yargıtay da tazminat miktarının saptanmasında bu ölçütlere başvurmaktadır. Yüksek mahkemeye göre: “Hakimin adalete uygun biçimde tazminatı belirleyebilmesi de gene anılan maddenin açıklığı gereği olarak 22.6.1966 günlü ve 7/7 sayılı Yargıtay içtihadı birleştirme kararıyla mahiyeti ve kapsamı aydınlığa kavuşturulmuş bulunan özel durumların göz önünde tutulmasıyla mümkündür. Hal böyle olunca bu davada olayın oluş biçimi kusur ve zararın niteliğiyle derecesi, tarafların sosyal ve ekonomik durumlarına göre manevi tazminatın çocuklara hükmedilmesi, hak ve nıfset kurallarıyla bağdaşmayacak biçimde azdır”<sup>291</sup>. Yargıtay bu ölçütlerden hareketle mahkemece takdir edilen

<sup>288</sup> **GEREK** Nüvit, Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ocak 1988, s.33.

<sup>289</sup> **SÜZEK**, s.390; **AKIN**, Destek, s.47-48.

<sup>290</sup> **SÜZEK**, s.392; **KILIÇ**, s.211.

<sup>291</sup> Y10HD., 10.4.1978, 4925/2593, YKD., Haziran 1978, s.941.

tazminatı bazı durumlarda çok, bazı durumlarda az bulmaktadır<sup>292</sup>. Yargıtay'ın bu görüşü yeni tarihli kararlarına da olduğu gibi yansımıştır<sup>293</sup>.

Hakim, manevi tazminat miktarını belirlerken Borçlar Kanununun 43 ve 44. maddelerini, başka bir ifade ile işverenin hafif veya ağır kusurlu ya da kusursuz oluşunu ve işçinin müterafık kusurunu göz önünde tutar<sup>294</sup>. İşverenin kusurlu olması halinde de yukarıda belirtildiği gibi diğer şartlar varsa yine manevi tazminata hükmedilebilir<sup>295</sup>. Ancak Yargıtaya göre bu tazminattan BK. m.43 uyarınca hakkaniyetin gerektirdiği ölçüde bir indirim gereklidir<sup>296</sup>.

İş kazasının oluşumunda kusurun tamamı işçiye aitse işçi ve yakınları lehine manevi tazminata karar verilemez<sup>297</sup>. Çünkü bu durumda uygun illiyet bağı kesildiği gibi hiç kimse kendi kusuruna dayanarak bir hak ileri süremez. Aynı şekilde işçinin kusuru işverenin kusuruna oranla çok daha ağır ise yine manevi tazminat talebinin reddedilmesi gerekir. Yargıtayın aksi yönde kararı da mevcuttur<sup>298</sup>. Manevi tazminat iş kazasından doğan acı ve elemnin kısmen de olsa hafifletilmesi için yapılan bir ödeme olduğundan, tazminatın bu amacı

<sup>292</sup> Y21HD., 15.6.1999, 4099/4340, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 1999, s.28.

<sup>293</sup> Y21HD., 4.7.2006, 3234/7480, "...iş kazası olduğunun tespiti davasının sonucunu bekleyecek olan manevi tazminat davasında, olayın oluş şekli, müterafık kusur oranları, husule gelen elem ve ıstırapın derecesi, tarafların sosyal ve ekonomik durumu, paranın satın alma gücü, özellikle 22.6.1966 gün ve 1966/7-7 sayılı içtihadı Birleştirme Kararının içerdiği ve öngördüğü koşulların somut olayda gerçekleşme biçimi, hak ve nesafet kuralları esas alınır". **İNCİROĞLU**, s.220. (Anılan 1966 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı için bkz. 255.dn.).

<sup>294</sup> Y21HD., 21.6.2007, 8889/9947, "Davacı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. İşverenin tazminattan sorumlu tutulması giderek, tazminat miktarının belirlenmesinde, İş Kanunu'nun 77. maddesinin ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün öngördüğü önlemlerin işyerinde olup olmadığının saptanması ile mümkündür. Bu yön ise, başka bir anlatımla, işverenin kusurlu olup olmadığı, varsa kusur oranı, uzman bilirkişiler tarafından düzenlenecek kusur raporu ile tespit edileceği yönü tartışmasızdır. Oysa, mahkemenin, hakimlik mesleğinin gerektirdiği genel ve hukuki bilgi ile çözümlenmesi mümkün olmayan, özel ve teknik bilgiyi gerektiren konuda bilirkişiye gitmeden bilirkişi yerine geçerek sorunu çözümlediği açık-seçiktir". [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (1.9.2008).

<sup>295</sup> Y21HD., 9.10.2003, 7488/7806, "İş Kanununun 77. maddesince öngörülen koşullara uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında uzman bilirkişilerce verilen kusur raporu olmadan manevi tazminatın takdirine gidilemez". İBD., 2004/3, s.1369-1371.

<sup>296</sup> Y21HD., 6.6.2002, 4569/5399, **AKIN**, Değerlendirme, s.134.

<sup>297</sup> Y21HD., 27.4.1995, 2143/1921, YKD., Ağustos 1995, s.1281.

<sup>298</sup> Y19HD., 27.4.1993, 6766/3220, "Davacı cismani zarara uğramış olup BK.'nın 47. maddesi hükmünce olayın özelliğinde gözetilmek suretiyle davacı için münasip bir manevi tazminata karar verilmesi gerekir. Davcının zengin olması veya olayın unsurunun daha ağırlıklı bulunması manevi tazminat talebini engellemez. Esasen manevi tazminat bir zenginleşme aracı da değildir. Bu durumda mahkemenin gerek kusur dağılımı, gerekse de tarafların ekonomik ve sosyal durumları ve olayın meydana gelişiminde özel haller ile davacının yaralanmadan ve tedavi süresince duyduğu elem ve teessürü göz önünde tutarak ve adaletten uygun bir manevi tazminatın takdiri gerekir". **KESKİN**, s.483.

karşılıyacak miktarda olması gerekir. Bu nedenle Yargıtaya göre çok düşük bir miktarda tazminata hükmedilemeyeceği gibi, sosyal ve ekonomik durum göz önünde tutularak takdir edilmesi gereken manevi tazminatın mağduru bir zenginleştirme aracı haline dönüştürülmesinden de kaçınılmak gerekir<sup>299,300</sup>. Son olarak belirtmek gerekir ki, maddi ve manevi tazminat davaları için tüm bu saydıklarımız belirli bir zamanaşımı süresi içinde kullanılmalıdır. Bu zamanaşımı süresi BK. m.125 gereğince haksız fiilin meydana geldiği tarihten itibaren on yıldır<sup>301</sup>.

## § 8. DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI

### I. Hukuki Dayanağı

Normal şartlarda, haksız fiil sonucu uğranılan zararın ödetilmesini talep hakkı, doğrudan zarar görene aittir. Fakat bunun yanı sıra işverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucu iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçinin ölümü halinde, işçinin desteğinden yoksun kalanlar da bu tazminatı isteyebilirler<sup>302</sup>. BK. m.332/2'e göre iş sahibini koruma ve gözetme borcuna aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların, bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur. Görüldüğü gibi kanun koyucu işçinin ölümü halinde yardımdan yoksun kalanların akde aykırılık nedeniyle maddi tazminat talep edebileceklerini açıkça belirtmişlerdir<sup>303</sup>. Hemen

<sup>299</sup> SÜZEK, s.394; KILIÇ, s.193.

<sup>300</sup> Y19HD., 30.3.1993, 7294/2325, “Manevi tazminat, zenginleşme aracı olmayacak şekilde olay nedeniyle duyulan acı ve elemin kısmen de olsa giderilmesini sağlayacak boyutta takdir edilmesi gerekir. Zira M.K.’nın 4.maddesinde takdir hakkının kullanılmasının söz konusu olduğu durumlarda hakim hak ve nesafet kurallarını gözeterek hüküm kurması öngörülmüştür. Olayda eş ve babalarını kaybeden davacılar, eş davacı için 30.000.000 TL. davacı çocuklar için 20.000.000 ar TL. manevi tazminatın, tarafların tespit edip sosyal ve ekonomik durumlarına, paranın alım gücüne, olayın meydana geliş şekli ve kusur oranlarına göre fazla olduğu görülmektedir. Bu sebeple mahkemece menkul ölçüler içerisinde manevi tazminata karar verilmesi gerekirken, takdirde hataya düşülerek yazılı olduğu şekilde hüküm kurulması isabetli değildir”. KESKİN, s.485. Konuyla ilgili Yargıtayın yeni tarihli bir kararı da mevcuttur. Y21HD., 4.3.2008, 22495/3479, kararın ayrıntısı için bkz. 243.dn.

<sup>301</sup> Yargıtay’ın bir kararına göre: “Sürekli iş göremezlik nedeniyle uğranılan maddi ve manevi tazminat davalarında; zamanaşımı süresi, Borçlar Kanunu’nun 125. maddesi gereğince, haksız fiilin meydana geldiği tarihten itibaren 10 yıldır”. Y21HD., 17.5.2005, 3848/5142, İNCİROĞLU, s.199.

<sup>302</sup> AKIN, Destek, s.48; AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2113; ULUSAN, Gözetme Borcu, s.159.

<sup>303</sup> GÖKYAYLA K. Emre, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İzmir 2004, s.54; SÜMER, s.159.

belirtmek gerekir ki mirasçılarının mirası reddetmeleri de bu tazminatı istemelerine engel değildir<sup>304</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen işçinin, muhtemel yaşam süresi içinde çalışarak sağlayabileceği kazancından ayırmak suretiyle desteğinden yoksun kalanlara yapabileceği yardım tutarının bu kişilere peşin olarak ve toptan ödenmesidir. Hemen belirtmek gerekir ki Yargıtay da bir kararında destekten yoksun kalma tazminatını bu şekilde tanımlamıştır<sup>305</sup>. Bu tazminatın amacı, işçi yaşamış olsaydı yardım ettiği kimselere yapabileceği yardımların sağlanmasıdır<sup>306</sup>.

Bir başka açıdan Borçlar Kanununun “Haksız Muamelelerden Doğan Borçlar” başlığını taşıyan 2. faslında yer alan BK. m.45/1 hükmüne göre ölüm halinde, ölüm nedeniyle uğranılan zararların özellikle defin masraflarının ölüm hemen gerçekleşmemiş ise tedavi masrafları ile çalışma gücünün kaybından doğan zararların tazmini gerekir<sup>307</sup>. Ayrıca BK. m.45/2 hükmü uyarınca ölüm sebebiyle ölenin yardımından mahrum kalan diğer kimselerin zararının da tazmin edilmesi gerekir. Görüldüğü üzere, üçüncü kişilerin ölüm nedeniyle uğradığı zararların tazmin edilmesi gereği, bu hükümde de açıkça öngörülmüştür<sup>308</sup>. Bu hüküm istisnai bir hükümdür. Zira kural olarak haksız fiile muhatap olmayan kimseler tazminat talebinde bulunamazlar. Halbuki bu hükme göre, üçüncü şahıslar uğradıkları zararın tazmini talebinde bulunabileceklerdir.

BK. m.332/2 hükmü gereğince, ölen işçinin yakınlarının sözleşme kusuruna dayanma imkanı mevcutken, haksız fiil nedeniyle zararın tazminini talep edip edemeyeceği düşünülebilir<sup>309</sup>. Zarar görenin haksız fiile dayanmak yerine, akde dayanarak tazminat talebinde bulunması daha kolaydır. Zira zarar görenin sözleşme kusuruna dayanması durumunda, kusuru ispat etme zorunda olmaması ve zamanaşımının daha uzun olması diğer tarafın sorumluluktan kurtulma imkanının güç olması gibi birtakım avantajları mevcuttur. Ayrıca bazen niteliği itibariyle haksız fiil sorumluluğuna göre hareket edilmesi gereken

<sup>304</sup> YHGK., 18.4.2007, 222/222; “Destekten yoksun kalma tazminatı niteliği itibari ile bağımsız bir hak olduğundan, mirasın reddedilmiş olması bu tazminatın talep edilmesine engel değildir”. [www.hukukturk.com](http://www.hukukturk.com) (1.12.2008).

<sup>305</sup> Y4HD., 30.5.1965, 11420/488, **KARAHASAN** Mustafa Reşit, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku 1989, C:2, s.84.

<sup>306</sup> **ÇENBERCİ**, Şerh, s.1039; **DEMİR**, s.135.

<sup>307</sup> **KAPLAN**, Sorumluluk, s.125.

<sup>308</sup> **TEKİNAY** S.Sulhi, Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İstanbul 1963, s.3; **BAKIRCI** Kadriye, İşçinin Desteğinden Yoksun Kalma Davası, Kamu-İş Dergisi, Temmuz 1991, s.21 vd; **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s.2113.

<sup>309</sup> **SÜZEK**, Destek Yoksun Kalma, s.31.

durumlarda, BK. m.332/2 hükmünde olduğu gibi sözleşme kusuru sorumluluğuna dayanılması imkanı kanunen özel bir hükümle sağlanmış olabilir. İşçinin ölmesi halinde işçinin desteğinden mahrum kalanların işveren ile aralarında herhangi bir sözleşme olmadığı için, zararlarını BK. m.45/2 hükmüne göre hareket ederek talep etmeleri gereği düşünülebilir. Ancak kanun koyucu bu kimselere avantajlı bir durum sağlayabilmek amacıyla, BK. m.332 hükmüne, söz konusu fıkrayı ilave ederek, yardımdan yoksun kalanların uğradıkları zararları işverenden akde aykırılıktan doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere göre isteyebileceklerini hükme bağlamıştır. Bu halde yardımdan yoksun kalanlar kusuru ispata gerek olmaksızın zararlarını akde aykırılıktan doğan tazminat hükümlerine göre talep edebilirler.

## II. Destek ve Desteklenen Kavramları

Destek, hukuki bir ilişki değil fiili bir durumu ifade eder<sup>310</sup>. Ayrıca ne hısımlığa, ne de kanunun nafaka hakkındaki hükümlerine dayanır. O halde bir kişiye sadece kanunen yardım etmek zorunda olan değil, geçimini sağlamak amacıyla yardım eden, ölüm olmasaydı gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse “destek” sayılır. Destek, yardıma muhtaç kişiye düzenli bir şekilde fiilen bakan veya ileride ona bakması muhtemel olan kimsedir<sup>311</sup>. Destek kavramının önemli bir unsuru da “bakmak”tır. Bir başkasına bakmak onun normal yaşam ihtiyaçlarını devamlı ve az çok düzenli bir şekilde gidermek için yardımlarda bulunmaktır. Kanunun buradaki amacı destekten yoksun kalan kişinin ölümden önce sahip olduğu durumun muhafazasıdır. Yukarıda da değindiğimiz gibi, işçinin geçindirmekle yükümlü olduğu herkes hak sahibi olabilir. Ancak bakım düzenli ve devamlı olmalıdır<sup>312,313</sup>. Hemen belirtelim ki Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda, destek her ne kadar düzenli ve devamlı olarak birine bakıyorsa da baktığı kişinin maddi durumu iyiye, destek öldükten sonra destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanamaz<sup>314</sup>. Bu iki unsur birbirinin

<sup>310</sup> Y4DH., 25.9.2001, 3996/8484, YKD., Şubat 2002, s.198.

<sup>311</sup> **KAPLAN**, Sorumluluk, s.126; **GÖKYAYLA**, Destek, s.98; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.997.

<sup>312</sup> **KILIÇOĞLU**, İş Kanunu, s.967; **DEMİR**, s.136.

<sup>313</sup> Y9HD., 1.6.1976, 10082/4265, YKD., Ağustos 1978, s.1160; Y9HD., 27.6.1994, 5375/10126, YKD., Ekim 1994, s.1627.

<sup>314</sup> Yargıtay’ın konuyla ilgili bir kararına göre: “Hak sahibi tarafından Kurum aleyhine açılan davada, ölen işçinin babasına sağlığında sürekli ve düzenli olarak bakması, babanın bakıma muhtaç olması koşullarının



tamamlayıcısı olduğu için birlikte değerlendirilmelidir. Aksi halde hak sahiplerine, ölen kişinin güven vermediği ortaya çıkar ki bu da BK. m.45/2 açısından destek kavramının karşılığı olmaz. Bu daha ziyade ölenin özellikle kendilerine karşı kanuni bakım yani nafaka yükümlülüğü altında bulunmayan kişiler için önemlidir<sup>315</sup>.

Destek kavramını, gerçek destek, farazi destek ve kanuni destek olarak üçe ayırmak da mümkündür. Buna göre, Gerçek Destek: Ölüm anında, başkasına fiilen ve düzenli olarak bakan kimseye denir<sup>316</sup>. Gerçek destek, yaptığı düzenli ve devamlı yardımlarla, bakılan kimsenin bir taraftan geçimine katkıda bulunurken, diğer taraftan onun zarurete düşmesini engeller<sup>317</sup>. Farazi Destek: Ölüm anında, destek ile destek gören arasında bakım ilişkisinin bulunması zorunlu değildir. Ölmeseydi, ileride başkasına bakması kuvvetle muhtemel olan kişiye farazi destek denir<sup>318</sup>. Bir başka ifadeyle, ölünceye kadar herhangi bir yardımda bulunmamakla birlikte, ileride bakım gücüne kavuşarak, fiilen ve düzenli olarak başkalarına bakması, hayatın olağan akışına göre normal olan kimse de destek sayılır<sup>319</sup>. Kanuni Destek: Başkalarına kanunen bakmakla yükümlü olan bir kişi, örneğin çocuklarına yardımla mükellef olan baba, sağlığında, çocuklarına hiçbir yardımda bulunmasa bile, yine de destek sayılır. Hemen belirtmek gerekir ki, kişinin destek sayılabilmesi için, başkalarına bakmakla kanunen yükümlü olması şart değildir. Aile hukuku hükümlerine göre, başkalarına bakmakla yükümlü olan kimse de destek sayılır. Dolayısıyla başkalarına bakmakla yükümlü olduğu halde, hiçbir yardımda bulunmayan kişinin ölümü de, bakım hakkına sahip olanlara tazminat hakkı verir. Bu kişilerin tazminat talebi, aile hukuku hükümlerine göre sahip oldukları alacakla sınırlıdır. Nitekim, kişinin bakma yükümlülüğünün bulunduğu hallerde, nafakayla yükümlü olanın evleviyetle destek sayılacağı ifade edilmiştir<sup>320</sup>.

---

oluşmadığının saptanması durumunda; hak sahibine, gelir bağlanmayacağı, hak sahibinin “destekten yoksun kalma tazminatı” isteme hakkına sahip olmayacağı açık-seçiktir”. Y21HD., 4.7.2005, 5055/7108, **İNCİROĞLU**, s.203.

<sup>315</sup> **KILIÇOĞLU**, İş Kanunu, s.968.

<sup>316</sup> **TANDOĞAN** Haluk, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961, s.300; **UÇAKHAN**, s.439; **EREN**, s.722.

<sup>317</sup> **GÖKYAYLA**, Destek, s.100; **TANDOĞAN**, Mesuliyet, s.300.

<sup>318</sup> **EREN**, s.724; **KAPLAN**, Sorumluluk, s.128; **UÇAKHAN**, s.439.

