

T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

# **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE UYMAMANIN SONUÇLARI**

**Ömer Harun ÖZBEK**

Danışman  
**Doç. Dr. Şükran ERTÜRK**

2009

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Ömer Harun ÖZBEK

İmza

## YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

### Öğrencinin

**Adı ve Soyadı** :  
**Anabilim Dalı** :  
**Programı** :  
**Tez Konusu** :  
**Sınav Tarihi ve Saati** :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün..... tarih ve ..... sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliği'nin 18. maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini ..... dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OLDUĞUNA	O	OY BİRLİĞİ	O
DÜZELTİLMESİNE	O*	OY ÇOKLUĞU	O
REDDİNE	O**		

ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. O\*\*\*

Öğrenci sınava gelmemiştir. O\*\*

\* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.

\*\* Bu halde adayın kaydı silinir.

\*\*\* Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

	Evet
Tez burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir.	O
Tez mevcut hali ile basılabilir.	O
Tez gözden geçirildikten sonra basılabilir.	O
Tezin basımı gerekliliği yoktur.	O

### JÜRİ ÜYELERİ

### İMZA

..... Başarılı  Düzeltme  Red.....

..... Başarılı  Düzeltme  Red.....

..... Başarılı  Düzeltme  Red.....

## ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları

Ömer Harun ÖZBEK

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

İş sözleşmesinden doğan gözetme borcu işverene, işçinin iyiliği ve çıkarı doğrultusunda davranma, onu koruma ve ona yardımcı olabilmek için çaba gösterme, ayrıca işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınma borcu yükler. İşveren, gözetme borcu gereği, iş sağlığı ve güvenliğinden doğan yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır. Buna karşılık işçi de işveren tarafından alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymakla yükümlüdür. İş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren dışında bu konuda devletin ve meslek örgütleri olan sendikaların da yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu konuda sorumluluğu olanların üzerine düşeni yapmasıyla ancak iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla mücadelede başarı sağlanabilecektir.

Gözetme borcuna aykırı olarak, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren, hukuki, idari ve cezai yaptırımlarla karşılaşacaktır. Hukuki yaptırımlar olan, maddi, manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatı Borçlar Kanununda (m. 46, 47 ve 45) düzenlenmiş olan yaptırımlarken işçinin iş güvenliğine sahip olmayan işyerinde çalışmaktan kaçınma hakkı hem Borçlar Kanunu (m. 325) hem İş Kanununda (m. 83/3), iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık nedeniyle işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı ise İş Kanununda (m. 83/5) yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki idari yaptırımlar işyerindeki tehlikenin niteliğine göre, iş güvenliği müfettişleri tarafından belirlenecek ve işin durdurulması veya işyerinin kapatılması ile işçilerin çalışmaktan alıkonulması yaptırımları ilgili komisyonun kararıyla, idari para cezası verilmesi de müfettişlerce

uygulanacaktır. Ayrıca işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle işçinin yaralanması veya ölmesi halinde işverenin cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır. Buna karşılık işçi de iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymamasının sonucunda işverenin maddi zararının giderimi ile işverence iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi yaptırımlarıyla karşılaşacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Kazası, Meslek Hastalığı.

## **ABSTRACT**

**Master Thesis**

**The Consequences of Disregarding The Occupational Health and Safety  
Obligations**

**Ömer Harun ÖZBEK**

**Dokuz Eylül University  
Institute of Social Sciences  
Department of Private Law  
Private Law Master Program**

The supervising obligation come up from the work agreement binding upon the employer to act in favor of the wellbeing and the benefit of the worker, to help and protect him in addition to avoiding from the behaviors giving damage to the worker. The employer, because of the supervising obligation must fulfill the responsibilities derived from the occupational health and safety. As a result, the worker, is too responsible to adjust with the environment assured by the employer for the occupational health and safety conditions. Besides the responsibilities of both sides including employers and employees being the parts of the work agreement, there are also some obligations for the state and the trade unions. The fulfillments of these obligations will facilitate to deal with the work accidents and professional diseases.

Regarding to the supervising obligation principle, the employer who did not fulfill the obligations for the occupational health and safety conditions, will be subject to some legal and administrative sanctions. While the articles which arrange the fiscal, moral compensations and compensations for being deprived from support are stated in the Debts Law (Art. 46, 47 and 45), as a legal sanction, the avoiding right from the working in the work place having no the safety of the worker is stated in both Debts Law (Art. 325) and Labor Law (Art. 83/3), Because of the disagreement on the occupational health and safety, the right of immediate annulment of the work agreement for the worker is stated in

**Labor Law (Art. 83/5). The administrative sanctions in the subject of occupational health and safety, according to the nature of the danger in the work place, will be determined by the occupational safety inspectors. While the sanctions including the suspension of the work, or the prevention of workers from work with the closing down of the work places will be implemented upon the decision of the related commission, the fine will be implemented by the inspectors. In addition, in the case that the worker injuries or dies because of the fact that the employer does not take the precautions for the occupational health and safety conditions, that would lead legal sanctions for the employers. Besides that, the worker will also be subject to the sanctions including the annulment of the work agreement or compensation of physical damage of the employer in the case of not fulfilling occupational health and safety obligations.**

**Key Words:** Work Health, Work Safety, Work Accident, Professional Disease.

## İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	ii
YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI.....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMA BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞI OLARAK İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU

I. GENEL OLARAK GÖZETME BORCU KAVRAMI.....	3
II. GÖZETME BORCUNUN DAYANAĞINI AÇIKLAYAN GÖRÜŞLER.....	5
1. Gözetme Borcunu İş Sözleşmesinin Özelliklerine Bağlayan Görüş .....	5
2. Gözetme Borcunu Sözleşmesel İlişkide Edim-Koruma Yükümlülükleri ile Açıklayan Görüş.....	7
III. İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİ GÖZETME BORCU .....	10
1. İşçinin Hayatını ve Sağlığını Koruma Borcu .....	11
2. İşçinin Kişiliğine Saygı Gösterme Borcu.....	14
3. İşçinin Beraberinde Getirdiği Eşyalarını Gözetme Borcu.....	17
IV. GÖZETME BORCU KAPSAMINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMA BORCU .....	18
1. Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcunun Hukuki Dayanağı .....	19
2. Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği .....	20
A. Kusur Sorumluluğu Görüşü.....	21
B. Kusurun Objektifleştirilmesi.....	25
C. Kusursuz Sorumluluk Görüşü.....	26
D. Yargıtay'ın Uygulaması .....	30



E. Sözleşmesel Sorumluluk ile Haksız Fiil Sorumluluğunun Yarışması .....	34
F. Görüşlerin Değerlendirilmesi .....	35
3. Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Kapsamı .....	37

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN YÜKÜMLÜLÜKLER

<b>I. DEVLETİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ .....</b>	<b>40</b>
1. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Oluşturulması .....	42
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilatı .....	47
3. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi ve Yaptırım Uygulanması .....	49
<b>II. SENDİKALARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ .....</b>	<b>54</b>
<b>III. İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ .....</b>	<b>56</b>
1. İşçilere İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verilmesi .....	57
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçilerin Görüşlerinin Alınması, Katılımlarının Sağlanması .....	61
3. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Gereken Her Türlü Önlemin Alınması .....	66
4. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığının Denetlenmesi .....	69
5. İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Örgütlenmesi .....	71
A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurulması .....	72
B. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturulması .....	75
a. İşyeri Hekimi İstihdam Edilmesi .....	80
b. İşyerinde İş Güvenliği Uzmanı Olan Mühendis veya Teknik Eleman Görevlendirilmesi .....	85
<b>IV. İŞÇİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ .....</b>	<b>88</b>
1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerine Katılma Yükümlülüğü .....	89
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Konusunda Özen Gösterme Yükümlülüğü .....	91

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE UYMAMANIN

### SONUÇLARI

<b>I. İŞVEREN AÇISINDAN SONUÇLARI .....</b>	<b>94</b>
1. Özel Hukuk Yaptırımları .....	94
A. Maddi Tazminat .....	94
a. Maddi Tazminatın Kapsamı .....	95
i. Çalışma Gücünün Kaybından Doğan Zararlar .....	96
ii. Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Zararlar .....	98
iii. Tedavi Giderleri .....	99
b. Maddi Tazminatın Miktarının Belirlenmesi .....	101
i. Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı .....	101
ii. İş Görebilme Çağının ve Yaşam Süresinin Belirlenmesi .....	103
iii. İşçinin Ücretinin Belirlenmesi .....	104
iv. Tarafların Kusur Durumunun ve Hakkaniyetin Tazminata Etkisi .....	106
v. Faiz .....	108
vi. İndirimler .....	109
c. Tazminatın Hesaplanması .....	110
B. Manevi Tazminat .....	113
a. Manevi Tazminat İsteyebilecek Kişiler .....	113
i. İş Kazası Ölümle Sonuçlanmışsa .....	113
ii. İş Kazası Ölümle Sonuçlanmamışsa .....	115
b. Manevi Tazminatın Koşulları .....	117
c. Manevi Tazminatın Takdiri .....	119
C. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı .....	120
a. Hukuki Dayanağı .....	120
b. Destek ve Desteklenen Kavramları .....	120
c. Bakım İhtiyacı ve Bakım Gücü .....	121
d. Bakım Süresi .....	123
e. Tazminatı Talep Edebilecek Kişiler .....	124
i. Destekten Yoksun Kalan Eş .....	124
ii. Destekten Yoksun Kalan Çocuklar .....	127
iii. Destekten Yoksun Kalan Ana, Baba ve Kardeşler .....	128
f. Tazminatın Hesaplanması .....	129
D. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı .....	131

a. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları .....	132
b. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Süresi ve Hükümleri.....	134
E. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı .....	135
2. Kamu Hukuku Yaptırımları.....	136
A. İdari Yaptırımlar .....	136
a. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması .....	137
b. İdari Para Cezası Uygulanması .....	140
c. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması .....	143
B. Cezai Yaptırımlar.....	144
<b>II. İŞÇİ AÇISINDAN SONUÇLARI .....</b>	<b>147</b>
1. Maddi Tazminat .....	147
2. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı.....	149
<b>SONUÇ .....</b>	<b>152</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>156</b>

## KISALTMALAR

AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuku Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
AYMKD	: Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi
BK.	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
ÇİSGEUEH Yön.	: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
ÇMİS	: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
D. 10. D.	: Danıştay 10. Dairesi
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dn.	: dipnot
D. İDDGK	: Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu
E.	: Esas
İHSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İş K.	: İş Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
m.	: madde

MK.	: Medeni Kanun
RG.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
T.	: Tarih
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
Tüz.	: Tüzük
vd.	: ve devamı
Y.	: Yıl
Y ... HD.	: Yargıtay ... Hukuk Dairesi
Y. HGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Y. İBK.	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
YKD	: Yargıtay Kararlar Dergisi
Yön.	:Yönetmelik

## GİRİŞ

İşverenin, işçiyi gözetme borcundan doğan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi sonucunda, birçok işyerinde işçiler iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalmaktadırlar. Gerek işverenin gerekse işçilerin yeterli iş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip olmaması iş kazası ve meslek hastalıklarını arttırmakta ve bu nedenle işveren tazminat yükümlülükleri ve rücu davalarıyla karşılaşırken, büyük ekonomik zararlara katlanmakta; işçi ise yaralanmakta, sakat kalmakta, hatta çoğu zaman canından olmaktadır.

İş kazaları, işyerlerindeki işleyişi aksatmakta, işçiyi mânen ve madden zarara uğratmakta, bu zararı karşılamakla yükümlü olan işvereni de zora sokarak rekabet yapamaz hale getirmekte ve ülkemiz ekonomisini olumsuz etkilemektedir. Çoğu zaman işverenler ekonomik kaygılarla yeterli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayarak bu konuda gereken alt yapıyı ve tertibatı oluşturmamakta, kaza riskini arttırmaktadırlar. Oysaki iş kazası meydana geldiğinde işverenin işçiye ödemekle yükümlü olduğu tazminat, işyerinde makinelerde meydana gelen hasar ve işin aksaması işvereni çok daha fazla zarara uğratmaktadır. Bunun yerine işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alması onu büyük bir maliyetten kurtaracak, işçilere de sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlayacaktır.

Meslek hastalıklarında ise zararın doğması daha uzun bir süreç gerektirdiğinden, uzun bir süre bu yönde önlem alınmamış olduğu vahim biçimde ortaya çıkmaktadır. Zira günümüzde hangi maddelerin insan sağlığına zararlı olduğu kısa sürede bilinebilecek durumda olduğundan, bu tür zararlı maddelerle çalışmak durumunda olan işçilerin gereken tedbir alınmadan çalışmalarına izin verilmemelidir. Örneğin kot taşıma işinde kullanılan maddenin uzun süre solunduğunda ölümcül akciğer hastalıklarına sebep olduğu bilinmektedir. Buna rağmen, ya gerekli önlem alınmamakta ya da her önlem alınsa da işçinin hastalanmasının önüne geçilememektedir ki bu halde kanımızca bu işin insan sağlığına zararı nedeniyle yapılmasının yasaklanması gibi bir tedbir alınabilir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konuların çok önemli ve sürekli güncel olması, o dönemde Tuzla Tersanelerinde ardı ardına meydana gelen iş kazalarında

birçok işçinin ölmesiyle de bir kez daha ortaya çıkan konunun önemi ve insan hayatıyla iç içe oluşu, tez konumu bu alanda belirlememde önemli bir etken olmuştur. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik gerekli düzenlemeleri içeren mevzuatımız Avrupa Birliği'ne girme sürecinde olan ülkemizde yeniden yapılandırılmaktadır. Bu yönde 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle başlayan süreç halen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağıyla devam etmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinin ardından bu kanuna göre çıkarılması öngörülen birçok yönetmelik de yayımlanarak yürürlüğe konmuştur. Ancak bazı yönetmeliklerin özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin yapımındaki hatalardan dolayı iptal davaları açılmış ve çerçeve yönetmelik konumunda olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin tamamı ile bazı yönetmeliklerin en temel maddeleri Danıştayca iptal edilmiştir. Bu iptal kararları gereği İş Kanununda ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununda değişikliğe gidilmiş, anılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı ve ayrıca İş Kanununun değişik 81. maddesine göre yeni yönetmelik taslakları oluşturulmuştur. Bu değişiklikleri araştırma ve aktarma arzusu da tez konumu belirlememde rol oynamıştır.