<sup>319</sup> YHGK., 21.4.1982, 4-1528/412, YKD., Ağustos 1982, s.1076.

<sup>320</sup> **GÖKYAYLA**, Destek, s.101; **TANDOĞAN**, Mesuliyet, s.300. Bununla birlikte, Yargıtay bir kararında aksi bir sonuca ulaşmıştır. Kararda aynen “Müteveffanın davacı eş ve çocuklarını terk keyfiyeti üzerinde durularak ve yaşam biçimi de göz önüne alınmak suretiyle bu terkin devamlı mı, yoksa zaman zaman mı olduğu hususunda tarafların delilleri sorulup, varsa toplanıp değerlendirmek ve şayet terkin devamlı olduğu sonucuna varılır ise, davacıların destekten yoksun kalmaları düşünülemeyeceğinden maddi tazminat isteminin reddine karar vermek, terkin zaman zaman olduğu sonucuna varılır ise, bu defa destekteki bu inkıtaların ileride de gerçekleşeceği dikkate alınarak maddi tazminattan indirim yapılmak suretiyle hesabı

O zaman diyebiliriz ki, sadece eşler, çocuklar veya ana ve babalar değil yukarıda belirttiğimiz özellikleri taşıyan kardeşler, nişanlılar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar, vb. fiili destek ilişkisinin varlığı halinde destekten yoksun kalma tazminatının alacaklısı olabilirler<sup>321,322</sup>.

### III. Bakım Gücü ve Bakım İhtiyacı

Ölenin yardımından mahrum kalanların, tazminat talep edebilmeleri için, ölenin kendisine baktığı ve bakım gücüne sahip olduğunu ispat etmesi gerekir<sup>323</sup>. Eğer ölen kimse yani destek, nafaka yükümlüsü ise tazminat talep edebilmek için ölenin kendisine fiilen bakmakta olduğu şartına gerek yoktur. Bu durum zararın kapsamını tayin bakımından önemlidir. Ancak ölen ile destekten yoksun olduğunu iddia eden işçi arasında hukuki bakım hükümlülüğü yoksa, davacı ölenin bakım gücüne sahip olduğunu kendisinin de bakım ihtiyacı içerisinde bulunduğunu ve ölenin kendisine bakmakta olduğunu veya ileride bakacağını da ispat edecektir<sup>324</sup>.

Bakma özel bir amaca yönelir. Yardım gören kişinin normal yaşama ihtiyaçlarının gidermek haricindeki amaçlarla yapılan yardımlar, Borçlar Kanunu'nun 45/II hükmüne göre yardım sayılmaz<sup>325</sup>. Örneğin, bir kişiye sırf borçlarını ödemesi için düzenli olarak para verilmesi<sup>326</sup>, bir başkasına mesleki ve bilimsel araştırmalar yapması için masraflarının karşılanması, hediyeler ve hibeler vermesi, bakma unsurlarına dahil değildir<sup>327</sup>. Örneğin, bazı yazarlar, bu tip hediyelerde, bakım niteliğinin bulunmadığı gerekçesiyle, hediyein mahiyeti ne olursa olsun, destekten yoksun kalmanın söz konusu olmayacağını ileri sürmektedirler<sup>328</sup>. Bununla birlikte Yargıtay bir kararında, destekten yoksun kalanın, desteğin mutlak olarak verdiği hediyelerden mahrum kalmasını da zarar olarak nitelendirmektedir<sup>329</sup>. Yargıtay başka

---

ile bulunacak miktara hükmetmek gerekir". Y19HD., 22.10.1993, 11250/6881, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (26.8.2008).

<sup>321</sup> SÜZEK, s.379; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.998.

<sup>322</sup> Y9HD., 8.3.1984, 1330/2509, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (20.03.08).

<sup>323</sup> Yargıtayın bir kararına göre: "Mevcut deliller uyarınca davacılar ölen çocuklarının kendilerine destek olduklarını kanıtlayamadıkları için destekten yoksunluk tazminatı alamazlar, maddi tazminat yönünden davanın reddi gerekir". Y21HD., 16.5.2003, 7075/6974, KARAKAŞ, s.285.

<sup>324</sup> KAPLAN, Sorumluluk, s.130.

<sup>325</sup> TANDOĞAN, Mesuliyet, s.300; TEKİNAY, Destek, s.19.

<sup>326</sup> TEKİNAY/ AKMAN / BURCUOĞLU /ALTOP, s.621.

<sup>327</sup> GÖKYAYLA, Destek, s.103; Y4HD., 5.3.1981, 906/2634, YKD., Eylül 1981, s.1119.

<sup>328</sup> SEZER Ahmet Necdet, Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanmasında Göz Önünde Tutulacak Eserler, YHD., Eylül 1980, s.1229-1269.

<sup>329</sup> Y11HD., 6.12.1974, 3301/3477, YKD., Mart 1976, s.346-349; Y4HD., 20.3.1986, 1585/2553, YKD., Temmuz 1986, s.959.

bir kararında ise, süreklilik arz edecek şekilde, bayramlar gibi belli zamanlarda hediyeler verilmesi imkanının ortadan kalkmasının, tazminat hakkı vereceği hükme bağlanmıştır<sup>330</sup>. Kanaatimizce, bu konuda Yargıtayın görüşü isabetli değildir. Zira, her ne kadar hediye verilmesi de sosyal hayatın bir parçası ise de, hediye bir kimsenin yaşama ihtiyaçlarından olmadığı için, destekten yoksun kalma zararının da kapsamında değildir. Ancak hediye verilmesinin temelinde, destek görene yardım etme saiki yatıyorsa, bu takdirde, bakım unsurunun kapsamına hediyeler de dahil olur.

Bakım ihtiyacı içerisinde olan kimse, destek tarafından kendine yardım yapılan ve ileride yardım yapılması muhtemel olan kimsedir. Örneğin, evlilik dışı çocuk veya işçinin ölümünden sonra doğan çocuk da hak sahibidir.

Bakım ihtiyacında olan kimse, yardım olmaksızın sosyal seviyesine uygun hayatını sürdüremeyecek durumda olmalıdır. Yardımdan maksat, o kimsenin lüks bir hayat sürmesi değildir. Zira burada desteğin ölümü halinde, o zamana kadarki hayat seviyesini sürdürmesinin tehlikeye düşmesi söz konusudur. Ayrıca bakım ihtiyacında olandan yaşam tarzını belirli bir şekilde değiştirmesi de talep edilemez. Örneğin, ölen işçinin karısından şimdiye kadar yapmadığı bir mesleği yapması beklenemez. Birden fazla kişinin varlığı halinde her birinin durumu ölenle ilişkileri dikkate alınarak tazminat talepleri değerlendirilir. Ancak bu kişiler ile ölen arasında mirasçılık durumunun olması şart değildir. Fakat tazminat talep edenler, işçinin mirasçısı iseler ve ihtiyaçlarını terekeden sağlamak olanağını bulmuşlarsa bu tazminatın ödenmesi gerekmez<sup>331</sup>.

#### **IV. Bakım Süresi**

Destekten yoksun kalma tazminatı bir yandan desteğin bakım gücüne, diğer yandan destekleyenlerin bakım ihtiyacına bağlı olduğundan<sup>332</sup>, bu gücün veya ihtiyacın ortadan kalkması desteğin sona ermesini gerektirir. O halde, tazminatın belirlenmesinde bunların muhtemel devam sürelerinin başka bir ifadeyle başlangıç ve sona erme zamanlarının saptanması zorunludur. Desteklenenlerin bakım ihtiyacının yani zarar süresinin başlangıcı işçinin ölüm tarihidir. Desteğin bakım gücü ile desteklenenin bakım ihtiyacından hangisi daha önce sona erecekse, bakım süresi açısından o süre esas alınmalıdır<sup>333</sup>.

<sup>330</sup> Y19HD., 28.10.1994, 2797/10138, İzmir Barosu Dergisi, Nisan 1995, s.167.

<sup>331</sup> SÜZEK, s.379.

<sup>332</sup> EREN, s.726; TANDOĞAN, Mesuliyet, s.305.

<sup>333</sup> GÖKYAYLA, Destek, s.105; SÜZEK, s.380; KILIÇ, s.198.

Her şeyden önce, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaşamını yitirmeyip hayatta kalsaydı, işçinin daha ne kadar bir süre desteklenenlere yardımcı olacağının belirlenmesi gerekir. İşçinin destek sağlayacağı varsayılan destek süresi, ölüm olayı gerçekleşmeseydi onun muhtemel yaşam süresidir. Fakat bu konu hakkında farklı görüşler de mevcuttur<sup>334</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında sadece işçinin iş görebilme çağının sonu olan 60 yaşının sonuna kadar olan aktif dönem<sup>335</sup> kazançları değil, bu süreden sonra yaşlılık aylığı alacağı pasif dönemde göz önünde tutulur. Nitekim Yargıtay uygulaması da bu yöndedir. Yüksek mahkemeye 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 Yargıtayın yerleşmiş görüşüdür”<sup>336,337</sup>.

Yine, işçinin ölümü halinde yardım görecektir olan dul kalan eşin tekrar evlenme şansı veya evlenmesi de yardım süresine etki eder. Bu durumda kadının yaşı, sağlığı, çocuk sayısı, karakteri, yaşam durumu, ekonomik durumu dikkate alınır. Ayrıca kadının tekrar evlenme arzusunun olup olmadığı da önemlidir. Ölen kadın işçi ise aynı şekilde erkeğin kişisel durumuna göre evlenme şansı araştırılmalıdır. Sağ kalan nişanlının da evlenme şansı yüksektir. Destekten yardım görenin işe girmesi veya mali durumunun düzelmesi de süreyi etkiler<sup>338</sup>.

## V. Zararın ve Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Tespiti

### 1- Desteğin Geliri

<sup>334</sup> Destek süresinin tespitinde desteğin yaşama süresi değil, çalışma süresi dikkate alınır. **KAPLAN**, Sorumluluk, s.132; **EKMEKÇİ**, Maddi Zarar, s.111.

<sup>335</sup> “Bu yönde aktif dönemden amaçlanan “iş görebilirlik çağıdır”. Yani, sigortalının, olağan olarak işinde çalışabilme gücünün devam süresidir ki, bu da Yargıtay’ca benimsenen görüşe göre, kural olarak 60 yaşa kadar sürer. Sosyal Güvenlik Yasalarında, sosyal amaç ve istihdam politikaları gözetilerek değişik yaşlar ile tanınan emeklilik yaşının, aktif dönem sonu olarak ele alınması uygun değildir”. Y10HD., 30.1.2005, 11515/355, **İNCİROĞLU**, s.160.

<sup>336</sup> Y21HD., 8.7.1996, 4020/4111, Y21HD., 8.10.1996, 4325/5453, **SÜZEK**, s.380.

<sup>337</sup> Yargıtay bir kararında: “Bu tür davalarda, tazminat miktarı, işçinin rapor tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır. Başka bir anlatımla, işçinin günlük brüt geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancının ise, 60 yaşa kadar yıllık olarak % 10 artırılıp, % 10 iskontoya tabi tutulacağı, 60 yaşından sonrada bakiye ömrü kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemle başvurulmadan, her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerindendir”. Y21HD.,10.4.2008,20152/5565 [www.hukukturk.com](http://www.hukukturk.com) (1.12.2008).

<sup>338</sup> **KAPLAN**, Sorumluluk, s.133.

Destegin gelirinin belirlenmesi için, maaş bordroları<sup>339</sup>, beyannameleri ve bunlara benzer evraklarının bilirkişi tarafından incelenerek net gelirinin bulunması gerekir. Ancak net gelirin hepsi yardım görene tahsis edilmez; işçi ölmeseydi yardımından faydalananlara yapacağı yardım tutarı hesaplanarak, net gelirden indirilir. Yargıtayın da ifade ettiği gibi ileriye dönük bir maddi zararın hesabı söz konusu olduğundan, son asgari ücret, kanuni kesintiler yönünden getirilen yeni yasal düzenlemelerin de dikkate alınması gerekir<sup>340</sup>. Zira bu tür davalarda her ne kadar ihtimal ve farazi kurallara göre hareket edilmesi gerekirse de, bir takım maddi olgulara dayanarak gerçeğe en yakın halin saptanması gerekir. Örneğin, toplu iş sözleşmesi gibi maddi olgular dikkate alınmalıdır. Dikkate alınacak ücret, sadece çıplak ücret olmayıp, bu ücrete yasalardan ve sözleşmelerden doğan bütün işçilik haklarının da dahil olması gerektiği düşünülerek, zarar ve tazminatın miktarı anılan esaslar çerçevesinde tarafların sosyal ve mali durumlarından başka fiyat eğilimlerinin genel gidişi de etkilidir<sup>341</sup>.

Diğer taraftan, ölen işçinin gelirinin tespitinde, öldüğü günde çalışma gücünün sağlık durumunun, yaşı ve mesleğinin dikkate alınması gerekir. Öldüğü gün %26 çalışma gücü olan bir işçinin gelirinin de düşük olması normaldir<sup>342</sup>.

## 2- Yardım Miktarı

Yardım miktarının tespitinde, ölen işçinin, ölüm anına kadar yaptığı yardım miktarı esas alınır ve gelecekte gerçekleşebilecek değişikliklere göre ayarlama yapılır. Eğer önceki yardım aynı veya bir hizmete ilişkin ise para olarak değeri tespit edilir. Yardımdan yoksun kalanların “eş, nişanlı, çocuklar veya anne baba” olması halinde yardım miktarının tespiti güçtür. Bu gibi durumlarda önce ölen kişinin gelir durumu tespit edilir bundan ölenin o zamana kadar ödediği veya gelecekte ödeyeceği kısım indirilir<sup>343</sup>. Yardım edilen kimsenin tek başına yaşayan bir kimse olması haline dikkat edilmeli, zira yalnız yaşayan dul bir kadın veya erkeğin masraflarının bir aile içerisinde yaşayanlara göre daha yüksek olacağı açıktır. Örneğin, ölen işçinin dul olan annesine yaptığı ve ileride muhtemelen yapacağı yardımın miktarının belirlenmesinde bu husus dikkate alınmalıdır. Aynı şekilde fabrika işçilerinin

<sup>339</sup> Yargıtay bir kararında, imzalı bordrolara bile ihtiyatla yaklaştığı görülmektedir. Bkz. Y9HD., 3.10.2000, 8614/12105, Çimento İşveren, Ocak 2001, s.51.

<sup>340</sup> EREN, s.725; Y9HD., 9.11.1981, 10264/13871, KAPLAN, Sorumluluk, s.131.

<sup>341</sup> Destegin Geliri ve Gelir'in Tespiti hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. GÖKYAYLA, Destek, s.142 vd.

<sup>342</sup> YHGK., 25.5.1984, 301/619, KAPLAN, Sorumluluk, s.132.

<sup>343</sup> TANDOĞAN, Mesuliyet, s.304; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.629.

gelirlerinin yarısı veya büyük ailelerde gelirlerinin üçte ikisi ailelerine harcanmaktadır. Zira bu durum bütün işçiler için aynıdır. Gelir küçüldükçe ailelere ayrılan kısım büyümektedir<sup>344</sup>.

### 3- Zarardan Yapılacak İndirimler

Destekten yoksun kalma tazminatı haksız fiil sonunda uğranılan zararlardan olup, doğrudan doğruya destekten yoksun kalanların kişiliklerinde doğan bir haktır. Ölen kimseden geçen bir hak olmadığı için, miras ile de bir ilgisi yoktur<sup>345</sup>.

Zarardan yapılacak indirimler, sağ kalan eşin evlenme şansı, sigorta tazminatları, ana babanın ölen çocukları için ölüm hadisesi olmasaydı yapmaları gerekli gider ve buna benzer masraflar ve miras geliridir<sup>346</sup>. Diğer taraftan iş kazası neticesinde ölen işçinin ortak kusuru söz konusu ise, BK. m.44/1'e göre indirim yapılır.

## VI. Tazminat Talep Edebilecek Kişiler

### 1- Destekten Yoksun Kalan Eş

Destekten yoksun kalanların bakım ihtiyacının ne zaman sona ereceği bu tazminatı talep edebilecek olanlar açısından olayın özelliklerine göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir<sup>347</sup>. Eşini yitiren kadının bakım ihtiyacı kural olarak yaşamının sonuna kadar sürmekle birlikte bazı durumlarda bu ihtiyaç daha önce de sona erebilir. Dul kadın evlenmek veya bir işe girmek suretiyle bakım ihtiyacından kurtulabilir. Evlenme, tazminat davasının sona ermesinden önce gerçekleşmişse, işçinin ölüm günü ile eşinin evlenme günü arasında bir tazminat takdir edilir. Ancak ikinci evlilik kadına ölen desteği zamanındaki desteği sağlayamıyorsa, ölen işçinin sağladığı yardım ile evlenilen kimsenin sağlayacağı yardım arasındaki fark tazminat olarak saptanır<sup>348</sup>.

Eşini yitiren kadın hüküm tarihinde henüz evlenmemişse, ilerde evlenme şansının bulunup bulunmadığı göz önünde tutulur ve belirlenen zarardan evlenme olasılığı oranında indirim yapılır<sup>349</sup>. Evlenme olasılığının bulunup bulunmadığı belirlenirken, dul kadının yaşı, çocuklarının sayısı, fiziki görünüşü, karakteri, sağlığı, sosyal durumu, yaşadığı ortam, yeniden evlenme arzusu olup olmadığı gibi hususlar hakim tarafından dikkate alınır<sup>350</sup>. Eşini yitiren

<sup>344</sup> KAPLAN, Sorumluluk, s.132.

<sup>345</sup> TEKİNAY, Destek, s.66.

<sup>346</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s. 2117; Y9HD., 18.6.1981, 6519/8868, KAPLAN, Sorumluluk, s.134.

<sup>347</sup> SÜZEK, s.380; ÇENBERCİ, Şerh, s.1048.

<sup>348</sup> SÜZEK, s.380.

<sup>349</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. SERATLI Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003, s.97 vd.

<sup>350</sup> Y9HD., 24.6.1986, 4741/6587, Tühis Dergisi, Eylül-Ekim 1986, s.12; Y9HD., 28.10.1986, 8690/9626, YKD., Ocak 1988, s.49.

kadın esasen bir işte çalışmakta ise veya ölüm olayından sonra gelir sağlayacak bir iş tutmuşsa ve elde ettiği gelir sağlığında kocasının kendisine ayırdığından daha az değilse tazminat gerekmez<sup>351</sup>.

Sağ kalan eş erkekse, bu durumda da destekten yoksunluk zararı onun bakım ihtiyacının devam süresi ile sınırlıdır. Kuşkusuz bakım ihtiyacı söz konusu değilse tazminat ödenmez veya tazminattan o oranda indirim yapılır. Uygulamada eşini kaybeden erkeğin evlenme olasılığı, olayların büyük çoğunluğunda eşini kaybeden kadına oranla daha yüksek olarak belirlenmektedir<sup>352</sup>.