Çalışmamızın birinci bölümünde işverenin işçiyi gözetme borcundan bahsedilmeye çalışılacak, bunun içerisinde öncelikle gözetme borcu kavramı, sonra gözetme borcunun dayanağını açıklayan görüşler ile işçinin kişiliğini gözetme borcu ve son olarak gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu yer alacaktır. İkinci bölümde ise iş sağlığı ve güvenliğinden doğan yükümlülükler kapsamında öncelikle devletin yükümlülüklerinden, sonra sendikaların yükümlülüklerinden, daha sonra işverenin yükümlülüklerinden ve son olarak da işçinin yükümlülüklerinden bahsetmeye çalışacağız. Son bölümde de iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymamanın sonuçları öncelikle işveren açısından ele alınarak maddi, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı ile işçinin çalışmaktan kaçınma ve iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkına değineceğiz. Son olarak işçi açısından sonuçları kapsamında maddi tazminat ile işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkından bahsetmeye çalışacağız.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMA BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞI OLARAK İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU

### I. GENEL OLARAK GÖZETME BORCU KAVRAMI

İşverenin işçiyi gözetme borcu, iş sözleşmesinin işverenle işçi arasında kişisel ilişki kuran niteliğinden kaynaklanmaktadır. Bu borç ilişkisi içerisinde işçi, işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak, bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak durumunda iken, işveren de buna karşılık işçisini korumak ve gözetmekle yükümlüdür<sup>1</sup>. İşverenin işçiyi gözetme borcu hem iş sözleşmesinin muhtevassından hem de kamu hukuku niteliği taşıyan iş güvenliği kurallarından doğar. İş sözleşmesinden doğan gözetme borcu işverene, işçinin iyiliği ve çıkarı doğrultusunda davranma, onu koruma ve ona yardımcı olabilmek için çaba gösterme, ayrıca işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınma borcu yükler<sup>2</sup>. İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamına hangi hususların dâhil olduğunu önceden sınırlı bir biçimde belirlemek mümkün görülmemektedir<sup>3</sup>. En başta işçinin kişiliğini koruma ve ona saygı gösterme yükümü gelir. Bundan başka işçiye bilgi vermek, yol göstermek, işçinin çıkarlarının zedelenmemesi için kendisine düşen yükümleri yerine getirmek, bu konuda yetkili makamlara zamanında bildirimde bulunmak, işçiye kendisini ilgilendiren bazı belgeleri inceleme olanağı tanımak, ona ait eşya ve araçları korumak gibi hususlar sayılabilir<sup>4</sup>. Bu konuda yasalarla getirilen düzenlemeler dışında gözetme borcu, dürüstlük kuralına göre yorumlanmakta ve sınırları çizilebilmektedir<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> **Süzek, Sarper**; İş Hukuku, İstanbul, 2008, s. 312.

<sup>2</sup> **Ekonomi, Münir**; İş Hukukunun Esasları, C. I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1984, s. 154; **Süzek, Sarper**; İş Güvenliği Hukuku, İstanbul, 1985, s. 177.

<sup>3</sup> Eşit işlem yapma borcunun işverenin gözetme borcu kapsamında olduğu yönünde yargı kararı için bkz. Y. 9. HD. E. 2007/31462, K. 2008/108, T. 12.2.2008, aynı yönde: Y. 9. HD. E. 2005/19436, K. 2005/22753, T. 27.6.2005, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008.

<sup>4</sup> **Ekonomi**, s. 156; **Süzek**, İş Güvenliği, s. 177; **Ulusan** ise gözetme borcunun içinde yer alan yükümlülükleri, koruma, işçiye destek sağlama ve bildirim konulu üç başlık altında incelemiştir. Bkz. **Ulusan, İlhan**; Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar, İstanbul, 1990, s. 20-33.

<sup>5</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 177.



İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında yer alan başlıca yükümlerden biri de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma zorunluluğudur. İş sözleşmesinden doğan gözetme borcu işvereni, işyerinde işçilerin yaşam, sağlık ve vücut bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılmaktadır<sup>6</sup>. Dolayısıyla işçiyi gözetme borcunun, işverenin yukarıda belirtilen yükümleri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümünü de kapsayacak ölçüde geniş bir kapsama sahip olduğu söylenebilir. İşverene, işçiyi gözetme borcu yükleyen özel hukuka ilişkin kural Borçlar Kanununun 332/1. maddesinde düzenlenmiştir<sup>7</sup>. Buna göre, ‘iş sahibi akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhî çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhî yatacak bir yer tedarikine mecburdur’. Anılan hüküm işverene, işletme tehlikelerine karşı gereken önlemleri alma ve işçilere sağlığa uygun çalışma yeri sağlama, ayrıca işverenin kendisiyle birlikte oturan işçiye de sağlığa uygun yatacak bir yer sağlama görevlerini yüklemektedir<sup>8</sup>. Bu kurala aykırılık halinde ise aşağıda bahsedilecek olan özel hukuk yaptırımları söz konusu olacaktır.

Kamu hukuku niteliği taşıyan iş sağlığı ve güvenliği kuralları ise Anayasanın 49 ve 50. maddeleri doğrultusunda İş Kanununun 77 ve devamı maddeleri ile bu kanuna göre çıkarılmış yönetmeliklerde düzenlenmiştir. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı da kabulü halinde ayrıntılı düzenlemeler

---

<sup>6</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 178; **Kaplan, Emine Tuncay**; İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara, 1992, s. 9.

<sup>7</sup> Borçlar Kanunu Tasarısında bu yönde daha ayrıntılı, koruyucu bir hüküm 416. maddeyle getirilmiştir. Bu düzenlemeden aşağıda bahsedilecektir.

<sup>8</sup> **Süzek**, böyle bir hüküm Borçlar Kanununda yer almamış olsaydı da işçiyi gözetme borcunun iş sözleşmesinin içeriğinden çıkarılabileceği ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenin sözleşmesel sorumluluğunun söz konusu olacağı görüşündedir. Bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, s. 178. Nitekim 26.10.1932 tarihli ve 30/10 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararına göre, demiryolu inşası için hükümetle yaptığı sözleşmede çalıştıracağı işçinin sağlığı için gerekli zeminlikleri inşa edeceğini taahhüt eden şirket aleyhine, sözleşme hükümlerine uymaması yüzünden sakat kalan işçi tarafından açılan tazminat davasının sözleşmeye dayanan bir dava niteliğinde olduğu belirlenmiştir. **Medeni Kanun-Borçlar Kanunu**, İçtihadı Birleştirme Kararları ve Madde Atıflarıyla Birlikte, Seçkin Yayınları, Ankara, 2003, s. 423. Yeni Borçlar Kanunu Tasarısı ise bu konuda daha ayrıntılı düzenleme getirmektedir. Tasarının, şu anki 332/1. maddenin karşılığını teşkil eden 416/1. maddesine göre, ‘işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla... yükümlüdür’. İşçinin işvereninle birlikte oturması halinde işverenin yükümlülükleri ise ‘Ev düzeni İçinde Çalışmada’ başlıklı 417. maddede düzenlenmiştir. Birinci fıkraya göre, işçi işvereninle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. [www.basbakanlik.gov.tr/tasarilar](http://www.basbakanlik.gov.tr/tasarilar), erişim tarihi: 01.11.2008.

getirecektir. Bu koruyucu mevzuat, işverene işçiyi koruma borcu yüklemektedir. Bu mevzuata uyulması ise kamu hukuku yaptırımları ile sağlanır. Devlet koymuş olduğu kuralların işyerlerinde uygulanmasını denetleyecek ve bu kurallara aykırılık halinde yaptırımlar uygulayacaktır<sup>9</sup>.

## II. GÖZETME BORCUNUN DAYANAĞINI AÇIKLAYAN GÖRÜŞLER

Gözetme borcunun iş ilişkisindeki önemi gereği hukuki dayanağının ortaya konulması gerekmektedir. Aşağıda da görüleceği üzere gözetme borcunu dayandırdığımız görüşe göre buna bağlanan sonuçlar değişmektedir. Gözetme borcuna aykırılık halinde uygulanacak yaptırımlar bakımından farklılık söz konusu olmaktadır. Bu nedenle gözetme borcunun dayanağını açıklayan görüşleri öğretide en çok benimsenen iki görüş çerçevesinde inceleyeceğiz<sup>10</sup>.

### 1. Gözetme Borcunu İş Sözleşmesinin Özelliklerine Bağlayan Görüş

İşverenin işçiyi gözetme borcunun, iş sözleşmesinin taşıdığı özelliklerden kaynaklandığı doğrultusundaki görüşün dikkat çeken yönü, iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran niteliğini ön plana çıkarıyor olmasıdır. İş sözleşmesinin iş görme ediminin ne satım ne de kira sözleşmesinin konusunu oluşturamayacağı vurgulanarak iş sözleşmesinin diğer sözleşmelerden farklı olarak işçinin kişiliğine bağlı ve işçi-işveren arasında kurulu bir topluluk münasebetine dayanan özelliği dile getirilmektedir. Bunun yanı sıra gözetme borcunun işçi-işveren arasında mevcut sadakat yükümünün işveren yönünden somutlaşması olduğu belirtilmekte ve tarafların karşılıklı çıkarlarını koruma konusunda azami özeni göstermeleri gereğinin iş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi kurması ile de yakından ilgili olduğu kabul edilmektedir<sup>11</sup>.

İşveren, gözetme borcunun gereği olarak işçisinin kişiliğine saygı göstermek, onu işletme tehlikelerine karşı korumak ve özellikle meydana gelebilecek iş kazalarına karşı önlem almak, ayrıca işçiye zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür. İşçi de buna karşılık sadakat borcu çerçevesinde iş görme

<sup>9</sup> Kamu hukukuna ilişkin yaptırımlar ile devletin yükümlülüklerinden aşağıda bahsedilecektir.

<sup>10</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Uluslan**, s. 4-20.

<sup>11</sup> **Uluslan**, s. 6; ayrıca bu görüşte bkz. **Tunçomağ, Kenan**; İş Hukuku C. I, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi ve Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1979, s. 16; **Ekonomi**, s. 154.

borcunu işverenin yararına uygun düşecek biçimde yerine getirmek zorundadır. Sadakat borcunun bir gereği olarak işçi, işyerinde işin öngörülen iş organizasyonuna uygun yürütülmesi için gereken davranışlarda bulunmakla yükümlüdür. Örneğin makine ve iş aletlerini itinalı kullanmak, işin yürütülmesinde herhangi bir aksaklık çıktığında bu aksaklığı gidermek ya da işverene durumu bildirmek, işverene ait veya işle ilgili sırları saklamak ve işverenin çıkarlarına ters düşen her türlü olumsuz davranıştan kaçınmak zorundadır<sup>12</sup>.

İşverenin gözetme borcu ile iş ilişkisi içerisinde bunun karşılığını oluşturan işçinin sadakat borcundan doğan yükümlülüklerin somut olayda varlığı ve bunun değerlendirilmesi dürüstlük kuralının yardımıyla sağlanacaktır.

Görüldüğü gibi işçi ve işverenin iş sözleşmesi çerçevesinde bir topluluk oluşturdukları düşüncesiyle işverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin işverene karşı üstlenmiş bulunduğu sadakat borcunun karşılığı olarak değerlendirilmektedir<sup>13</sup>. Ancak işçi ve işverenin iş sözleşmesi içindeki konumları karşılaştırıldığında ve özellikle işçinin işverene bağımlılığı ile işverenin yönetim hakkı doğrultusunda sağladığı işyeri düzenine uygun davranma borcu gözetildiğinde, işverenin gözetme borcunun işçinin sadakat borcuna oranla daha yoğun ve etkin bir biçimde ortaya çıktığını belirtmek mümkündür<sup>14</sup>.

Diğer bir görüş ise işçinin işini görürken sağladığı maddi katkıyla işverenin ekonomik çıkarlarına uygun davranışlarda bulunduğunu ancak işçinin ayrıca kişilik sahibi bir birey olarak da işin içinde olduğunu belirterek ifa olunan iş görme ediminin işçinin insan olarak sahip olduğu özel, kişisel konumundan ayrı düşünülmemeyeceğini dile getirmektedir<sup>15</sup>. Zira işveren birçok zaman işçiyi belli yeteneklere, belli eğitim düzeyine sahip olduğu için istihdam etmektedir. Bu da işverenin o işçiyi diğerlerinden farklı bir birey olarak gördüğünü gösterir. Madem işe alırken işçinin kişisel özellikleri gözetiliyor, o halde işveren gözetme borcunu yerine

---

<sup>12</sup> **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 185; **Narmanlıoğlu, Ünal**; İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir, 1998, s. 245.

<sup>13</sup> İşçinin sadakat borcundan önce işverene ekonomik ve hukuki bağımlılığı sonucu onun talimatlarına uyma borcu altında olduğu, bu nedenle de gözetme borcunun sadakat borcunun değil fakat işçinin işverenin talimatına uyma borcunun karşılığını teşkil ettiği ileri sürülmektedir. Bu görüşü savunanlar için bkz. **Uluslan**, s. 8.