Nişanlı için de tıpkı eş için olduğu gibi nişanlının evlenme olasılığı göz önünde bulundurulmakta ve buna göre belirli bir miktar indirim yapılmaktadır. Nişanlının evlenme olasılığının daha yüksek olduğu için daha yüksek bir oran belirlenmekte ve bu nedenle nişanlının tazminatında evlenme indirimi daha fazla olmaktadır<sup>353</sup>.

## 2- Destekten Yoksun Kalan Nikahsız Eş

İş hukuku öğretisinde ve yargı kararlarında, işçinin iş kazası sonucu ölümünde nikahsız eşin de destekten yoksun kalma tazminatı isteyebileceği kabul edilmektedir. Kuşkusuz bunun için söz konusu ilişkinin geçici nitelikte olmaması, tarafların arasında manevi açıdan güçlü bir ilişkinin, düzenli ve devamlı olarak ortak bir yaşam sürdürme ve birbirine destek olma kararlılığının bulunması gerekir<sup>354</sup>. Yargıtay’a göre de; “Gerçekten toplumumuzda yasa dışı nitelendirilen, gayri resmi evliliklerin bulunduğu sosyal bir gerçektir. Medeni yasa uyarınca, evlilik bağı kurulmasa bile karı koca diye birleşen, bu amaç ve duygu ile yaşamlarını sürdüren kadınlar için bakım yükümlülüğünü yerine getiren erkeğin destek sayılması gerektiği, öğretide ve Yargıtay’ın yerleşmiş uygulamaları ile kabul edilmiş bir olgu olduğu gibi, Dairemizin uygulamaları da bu yöndedir”. BK’nun 45. maddesinde de belirtildiği gibi “destek” hukuki bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu içerir<sup>355</sup>.

Ne var ki, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi yerleşmiş içtihadı ile destekten yoksun kalma tazminatının belirlenmesinde, nikahsız eşin nikahlı eşe göre evlenme olasılığının daha yüksek olduğunu, ortak yaşantıya her an son verebileceğini, bu nedenle BK. m.43 uyarınca bir indirim yapılarak daha az tazminata hükmedilmesini karara bağlamıştır. Buna göre Yargıtay’ın bir kararı şu şekildedir: “Tazminat isteminde bulunanın nikahsız eş olması, 27

<sup>351</sup> SÜZEK, s.381.

<sup>352</sup> SERATLI, Destekten Yoksun Kalma, s.192; ULUSAN, Gözetme Borcu, s.174; SÜZEK, s.381.

<sup>353</sup> SÜZEK, s.381.

<sup>354</sup> ULUSAN, Gözetme Borcu, s.166.

<sup>355</sup> GÜNAY, s.1895; Y21HD., 11.10.2001, 6819/6640, SÜZEK, s.382.

yaşında ve bir çocuklu bulunması ve sosyal durumu nazara alındığında, nikahlı eşe nazaran evlenme olasılığının daha fazla bulunduğu tartışılmazdır.... Öte yanda evlilik sözleşmesi olmaksızın birlikte yaşayan nikahsız eşin, desteğin ölümü ile nikahlı eş gibi, hayatının sonuna kadar ve özellikle yaşı, sosyal durum, yaşadığı ortam ve aile bağları gibi nedenlerle, kocasının evinde yaşamını sürdürmeyeceği, güçlü olmayan aile bağı nedeniyle müşterek haneyi terk edeceği üstün olasılık içinde olduğu gibi desteğin bakiye ömrünün sonuna kadar devam etmeyeceği varsayımı göz önünde tutularak, Borçlar Kanununun 43. maddesi gereğince belirlenen tazminattan hak ve adalete uygun bir indirim yapılması gerektiği de tartışmasızdır”<sup>356</sup>.

### **3- Destekten Yoksun Kalan Çocuklar**

İşçinin ölümü ile destekten yoksun kalan çocukların bakım süresi, kendi olanakları ile geçimlerini sağlayıncaya kadar geçecek zamandır. Gerçi, çocukların 18 yaşını tamamlamasına kadar destek yardımı isteyebilecekleri kural olarak kabul edilir<sup>357</sup>. Fakat yine de, bakım gereksiniminin sona ermesi için belirli bir yaştan söz edilemez. Her olayda o olayın özel şartlarına göre farklı değerlendirme yapılması kaçınılmazdır. Örneğin, çocuk sakat ve malul ise bu desteğin ömür boyu süreceği; yüksek öğrenime devam ediyorsa ya da böyle bir durum pek muhtemel görülüyorsa, desteğin öğreniminin sonuna kadar devam edeceği tartışmasızdır. Fakat bu öğrenim görme yaşının da bir üst sınırı vardır. Bu üst sınır 25 yaştır ve bu sınır çerçevesinde çocuğun hangi yaşa kadar destekten yoksun kalma tazminatı alacağına hakim karar verir. Bunun gibi erkek çocuğun askerlik ödevi sırasında da desteğinden bir miktar yardım görmesi toplumumuzun şartları çerçevesinde kaçınılmazdır<sup>358</sup>.

### **4- Destekten Yoksun Kalan Ana, Baba ve Kardeşler**

Ana ve baba, geçimlerini sağlayamadıkları için ölen işçi kendilerine destekte bulunuyor idiyse, durum ve şartlardan aksi anlaşılmadıkça, yaşamlarının sonuna kadar bakım ihtiyacının devam edeceği kabul edilmelidir<sup>359</sup>. Hatta desteğin sağlığında iş sahibi olan ve gelir elde eden ana ve babanın ileri yaşlarda çalışma güçlerini ve kazançlarını yitirmeleri sonucu bakım ihtiyacı duyabilecekleri olasılığı da göz önünde tutulmalıdır<sup>360</sup>.

<sup>356</sup> Y21HD., 20.3.2001, 1005/2091, SÜZEK, s.382. Aynı yönde; Y21HD., 21.3.1996, 1604/1661, YKD., Ağustos 1996, s.1291-1292; Y21HD., 8.7.1997, 3331/4819, YKD., Kasım 1997, s.1784-1786.

<sup>357</sup> Y10HD., 18.5.1992, 3242/5706, AKIN, Destek, s.50.

<sup>358</sup> ULUSAN, Gözetme Borcu, s.174; SÜZEK, s.383; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.998.

<sup>359</sup> ULUSAN, Gözetme Borcu, s.175; SÜZEK, s.384.

<sup>360</sup> SÜZEK, s.384; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.999.



Kardeşler arasında ölüm olayın gerçekleşmesinden önceki dönemde fiili bir bakım ilişkisi kurulmuşsa sağ kalan eş de işverenden destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilir. Bu durumda nafaka yükümlülüğünün doğumundan farklı olarak ölen kardeşin refah içinde bulunması (MK. m.364/2) şartı aranmaz<sup>361</sup>.

## **§ 11. SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN RÜCUU**

### **I. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından Rücu Davaları**

Sosyal Güvenlik Kurumunun açacağı rücu davaları her ne kadar sosyal güvenlik hukukunun kapsamına girmekteyse de işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun tüm yönleriyle görülebilmesi amacıyla rücu davalarına burada genel hatlarıyla yer verilmiştir. Ayrıca belirtmek gerekirse, işverene rücu konusu o denli kökleşmiş bir konudur ki, Yargıtay'ın işverene rücu konusunda temyiz incelemesi yapan ilgili Hukuk Dairesinin iş yükünün yaklaşık yarısı rücu davalarından oluşmaktadır<sup>362</sup>. Buna bir de 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun rücu davaları ile ilgili 26. maddesinin, 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortasındaki rücu davalarına ilişkin 21. maddenin biraz da olsa değişiklik göstermesi aşağıda da görüleceği gibi konuyu daha da zor hale getirmiştir. Burada 506 sayılı ve 5510 sayılı Kanunların konumuzla ilgili bölümlerini karşılaştırarak anlatmayı uygun görüyoruz.

Rücu hakkı, ifa ile ortadan kalkan alacaktan ayrı ve bağımsız bir haktır. Kanun veya sözleşmede öngörülen hallerde alacaklıya borcu ödeyen kişi ve bu ödeme için esas borçluya başvurma hakkı veren yasal bir imkandır<sup>363</sup>. İşveren, işçinin veya ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların sosyal sigorta tarafından karşılanmayan zararlarını yukarıda görüldüğü gibi tazmin etmek durumundadır. Bunun gibi, hukukumuzda Sosyal Güvenlik Kurumuna da sigortalı veya hak sahipleri için yaptığı her türlü gider ve ödemeleri belirli şartlar altında işverenden rücu davası yoluyla talep etme hakkı tanınmıştır<sup>364</sup>. Böylece gözetme borcuna aykırı davranışı sonucunda bir iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıkmışsa işveren hem işçi ve yakınlarının açabileceği tazminat hem de SGK tarafından açılacak rücu davaları ile karşı karşıya kalmaktadır.

<sup>361</sup> **SERATLI**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s.117.

<sup>362</sup> **GEÇER** Bekir, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında İşverene Rücu, [www.lebiblyalkin.com.tr](http://www.lebiblyalkin.com.tr) (22.12.2008).

<sup>363</sup> **BAŞBUĞ** Aydın, Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuu, Kamu-İş, Ankara 1992, s.62 vd; **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s.450; **KARSLI** Abdürrahim, Usul Hukuku Açısından Rücu Davaları, İstanbul 1994, s.9.

<sup>364</sup> **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s.427.

Kurum tarafından açılacak rücu davası SSGSSK.'a kadar 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda düzenlenmekteydi. SSK. m.26'ya göre: "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucunda olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin Kurumca belirtilen tarife göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere Kurumca işverene ödettirilir. İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır" ifadesi yer alıyordu. 1.10.2008 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise bazı noktalarda benzer olmakla birlikte 506 sayılı Kanundan biraz daha farklı hüküm getirmiştir. SSGSSK. m.21'e göre: "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır" hükmü bulunmaktadır.

Öncelikle 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun rücu'ya ilişkin hükümlerine genel olarak bakarsak şunları söyleyebiliriz: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın 17.07.1964 tarihinde kabul edilen ilk halinde iş kazaları ve meslek hastalıklarında işverene rücu konusu 26. madde olarak yer almaktaydı. 20.06.1987 tarih ve 3395 sayılı Yasa'nın 2. maddesi ile anılan 26. maddeye "sigortalının veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere kurumca ödenir" ibaresi eklenmiştir. Eklenen bu ibare ile iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle işverene rücu uygulaması yapıldıktan sonra gelirlerdeki artışlar nedeniyle bu artışların da işverenden istenebilmesine (tekrar rücu) imkan sağlanmıştır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesinde işverene rücu konusu düzenlenmekteydi. Bu düzenleme gereğince iş kazası ve meslek hastalığının, işverenin kastı veya suç sayılır davranışı ya da sigortalıların sağlığını koruma ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmiş olması halinde Kurum tarafından sigortalı ve hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirler ve sosyal yardım zamlarının peşin sermaye değerler toplamı, Kurumca kusuru oranında işverene ödettirilebilecektir. 506 sayılı Sosyal

Sigortalar Yasası'nın 26. maddesi bir bütün halinde ele alındığında işverene rücu uygulamasının “tekrar rücu” veya “rücunun rücüsüne” imkan veren biçimde düzenlendiği anlaşılmaktadır. Yasa maddesinde geçen “sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere” ibaresi bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Rücu, bir defaya mahsus hesaplanan ve bu tutar üzerinden sorumluluk oluşturulan bir uygulama olmayıp, Kurum tarafından sigortalı ya da hak sahiplerine bağlanan gelirlerde yasa ya da kararnamelere bağlı olarak ortaya çıkan artışların peşin değerinin de her seferinde işverenden talep edilmesini de kapsamaktadır<sup>365</sup>.

İşverene rücu konusunda 506 sayılı Kanun zamanında revizyon çalışmaları yapılmış fakat istenilen sonuç alınamamıştır<sup>366</sup>. 26. maddenin de işveren aleyhine yönelik olması sonucu 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmeden önce Anayasa Mahkemesi mevcut uygulamanın değişmesi için çalışmalara başladı. Öncelikle yasalarda veya kararnamelerde yapılan değişiklikler nedeniyle ortaya çıkan artışların da her defasında işverene tekrar rücu edilmesi uygulamasına son vermeye yönelik olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın 26/I. maddesinde yer alan “sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere” ibaresi Anayasa Mahkemesi'nin 23.11.2006 tarih ve 2003/10 Esas, 2006/106 sayılı kararı ile iptal edilmiştir<sup>367</sup>. Bu iptal kararı sonucunda Kurum'un rücu hakkının üst sınırı (dış tavan) ortadan kalkmış olmaktadır<sup>368</sup>. Bu

<sup>365</sup> **GEÇER**, İşverene Rücu, [www.lebibyalkin.com.tr](http://www.lebibyalkin.com.tr) (22.12.2008).

<sup>366</sup> 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın 26. maddesi gereğince açılan rücu davaları özellikle küçük ve orta ölçekli işyerlerini zor durumda bırakmakta, buna ek olarak yasalarda veya kararnamelerde yapılan değişiklikler nedeniyle ortaya çıkan artışların da her defasında tekrar rücu edilmesi (rücunun rücusu) katlanılması imkansız sonuçlar doğurabilmekteydi. Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle işverene rücu uygulamasını düzenleyen 506 sayılı Yasa'nın 26. maddesinde revizyon yapılması yönündeki girişimler söz konusu olmuştur. Örnek olarak, 1977 yılında TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'ndan bu yönde düzenleme geçmiş olmasına karşın tasarı yasallaşmamıştır. Rücu uygulaması yapıldıktan sonra yasalarda veya kararnamelerde yapılan değişiklikler nedeniyle ortaya çıkan artışların da her defasında işverene tekrar rücu edilmesi uygulamasının Anayasa'ya aykırı olduğunu savunan bazı mahkemeler Anayasa Mahkemesi'ne iptal davası açmıştır. Ancak Anayasa Mahkemesi her defasında iptal isteminin reddine karar vermiştir. İşverene rücu uygulaması yapıldıktan sonra yasalarda veya kararnamelerde yapılan değişiklikler nedeniyle ortaya çıkan artışların da her defasında işverene tekrar rücu edilmesi uygulamasına son verilmesine dönük yasa değişikliği ve yargısal girişimlerden sonuç alınamamıştır. **GEÇER**, İşverene Rücu, [www.lebibyalkin.com.tr](http://www.lebibyalkin.com.tr) (22.12.2008).

<sup>367</sup> RG., 21.3.2007, S:26469.

<sup>368</sup> Yargıtay bir kararında: “İş kazasından doğan rücu tazminatı istemine ilişkin davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Kanunun 26. maddesindeki halefiyet ilkesi uyarınca, Kurumun rücu alacağı; hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebileceği maddi zarar miktarı ile sınırlı iken, Anayasa Mahkemesinin; 21.3.2007 gün ve 26649 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 23.11.2006 gün ve E.2003/10, K.2006/106 sayılı karar ile 26. maddesindeki “sigortalı veya hak sahibi kimselerin

sınır sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri miktardan oluşmaktaydı. Bu sınırın iptali öncesinde Kurum üst sınırı buluncaya kadar, daha önce bağladığı gelirlerde yasa veya kararnameler ile yapılan artışları da her defasında işverenden isteyebilmektedir. İptal kararı sonrasında rücu davalarında Kurum artık sigortalının veya hak sahiplerinin isteyebilecekleri miktara varıncaya kadar değil bu miktardan bağımsız biçimde ve bir defaya mahsus olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine bağladığı gelirin “ilk peşin sermaye değerini” hesaplayıp bu tutarı talep edebilir. Bağlanan gelirde yasa veya kararnamelerdeki değişiklik nedeniyle oluşan gelir artışlarını talep edemeyecektir<sup>369</sup>.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yürürlüğe girdikten sonra uygulanmaya başlayan işverene rücu hükmü için ise genel olarak şunları söyleyebiliriz: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun yukarıda yazdığımız 21. maddesinde iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu düzenlenmiştir. 506 sayılı Yasa’nın 26. maddesindeki düzenlemede “hesaplanacak sermaye değerleri toplamı” ibaresi yer almaktayken 5510 sayılı Yasa’da “bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı”, ibaresi getirilmiştir. 506 sayılı Yasa’nın 26. maddesindeki düzenleme gereğince, Sosyal Sigortalar Kurumu’nun sigortalılara ya da hak sahiplerine bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerini işverenlerden peşin olarak aldıktan sonra, yasa ya da kararnamelere bağlı olarak (enflasyona bağlı olarak gelirlerin yükseltilmesi gereğince) ortaya çıkan artış yönündeki farkın peşin değeri her defasında işverene rücu edebilmektedir. 5510 sayılı Yasa’da yer alan “yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı Kurumca işverene ödettirilir” ibaresinden de anlaşılacağı üzere, Kurum’un sigortalılara ya da hak sahiplerine bağlanan gelirlerin ilk peşin sermaye değerini işverenlerden aldıktan sonra, gelirde yasa ya da kararnamelere bağlı olarak ortaya çıkan artışların da peşin sermaye değerini işverene tekrar rücu edilmesi uygulamasından vazgeçileceği anlaşılmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası’nın 21. maddesi gerekçesinde bu husus, “Bu madde ile işverenin iş kazası veya meslek hastalığının

---

işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere..” bölümünün Anayasaya aykırılık nedeniyle iptaline karar verilmiş bulunması ile kurumun rücu hakkının; yasadan doğan kendine özgü ve sigortalı ya da hak sahiplerinin hakkından bağımsız basit rücu hakkına dönüşmüş olması karşısında, ilk peşin değerli gelirlerin; tazmin sorumlularının kusuruna isabet eden miktarla sınırlı şekilde hüküm kurulması gerekir. Bu bağlamda hemen belirtmek gerekir ki, eskiden olduğu gibi maddi zarar hesabı yapılması gerekmemektedir”. Y10HD., 9.4.2007, 16003/5486, **İNCİROĞLU**, s.185.

<sup>369</sup> **TURAN** Ercan, Anayasa Mahkemesi’nin 2003/10 E., 2006/106 K., 23.11.2006 Tarihli Kararı Karşısında 506 Sayılı Yasa’nın 26. Maddesine Dayalı Rücu Tazminat Davaları, MESS Sicil, Haziran 2007, s.161 vd.

meydana gelmesinde kastı veya suç sayılabilir bir hareketi olması ya da sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı davranışı halinde yapılan veya ileride yapılacak ödemelerle, bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı esas alınarak....Kurumca işverene rücu edilmesi.....öngörülmüştür” biçiminde açıklığa kavuşturulmuştur.

5510 sayılı Yasa ile getirilen düzenleme, sigortalı ya da hak sahiplerine bağlanan gelirlerde ileride ortaya çıkacak artış yönündeki farkın işverenden istenilmesi uygulamasına 1.10.2008 tarihinden başlayarak son vermiş olmakla birlikte, maruz kalınan iş kazası ya da meslek hastalığına bağlı olarak (illiyet) sigortalının sağlığında ortaya çıkan yeni ya da nükseden (tekrarlanan) durumlar nedeniyle Kurum'un katlanması gereken giderlerin işverene rücu edilmesi uygulaması devam edecektir<sup>370</sup>.

1.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası işverene rücu uygulamasında üst sınır (dış tavan) olarak “gelirin bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri” olarak belirlenmiş olup, Anayasa Mahkemesi’nin 23.11.2006 tarihli iptal kararından önce “sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktar” olarak 506 sayılı Yasa’nın 26. maddesinde yer alan üst sınır (tavan) işveren lehine yumuşatılmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası’nın işverene rücu uygulamasını düzenleyen 21. maddesinde dikkati çeken husus 23.11.2006 tarihli Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilen “sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere” ibaresine aynen yer verilmiş olmasıdır. Ancak aynı madde metninde işverene rücu uygulamasında üst sınır olarak “gelirin bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri” esasının belirlenmiş olması karşısında 23.11.2006 tarihli Anayasa Mahkemesi kararı öncesi döneme dönülmeyeceği çok net biçimde anlaşılmaktadır. 5510 sayılı Yasa’nın 21. maddesinde yer alan “sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere” ibaresi Sosyal Güvenlik Kurumu’nun iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sigortalı hakkında katlanılan giderler ve bağlanan gelirler ele alındığında işverenden rücu yoluyla talep edilebilecek toplam meblağın hiçbir biçimde sigortalının veya hak sahiplerinin işverenden isteyebileceği miktarı aşamayacağını anlatmaktadır.

Sonuç olarak diyebiliriz ki, işverene rücu konusu 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası’nın 21. maddesi ile 506 sayılı Yasa’nın 26. maddesinde yer alan

---

<sup>370</sup> GEÇER, İşverene Rücu, [www.lebibyalkin.com.tr](http://www.lebibyalkin.com.tr) (22.12.2008).

hükme benzer biçimde düzenlenmiştir. Sigortalıya gelir bağlanmasının gerekmesi durumunda bu gelir “bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı” ile sınırlanarak gelir bağlandığı durumlarda bu gelirden ilerde meydana gelecek artışların da işverenden istenmesi uygulaması terk edilmiştir. Bu düzenleme ile işverenin rücu tazminatının bir defada hesaplanarak tasfiyesinden sonra bağlanan gelirlerde meydana gelen artışların yeniden rücusunun önü kesilmiştir<sup>371</sup>.

## **II. İşverenlerin Rücu Davalarına Karşı Sorumlu Tutulmasına Yol Açan**

### **Durumlar**

Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalıya veya hak sahiplerine yaptığı ödemeleri işverene rücu edebilmesi için 1.10.2008 tarihinden önce 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda, 1.10.2008 tarihinden sonra ise 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortası Kanununda öngörülen üç şarttan birinin gerçekleşmiş bulunması gerekir<sup>372</sup>. Bunlar;

### **1-İş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesinde işverenin kasti**

Anılan maddede öngörülen şartlardan ilkinde göre iş kazası veya meslek hastalığı işverenin kasdı sonucu meydana gelmiş bulunmalıdır<sup>373</sup>. Kasıt, kişinin hukuka aykırı bir fiil işlemekte olduğunu bilmesi ve bu fiili isteyerek işlemesi şeklinde tanımlanmaktadır. İşverenlerin çalıştırdığı sigortalıların iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulmasına yol açacak bir davranışın içine bilerek ve isteyerek girmesi durumunda yasal düzenlemede geçen “kast” unsuru söz konusu olmaktadır. Bu durumda işverenin ağır ihmali bile bu şartın gerçekleşmesi açısından yeterli sayılamayacaktır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yardımını gerekli kılan iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin bilerek ve isteyerek sergilediği davranış sonucu meydana gelmediği sürece işverenin bu unsur yönünden sorumlu tutulmasına imkan bulunmamaktadır. Yani işverenin kasdı açısından, kasdın varlığından söz

<sup>371</sup> **CANİKLİOĞLU** Nurşen, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Kısa Bir Değerlendirmesi, İşveren, Aralık 2006, s.49.

<sup>372</sup> Yargıtay'ın bir kararına göre: “Davalı A.Ş., ölen sigortalının işvereni olarak, 506 sayılı Yasanın 21/1. maddesine göre kasti veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veya suç sayılabilir bir hareketi ile iş kazasının oluşumuna etkide bulunması durumunda sorumludur”. Y10HD., 3.5.2005, 1687/4986, **İNCİROĞLU**, s.166.

<sup>373</sup> **GÜZEL** Ali, Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu Semineri, İstanbul 1996, s.284.

edebilmek için hukuka aykırı sonucun fail tarafından önceden görülmesi yeterli olmayıp, ayrıca bu sonucun onun tarafından istenilmiş bulunması veya hiç değilse göze alınmış olması gerekir. Bu anlamıyla kast, kusurun ağır derecesine tekabül eder. Sonuç olarak diyebiliriz ki, işveren, sigortalının iş kazasına uğraması gibi hukuka aykırı sonucu bilerek ve isteyerek - sorumluluğun objektif şartı olan- olumlu ya da olumsuz bir davranış içine girmişse, Kurumun sigortalı için yaptığı harcamalardan sorumlu tutulacaktır<sup>374</sup>.

Hemen belirtmek gerekir ki, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara aykırı davranması da Kurumun ona rücu hakkını kullanmasına neden olur. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırılık bizatihi kusur oluşturduğundan onun kasden veya ihmal ile yapılmış olması sonucu değiştirmez<sup>375</sup>. Bu açıklamadan sonra hemen burada rücu davalarında kusurun rolünden de bahsetmek ihtiyacı doğmuştur. Buna göre, işverenin işçiler karşısındaki sorumluluğunu risk esasına dayalı kusursuz sorumluluk olarak kabul eden Yargıtay, Kurumun rücu hakkını işverenin kusurlu olması şartına bağlamaktadır. Her ne kadar mahkemeler çok duyarlı davranıp en ufak bir boşlukta işvereni kusurlu bulsalar da<sup>376</sup> işverenin alınabilecek tüm önlemleri almış olmasına rağmen iş kazasını yine de önleyemediği kaçınılmazlık durumunda sorumlu tutulmaması gerekir<sup>377</sup>. Yargıtay bazen de kaçınılmazlık oranında hakkaniyet indirimine de gidilebileceğine hükmetmektedir<sup>378</sup>. Nitekim, Yüksek Mahkemeye göre Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu davasını risk nazariyesine göre açması kabul edilemez, Kurumca açılan rücu davalarında kusur incelemesi yapılmadan hüküm verilemez<sup>379</sup>. Ancak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 23. maddesinde yer alan işverenin çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirme yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde rücu davasında kuruma karşı kusursuz sorumluluk esasları çerçevesinde sorumlu olur. Hemen belirtmek gerekir ki Yargıtay verdiği pek çok kararda, işvereni emir ve nizamla uymadığı ya da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerle aykırı hareket ettiği için sorumlu tutmuştur. Kararlara göre koruyucu gözlük vermeme, işyerine uyarı yazısı asmama, küçük çocukları ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma, işçiyi eğitmeme ve ehliyetsiz şoföre aracı

---

<sup>374</sup> BAŞBUĞ; s.62 vd.

<sup>375</sup> SÜZEK, s.359.

<sup>376</sup> SOKULLU A. Fusun, Rücu Davalarında Tazminat Hesabı ve AY. Mahkemesi Kararları, İstanbul Barosu Dergisi, Nisan-Haziran 1987, s.250.

<sup>377</sup> Y10HD., 9.5.1984, 2431/2551, KURT Resul, İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, 2.Baskı, İstanbul 2003, s.493.

<sup>378</sup> Y10HD., 1.4.2003, 1424/2992, Legal İSGHD, 2004, S:4, s.1509.

<sup>379</sup> Y10HD., 19.3.1996, 2027/2229, SÜZEK, s.359; Aynı yönde, Y10HD., 9.11.1999, 6175/8022, YKD., Mayıs 2000, s. 711; Y10HD., 8.3.2004, 83/1611, İşveren Dergisi, Ekim 2004, s.27.

kullandırma ve daha birçok durumda işveren Kuruma karşı sorumlu tutulmuştur<sup>380</sup>. Yargıtaya göre, her ne kadar iş güvenliği önlemlerinin, iş kazasının meydana geldiği işyerinin işvereni tarafından alınması gerekirse de, işçisini ödünç veren işveren de ödünç alan işverenle birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından birlikte sorumlu tutulduğuna göre, önlemlerin alınmasında işçiyi ödünç çalıştıranın kusurlu eyleminden işçiyi ödünç veren de birlikte sorumlu olup rücu davasına muhatap olabilir<sup>381,382</sup>.

## 2-İşverenin suç sayılır eylemi

Burada hemen belirtmek gerekirse, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun konuyla ilgili 21. maddesinde rücu'nun unsurları sayılırken, işverenin suç sayılır eylemi ibaresi yer almamıştır<sup>383</sup>. Burada kısaca 506 sayılı Kanun zamanındaki uygulamadan kısaca bahsedeceğiz.

İşverenin suç sayılır eylemi, meydana gelen iş kazasının, işverenin suç oluşturan bir hareketi sonucu ortaya çıkması demektir. Maddenin mutlak ifadesi karşısında, suçun türü sorumluluk açısından önem taşımaz; Ceza Kanununun suç saydığı herhangi bir eylem, işvereni sorumlu kılar<sup>384</sup>. Bu halde de işverenin kusuruna dayalı sorumluluk söz konusudur<sup>385</sup>.

İşverenin kurum karşısındaki sorumluluğu açısından işverenin kastı ve suç sayılır bir hareketinin aranmış olması, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasının amaç ve temel ilkelerine de uygun düşmektedir. Bir yandan, sosyal güvenliğin riskleri önleme işlevine işverenlerin etkin katılımı sağlanmış olmakta, öbür yandan kusurlu davranışı ile sosyal güvenlik gibi temel bir kamu hizmetini yürütmekle görevli SGK'nın mal varlığındaki azalmaya engel olunmaktadır<sup>386</sup>.

## 3- İşverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı tutumu

İşveren, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından, açılacak tazminat davası gereği sorumlu olmaktadır. Uygulamada Sosyal Güvenlik Kurumu'nun işverene karşı açtığı rücu davalarının tamamına yakını bu kapsamda işlem görmektedir. İş sağlığı ve

<sup>380</sup> **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s.429; Anılan Kararlar için bkz. **ASLANKÖYLÜ**, s.339-343; **ARASLI** Utkan, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, C:1 ve C:2, Ankara 2002, s.541-548.

<sup>381</sup> Y10HD., 20.1.2003, 10298/5, YKD., Haziran 2003, s.905.

<sup>382</sup> **GÜZEL** Ali, 5510 sayılı Yasa ile İşverenlere Getirilen Önemli Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, İşveren, Aralık 2006, s.29.

<sup>383</sup> **CANIKLIOĞLU**, Genel Sağlık Sigortası, s.49.

<sup>384</sup> **ÇENBERCİ**, Sosyal Sigortalar, s.195; **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s.429.

<sup>385</sup> **TUNCAY**, s.314; **GEÇER**, İşverene Rücu, [www.lebibyalkin.com.tr](http://www.lebibyalkin.com.tr) (22.12.2008).

<sup>386</sup> **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s.427; **GÜZEL**, İşverene Rücu, s.284.



güvenliği konusundaki mevzuatın çok kapsamlı ve karmaşık olması, oluşan iş kazaları veya meslek hastalıklarının büyük bölümünde işverenlerin kusurlu kabul edilmelerine, sonuç olarak da rücu davalarında sorumlu tutulmalarına neden olmaktadır. Maddedeki “mevzuat” terimi, “yasa, tüzük, kararname ve yönetmeliklerin içerdiği hükümler anlamına gelir”<sup>387</sup>. Uygulamada iş kazaları daha çok, işverenin iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uymamasından kaynaklandığı için Yargıtay, daha önce ifade ettiğimiz gibi üzerinde durduğumuz hükmü somut olaylara uygularken, kutsal sayılan insan sağlığına ve bunun korunmasına ayrıcalıklı bir yer tanımakta ve hukuki çözümünü, yani işverenin sorumluluk durumunu bu öge ışığında değerlendirmektedir<sup>388</sup>. Yargıtay bir kararında da: “...Günümüz teknolojisinin böyle bir olayda sonucu salt kötü rastlantılara bırakması hemen hemen olanaksızdır ve kötü rastlantı denilen olguların ardında insan yanılğı ve savsamalarının bulunması asıldır”<sup>389</sup>.

### III. Rüccunun Zamanaşımı

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işveren veya üçüncü kişilere karşı açılacak davalarda zamanaşımı süresi 506 sayılı Kanunda gösterilmemişti. Dolayısıyla sigortalı ile işveren arasında sözleşme ilişkisi olduğundan, SGK da kanuni halef olarak işçinin yerine geçtiğinden, Kurumun işverene açacağı rücu davasının zamanaşımı süresi BK. m.125 gereğince<sup>390</sup> on yıldır. Buna karşılık, üçüncü kişilere karşı açılan rücu davalarında arada sözleşme ilişkisi bulunmadığından, zamanaşımı süresi BK. m.60 uyarınca bir ve on yıldır<sup>391</sup>.

5510 sayılı Yasanın 93. maddesinin 3.fıkrası ise; “Bu kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, on yıllık zamanaşımına tabidir. Zamanaşımı tarihi, rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden başlar” ifadesini kullanarak, 506 sayılı Kanundaki belirttiğimiz eksikliği de gidermiştir.

<sup>387</sup> AYM., 23.5.1972, 2/28; 18.3.1976, 198/18, **SÜZEK**, İş Güvenliği, s.176.

<sup>388</sup> Yargıtay’ın bir kararına göre: “İşveren, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde sigortalının sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görmesini sağlamakla, mevzuatta ön görülmemiş olsa bile, aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü tedbiri almak zorundadır”. Y10HD, 18.11.1991, 10815/19253, **ÇENBERCİ**, Sosyal Sigortalar, s.187.

<sup>389</sup> Y10HD., 25.10.1985, 4787/5604, **GÜZEL** Ali, Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1987, s.280.

<sup>390</sup> Yargıtay da konuyla ilgili şu hükme yer vermiştir: “İşveren aleyhine açılan rüccuen tazminat davalarında zamanaşımı süresi, işverenle sigortalı arasındaki hukuki ilişkinin sözleşmeye dayanması nedeniyle Borçlar Kanununun 125. maddesi ve İçtihadı Birleştirme Kararı gereği 10 yıldır”. Y10HD., 23.1.2004, 7108/326, **KARAKAŞ**, s.223.

<sup>391</sup> **BAŞBUĞ**, s.101; **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s.452; **SÜZEK**, s.361.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İDARİ VE CEZAI YAPTIRIMLARI

#### § 5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İDARİ YAPTIRIMLARI

##### I. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılığın yaptırımı pek çok şekilde ortaya çıkabilir. Bu yaptırım; hukuki nitelikte olabileceği gibi<sup>392</sup>, idari veya cezai nitelikte de olabilir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonuna ilişkin hükümlere aykırılık halinde hukuki yaptırımlar ancak dolaylı olarak söz konusu olur. Gerçekten; örneğin, işçinin iş kazası sonucu ölümü halinde işverenin kusur durumu tespit edilirken, eğitim verme yükümünü yerine getirip getirmediği, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kararlarına uyup uymadığı göz önünde bulundurulur. Ancak bunlar dolaylı olarak ortaya çıkabilecek yaptırımlardır.

İş sağlığı ve güvenliği organizasyonuna ilişkin hükümlerin yerine getirilmemesinin doğrudan yaptırımı ise idari veya cezai nitelikte ortaya çıkar. Nitekim çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izleyen ve denetleyen Devlet bunlara uyulmasını sağlamak üzere idari ve cezai yaptırımları da öngörmüştür<sup>393</sup>. Bunlar İş.K. m.105’de düzenlenen idari para cezası yaptırımları<sup>394</sup> ve ileride değineceğimiz cezai yaptırımlardır.

Çalışma hayatımızın idari para cezalarının uygulanması konusunda iyi bir geçmişe sahip olduğu söylenemez. Gerçekten; idari para cezalarına itiraz süresinin hak arama özgürlüğünü ihlal edecek nitelikte kısa olması<sup>395</sup>, itirazlarda iş mahkemelerinin dışındaki mahkemelerin görevli kılınması, itirazın cezanın yerine getirmesini durdurmaması, itiraz üzerine verilen kararın kesin olması hep çalışma hayatının sorunlu konuları olmuştur<sup>396</sup>. Bununla birlikte, isabetli olarak bu konuda önemli bir adım atılarak, 1 Haziran 2005 tarihinde 5326 sayılı Kabahatler Kanunu yürürlüğe konulmuştur<sup>397</sup>. Nitekim Ülkemizde idari para cezalarına uygulanacak hükümleri düzenleyen ayrı bir kanun bulunmamaktaydı<sup>398</sup>. Kabahatler Kanunu, toplum düzenini, genel ahlakı, genel sağlığı, çevreyi ve ekonomik düzeni korumak

<sup>392</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s. 281.

<sup>393</sup> SÜZEK, İş Hukuku Yaptırımları, İş Hukuku Dergisi, C: 3, S: 2, Nisan-Haziran 1993, s. 172.

<sup>394</sup> EKMEKÇİ, İş Sağlığı, s. 164.

<sup>395</sup> GÜLAN Aydın, İdari Para Cezalarına Karşı İş Kanunu’nun Düzenlediği Yargısal Yol, MESS Mercek Dergisi, Ocak 2004, s. 63.

<sup>396</sup> EKMEKÇİ, İş Sağlığı, s. 164.

<sup>397</sup> ŞAHLANAN Fevzi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler. MESS Sicil, Mart 2006, s.5.

<sup>398</sup> MAHMUTOĞLU F. Selami, Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi ve Düzene Aykırılık Hukukunda Yaptırım Rejimi, İstanbul 1985, s. 117.

amacıyla; kabahatlere ilişkin genel ilkeleri, kabahatler karşılığında uygulanabilecek olan idari yaptırımların türleri ve sonuçlarını, kabahatler dolayısıyla karar alma sürecini, idari yaptırıma ilişkin kararlara karşı kanun yolunu ve idari yaptırım kararlarının yerine getirilmesine ilişkin esasları düzenleyerek kural olarak tüm idari para cezalarının uygulanmasını ortak esaslara bağlamıştır<sup>399</sup>. Daha sonraki dönem içerisinde idari para cezalarına ilişkin süreç hiç durmadan işlemiş. Nihayet 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ve 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un çıkmasına kadar devam etmiştir. Aşağıda tüm bu dönemler özetlenerek anlatılacaktır. Daha sonra ise yine idari yaptırım olan işyerinin durdurulması ve işçilerin çalışmaktan alıkonulması yaptırımlarına değinilecektir.