<sup>14</sup> **Uluslan**, s. 8.

<sup>15</sup> **Uluslan**, s. 9.

getirirken de işçiyi bir birey olarak görmeli ve yükümlülüklerini buna göre yerine getirmelidir. Bu görüş de iş sözleşmesinin kişi unsurunu ön plana çıkararak işverenin işçiyi gözetme borcunu açıklamaktadır.

Gözetme borcunu açıklarken iş sözleşmesinin kişiler hukukuna ilişkin topluluk münasebeti kuran niteliğini ön plana çıkaran görüşün eleştirisi, bu görüşün modern işletmecilik ilkeleriyle bağdaşmadığı yönünde olmuştur<sup>16</sup>. Özellikle büyük işletmelerde öngörülmüş bir işletme organizasyonu içinde iş tanımına uygun olarak hizmet ifa eden işçi, aslında topluluk münasebetinin diğer tarafı olan işverenle muhatap değildir. Onun muhatabı çalıştığı bölümdeki ustabaşı, şef veya müdürdür. Bunun dışında iş görme edimini işyeri dışında ifa eden işçi dahi işvereninden belli ölçüde bağımsız hareket eder, ayrıca işyeri dışındaki risklerle ve tehlikelerle karşılaşabilir. Bu nedenle ortada topluluk münasebetinden ziyade rasyonel iş ve hizmet düşüncesinin getirdiği gözetme borcu mevcuttur<sup>17</sup>.

## 2. Gözetme Borcunu Sözleşmesel İlişkide Edim-Koruma Yükümlülükleri ile Açıklayan Görüş

İşverenin işçiyi gözetme borcunu sözleşmesel ilişki içerisinde koruma yükümlülüğü ile açıklayan görüş, borçlar hukuku öğretisine dayanmaktadır. Bu görüşe göre, iş sözleşmesini kişiler hukukuna ilişkin bir topluluk münasebeti olarak nitelemek ve gözetme borcunu bu kavrama dayandırmak doğru değildir<sup>18</sup>. Gözetme borcu, sözleşmesel borç ilişkisinin içerdiği yükümlülüklerle dayanılarak açıklanmalıdır. Bu yükümlülükler edim yükümleri ve yan yükümlerdir<sup>19</sup>. Edim

---

<sup>16</sup> **Aydınlı, İbrahim**; İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, 2004, s. 142.

<sup>17</sup> **Uluslan**, s.16. **Aydınlı**'ya göre, modern çalışma ilişkilerinde işverenin çalışanlar üzerindeki koruma yükümlülüğü azalmakta ancak tamamen ortadan kalkmamaktadır. Örneğin işçi işini kendi evinde görüyor ise işverenin denetleme ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma ödevi ve yetkisi işçinin özel hayatından doğan haklarıyla çatışacak, bu nedenle de işverenin buradaki gözetme borcu malzemeyi temin etmek ve bilgilendirme yapmakla sınırlı olacaktır. **Aydınlı**, Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri, s. 107. **Engin** ise evde çalışma ilişkisinde İş K. m. 73'ün ve BK. m. 332'nin uygulanabileceğinden bahsederek İş K. m. 73'te iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sınırlandırıldığı işyeri kavramını klasik anlamda değil, işverenin işinin yapıldığı yer olarak daha geniş anlaşılmasının uygun olacağını belirtmektedir. **Engin, Murat**; Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Kamu-İş, Nisan 2000, s. 283.

<sup>18</sup> **Uluslan**, s. 13.

<sup>19</sup> Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Eren, Fikret**; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 2008, s. 32-44; **Kılıçoğlu, Ahmet**; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2002, s. 18-20.

yükümleri asli edim ve yan edim yükümleri olmak üzere ikiye ayrılır. Asli edim yükümleri sözleşmenin tipini belirleyen edim yükümleridir. Örneğin satım sözleşmesinde satıcının satılan malı alıcıya teslim ve mülkiyeti ona geçirme, buna karşılık alıcının satım parasını satıcıya ödeme, iş sözleşmesinde işçinin ücret karşılığında işverene belirli veya belirsiz bir süre için hizmet etme borçları birer asli edim yükümüdür. Asli edim yükümleri, borç ilişkisinin birinci derecedeki içeriğini oluşturan yan edim yükümlerinden bağımsız, doğrudan doğruya ifası dava edilebilen yükümlerdir<sup>20</sup>.

İşverenin işçiyi gözetme borcu, öğretilerde bazı yazarlarca asli edim yükümü olarak değerlendirilmiştir<sup>21</sup>. Bizim de katıldığımız bu görüşe göre, gözetme borcunun asli bir borç olarak düzenlenmesinin sebebi iş sözleşmesi gereğince işçinin, işverene hukuki ve ekonomik yönden bağlı olmasıdır. Bu bağlılık öyle bir bağlılıktır ki işçi, işverenin kendi üzerindeki otoritesi dolayısıyla iş görme edimini yerine getirirken onun emir ve talimatlarına uymak zorunda olup böylece işyerinin bir uzvu haline gelmiştir. Bu nedenle işverenin talimatına göre iş görme borcunu yerine getiren işçiye özel bir korunma hakkının tanınması zorunludur<sup>22</sup>. Zira bu şekilde gözetme borcu iş sözleşmesinde asli edim yükümü haline gelerek doğrudan doğruya ifası dava edilebilecek ve iş kazası henüz oluşmadan iş güvenliği önlemlerinin alınması mümkün olabilecektir. Aksi halde iş kazası meydana geldikten, zararlı sonuç ortaya çıktıktan sonra işverenin yalnızca bir tazminat yükümlülüğü söz konusu olacaktır. Ayrıca her ne kadar işverenin işçiyi gözetme borcu borçlar hukukundaki koruma yükümlerinin iş hukukundaki tezahürü gibi görünse de iş sözleşmesinin işçiye yüklediği asli edim olan iş görme ediminin işçinin kişiliğiyle yakından bağlantılı olması gözetme borcunun asli edim yükümlerine dayandırılmasını gerektirir.

Sözleşmelerde asli edim yükümlerinin yanı sıra yan edim yükümleri de kararlaştırılmış olabilir. Taraflar, irade özerkliği ve sözleşmenin içeriğini serbestçe düzenleme yetkisine dayanarak sözleşmeye bazı yan edimler de koyabilirler. Mesela tarafların, yaptıkları bir kira sözleşmesinde kiracının kira parasını ödeme borcu

---

<sup>20</sup> Eren, Borçlar Hukuku, s. 32.

<sup>21</sup> Eren ve Ulsan bu görüştedir. Bkz. Eren, Fikret; Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, 1974, s. 33-36; Ulsan, s. 19.