## **II. İdari Yaptırımların Çeşitleri**

### **1- İdari Para Cezaları**

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki idari yaptırımları birbirinden ayırmak ve açıklığa kavuşturmak için öncelikle iş güvenliği müfettişinin denetim esnasında işyerindeki tehlikenin niteliğine göre alacağı hukuki tavrı belirlemek gerekir. İşyerindeki tehlike yaşamsal nitelikte ise iş güvenliği müfettişi ilgili komisyonu toplantıya çağırarak işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımlarını harekete geçirmek durumundadır. İşyerinde tehlike yaşamsal nitelikte olmayıp yakın bir tehlike özelliği taşıyorsa müfettişin işyerine tehlikenin giderilmesi için bir süre tanıma hakkı olmayıp derhal idari para cezası sürecini başlatması gerekir (İ.T.T. m.22/3). Tehlike ne yaşamsal ne de yakın bir nitelik taşıyorsa, müfettişe takdir yetkisi tanınmıştır. Müfettiş işyerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından genel durumunu ve özelliklerini değerlendirerek ya eksiklerinin giderilmesi için uygun bir süre verir ya da idari para cezasının uygulanması talebiyle bölge müdürlüğüne başvurur (İ.T.T. m.22/3)<sup>400</sup>.

İşverenin yukarıda belirtilen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere aykırı davranması halinde uygulanacak idari para cezaları İş Kanununun 104. ve 105. maddelerinde yer almıştır<sup>401</sup>. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamasını idari para cezasına bağlayan en genel kural İş Kanununun 105. maddesinin 1. fıkrasında öngörülmüştür. Adı geçen hükme göre: “Bu kanunun 78. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı

<sup>399</sup> EKMEKÇİ, İş Sağlığı, s. 164.

<sup>400</sup> SÜZEK, İşçi Sağlığı, s. 47; KILIÇ, s. 148.

<sup>401</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.980; AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.201.

ve güvenliği önlemi için para cezası verilir. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için hükmedilen ceza parası aynen uygulanır”.

İş Kanununun 105. maddesinin 1. fıkrası gereğince iş güvenliği müfettişi tarafından işyerinde kaç iş sağlığı ve güvenliği eksikliği saptanırsa söz konusu miktar bu sayıyla çarpılacaktır. Müfettiş işyerini bir ay sonra tekrar denetleyecek yine eksiklik sayısına göre idari para cezası uygulayacaktır. İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği eksiklikleri tüketilinceye kadar denetimler her ay yinelenmelidir. Uygulamada denetime her ay gidilmemekte, uzunca bir zaman sonra gidilerek (örneğin altı ay) ilk yaptırım uygulamasından bu yana kaç eksiklik kalmışsa toplam olarak idari para cezası kesilmektedir. Böyle bir uygulamanın yasaya aykırı olduğu söylenemez, ancak iş sağlığı ve güvenliği amaçlarına da uygun düştüğü de söylenemez. Yasanın amacı sadece önlemleri almayan işyerlerine ceza vermek değil, bu işyerlerini devamlı denetleyerek önlemlerin alınmasını sağlamaktır. Ceza ancak bu amaca hizmet eden bir araçtır<sup>402</sup>. Sadece ödenecek idari para cezası değil müfettişin her ay geleceğini bilmek de işveren ve işveren vekilleri için caydırıcı etki yapar. Müfettişin bu konuda yapacağı uyarılar idari para cezası kadar önem taşır<sup>403</sup>.

İş Kanununun 105. maddesinin 1. fıkrasında öngörülen ve yukarıda belirttiğimiz yaptırımlardan başka İş.K. m.104 ve 105’de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer idari para cezaları yer almıştır. İş Kanununun 104. maddesinde, çocukları ve gençleri çalıştırma yasağına aykırı hareket eden, küçüklerin ve kadınların yeraltında ve su altında çalıştırma yasağını ihlal eden, gece çalıştırma yasağına aykırı hareket eden, gece çalıştırma yasağına aykırı davranan, kadınlara doğum izni ve ücretsiz izin vermeyen, yine İş Kanununun 105. maddesinde ise, işyerinde gereken her türlü iş güvenliği önlemlerini almayan, denetim ve eğitim görevini yerine getirmeyen, kurma izni ve işletme belgesi almadan işyeri açan, faaliyeti durdurulan veya kapatılan işyerini izinsiz açan, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ilişkin hükümlere aykırı davranan, işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma ve iş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüklerini yerine getirmeyen, ağır ve tehlikeli işlerde yaş şartlarına uymadan, sağlık raporu almadan işçi çalıştıran, gebe ve çocuk emziren kadınlara ilişkin hükümlere aykırı hareket eden işveren veya işveren vekilleri hakkında idari para cezaları öngörülmüştür<sup>404</sup>.

<sup>402</sup> SERATLI, İş Sağlığı, s.202.

<sup>403</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s. 328.

<sup>404</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.980; SERATLI, İş Sağlığı, s. 209.

İdari para cezalarına ilişkin gerek Kabahatler Kanununa kadar ve gerekse de bundan sonraki dönemde çıkarılan 5728 ve 5763 sayılı Kanunlarla, idari para cezalarını verecek makam, cezaya itirazın süresi ve özellikle itiraz edilecek yer birtakım değişikliklere uğramıştır. Bizde burada geçen her bir süreci kısaca baştan sona doğru anlatarak konunun daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunmaya çalışacağız.

### **A) İş Kanunu Çerçevesindeki Dönem**

1.6.2005’ de yürürlüğe giren Kabahatler Kanunu’na dek geçen evrede İş Kanununun idari para cezalarına karşı öngördüğü kanun yolu şöyleydi;

4857 sayılı İş.K. m.108 hükmü incelendiğinde görülür ki, ilgili işyeri bakımından yetkili Bölge Müdürünce veya duruma göre İŞKUR İl Müdürünce verilen idari para cezaları verildiği anda kesin bir ceza olmayıp buna itiraz mümkündür<sup>405</sup>. Burada geçen “itiraz” deyiminin (İş.K. m.108/2) 2577 sayılı İYUK. m.2’de öngörülen idari dava türlerinden farklı bir başvuru türü olduğu söylenebilir. O halde İş Kanunu hükümlerine aykırı davrandığı iddiasıyla idari para cezası kesilen işveren veya işveren vekilini buna karşı idare mahkemesine yapacağı itiraz, bir iptal yahut tam yargı davası niteliği taşımaz. Bu itiraz gerçekten de “itiraz” adıyla anılan ve bu konuyu yargıya taşıyan yeni bir başvuru yoludur<sup>406</sup>. Bunu destekleyen bir husus, idari davalarda geçerli olan 60 günlük dava açma süresinin itirazda görülmemesidir<sup>407</sup>. Zira itiraz, ilgilinin savunma imkanından yeterince yararlanmasını engelleyecek şekilde 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre ilgisine tebliğinden itibaren en geç 7 gün içinde yapılması gerekir (İş.K. m.108/2, c.3). Görüldüğü gibi burada itiraz çok kısa bir süreye sıkıştırılmıştır<sup>408</sup>.

İtiraz, para cezasına konu olan eylemin hiç veya o sayıda ya da kasten gerçekleşmediği yönünde olabilir. Herhalde itirazın yazılı bir dilekçeyle yapılması gerekir<sup>409</sup>. İtirazların yöneltileceği makam ise; 1475 sayılı İş Kanununda idari para cezalarına itiraz mercii sulh ceza mahkemesi olarak gösterilmişken, Anayasa Mahkemesinin İmar Kanununda yıkım

<sup>405</sup> **AKYİĞİT** Ercan, İş Yasası’ndaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, MESS Sicil, Mart 2008, s.177

<sup>406</sup> **AKYİĞİT**, Yargı Yeri, s.177; **GÜLAN**, Yargısal Yol, s.62.

<sup>407</sup> Oysa AYM.’nin SSK. m.140’a ilişkin iptal kararından sonra 4958 sayılı Kanunla SSK. m.140 da yapılan yeni düzenlemeye idari para cezalarına itirazın para cezasını veren Kurum ünitesine yapılacağı ve itirazı Kurumca reddedilenlerin bu kez 60 gün içinde idare mahkemesine giderek bu karar aleyhine dava açabileceği öngörülmüştür (SSK. m.140/4). Bunun gerçek anlamda bir idari dava olduğu söylenebilir. **ARASLI** Utkan, İdari Para Cezalarının Yargısal Denetimi, Kamu-İş Dergisi, Resul Arslanköylü’ye Armağan, 2004/3, s.395 vd.

<sup>408</sup> **GÜLAN**, Yargısal Yol, s.62; **SERATLI**, İş Sağlığı, s.211.

<sup>409</sup> **AKYİĞİT**, Yargı Yeri, s.177.

nedeniyle verilen para cezalarına itirazın sulh ceza mahkemesinde görülmesine ilişkin hükmünü iptal eden 15.05.1997–96/72–97/51 sayılı kararı da göz önünde bulundurularak<sup>410</sup>, ve yine SSK. m.140 ile ilgili Anayasa Mahkemesinin kararı’ndan da<sup>411</sup> etkilenecek, 4857 sayılı İş Kanununda itiraz mercii olarak idare mahkemesi belirlenmişti<sup>412</sup>. Bu değişiklik nedeniyle derdest olan davalar idare mahkemelerine devredilmişti. Ne var ki Deniz İş Kanununun 53. maddesinde bir değişiklik yapılmadığı için anılan kanun kapsamında verilecek para cezalarına itiraz sulh ceza mahkemesinde görülmeye devam ediliyordu (Deniz İş.K. m.53).

### **B) Kabahatler Kanunu Çerçevesindeki Dönem**

Kabahatler Kanunu, 30.3.2005 tarihinde çıkarılarak, 1.6.2005 tarihinden itibaren yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır. Kabahati suç olmaktan çıkarma eğiliminin bir sonucu olarak, hem genel olarak kabahat ve idari yaptırımlara yer verilmiş, hem de bir idari işlem niteliğine rağmen idari para cezası ile mülkiyetin kamuya geçirilmesi cezalarına karşı adli yargı görevli kılınmıştır (Kab.K. m.2 vd., 27-29). Ayrıca Kabahatler Kanunu’nun diğer kanunlardaki kabahatler bakımından da “genel kanun” niteliği taşıdığı hükmüne bağlanmıştı. (Kab.K. m.3)<sup>413</sup>.

Kabahatler Kanunu idari para cezası kararlarına karşı İş Kanunu’ndakinden farklı bir yargısal yol düzenlemişti ve bu yüzden İş Kanunu kapsamındaki idari para cezalarına karşı hangi yasa hükmünün uygulanacağı problemi yaşanmaya başlamıştı. Kabahatler Kanunu, İş.K. m.108/2 yi zımnen kaldırmış gözüküyor fakat kanunen henüz yürürlükten kalkmamıştı. Buna göre; 1.6.2005’ten önce verilmiş idari para cezası kararlarına karşı idare mahkemesinde iptal davası açılmışsa, buna Kabahatler Kanunu uygulanmayacak, dava İş.K. m.108 uyarınca idare mahkemesinde görülecek ve sonuçlandırılacaktı. 1.6.2005 tarihinden önce verilen idari para cezalarına karşı henüz iptal davası açılmamışsa ve dava açma süresi geçmemişse Kanunun yürürlüğe girdiği 1.6.2005’ten itibaren 15 gün içinde Kab.K. m.27’ye göre sulh ceza mahkemesine başvurulabilecekti (Kab.K. Geç. m.3).

<sup>410</sup> Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi, S: 37, C:1, Ankara 2002, s. 139 vd.; **ŞAHLANAN**, Yargı Yeri, s.9.

<sup>411</sup> AYM. 8.10.2002, 225/88, Karara yönelik bir değerlendirme için bkz. **İREN** Ertan, Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Para Cezalarına İlişkin Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri Hakkında Düşünceler, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2003, s.33.

<sup>412</sup> **AKYİĞİT** Ercan, İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri, MESS Sicil, Haziran 2006, s.23; **AKYİĞİT** Ercan, İdari Para Cezaları Bakımından İş.K 108’deki Kanun Yolu Hala Yürürlüktedir. Legal YKİ, Temmuz 2007, s.159.

<sup>413</sup> **AKYİĞİT**, Yargı Yeri, s.178.

Kabahatler Kanununun getirdiği sistemin isabetli ve bilhassa idari para cezası vs. öngören diğer yasalar karşısındaki konumu ve işlevi bu dönemde çeşitli tartışmalara yol açmıştı<sup>414</sup>. Tartışmalar sadece öğretisel anlamda kalmayıp idare mahkemeleriyle ceza mahkemeleri arasında da yaşanıyordu. Uyuşmazlık mahkemesi Kab.K. m.3 hükmünün diğer yasalardaki idari para cezaları ve görevli yargı yeri noktasında İş Kanunu hükümlerini yürürlükten kaldırdığını benimsiyordu<sup>415</sup>. Bu tartışmalar devam ederken işin içine Anayasa Mahkemesi de girmiş ve nihayet Kab.K. m.3 dahil bazı hükümlerin Anayasa’ya aykırılığı nedeniyle iptaline karar vermiştir<sup>416</sup>.

Anayasa Mahkemesi verdiği kararda özetle; Kabahatler Kanunu’nun 3.maddesindeki “Bu Kanunun genel hükümleri diğer kanunlardaki kabahatler hakkında da uygulanır” kuralı ile ilgili olarak Anayasa’da idari ve adli yargının ayrılığının kabul edildiğini; bu ayrım uyarınca idarenin kamu gücü kullandığını ve kamu hukuku alanına giren işlem ve eylemlerin de adli yargı denetimine tabi olacağını; buna bağlı olarak idari yargının görev alanına giren bir uyuşmazlığın çözümünde adli yargının görevlendirilmesi konusunda yasa koyucunun geniş takdir hakkının bulunduğunu söylemenin olanaklı olmadığını belirtmektedir<sup>417</sup>.

Maddenin iptali nedeniyle, kamu yararını olumsuz etkileyecek hukuki bir boşluk yaratmamak için, iptal kararının Resmi Gazete’de yayımlandığı 22.7.2006 tarihinden itibaren altı ay sonra yani 22.1.2007 tarihinde yürürlüğe girmesi kararlaştırıldı. Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra harekete geçen yasa koyucu, bir süre sonra Kabahatler Kanunu’nda değişiklik yapma gereğini duydu. Bu nedenle, 6.12.2006 tarihli ve 5560 sayılı Kanunun 32, 33, 34, 35 ve 36. maddeleri ile Kabahatler Kanunu’nun 3, 17, 20, 27, 28 ve Geçici 1. maddelerinde kısmi değişiklikler yaptı. Örneğin, Kabahatler Kanunu’nun “Genel Kanun niteliği” başlıklı 3. maddesini şöyle değiştirdi: “Bu Kanunun; a) İdarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde, b) Diğer genel hükümleri, idarî para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün fiiller hakkında, uygulanır”.

<sup>414</sup> **AKYİĞİT**, Yargı Yeri, s.179.

<sup>415</sup> **AKYİĞİT** Ercan, 4857 sayılı İş Kanunu’nda İdari Para Cezaları, 2.Baskı, Sakarya 2005, s.186 vd.; **ŞAHLANAN**, İdari Para Cezaları, s. 5 vd.; **GÜLAN**, Yargısal Yol, s.159 vd.

<sup>416</sup> Anayasa Mahkemesinin, 1.3.2006, 108/35, sayılı kararı, **AKYİĞİT**, İdari Para Cezaları, s. 25.

<sup>417</sup> **AKYİĞİT**, Yargı Yeri, s.175 vd.; **AKYİĞİT** Ercan, Kabahatler Yasası’nı İptal Eden Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine, MESS Sicil, Aralık 2006, s.189 vd.; Yine Kabahatler Kanunu madde 32ün iptaline yönelik değerlendirmeler için bkz.; **CILGA** Ertan, Kabahatler Kanununa Anayasa Mahkemesinden İptal, MESS İşveren Gazetesi, Eylül 2006; **KARABULUT** Mustafa, İdari Yaptırımların Hukuki Niteliği ve Anayasa Mahkemesinin Kabahatler Kanunu Hakkındaki Kararı, Türk Hukuk Dergisi, Kasım 2006, s.63 vd.

İdari para cezalarını içeren idari yaptırımlara karşı, iki ayrı ve özellikli kanun yolu olan “itiraz” ve “başvuru” bundan böyle nasıl ve nereye yapılacaktır? Örneğin “Bu Kanunun; İdarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde, uygulanır hükmünden, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 108. maddesindeki aksine hükümlerin varlığından hareketle, idari para cezalarına karşı itiraz mercii’nin “idare mahkemeleri” olduğu mu anlaşılacaktır?<sup>418</sup>. Yoksa “...kanun yoluna ilişkin hükümlerden...” Kabahatler Kanunu’nun “başvuru yolu” başlıklı 27. maddesi ile “itiraz yolu” başlıklı 29.maddelerini anlayarak idari para cezalarına karşı itiraz mercii’nin “Ceza Mahkemeleri” olduğu yorumu mu yapılacaktır? <sup>419</sup>.

Kanımızca, Kanunun bu haliyle İş.K. m.108/2 henüz yürürlükte olduğundan, idari para cezalarına karşı öngörülen kanun yolu olarak idare mahkemesinde itiraz yolu geçerliliğini sürdürüyordu. Fakat bu durum 5728 sayılı Kanun yürürlüğe girdiğinde nihayet son bulacaktı.

### **C) 5728 Sayılı Kanun Çerçevesindeki Dönem**

Yasa koyucu 23.1.2008’de “Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” adını taşıyan devasa boyutlu bir kanunu kabul etmiştir. Yasa kendi hükmü gereğince Resmi Gazete’de yayımlandığı gün olan 8.2.2008’den itibaren yürürlüğe girmiş bulunmaktadır<sup>420</sup>.

Yasa hükümleri incelendiğinde Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve İş.K m.107<sup>421</sup> ve konumuzla ilgili İş.K. m.108 de ciddi değişikliklere gidildiği görülür. İş Kanunundaki idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yolu ile ilgili olarak İş.K. m.108/2 hükmünün yürürlükten kaldırıldığı açıkça hükme bağlanmıştır. Böylece 8.2.2008’den itibaren artık İş.K. m.108/2 hükmü yürürlükte değildir. Buna göre idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yolu olarak sadece 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 19.12.2006 tarih ve 5560 sayılı Kanunla değişik hükümleri çerçevesinde duruma göre sulh ceza veya ağır ceza mahkemesinde<sup>422</sup> gündeme gelebilecek “başvuru” (Kab.K. m.27) ve “itiraz” (Kab.K. m.29) kanun yollarının uygulanması gerekecektir<sup>423</sup>.

<sup>418</sup> İNCİROĞLU Lütfi, 2007 Yılında İş Kanununda Uygulanacak İdari Para Cezaları, www.calismahayati.net, (15.04.08).

<sup>419</sup> İNCİROĞLU, www.calismahayati.net, (15.04.08).

<sup>420</sup> Resmi Gazete, 8.2.2008, No:26781.

<sup>421</sup> İş.K. m.107’deki değişiklik; daha önce “para cezası” olarak geçen yaptırımın “idari para cezası” olarak düzeltilmesi ve idari para cezası miktarının “ikibin YTL’den sekizbin TL’ye” çıkarılması olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca YTL yerine artık TL kullanılmaktadır.

<sup>422</sup> SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 3.Baskı, Konya 2009, s.346.

<sup>423</sup> AKYİĞİT Ercan, İş Yasası’ndaki İdari Para Cezalarında Son Durum, MESS Sicil, Eylül 2008, s.156.



#### **D) 5763 Sayılı Kanun Çerçevesindeki Dönem**

15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun gerek 4857 sayılı İş Kanunu'nda gerekse de diğer bazı yasalarda çeşitli değişikliklere gitmiştir. Biz bunlardan sadece idari para cezasına ilişkin değişen hükümleri özetleyeceğiz. Şöyle ki:

İşyerini Bildirme Yükümlülüğüne Aykırılık başlığını taşıyan İş.K. m.98 hükmünün 1.fıkrası değiştirilmiştir. Değişiklikten önce İş.K. m.3'deki bildirme yükümüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırılan her işçi için 50 YTL idari para cezası öngörülmüştü. Bu hüküm 5763 sayılı Kanunla şöyle değiştirilmiştir; "Bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırılan her işçi için yüz Yeni Türk Lirası, 85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası, 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir." (İş.K. m.98/'in yeni hali).

İş Sağlığı ve Güvenliğiyle ilgili Hükümlere Aykırılık halinde idari para cezası öngören İş.K. m.105 hükümleri de tümüyle değiştirilmiş olup, maddenin 5763 sayılı Kanun ile değiştirilmiş yeni hali şöyledir: Bu Kanunun;

a) 78 inci maddesinde öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için iki yüz Yeni Türk Lirası, alınmayan önlemler için izleyen her ay aynı miktar,

b) 86 ncı maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için, 87 nci maddesi gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her çocuk için iki yüz Yeni Türk Lirası,

c) 77 nci maddesine aykırı hareket eden, 78 inci maddesi gereği işletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan, 79 uncu maddesi gereğince faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen, 88 ve 89 uncu maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline biner Yeni Türk Lirası,

d) Bu Kanunun 85 inci maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş 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 beşyüz Yeni Türk Lirası, idari para cezası verilir.

5763 sayılı Kanunla da İş.K. m.108. de yine bir değişiklik olmuştur. Maddenin değiştirilmiş yeni hali şöyledir: “Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır”. Maddenin değişiklik öncesi halinde sadece İş.K. m.101’deki idari para cezası İŞKUR İl Müdürünce verilir, onun dışındakilerse ÇSGB Bölge Müdürünce verilirdi (İş.K. m.108’in eski hali). Fakat 5763 sayılı Kanunla hem İş.K. m.101 ve hem de İş.K. m.106 uyarınca idari para cezalarının İŞKUR İl Müdürlüğünce verileceği, diğerlerininse ÇSGB Bölge Müdürlüğünce verileceği öngörülmüştür. Böylece eskiden ÇSGB Bölge Müdürünce idari para cezası verilen bir olgu İŞKUR İl Müdürüne verilmiştir.

## **2-İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması**

İş güvenliği önlemlerinin alınmamasının en önemli yaptırımlarından biri, işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasıdır. 4857 sayılı Kanun işin durdurulması veya işyerinin kapatılması konusunda 1475 sayılı Kanundan ve Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan tasarıdan oldukça farklı bir düzenleme getirmiş bulunmaktadır. Gerçekten, 1475 sayılı Kanuna göre işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasına konu olabilecek işyerleri, kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerleri idi<sup>424</sup>.

14.6.1989 tarihli ve 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun, kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerlerinin kapsamını daraltmıştır. Buna göre, kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerleri sadece, birinci sınıf gayri sıhhi müesseseler, yakıcı, patlayıcı ve tehlikeli maddelerle çalışılan işyerleri, oksijen, LPG dolum depoları, bunlara ait dağıtım merkezleri, perakende satış yerleri, taş ocakları, akaryakıt istasyonları ve benzeri

<sup>424</sup> **SOYER** Polat, 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, TÜRK-İŞ, 12-13 Temmuz, Kuru Otel/ Bolu 2003, s. 34.

işyerleridir (m. 2/a-b). Bu durum karşısında, 1475 sayılı Kanun zamanında sadece bu işyerlerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımı uygulanabilmekteydi. Buna göre de, ilgili Tüzükte<sup>425</sup> belirtilen birinci derecedeki şartlar yerine getirildikten sonra yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işlemeye başlayan işyerlerinde işçilerin hayatı için tehlikeli bir husus tespit edilirse, komisyon kararıyla işin tamamen veya kısmen durdurulması (1475 sK. 75/A); buna karşılık, kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerlerinde işçilerin hayatı için tehlikeli bir hususun tespit edilmesi halinde de komisyonun kararı, mülki amirin emri ve zabıta marifetiyle işyerinin kapatılması yaptırımı söz konusu olmaktadır (1475 sK. 75/B)<sup>426</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu, isabetli olarak, durdurma veya kapatma kararının alınabilmesi için işyerinin kurma izni ve işletme belgesine sahip olması şartından vazgeçmektedir. O halde, bu izni ve belgeyi almak zorunda olsun olmasın bütün işyerlerinde işin tamamen veya kısmen durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımı uygulanabilecektir<sup>427</sup>.

Her şeyden önce işyeri, daha önce görüldüğü gibi İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun uyarınca kuruluş aşamasında, yasada yer alan ölçütlere aykırılıkların verilen süre içinde giderilmemesi halinde belediyelerce veya mülki amirliklerce ruhsat iptal edilmek suretiyle kapatılır. Bundan başka, İş Kanununun 79. maddesine göre işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yoluna gidilebilir. Adı geçen maddenin 1. fıkrası gereğince “Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarda işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır”. İş Kanununun 79. maddesinin 7. fıkrasına dayanılarak çıkarılan 5.3.2004 tarihli İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelikte bu konunun ayrıntıları düzenlenmiştir<sup>428</sup>.

<sup>425</sup> 26.4.1987 tarihli ve 87/11798 sayılı “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Tüzük”.

<sup>426</sup> **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s.2103.

<sup>427</sup> **ARSEVEN** Faik, Yeni İş Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı, İşveren, C:42, S:7, Nisan 2004, s. 15; **SOYER**, 4857 Sayılı, s. 34.

<sup>428</sup> **KAPLAN-SENYEN**, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s. 157; **ÇELİK**, s.164.

İşin durdurulmasının veya işyerinin kapatılmasının ilk şartı işyerinde işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir hususun saptanmasıdır<sup>429</sup>. Yaşamsal tehlike arz etmeyen iş güvenliği eksiklikleri nedeniyle bu yola gidilemez. Bu yaptırımın uygulanabilmesi için örneğin makine koruyucusunun bulunmaması, eskimiş buhar kazanının her an patlayabilecek durumda olması, metan gazının yüksekliği dolayısıyla grizu patlaması olasılığının bulunması gibi işçilerin yaşamına mal olabilecek önemli bir iş güvenliği tehlikesinin varlığı gerekir<sup>430</sup>.

Aynı şekilde işçiye işi bırakma olanağı saplayan İş.K. m.83/1' deki düzenlemeden farklı olarak işin durdurulması veya kapatılması yaptırımının uygulanabilmesi için tehlikenin aynı zamanda “acil” olması gerekli değildir. Bu nedenle acil nitelikte bulunmayan ancak pnömokonyoz, silikoz veya kurşuna maruziyet gibi uzun dönemde yaşamsal tehlike yaratan mesleki risklerin varlığı halinde de işin durdurulması yoluna gidilebilir<sup>431</sup>.

İşin durdurulmasının veya işyerinin kapatılmasının diğer şartı bu yaptırımın uygulanmasına üç taraflı bir komisyonun karar vermesidir. İş Kanununun 79. maddesinin 1. fıkrası ve Yönetmeliğin 5. maddesi uyarınca işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına iki iş güvenliği müfettişi, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile bölge müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon karar verir. Komisyona katılacak müfettişlerden biri işin durdurulmasını veya işyerinin kapatılmasını teklif eden müfettiştir. Komisyonun işçi ve işveren temsilcilerinin nasıl seçileceği ve görev süreleri Yönetmeliğin 5. maddesinin 3 ve 4. fıkraları ile 6. maddesinde gösterilmiştir. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekreteryaya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür<sup>432</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği denetimi yapan müfettiş, işyerinde yaşamsal bir tehlikenin varlığını raporunda belirtirse, bölge müdürü komisyonu yazılı olarak toplantıya çağırır. Bölge müdürü ve müfettişlerin toplantıya katılması zorunludur. İşçi ve işveren temsilcilerinin toplantıya katılmaması komisyonun toplanmasını ve karar almasını engellemez. Kararlar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde, başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır<sup>433,434</sup>.

<sup>429</sup> ÇELİK, s.164; SERATLI, İş Sağlığı, s.206.

<sup>430</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2103.

<sup>431</sup> EYRENCİ, (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN), s. 284.

<sup>432</sup> ÇELİK, s.164; BOSTANCI, İş Sağlığı, s.77; SERATLI, İş Sağlığı, s.207.

<sup>433</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.978; AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2104.

<sup>434</sup> İşçilerin hayatı için tehlikeli bir durumun varlığında gündeme gelebilecek işin durdurulması/işyerinin kapatılması olgusunun komisyonca oylanması, aslında bir diğer boyutuyla işçi sağlığının hatta hayatının dahi oylandığıdır. Oy çokluğunun demokratik bir görünüm arz ettiği akla gelebilirse de, işçi sağlığının/hayatının oylama konusu olmasını anlamak mümkün gözükmemektedir. AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2104.

İş.K. m.79/1'e göre komisyon tehlikenin niteliğine göre işi tamamen durdurur veya işyerini kapatır. İşyerinde belirli bir tesisat, tertibat veya makine yaşamsal tehlike yaratıyorsa, örneğin buhar kazanı patlama tehlikesi yaratıyor, ya da makinede gerekli koruyucu bulunmuyorsa, komisyon sadece bunların işletilmekten alıkonulmasına karar verir<sup>435</sup>. Buna karşılık işyerinin tümü iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike arz ediyorsa iş tamamen durdurulur veya işyeri kapatılır<sup>436,437</sup>. Bununla beraber, işyerinde sadece tehlike yaratan elektrik tesisatının durdurulması işin tamamen durması sonucunu yaratabilir.

Durdurma kararının verilmesi halinde gerekirse güvenlik güçlerinin de yardımıyla müfettiş tarafından iş durdurulur, durdurulan bölüm mühürlenir. (Yön. m.11). Kapatma kararının verilmesi halinde ise bölge müdürü, kapatma kararını bir yazıyla mülki amire gönderir. Mülki amirin emri üzerine güvenlik güçlerince işyeri kapatılır ve mühürlenir. (Yön. m.14)<sup>438</sup>.

### 3-İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması

İş Kanununun 79. maddesinin 6. fıkrası gereğince “Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur”. Aynı şekilde Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin 8. maddesine göre de “Bu Yönetmelikte belirtilen şartlara aykırı olarak, ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve genç işçi çalıştırıldığına veya çalışan işçinin sağlık durumu itibarıyla böyle bir işte çalıştırılmamasının gerektiğinin tespiti halinde, bu işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaktan alıkonur”<sup>439</sup>. Yaş, cinsiyet ve sağlık durumları nedeniyle çalıştırılmaması gereken işçiler yukarıda belirtilmişti. İş Müfettişleri denetimleri sırasında işyerlerinde bu durumda olan kişileri saptadıklarında, bunların çalışmalarını engellemek durumundadırlar<sup>440</sup>.

Daha önce görüldüğü şekilde, gerek öğreti gerek yargı kararları tarafından söz konusu işçilerin iş sözleşmelerinin o zamana kadar geçerli bir sözleşmenin tüm hukuki sonuçlarını doğuracağı kabul edilmektedir. Bunun gibi, işçinin yaşına, cinsiyetine veya sağlık durumuna

<sup>435</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.978; BOSTANCI, İş Sağlığı, s. 77.

<sup>436</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s. 283; AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2104.

<sup>437</sup> Kapatmanın sadece işçinin işini yaptığı yere mi yoksa işyerinden sayılan yerlere de mi yöneleceği sorusuyla karşılaşılabilir. Gerçi mevcut yasal düzenlemeden kapatmanın İş Kanunu anlamında “işyeri” olarak kabul edilen her yeri, bu arada işyerinin eklentisini bile kapsayacağı sonucuna varılabilir. Fakat bunun uygun bir çözüm tarzı olduğu söylenemez. O yüzden, tehlikenin işyerinin sadece belli bir bölümüyle mi sınırlı olduğu yoksa tümüne mi yöneldiği dikkate alınarak bir sonuca varmak yerinde olur. AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.2104.

<sup>438</sup> SÜMER, s. 156.

<sup>439</sup> ÇELİK, s.164; BOSTANCI, İş Sağlığı, s. 79; SERATLI, İş Sağlığı, s.208

<sup>440</sup> KAPLAN-SENYEN, (AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN), s. 157.

uygun olmayan bir işte çalıştırılması, iş sözleşmesinin tamamını değil Borçlar Kanununun 20. maddesinin 2. fıkrasında yer alan kısmi geçersizlik kuralına uygun olarak işçinin sadece bu şekilde çalıştırılmasına ilişkin hükmünü geçersiz kılar. Çünkü sözleşmenin tümünü geçersiz saymak diğer deyişle iş sözleşmesinin sona erdiğini ileri sürmek, iş mevzuatının işçiyi koruyucu nitelikteki söz konusu hükümlerin amacına ters düşer. Gerçekten, işçinin iş sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla getirilmiş kurallar onun işini kaybetmesi sonucunu doğurmamalıdır<sup>441</sup>. Aynı şekilde, bazı hallerde ihlal edilen emredici kuralların amacı, sözleşmenin bu hükmü olmasaydı sözleşmenin yapılmayacağı ispatlansa bile geçersizliğin sadece o hükme inhisar ettirilmesini gerektirebilir. Bu husus özellikle sözleşmenin geçersiz hüküm olmaksızın varlığını sürdürmesinin, kamu yararı veya sözleşmenin ekonomik açıdan güçsüz tarafının çıkarı doğrultusunda olduğu hallerde söz konusu olur. İş ilişkisinin ekonomik açıdan güçsüz tarafı olan işçinin sözleşmenin varlığını sürdürmesine çıkarı bulunduğu ise kuşkusuzdur<sup>442</sup>.

Bunun gibi, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranışıyla geçersizlik nedeni yaratan işverenin, Borçlar Kanununun 20. maddesine dayanarak iş sözleşmesinin geçersizliğini ileri sürmesi iyi niyet kuralları ile bağdaşmaz. Bu durumdaki işverenin geçersiz hüküm olmasaydı sözleşmeyi yapmayacağına ilişkin farazi iradesi (BK. m.20/2) de göz önünde tutulmaz.

Kısmi geçersizlik sonucunda iş sözleşmesinin geçersiz sayılan hükmünün oluşturduğu boşluğun doldurulmasında uygulanabilecek bir yasa veya toplu iş sözleşmesi hükmü yoksa boşluk işverenin işçiyi gözetme borcuna uygun bir davranışı ile doldurulur. Başka bir deyişle, işveren bu borcu uyarınca işçiyi yaşına, cinsiyetine veya sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırmak zorundadır. Örneğin, ağır ve tehlikeli bir işte çalışması yasaklanmış bulunan bir küçük veya kadın işçinin bu tür bir işte çalıştırılması iş sözleşmesinin tamamını geçersiz hale getirmez. İşveren gözetme borcu nedeniyle işçiye ağır ve tehlikeli olmayan bir iş vermek zorundadır. Aynı şekilde, işveren sağlığına aykırı bulunduğu için gece işinde çalıştırılmaması gereken işçiye gündüz işi vermek durumundadır<sup>443</sup>. Böylece, işçinin sağlığını ve güvenliğini korumak için getirilmiş kuralların, onun işini kaybetmesi sonucunu doğurmasının önüne geçilmiş olur<sup>444</sup>.

<sup>441</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s. 185.

<sup>442</sup> SOYER, 4857 Sayılı, s. 35.

<sup>443</sup> Y9HD., 28.4.1981, 3254/5920, **EKONOMİ** Münir/ **ULUCAN** Devrim, İş Hukuku Uygulaması, Kararlar ve İncelemeleri, C:I-IV, İstanbul 1975-1989, İş.K. 14, No:24.

<sup>444</sup> SÜMER, s. 156.

## § 6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN CEZAI YAPTIRIMLARI

### I.Genel Olarak

İşverenlerin işyerlerinde gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini almaları gerekmektedir. Bu yükümlülüğe aykırılık sonucu ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıkları, işverenlerin hukuki sorumluluğu yanında cezai sorumluluklarına da sebep olmaktadır. Türk Ceza Kanununa göre iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda bir işçinin ölmesi ya da yaralanması, taksirli ölüme ve yaralanmaya sebep olma suçlarına neden olmaktadır. Söz konusu suçlar için hapis cezaları öngörülmüştür. Bu cezalar, yaralanmalarda 3 aydan 1 yıla kadar, ölümlerde ise 2 yıldan 6 yıla kadar hapis olarak belirlenmiştir. Ancak işverenin kusur durumu ve zarar gören işçi sayısı, söz konusu hapis cezalarını çok yukarılara çekebilmektedir. Her ne kadar anılan suçların ilk kez gerçekleşmeleri halinde işverenlerin alacakları cezaların hürriyeti bağlayıcı olmaması büyük ölçüde sağlanabiliyor olsa da, tekrarı halinde önemli hapis cezaları ile karşılaşabilme ihtimali doğmaktadır<sup>445</sup>.

### II.Taksirle Yaralama

TCK. m.89 da “Taksirle Yaralama”’dan bahsetmektedir. Bu durumda da yine Ceza Kanunu açısından uygulanacak yaptırım şöyledir; “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” (TCK. m.89/1).

Madde metninin gerekçesinde ise taksirle yaralama suçu tanımlanmıştır. “Genel Hükümler” başlıklı Birinci Kitapta yer alan taksire ilişkin hükümler, bu suç açısından da geçerlidir. Yaralama kavramının içeriği bakımından, kasten yaralama suçuna ilişkin gerekçeye bakılmalıdır. Maddenin iki ve üçüncü fıkralarında taksirle yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaşmış halleri düzenlenmiştir. Bu hususlarla ilgili açıklamalar için, kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaşmış hallerine ilişkin madde gerekçesine bakılmalıdır. Dördüncü fıkra, birden fazla kişinin yaralanmasına neden olunması halinde, verilecek cezanın alt ve üst sınırı belirlenmiştir.

Açılımlar kısmında ise; başkasının vücuduna acı vermeye veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına taksirle neden olan kişi cezalandırılır. Kasten yaralama ile aradaki farkın suçun manevi unsuruna ilişkin olduğu açıktır<sup>446</sup>. Neticenin yaralama olarak

<sup>445</sup> AKIN Levent, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, Tisk Akademi, C:3, 2008/1, s.210.

<sup>446</sup> “...sağlık ocağında görevli hemşire ve ebe olan sanıkların vücuda enjeksiyon biçimi farklı olan kızamık aşısı yerine gerekli dikkat ve özeni göstermeyerek kızamık suyu ile sulandırılmış verem aşısı yapmaları

gerçekleşmesi ise öldürme fiili ile arasındaki farkı ortaya koyar. Diğer bir deyişle taksirle öldürme ve yaralama arasındaki fark netice bakımındandır<sup>447</sup>. Öte yandan bilinçli taksirin varlığı halinde failin cezası ağırlştırılır (TCK. m.22/3) ve fiil şikayete bağılı olmaktan çıkar(TCK. m.89/5)<sup>448</sup>. Ancak ister bilinçli ister bilinçsiz olsun taksirle yaralama her durumda uzlaşmalık suçlar arasındadır (CMK. m.253/1). Şikayete bağılı olup olmadığı bu açıdan önemsizdir.