<sup>22</sup> Eren, İşverenin Sorumluluğu, s. 35.

yanında kış aylarında kiralanan kömür sağlanması ve yaz aylarında da bahçeye bakması yan edim yükümleri olarak kararlaştırılabilir<sup>23</sup>. Bu yan edimler, asli olmayan dolayısıyla sözleşmenin tipini belirlemeyen ancak asli edime tabi ve ikinci derecede bir nitelik ve amaç taşıyan edimlerdir. Yan edimler asli edime oranla tali bir nitelik taşıyabilirler bile asli edimden bağımsız bir amaç ve içeriğe sahip oldukları için borçlu yönünden bir yüküm alacaklı açısından da bir hakkı ifade eder. Bu nedenle yan edim yükümleri gerektiğinde asli edim yükümlerinden bağımsız olarak talep edilip, bunun ifası dava edilebilir<sup>24</sup>.

Sözleşmeden doğan borç ilişkisi içinde edim yükümlerinden başka, yan yükümler de bulunmaktadır. Bu yan yükümlere diğer davranış yükümleri de denilmektedir. Yan yükümlerin en önemli özelliği edim yükümlerine bağımlı bir nitelik taşımaları, bu sebeple de bağımsız bir varlığa sahip olmadıkları için borçlunun bunlara aykırı davranması halinde alacaklının bağımsız bir ifa davasıyla bunların yerine getirilmesini talep edememesidir. Ancak borçlu, yan yükümlere uygun hareket etmezse alacaklı bundan doğan zararının tazminini dava edebilir. Yan yükümler alacaklıya ifa davası değil yalnızca tazminat davası açma imkânı vermektedir<sup>25</sup>. Koruma yükümü ise sözleşme ilişkisi içerisinde yer alan tarafların, sözleşmenin konusunu oluşturan edimle ilgili ifa menfaati dışında kalan diğer mal ve kişi varlığı değerlerine zarar vermeme, bunların korunması yükümüne denir. Aslında nitelikleri itibarıyla yan yükümler içinde yer alan koruma yükümleri, sözleşme yapma amacıyla bir başka kişi ile sosyal bir temasa giren kişi arasında daha bu sosyal temasın başladığı anda, yani sözleşme henüz kurulmadan önce başlayıp sözleşme esnasında ve sözleşme sona erdikten sonra dahi devam eder. O halde sözleşme yapmak amacıyla sosyal temasa giren kişiler bu andan itibaren aralarında kurulan ilişkinin her safhasında birbirlerine zarar vermemek için her türlü özeni göstermek, gerekli çabayı sarf etmek zorundadırlar<sup>26</sup>. Yan yüküm niteliğinde olduğu için koruma yükümlerinin de ihlali halinde bağımsız olarak ifası dava edilemez, ancak tazminat davası açma

---

<sup>23</sup> BK. m. 331'e göre, iş sahibi aksine bir sözleşme veya âdet yoksa, çalışması için gerekli âlet ve malzemeyi işçiye vermekle yükümlüdür. Bu yükümlülük de kanundan doğan bir yan edim yükümlülüğüdür. Bkz. **Yavuz, Cevdet**; Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, İstanbul, 2004, s. 268.

<sup>24</sup> **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 33.

<sup>25</sup> **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 37.

<sup>26</sup> **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 39, 40.

imkânı vardır. Koruma yükümlerini edim yükümlerinden ayıran en önemli etken, edim yükümlerinin sözleşmenin amacına uygun biçimde yerine getirilmesine yani edim sonucunun gerçekleşmesine hizmet ederken koruma yükümlerinin taraflar arasında dürüstlük kuralı gereği bir güven ilişkisi kurmasıdır<sup>27</sup>.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun, borçlar hukukundaki koruma yükümlerinin iş hukukundaki tezahürü olduğunu görmekteyiz. Bununla birlikte koruma yükümleri, gerek iş sözleşmesinde kişi unsurunun daha ön planda olması, gerekse gözetme borcunun daha kapsamlı olması bakımından gözetme borcunu tam anlamıyla karşılamamaktadır. İşçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması işverenin gözetme borcu kapsamında olup işçi bu menfaatleri korunmadığı takdirde -aşağıda bahsedileceği üzere- şartları gerçekleştiğinde asli bir edim olan iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği (İş K. m. 83/1, 3) gibi iş sözleşmesini de haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 83/5; 24/1-a, b). Bu da gözetme borcunun asli edim yükümleriyle nedenli içli dışlı olduğunu gösterir. Bunun gibi işçiye kendisini ilgilendiren bazı belgeleri inceleme olanağı tanınması, çalışma belgesi (İş K. m. 28) gibi gerekli bazı belgelerin verilmesi yine gözetme borcu kapsamındadır. Bu tür edimlerse yan edimdir. Görülüyor ki gözetme borcu, asli ve yan edim yükümleriyle birlikte yan yüküm olan koruma yükümünü de içinde barındırmaktadır. Ancak sahip olduğu önem gereği edim yükümlerinin statüsünde değerlendirilmelidir<sup>28</sup>.

### III. İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİ GÖZETME BORCU

Anayasanın, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip bulunduğunu düzenleyen 17. maddesi, herkesin kişi özgürlüğüne ve güvenliğine sahip olduğunu bildiren 19. maddesi, özel yaşamın gizliliğini öngören 20. maddesi, düşünce, vicdan ve kanaat özgürlüğünü getiren 24 ve 25. maddeleri, küçüklerin ve kadınların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacağını hükme bağlayan 50. maddesi kişilik haklarını güvence altına alan kurallardır. Anayasa hükümleri kişileri de bağlayan, yatay ilişkilerde de

---

<sup>27</sup> **Ulus**, s. 12.

<sup>28</sup> **Eren**, İşverenin Sorumluluğu, s. 35; **Ulus**, s. 19.

uygulanabilen temel hukuk kuralları (Ay. m. 11) olduğundan işçinin kişiliğini gözetme borcu işverenin anayasadan doğan bir yükümlülüğü olarak görülmektedir<sup>29</sup>.

İşveren, gözetme borcu gereği işçinin kişiliğini korumak, onun kişilik haklarına saygı göstermek zorundadır. İşçinin kişiliğinin korunması onun yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin, kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşamının, ahlaki değerlerinin, genel olarak özgürlüğünün ve bunların yanında ekonomik değerlerinin korunmasını içerir<sup>30</sup>. Buna bağlı olarak aşağıda işverenin, işçinin hayatını ve sağlığını koruma, kişiliğine saygı gösterme, beraberinde getirdiği eşyalarını gözetme borcundan bahsedeceğiz.

### 1. İşçinin Hayatını ve Sağlığını Koruma Borcu

İşçi, işyerinde geçirdiği zaman zarfında her an hayatına ve sağlığına zarar verebilecek işletme tehlikeleriyle karşı karşıyadır. İşverenin emir ve talimatlarına göre çalışmak zorunda olan işçi, başlangıçta çalışma yerine, özellikle iş aletlerine ve makinelere, onlardan gelebilecek tehlikelere yabancıdır. İşte bu haldeki işçinin, sağlığını ve hayatını tehlikeye sokacak riskleri ortadan kaldırarak ona işletme tehlikelerine karşı her türlü tedbirin alındığı bir işyeri ve çalışma ortamı hazırlama yükümlülüğü işverendedir (İş K. m. 77). İşveren işçi seçiminde dikkatli davranmalı, işyerinde işçileri meslek ve yeteneklerine en uygun yere yerleştirmeli ve onları olası tehlikelere karşı uyarmalıdır<sup>31</sup>. İşçilere teknik koruma önlemleri hakkında bilgi vermeli<sup>32</sup>, yaptığı uyarılara ve verdiği talimatlara uygun hareket etmeleri için gerekli

<sup>29</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 313.