Taksirle yaralamanın nitelikli halleri ağırltatıcı sebepler bakımından kasten yarala suçuna ilişkin TCK. m.87/1 ve 2 ile aynıdır. Böylece netice sebebiyle ağırlaşan hallere kısmen de olsa taksirle yaralama suçları bakımından da yer verilmiştir. Konuyla ilgili yukarıda yapılan açıklamalar burası içinde geçerlidir<sup>449</sup>.

Ancak Kanun, TCK. m.86/3’de yer alan ağırltatıcı sebepler ile TCK. m.87/4’de yer alan ölüm neticesinin gerçekleşmesi ağırlştırıcı sebebi ve TCK. m.86/2’de yer alan hafifletici sebebe taksirle yaralama suçu bakımından yer vermemiştir. Kanımızca söz konusu hallerin taksirle yaralama suçu bakımından da gerçekleşmesi olasıdır. Gerçekten taksirle yaralanan bir kişi ölmüş olabileceğı gibi yaralamanın basit bir tıbbi müdahale ile giderilebilecek ölçüde hafif olması da olasıdır. Taksirle yaralanan kişi ölmüşse taksirle öldürmeden cezalandırılacağı için sorun bulunmaz. Ancak taksirle yaralamanın basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek ölçüde hafif olmasına sonuç bağlanmaması yerinde olmamıştır. Bu halde artık TCK. m.89/1’in uygulanması dışında bir seçenek yoktur. Zira cezalar kanunda açıkça yazılı olmadığı sürece eskitilemez (TCK. m.61/9).

Öte yandan TCK. m.89/4 “Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur” şeklinde taksirle yaralamaya özgü bir niteliğı hal öngörmüştür. O halde fail taksirli hareketiyle iki veya daha fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa cezası ağırlştırılır. Ancak ölümün de meydana gelmesi

---

nedeniyle bebeklerden ...’nin bir yıl süreyle gözlem altında tutulmalarına yol açma ve kolunda iltihaplı ceviz büyüklüğünde şişlik oluşturma eylemlerinin özel hüküm niteliğindeki taksirle yaralama suçuna uyması. .” .Y4CD., 2.5.2006, 18181/10269, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (9.4.2008).

<sup>447</sup> **ÖZBEK** Veli Özer, Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı, C: 2, Ankara 2008, s. 491; **SOSYASLAN** Doğan, Ceza Hukuku Özel Hükümler, 5.Baskı, Ankara 2005, s.123; **TEZCAN** Durmuş/**ERDEM** Mustafa/**ÖNOK** Murat, Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, 5.Baskı, Ankara 2007, s.181 vd.

<sup>448</sup> “Olayın oluşu, sanığın savunmaları, mağdur ve tanık beyanları, sanık hakkında düzenlenen adli raporun içeriğine göre, olay günü sevk ve idaresindeki araçla almış olduğu 124 promil alkolün etkisi ile şerit ihlali yaparak mağdurların bulunduğu motosiklete çarpan sanığın eyleminde bilinçli taksir koşullarının gerçekleştiğı, bilinçli taksir halinde suçun kovuşturulmasının şikayete bağılı olmayacağı gözetilmeden yazılı şekilde şikayetten vazgeçme nedeniyle kamu davasının düşürülmesine karar verilmesi...”Y9CD., 20.2.2007, 6469/1218, YKD., Nisan 2007, s. 281.

<sup>449</sup> **ÖZBEK**, s. 492; **TEZCAN/ERDEM/ÖNOK**, s.181 vd.



durumunda TCK. m.85/2'nin uygulanacağı hatırlatılmalıdır<sup>450</sup>. Konuyla ilgili Yargıtay kararları ise özetle şöyledir: "...Sanığın başıboş bıraktığı 3 köpeğinin sokakta bisiklete binen 9 yaşındaki mağdura saldırarak ısırarak suretiyle yaralanmasına yol açması şeklinde gerçekleşen eylemin 5237 sayılı TCK'nın 89/1. maddesinde düzenlenen taksirle yaralama suçunu oluşturacağı gözetilmeden hüküm kurulması yanlıştır"<sup>451</sup>. Başka bir kararda ise "Sanığın güzergahı üzerindeki gireceği yolu kaçırıp, yanlış yola saptıktan sonra ilerideki bir noktadan kaçırıldığı yola girmek üzere bölünmüş yolun ters istikametten seyri sırasında, nizami olarak kendi şeridinden gelen araçla çarpışması şeklinde gelişen olayda bilinçli taksirin gözetilmemesi, aleyhe temyiz olmadığından bozma nedeni yapılmamıştır. Yerinde görülmeleyen sair itirazların reddine, ancak; sanığın sürücü belgesinin onaylı sureti getirilip, suç tarihinde geçerli olup olmadığı araştırılmadan geri alınmasına karar verilmesi hatalıdır"<sup>452</sup>.

### III.Taksirle Öldürme

TCK. m.85 "Taksirle Öldürme"den bahsetmektedir. Bu durumda Ceza Kanunu bakımından uygulanacak yaptırımı şu şekilde anlatabiliriz: Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Failin bilinçli taksir içinde hareket etmiş olması durumunda ceza üçte birden yarısına kadar artırılır. İfade edilmelidir ki, söz konusu fiillere ilişkin yaptırımların alt ve üst sınırlar arasındaki farkın oldukça yüksek olması cezaların belirli olması ilkesi bakımından sakınca ortaya çıkarabilecek niteliktedir. Yine bu düzenlemenin hakimnin alt ve üst sınırlar arasında ceza belirlerken keyfi hareket etmesine elverişli olduğuna dikkat çekilmelidir<sup>453</sup>.

Öte yandan yaptırımların belirlenmesi bakımından ETCK. m.455'de olduğu gibi TCK. bakımından cezanın 1/8 oranında indirilmesi hükmüne yer verilmediği hatırlatılmalıdır. Böyle olunca failin ve mağdurun kusurlarının "8" üzerinden belirlenerek bu oranlarda failin cezasının indirilmesi mümkün olmayacaktır<sup>454</sup>. Failin kusuru somut olayın özelliklerine göre mağdurdan bağımsız olarak belirlenip değerlendirilecek ve yaptırım buna göre

<sup>450</sup> ÖZBEK, s. 492; TEZCAN/ERDEM/ÖNOK, s.209; AKIN, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.223.

<sup>451</sup> Y2CD., 8.3.2007, 10108/3506, [www.adalet.org](http://www.adalet.org) (9.4.2008).

<sup>452</sup> Y9CD., 1.11.2006, 5292/5611, [www.adalet.org](http://www.adalet.org) (9.4.2008).

<sup>453</sup> ÖZBEK, s. 384; SOYASLAN, s.119 vd.; TEZCAN/ERDEM/ÖNOK, s.172 vd.

<sup>454</sup> AKIN, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.214; TEZCAN/ERDEM/ÖNOK, s.178.

belirlenecektir<sup>455</sup>. Daha sonra bu cezadan kusur oranında bir indirim yapılmayacaktır. Taksir dolayısıyla kusurun belirlenmesi normatif bir değerlendirmeye mümkün olmakla birlikte, somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlal edilip edilmediğinin belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesi yaptırılabilir<sup>456</sup>. Mağdurun kusuru sadece alt ve üst sınır arasında cezanın belirlenmesinde bir kriter olarak değerlendirilebilir<sup>457</sup>.

TCK. m.53/1 anlamında belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma güvenlik tedbiri taksirle öldürme suçu bakımından uygulanmaz. Zira söz konusu yaptırım sadece kasten işlenmiş suçtan dolayı verilen hapis cezasına mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak ön görülmüştür. Bununla birlikte TCK. m.53/5 taksirli suçlar bakımından da belli hak yoksunlukları getirmiş bulunmaktadır. Buna göre; belli bir meslek veya sanatın ya da trafik düzeninin, gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla işlenen taksirli suçtan mahkûmiyet halinde, üç aydan az ve üç yıldan fazla olmamak üzere, bu meslek veya sanatın icrasının yasaklanmasına ya da sürücü belgesinin geri alınmasına karar verilebilir. Yasaklama ve geri alma hükmün kesinleşmesiyle yürürlüğe girer ve süre cezanın tümüyle infazından itibaren işlemeye başlar<sup>458</sup>.

Öte yandan taksirle öldürme sonucu hükmolunan hapis cezası uzun süreli de olsa bu ceza diğer şartların varlığı halinde adli para cezasına çevrilebilir. Ancak bilinçli taksirin varlığı buna engeldir (TCK. m.50/4). Öte yandan hapis cezasının para cezasına çevrilmesi durumunda ertelenmesi mümkün değildir. Fiilin taksirli olması bu konuda bir önem arz etmez. Diğer şartlarında varlığı halinde taksirle öldürmeden dolayı iki yıla kadar olan hapis cezası ertelenebilir. Bu süre fiili işlediği sırada onsekiz yaşını doldurmamış veya altmışbeş yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından üç yıldır<sup>459</sup>.

<sup>455</sup> “2918 sayılı Yasanın 84. maddesinde belirlenen manevraları düzenleyen genel şartlara uymakta asli kusurlu olan sanığın 5237 sayılı TCK’nın 22. maddesinde açıklanan dikkat ve özen yükümlülüğünü ağırlıklı olarak ihlal ettiği anlaşılmakla, aynı yasanın 22/4. maddesi uyarınca kusurun ağırlığı ve diğer sebepleri de göz önünde bulundurularak alt ve üst sınırlar arasında bir cezaya hükmedilmesi gerekirken bu hususla tartışılıp değerlendirilmeden asgari haddten ceza tayini...”. Y9CD., 24.5.2006, 1311/2779, **ARTUNÇ Mustafa**, Taksirle insan Öldürme Suçu, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Yıl: 2, S: 9, Mayıs 2007, s.91.

<sup>456</sup> Gerekçede bu konuya ilişkin şu örnekler verilmiştir: “...ölümle sonuçlanan bir ameliyat sırasında hastaya yapılan tıbbi müdahalenin tekniğine uygun olarak yapılmış olup olmadığının belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesine gerek bulunduğu muhakkaktır. Keza, ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan bir trafik kazasında, sürücülerin trafik kurallarına uyup uymadıklarının, hangi trafik kuralının ne suretle ihlal edildiğinin, trafiğe çıkarılan aracın teknik bakımdan herhangi bir arızasının olup olmadığının belirlenmesi açısından da bilirkişi incelemesi yapılabilir...”. **AKIN**, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.215.

<sup>457</sup> **ÖZBEK**, s.384; **SOYASLAN**, s.119; **TEZCAN/ERDEM/ÖNOK**, s.178.

<sup>458</sup> **TEZCAN/ERDEM/ÖNOK**, s.178 vd; **AKIN**, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s.213 vd.

<sup>459</sup> **ÖZBEK**, s. 384.

## SONUÇ

İş sağığı ve güvenliğı, çok öncelerden beri gündemde olan fakat zamanla insanların ihtiyaçlarına göre sürekli değışen ve kendisini geliştirerek ilerleyen bir konudur. Sonraki dönemlerde gerek sanayi devrimi gerekse de sanayi devrimi ile birlikte üretim araçlarındaki değışim ve gelişme sonucu iş sağığı ve güvenliğı konusu üzerine daha çok durulmuştur. İşverenlerin bu gelişmeler sonucu, ürettikleri malları daha ucuza mal etme düşüncesi ve işçiden maksimum düzeyde fayda sağlama amacı sonucu çok sağıklı çalışma ortamı oluşmamış, aksine iş sağığı ve güvenliğı önlemleri daha geri plana atılmıştır.

İş kazası ve meslek hastalıklarının artması ve sürekli ölümlü kazalar ve kalıcı hastalıklar, yaralanmalar meydana gelmesi ülke ekonomilerinde endişe yaratmış ve artık bunun sonucunda iş sağığı ve güvenliğı önlemlerinin alınması konusunda daha sıkı çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Yapılan bu çalışmalar ilk başta iş sağığı ve güvenliğı tedbirlerinin alınmasını değıl, hastalık veya kaza ortaya çıktığında uygulanacak yaptırımları içeriyordu.

Günümüzde işverenin iş sağığı ve güvenliğı önlemlerine uymaması sonucu kaza geçiren veyahut hastalığa tutulan işçi birtakım kanuni haklar elde edebilmektedir. İşçi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu günlük yaşantısında meydana gelen bir kayıp yahut fiziki bir eksiklikle karşılaşır, işverenden maddi tazminat isteme hakkına sahiptir.

Maddi tazminatın dayanağı BK. m.46'dır. Bu tazminatın kapsamında işçiye çalışma gücünde meydana gelen kaybın tazmini hakkı verilmiştir. Hatta Yargıtay isabetli olarak böyle bir durumda işçinin kazanma gücü kaybolmasa da eskiye oranla daha çok çalışarak aynı işi yaptığını savunmuş ve efor kaybı olarak bir tazminat daha isteyebileceğini söylemiştir. Yine maddi tazminat kapsamında ekonomik geleceğın kaybından doğan zararlar ile tüm bu zarar türleri sonucu oluşan tedavi masraflarının tazmini işçinin kanuni hakkıdır. İşçinin geçirmiş olduğı kaza sonrasında oluşan, giderilmesi mümkün olmayan kayıp veyahut tedavisi çok pahallı olan bir hastalığa tutulması söz konusu olabilir. İşçinin böyle bir duruma maruz kalması sonucunda maddi olarak biraz daha kendisini rahat hissetmesini sağlayacak tazminatlara da yer verilmesi işçinin acısını dindirmese de bir teselli olabileceğı kanaatindeyiz. Meydana gelen iş kazalarında işçinin mutlaka fiziki bir kayıp yaşaması gerekmez, manevi olarak da sıkıntı yaşayabilir. Kanun bu durumda da işçiye ve yerine göre yakınlarına da manevi tazminat talep etme hakkı tanımıştır.

Manevi tazminat BK. m.47’de düzenlenmiştir. Manevi tazminat hakkı eğer iş kazası ölümle sonuçlanmamışsa kural olarak işçiye aittir. Fakat bazen işçinin yakınları kaza sonucunda manevi olarak çok fazla etkilenebilmektedirler. Mesela, ailenin kazaya uğrayan çocuklarının her gün acılar içerisinde kaldığını görmesi veyahut kazaya uğrayan çocuklarının sakat kalması sonucu onu aile bireylerinin sürekli tedavi merkezlerine taşımak zorunda kalmaları onların manevi olarak yeterince etkileyebilmektedir. Öğretide aksine görüşlerin olmasına rağmen kanaatimizce bu durumlarda işçinin yakınlarının manevi tazminat hakkından faydalanması gerektiğini düşünüyoruz. Eğer iş kazası ölümle sonuçlanmışsa zaten olayın gerçekleşme şartlarına göre yakınlarının tazminat hakkı doğacağı tartışmasızdır. Aynı zamanda iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçi ölürse geride kalan yakınlarına manevi tazminat haricinde daha özel olan destekten yoksun kalma tazminatı isteme hakkı da tanınmıştır. Bu tazminat türünde de ölen işçinin, ölmeden önce kimlere nasıl bir destek sağladığı tespit edilir ve destek olunanın mağdur olmaması için bir takım tazminatlara hükmedilir. Burada önemli olan kıstas, ölen işçinin ölmeseydi ne kadar çalışacağı ve ölenin desteğinden yoksun kaldığını iddia eden kişiye ne kadar ve nasıl bir destek sağladığıdır. Yargıtay burada ölen işçinin ne kadar destek sağladığının araştırılması gerektiğinin üzerine düşmüş eksik araştırmayla gelen dosyaları reddetmiştir. Biz de Yargıtayın bu tutumuna katılıyoruz. Çünkü hiç kimse ölen birisinin arkasından hak etmediği bir çıkar elde etmemelidir. Bununla birlikte yapılan bu araştırma sonucunda elde edilen bilgilerin hepsinin resmi olamayacağı, gerekirse destekten yoksun kalma tazminatı isteyen kişinin verdiği bilgilerin resmi yoldan ispatlanamaması durumunda, komşuları başta olmak üzere yakın çevresinin verdiği ifadelerin de ağırlıklı olarak dikkate alınması gerektiğini düşünüyoruz.

İş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiği durumlarda Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalı ve hak sahipleri için yaptığı her türlü masrafları belirli şartlar altında işverenden rücu davası yoluyla talep edebilmektedir. Kurum tarafından açılacak rücu davaları 1.10.2008 tarihine kadar 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda düzenlenmekteydi. Fakat bu Kanunda işverene rücu konusunda biraz eksiklik mevcuttu. Buradaki en büyük eksiklik iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle işverene rücu uygulaması yapıldıktan sonra gelirdeki artışlar nedeniyle bu artışlarında işverenden istenebilmesine imkan tanıyordu. Yani bu durum rücunun rücusu oluyordu. Daha sonra yürürlüğe giren 5510 sayılı sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda eksiklik giderilmiştir. Böylece artık işverenlere Kurumun tek rücu hakkı doğdu. Dolayısıyla bağlanan gelirden yasa veya kararnamelerdeki değişiklik

nedeniyle oluşan gelir artışları artık işverenden tekrar tekrar istenemeyecektir. Çalışmamızda bu konu 506 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanun karşılaştırılarak anlatılmış ve konunun daha iyi anlaşılması sağlanmaya çalışılmıştır.

Çalışmamızda idari yaptırımların günümüz açısından en önemli konusu olan ve şuana kadar birçok kez kanun değişikliğine konu olan idari para cezası konusuna ayrıntılı yer verdik. İdari para cezalarının en önemli yerini ise idari para cezalarına itiraz başlığı oluşturmaktadır. İdari para cezalarına itirazda son birkaç yıl içinde o kadar değişiklik oldu ki nerdeyse içinden çıkılmaz bir hal almak üzereydi. Nihayet 5728 sayılı ve 5763 sayılı Kanunların çıkmasıyla idari para cezalarına itiraz da son şeklini almıştır. Buna göre son geline nokta idari para cezalarına itirazın sulh ceza mahkemelerinin yetkisinde olduğunu söyledik. Fakat öğretilerdeki bazı hocalarımızın görüşüne de katılmamak elde değil. Öğreti diyor ki, “idari para cezalarına itiraz yeri özel düzenlenerek iş mahkemeleri olmalı”. Bizim de çalışma alanımız düştüğünde biz de idari para cezalarına itirazda iş mahkemelerinin yetkili olması görüşünü paylaşıyoruz.

Eğer işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaz ve bunun sonucunda bir kaza veya hastalık meydana gelirse, kanunen hukuki, idari ve cezai olmak üzere çeşitli yaptırımlarla karşılaşır. İşverenler açısından olayın özelliğine göre bu yaptırımlar çok ağır bir hal de alabilmektedir. İşverenler her zaman bunun bilincinde olarak işçilere karşı özen gösterme borcunu en üst seviyede tutmalıdırlar. İşçilerin koruma altına alınması, çalışılan ortamların daha güvenli olmasını sağlamıştır. İlk etapta iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işverenlere biraz külfetli gelse de, yapılan işin daha kaliteli ortamlarda ve kendisini rahat hisseden işçilerce yapılması işverenlere hizmet olarak geri döndüğü de bilinmektedir.