<sup>30</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 312. İşverenin işçiyi gözetme borcu, öğretide genellikle işçinin hayatının ve de sağlığının korunması yönünden ele alınmakta olup bu kapsamda işçinin ekonomik değerlerinin gözetilmesinden sınırlı bir biçimde bahsedilmektedir. Bkz. **Uluslan**, s. 20.

<sup>31</sup> **Kaplan**, İşverenin Sorumluluğu, s. 31. Borçlar Kanunu Tasarısının 416/2. maddesinde de bu yönde düzenleme getirilmektedir: 'İşveren, işçinin yaşamını, sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür'. [www.basbakanlik.gov.tr/tasarilar](http://www.basbakanlik.gov.tr/tasarilar), erişim tarihi: 01.11.2008.

<sup>32</sup> ...Kaynak işlemi sırasında, boruya argon gazı basıldığı tartışmasıdır. Belirtilen işlemin tamamlanmasından sonra boğucu etkisi bulunan bu gazın ölçümünün yapılarak tehlikeli boyutta olduğu saptandığında ise ortamdan tahliyesinin basınçlı hava yardımıyla ya da gazın yoğunluğu nedeniyle borunun dikey konuma getirilip akışkanlık sağlanarak yapılması gereklidir. Tüm bu önleyici tedbirlerin alınmadığı, iş güvenliği önlemlerini alma, kişisel güvenliğini sağlama konusunda inisiyatifin tek başına işçiye bırakıldığı, çalışılan ortam nedeniyle oluşan tehlikeler konusunda yeterli bilgi verilmediği görülmektedir. Aksi bir düşünce işçinin öldürücü etkisi sabit bir ortama bilerek ve



kontrolleri yapmalıdır. Böylece tüm iş güvenliği önlemlerini alan ve bunu da ispatlayan işverenlerin artık hukuken sorumlu tutulamamaları gerektiği belirtilmektedir<sup>33</sup>.

İşyeri organizasyonu işçinin korunması hususunda büyük önem taşır. Bu anlamda işyerinin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sağlam bir örgütlenmeye sahip olması gerekir. İş Kanununda bu yönde bazı düzenlemeler yer almaktadır. İşveren, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde İş Kanunu m. 80'e göre iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla, m. 82'ye göre iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdam etmekle yükümlüdür. 81. maddeye göre ise devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmak zorundadır<sup>34</sup>. Bu kanuni yükümlülüklerin yanında işçinin çalışma alanlarında ve çalışma nedeniyle dolaştığı işyerinin giriş kısımları, merdiven, acil çıkış yerleri, asansör (gibi özellikle güvenliğe, muntazam çalışmasına dikkat edilmesi gereken yerlerde); dinlenme, duş, elbise değiştirme bölümleri, tuvalet, mutfak vb. (özellikle temizliğe dikkat edilmesi gereken) işyeri bölümlerinde gereken tedbirler alınmalı, iş kazası ve hastalık riski en aza indirilmelidir (İş Sağlığı ve Güvenliği Yön. m. 6/b-7, c-1).

Dinlenme sürelerinin işin durumuna göre ayarlanması, aşırı yorgunluğa yol açacak iş yüklemelerinden kaçınmak işverenin kazalara karşı alacağı önlemlerin önemli bir parçasını oluşturur. Zira iş kazalarının birçoğu aşırı yorgunluk sonucu dikkat eksikliği ile meydana gelmektedir<sup>35</sup>. Bunun yanında özellikle genç ve kadın işçilere sağlık sorunlarına yol açabilecek ağır işler verilmemelidir (İş Kanunu m.

---

isteyerek girdiği sonucunu doğurur ki, bu durum yaşam deneyimlerine ve hayatın olağan akışına uygun düşmez...' Y. HGK. E. 2004/21-365, K. 2004/359, T. 16.06.2004, **Akm, Levent**; İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri, Sicil, Y. 1, S. 1, Mart 2006, s. 151.

<sup>33</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 231.

<sup>34</sup> İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından örgütlenmesi aşağıda 'İşverenin Yükümlülükleri' başlığı altında daha ayrıntılı biçimde ele alınacaktır.

<sup>35</sup> İş Kanununda ara dinlenmeleri 68. maddede düzenlenmektedir. Buna göre, 4 saat ve daha kısa süreli işlerde 15 dakika, 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar süreli işlerde yarım saat, 7,5 saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilmesi öngörülmektedir. Kanunda düzenlenmiş bu süreler asgari süreler olup sözleşmeyle uzatılabilir. Toplam çalışma süresinin tam ortasına denk gelecek şekilde ara verilmesi doğru olacaktır. İşçi, ara dinlenmesinde çalıştırıldığı takdirde ise kendisine mutlaka dinlenmesine olanak veren bir süre tanınmak zorundadır. **Mollamahmutoglu, Hamdi**; 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler, Kamu-İş, C. 7, S. 4/2004, s. 20.

85/1, 2; ayrıca Ağır ve Tehlikeli İşler Yön. m. 4, 5, 8, 9<sup>36</sup>). Ayrıca işveren, sağlıklı işçilerine hasta olan işçilerden hastalık bulaşmaması için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Bulaşıcı bir hastalığa yakalanan işçiye izin vermeli, çalışacak durumda olması halinde ise diğer işçilerle temasının olmayacağı ayrı bir yerde çalışmasını sağlamalıdır<sup>37</sup>.

İşçinin işyerinde çalışması esnasında kullandığı iş makineleri, alet-edevat, arabalar ve diğer teçhizat için mümkün olan koruma tedbirlerini almak işverenin görevidir. Tehlikenin önlenmesi için aletlere koruma kolu ve kılıfı takması, makinelere yerine göre kumaş veya tahta kaplaması, yapılara koruyucu iskele ve parmaklık koyması, gerektiğinde korunma maskesi ve gözlüğü vermesi gibi hususlar işverenin alması gereken önlemler arasındadır<sup>38</sup>. Söz konusu önlemlerin sadece alınması yeterli olmayıp bunların uygulanıyor olması ve bunun için gereken

---

<sup>36</sup> Yönetmeliğin 4. ve 5. maddelerinde ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve genç işçilerin çalışabilme şartları, 8. maddede, belirlenen şartlara aykırılık halinde bu işçilerin çalışmaktan alıkonacağı, 9. maddede ise hangi işlerde kadın ve genç işçilerin çalışabileceğini gösteren ağır ve tehlikeli işlere ilişkin çizelgenin yönetmeliğin sonuna eklendiği düzenlemeleri yer almaktadır. [www.calisma.gov.tr/mevzuat](http://www.calisma.gov.tr/mevzuat), erişim tarihi: 25.12.2008.