En nihayet diyebiliriz ki, gerek ülkemiz açısından gerekse de dünya ülkeleri açısından iş sağlığı ve güvenliği konusu üst düzey bir öneme kavuşturulmaya çalışılmaktadır. Çıkarılan kanunlardan sonra, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak işverenlerin takdirinden çıkarak uyulması zorunlu bir hal almıştır. Bu arada belirtmekte fayda var ki, her ne kadar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanun maddeleri çıkarılsa da bu maddeler çeşitli kanunlarda dağılmaktadır. Dolayısıyla özel olarak düzenlenmiş bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının en kısa zamanda çıkarılması gerektiği kanaatindeyiz.

## KAYNAKÇA

- AKIN, Levent,** Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 1996 Yılında Sunulan Tebliğ, İstanbul 1996 (Destek).
- AKIN, Levent,** :İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001 (Maddi Tazminat).
- AKIN, Levent,** İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, Tisk Akademi, C:3, 2008/1 ( İşverenin Cezai Sorumluluğu).
- AKIN, Levent,** :İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları Açısından Yargıtayın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi, Ankara 2004 (Değerlendirme).
- AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/**
- KAPLAN-SENYEN, Tuncay,** :İş Hukuku, Ankara 2006.
- AKYİĞİT, Ercan,** :4857 sayılı İş Kanunu'nda İdari Para Cezaları, 2.Baskı, Sakarya 2005 (İdari Para Cezaları).
- AKYİĞİT, Ercan,** :İdari Para Cezaları Bakımından İş.K 108'deki Kanun Yolu Hala Yürürlüktedir. Legal YKİ, Temmuz 2007.
- AKYİĞİT, Ercan,** :İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri, MESS Sicil, Haziran 2006.
- AKYİĞİT, Ercan,** :İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara 2008, C:2 (İş Kanunu Şerhi).
- AKYİĞİT, Ercan,** :İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, MESS Sicil, Mart 2008 (Yargı Yeri).
- AKYİĞİT, Ercan,** :Kabahatler Yasası'nı İptal Eden Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine, MESS Sicil, Aralık 2006.
- ALPAR, Bülent,** :Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yapısı, Çalışmaları ve Denetimi, Kamu-İş ( İş Hukuku ve İktisat Dergisi), Ocak 1999, C:4, S:4.

- ALPAR, M. Bülent,** :İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, C: 7, S:2, Ankara 2003.
- ANDAÇ, Faruk,** :İş Hukuku, Ankara 2008.
- ANDAÇ, Faruk,** :Yeni İş Kanununun Getirdikleri Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İzmir, 3 Temmuz 2003.
- ARASLI, Utkan,** :İdari Para Cezalarının Yargısal Denetimi, Kamu-İş Dergisi, Resul Arslanköylü'ye Armağan, 2004/3.
- ARASLI, Utkan,** :Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, C:1 ve C:2, Ankara 2002.
- ARICI, Kadir,** :İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999.
- ARSEVEN, Faik,** :Yeni İş Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı, İşveren, C:42, S:7, Nisan 2004.
- ARSEVEN, Faik,** :Yeni İş Kanununun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı, TİSK İşveren Dergisi, C:42, S:7, Nisan 2004.
- ARTUNÇ, Mustafa,** :Taksirle insan Öldürme Suçu, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Yıl: 2, S: 9, Mayıs 2007.
- ASLANKÖYLÜ, Resul,** :Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, Ankara 2003.
- AYHAN, Abdurrahman,** :Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi, Kamu-İş, C:7, S:2, Ankara 2003.
- BAKIRCI, Kadriye,** :İşçinin Desteğinden Yoksun Kalma Davası, Kamu-İş Dergisi, Temmuz 1991.
- BAŞBUĞ, Aydın,** :Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuu, Kamu-İş, Ankara 1992.
- BAŞTERZİ, Süleyman,** :Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003.
- BATUR, Erhan,** :İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelişmeler, TİSK İşveren Dergisi, C:42, S:7, Nisan 2004.
- BAYRAM, Fuat,** :İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı Üzerine, Legal İSGHD, 2007/16.

- BAYRAM, Fuat,** :Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımızda Hakim Olan İlkeler, Legal İSGHD, 2005/7.
- BENOKAN, Ömer,** :İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Eğitim, [www.messegitim.com.tr](http://www.messegitim.com.tr) (5.12.2008).
- BOSTANCI, Yalçın,** :İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları, SÜHFD 2004, C:12, S:1-2 (İş Sağlığı).
- BOSTANCI, Yalçın,** :Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu-İş, 2005/8.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen,** :5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Kısa Bir Değerlendirmesi, İşveren, Aralık 2006.
- CENTEL, Tankut,** :Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982.
- CENTEL, Tankut,** :İş Hukuku, C: I, İstanbul 1994, s.267; İBD., 2007/5 (İş Hukuku).
- CENTEL, Tankut,** :İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler, MESS Sicil, Eylül 2006.
- CENTEL, Tankut,** :İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, İstanbul 1997.
- CILGA, Ertan,** :İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem, MESS Mercek, S:34, Nisan 2004.
- CILGA, Ertan,** :Kabahatler Kanununa Anayasa Mahkemesinden İptal, MESS İşveren Gazetesi, Eylül 2006.
- ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI,** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler Ankara 1993/30.
- ÇELİK, Nuri,** :İş Hukuku Dersleri, 21.Baskı, İstanbul 2008.
- ÇENBERCİ, Mustafa,** :İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986 (Şerh).
- ÇENBERCİ, Mustafa,** :Sosyal Sigortalar Şerhi, Ankara 1985.
- ÇEVİK, Öktem Seda,** :İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu, Legal Yargı :Kararları İnceleme Dergisi, 2007-5.
- DEMİR, Fevzi,** :İş Güvencesi ve 4857 sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, Tes-İş Sendikası, Ankara 2003.



- DEMİR**, Fevzi, :İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, İzmir 2005.
- DEMİRBİLEK**, Tunç, :İş Güvenliği Kültürü, İzmir 2005.
- DEMİRCİOĞLU**, Murat/
- CENTEL**, Tankut, :İş Hukuku, 12.Baskı, İstanbul 2007.
- EKİN**, Nusret, :Endüstri İlişkileri, 5.Baskı, İstanbul 1989.
- EKMEKÇİ**, Ömer, :“Özel Hukukta Vücut Bütünlüğünün İhlali ve Ölüm Hallerinde Maddi Zarar Hesabının Unsurları” Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısında Sunulan Tebliğ, İstanbul 1996( Maddi Zarar).
- EKMEKÇİ**, Ömer, :4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005 (İşyeri Örgütlenmesi).
- EKMEKÇİ**, Ömer, :İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi, MESS Sicil, Mart 2007 (İş Sağlığı).
- EKMEKÇİ**, Ömer, :Yeni İş Kanununun ve Yönetmeliklerinin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Olarak İşverenlere Getirdiği Yükümlülükler, İstanbul 2005.
- EKONOMİ**, Münir/
- ULUCAN**, Devrim, :İş Hukuku Uygulaması, Kararlar ve İncelemeleri, C:I-IV, İstanbul 1975-1989, İş.K. 14, No:24.
- EREN**, Fikret, :Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8.Baskı, İstanbul 2003.
- EREN**, Fikret, :Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974.
- ERKUL**, İhsan, :Sosyal Politika Dersleri, Eskişehir 1988.
- ERTAŞ**, Şeref, :Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği ve Miktarının Tespiti, :Postacıoğlu’na Armağan, İstanbul 1990.
- EYRENCİ**, Öner/**TAŞKENT**,  
Savaş/**ULUCAN**, Devrim, :Bireysel İş Hukuku, 3.Baskı, İstanbul 2006.
- FİŞEK**, Gürhan, :Çok Bilimli Eksende İş Sağlığı ve Güvenliği, AÜSBFD., (Ziya T. GÜNEŞ’e Armağan), Haziran/Aralık 1995.
- GEÇER**, Bekir, :İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında İşverene Rücu, [www.lebilyalkin.com.tr](http://www.lebilyalkin.com.tr) (22.12.2008) (İşverene Rücu).

- GEÇER, Bekir,** :İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, Ankara 2004.
- GENÇLER, Ayhan,** :İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Uygulamaların Tarihsel Gelişimi, [www. parisbus. tr](http://www.parisbus.tr) (18.10.2007)(Tarihsel Gelişim).
- GENÇLER, Ayhan,** :İş Sağlığı ve İş Güvenliği alanında mevzuatımızda bulunan düzenlemelerden doğan yükümlülükler, HESME Eğitim Treni Paneller Serisi, 24 Mayıs 2002.
- GENÇLER, Ayhan,** :İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Temmuz-Ağustos 2002, S:8 (İş Sağlığı).
- GEREK, Nüvit,** :Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ocak 1988.
- GÖKYAYLA, K. Emre,** :Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İzmir 2004.
- GÜLAN, Aydın,** :İdari Para Cezalarına Karşı İş Kanunu’nun Düzenlediği Yargısal Yol, MESS Mercek Dergisi, Ocak 2004.
- GÜLER, Fatma Berfu,** :İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Kasım 1997.
- GÜNAY, Cevdet İlhan,** :Şerhli İş Kanunu, Ankara 1998, C:2.
- GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk,** :Bireysel İş Hukuku, 2.Baskı, Eskişehir 2007
- GÜZEL, Ali,** :“Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Türk Tabipler Birliği, (Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu), 24 Mayıs 2003, Ankara.
- GÜZEL, Ali,** :5510 sayılı Yasa ile İşverenlere Getirilen Önemli Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, İşveren, Aralık 2006.
- GÜZEL, Ali,** :Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücuu ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu Semineri, İstanbul 1996 (İşverene Rücu).
- GÜZEL, Ali,** :Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1987.
- GÜZEL, Ali,** :Yargıtayın 1990 Yılı Kararları Değerlendirilmesi, İstanbul 1992 (Yargıtayın 1990 Yılı).

- İNCİROĞLU, Lütfi,** :2007 Yılında İş Kanununda Uygulanacak İdari Para Cezaları, [www.calismahayati.net](http://www.calismahayati.net), (15.04.08).
- İNCİROĞLU, Lütfi,** :İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 2.Baskı, İstanbul 2008.
- İREN, Ertan,** :Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Para Cezalarına İlişkin Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri Hakkında Düşünceler, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2003.
- İZVEREN, Adil,** :Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1968.
- KAPLAN, Emine Tuncay,** :İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992 (Sorumluluk).
- KARABULUT, Mustafa,** :İdari Yaptırımların Hukuki Niteliği ve Anayasa Mahkemesinin Kabahatler Kanunu Hakkındaki Kararı, Türk Hukuk Dergisi, Kasım 2006.
- KARAHASAN, Mustafa Reşit,** :Sorumluluk ve Tazminat Hukuku 1989, C:2.
- KARAHASAN, Mustafa Reşit,** :Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat- Manevi Tazminat, İstanbul 1996 (Manevi Tazminat).
- KARAHASAN, R.Mustafa,** :Sorumluluk ve Tazminat Hukuku C:II, Ankara 1989.
- KARAKAŞ, İsa,** :İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İhtilafları Yolları, Ankara 2006.
- KARSLI, Abdürrahim,** :Usul Hukuku Açısından Rücu Davaları, İstanbul 1994.
- KESER, Hakan,** :İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkilerine Yansıması, Legal İSGHD 2006, S:9, s.72.
- KESKİN, O. Kadri,** :Taksirle Ölüme ve Yaralanmaya Sebep Olma, Ankara 1994.
- KILIÇ, Leyla,** :İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006.
- KILIÇOĞLU, Ahmet,** :Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği, Ankara Barosu Dergisi, 1984, S:1.
- KILIÇOĞLU, Ahmet,** :Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet, Ankara 1979.
- KILIÇOĞLU, Mustafa,** :İş Kanunu Şerhi, Ankara 1999 (İş Kanunu).
- KILIÇOĞLU, Mustafa,** :Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1997.
- KUDAT, Arkin,** :Cismani Kazalardan Doğan Zarar Nasıl Değerlendirilir?, Ankara 1975.
- KURT, Resul,** :İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, 2.Baskı, İstanbul 2003.

- MAHMUTOĞLU, F. Selami,** :Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi ve Düzene Aykırılık Hukukunda Yaptırım Rejimi, İstanbul 1985.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi,** :Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme) Ankara 1995 (Kuruluş-İçerik-Sona Erme).
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi,** :İş Hukuku, Ankara 2008.
- ODAMAN, Serkan,** :Fransa’da ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri, A.CAN TUNCAY’a Armağan, İstanbul 2005.
- ODAMAN, Serkan,** :İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslar arası Standart, Legal İSGHD 2006, S:11.
- OĞUZMAN, Kemal,** :İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHF. Mecmuası 1969, C:34, S:1-4.
- OKUR, Ali Rıza,** :Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararların Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991.
- ÖYKEN, Halil Kağan,** :SSK Başkanlık Sigorta Müfettişi, [www.alomaliye.com/iskazaları.htm](http://www.alomaliye.com/iskazaları.htm) (3.9.2008).
- ÖZBEK, Veli Özer,** :Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı, C: 2, Ankara 2008.
- ÖZDEMİR, Namık Kemal,** :İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları Şubat 2004.
- ÖZTÜRKLER, Cemal,** :Ölüm ve Bedeni Zarar Hallerinde Maddi Tazminatın Hesaplanması Teknikleri, Ankara 2003.
- ÖZVERİ, Murat,** :İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşverenin Sorumluluğu: Uluslar arası Çalışma Örgütü ile Dünya Sağlık Örgütü’nün Ortak Komisyon Kararı, Legal YKİ, 2008/7.
- PİYAL, Bülent,** :Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları, 28 Nisan-1 Mayıs İstanbul 2004.
- SABUNCU, H. Hilmi,** :İş Sağlığı ve Hizmetlerinin Dünü, Legal İSGHD 2006, S:9 (İş Sağlığı).
- SABUNCU, H. Hilmi,** :İş Sağlığı ve Güvenliğine Evrensel Yaklaşım, Legal İSGHD, 2005/5.

- SERATLI**, Gaye Burcu, :4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Legal İSGHD, 2005/7 (İş Sağlığı).
- SERATLI**, Gaye Burcu, :İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003 (Destekten Yoksun Kalma).
- SEZER**, Ahmet Necdet, :Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanmasında Göz Önünde Tutulacak Eserler, YHD., Eylül 1980.
- SOKULLU**, A. Füsün, :Rücu Davalarında Tazminat Hesabı ve AY. Mahkemesi Kararları, İstanbul Barosu Dergisi, Nisan-Haziran 1987.
- SOSYASLAN**, Doğan, :Ceza Hukuku özel Hükümler, 5.Baskı, Ankara 2005.
- SÜMER**, Haluk Hadi, :İş Hukuku, 14. Baskı, Konya 2008.
- SÜMER**, Haluk Hadi, :İş Hukuku Uygulamaları, 3. Baskı, Konya 2009.
- SÜZEK**, Sarper, :“Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat” Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısında Sunulan Tebliğ, İstanbul 1996.
- SÜZEK**, Sarper, :İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985 (İş Güvenliği).
- SÜZEK**, Sarper, :İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2008.
- SÜZEK**, Sarper, :İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri Ankara 2000 (İşçi Sağlığı).
- SÜZEK**, Sarper, :İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İSGHD, S:6, Nisan-Mayıs-Haziran 2005, s.61.
- SÜZEK**, Sarper, :İş Hukuku Yaptırımları, İş Hukuku Dergisi, C: 3, S: 2, Nisan-Haziran 1993.
- ŞAHLANAN**, Fevzi, :İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler. MESS Sicil, Mart 2006.
- ŞAKAR**, Müjdat, :İş Hukuku Uygulaması, 5.Baskı, İstanbul 2003.

- ŞARDAN, Serdar,** :Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Getirilen Değişiklik, Çimento İşveren Dergisi, S: 1, C: 18, Ocak 2004.
- TANDOĞAN, Haluk,** :Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri C:II, B:3, Ankara 1987.
- TANDOĞAN, Haluk,** :Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini, Ankara 1963.
- TAŞKENT, Savaş,** :İş Kazası Kavramı, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C:2, İstanbul 2001.
- TEKİNAY, S.Sulhi/**  
**AKMAN, Sermet/**  
**BURCUOĞLU, Haluk/**  
**ALTOP, Atilla,** :Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7.Baskı, İstanbul 1993.
- TEKİNAY, S.Sulhi,** :Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İstanbul 1963.
- TEZCAN, Durmuş/**  
**ERDEM, Mustafa/**  
**ÖNOK, Murat,** :Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, 5.Baskı, Ankara 2007.
- TUNA, Orhan/YALÇINTAŞ,** :Nevzat, Sosyal Siyaset, İstanbul 1981.
- TUNCAY, A. Can/EKMEKÇİ,** :Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku’nun Esasları, İstanbul 2008.
- TUNCAY, A. Can,** :İş Kazasının Unsurları ve İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu İHU, 1982/1, SSK. 11 (no.2).
- TUNCAY, A. Can,** :“Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İşveren Dergisi, Temmuz 2003.
- TUNCAY, A. Can,** :Kurumu İşverene Rücu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu, MESS Sicil Aralık 2006 (İşverene Rücu).
- TUNCAY, A. Can,** :Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, TİSK İşveren Dergisi, Temmuz 2003.
- TUNCAY, A.Can,** :Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler, TİSK ve PERYÖN düzenlenen “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler

ve İşveren Yükümlülükleri” Semineri, TİSK Yayın No: 241,  
İstanbul 2004.

**TUNÇOMAĞ,** Kenan/

**CENTEL,** Tankut, :İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008.

**TURAN,** Ercan, :Anayasa Mahkemesi’nin 2003/10 E., 2006/106 K., 23.11.2006  
Tarihli Kararı Karşısında 506 Sayılı Yasa’nın 26. Maddesine  
Dayalı Rücuen Tazminat Davaları, MESS Sicil, Haziran 2007.

**TURAN,** Kamil, :İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1990.

**TURAN,** Kamil, :Milletlerarası Sendikal Hareketler, A.İ.T.A Yayını, Ankara  
1979.

**UÇAKHAN,** S. Güleç, :Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması, 3.Baskı, Ankara  
1994.

**ULUSAN,** İhsan, :Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin  
İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu,  
İstanbul 1990 (Gözetme Borcu).

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

**UŞAN,** M. Fatih, :Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009  
(Sosyal Güvenlik).

**UYGUR,** Turgut, :Borçlar Kanunu, Genel Hükümler, C:1, Ankara 1990.

**YAZICI,** Erdiñç, :Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi, Ankara 1996.

**YILMAZ,** Gürbüz, :İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi,[www.isgüvenligi.net](http://www.isgüvenligi.net)(15.10.2007).