<sup>37</sup> Hiv taşıyan Aids hastası işçilerin durumu ise tartışmalara konu olacak niteliktedir. ILO'nun 'Hiv/Aids Hakkında Deneme Kodu ve Çalışma Hayatı' adlı çalışmasında bu konu ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Bu hastalığın işçilerde bulunup bulunmadığını ortaya çıkaracak olan testlerin dahi yapılması işçilerin kişilik haklarının ihlali yönünde değerlendirilmiştir. Bu testler ancak işçilerin rızasına ve testlerin yapılmasını haklı kılan nedenlerin varlığına bağlı tutulmuştur (Kod m.8/1). Sırf bu hastalığa yakalanmaları sebebiyle işçilerin iş sözleşmelerinin feshi de haklı görülmemiştir (Kod m.4/7,8). Bazı özel nitelikli işyerlerinde (kan ve kan ürünlerinin, vücut sıvılarının vs. alınıp işlendiği ve test edildiği işyerleri gibi) çalışan aids hastaları için ise özel önlemlerin alınması öngörülmüştür (Kod m. 9). Kanımızca Hiv ancak kan temasıyla bulaşacak bir virüs olduğundan gerekli önlemler alındığında diğer işçiler için tehlike teşkil etmeyeceği için hiv taşıyan işçilerin çalışma haklarının engellenmemesi gerekmektedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Bayram, Fuat**; Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos 2006, s. 21, 22.

<sup>38</sup> '... Kazmacı olarak çalıştığı galerinin 600-700. metrelerinde kazma ile kömür çıkarılırken, ceviz iriliğinde bir kömür parçasının sağ gözüne isabet etmesi sonucunda oluşan iş kazası nedeniyle uğranan Kurum zararının tahsili için açılan rücu davası sonucunda... Meydana gelen somut olayın niteliğine bakıldığında ilgili mevzuat tanımlaması kapsamına girmekte olan, madenlerde alınacak, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine ilişkin Tüzüğün 2. maddesi, bu tip işyerlerinde "gözlük, maske, baret ve benzeri kişisel koruyucuların kullanılmasını" hükme bağlamaktadır. Madende var olan aşırı toz nedeniyle gözlük vs. kullanımının olanaklı olmadığı yönündeki bilirkişi saptaması ise aynı Tüzüğün 195 vd. maddelerinde "kömür ocaklarında tozmayı önlemek için alınması gereken etkin önlemlerin tek tek sıralanması, üretim, yükleme, taşıma, aktarma ve boşaltma yapılan yerlerde tozun havaya yayılmasının önlenmesi" şeklinde geliştirilen mevzuat hükümleri karşısında isabetli değildir. Bu etkin önlemlerin alınarak kişisel koruyucuların kullanılmasının mevzuat gereği olması karşısında buna aykırı tutum sergilenmesinin, sadece kötü tesadüf ve kaçınılmazlık olguları ile açıklanması olanaklı değildir. Belirtilen hukuki ve maddi olgular karşısında olaya ve mevzuata uygun düşmeyen bilirkişi raporunun hükme dayanak alınması usule ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir'. Y. 10. HD. E. 1998/7518, K. 1998/7851, T. 9.11.1998, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008.

denetimlerin yapılması yine işverenin sorumluluğundadır<sup>39</sup>. Bu hususta işçiye düşen ise işverenin aldığı önlemlere ve bu konuda verdiği talimatlara harfiyen uymaktır (İş K. m. 77/1). Ancak bu şekilde iş kazalarının önüne geçilebilecek ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratılacaktır.

## 2. İşçinin Kişiliğine Saygı Gösterme Borcu

İşverenin, işçinin kişiliğini koruma ve kişisel değerlerine saygı gösterme borcu, Medeni Kanununun 23 ve 24. maddeleri ile Borçlar Kanununun 49. maddesinde genel olarak düzenlenmiş bulunan kişiliğin korunması hükümlerinin iş hukukuna yansımalarıdır. İşçinin işverenin kişisel bağımlılığı altında bulunması nedeniyle iş ilişkisinde işçinin kişiliğinin korunması özel bir önem arz eder. İşçinin rızası bulunsa bile kişilik haklarına ve özgürlüklerine getirilecek kısıtlamalar ancak hukuka ve ahlaka aykırı olmadıkları oranda geçerlidir. Bunun gibi işçinin kişilik haklarını ve özgürlüklerini tümüyle ortadan kaldırmaya veya bunların kullanılmasını aşırı şekilde sınırlamaya yönelik sözleşmeler geçersizdir (MK. m. 23/2, BK. m. 19/2, 20/1).

İşçinin kişiliğini gözetme borcu, işverenin yönetim hakkını da sınırlamaktadır. İşveren yönetim hakkını kullanırken işçinin kişilik hakkına dikkat etmelidir. İşverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği direktifler, ancak iş ilişkisinin devamı ve işverenin yararının korunması açısından kaçınılmaz biçimde gerekli olduğu takdirde işçinin kişilik hakkının ihlalden söz edilemez<sup>40</sup>. Bu durumda dahi işveren, işçiye bir görev verirken, onun sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu gözetmek, hayatını ve sağlığını tehlikeye atmamak zorundadır (İş K. m. 77; İş Sağlığı ve Güvenliği Yön. m. 6/b-9, c-2). Bununla birlikte işçi, kişilik haklarını ihlal eden işveren talimatlarına uymak zorunda değildir<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> **Kaplan**, İşverenin Sorumluluğu, s. 32. İşverenin ayrıca tacir olması durumunda ise TTK m. 20/2 gereği basiretli bir iş adamı gibi hareket etme yükümlülüğü de söz konusu olacaktır. Bu yükümlülüğün, işverenin işçiye koruma yükümlülüğü ile bağdaştığı ve hatta tacir olmayan işveren yanında özellikle beklenmeyen hal ve mücbir sebep gibi durumlarda tacir-işverenin sorumluluğunu genişleteceği yönünde görüş için bkz. **Aydınlı, İbrahim**; Tacir Olan İşverenler ve Koruma Yükümlülerinin Hukuki Niteliği, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s. 293, 296, 297.

<sup>40</sup> **Ertürk, Şükran**; İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara, 2002, s. 93.

<sup>41</sup> **Süzek, Sarper**; İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara, 1998, s. 230 vd. Bunun yanında işverenin, işçinin özel hayatına müdahalesi anlamına gelebilecek talimatlar veremeyeceği belirtilmektedir. **Taşkent, Savaş**; İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, 1981, s. 104. Bu kapsamda ayrıca işçinin çalışmaktan kaçınma hakkından aşağıda bahsedilecektir.

İşçinin, işvereniyle olduğu kadar amirleri ve diğer iş arkadaşları ile arasındaki ilişki de önem taşır. İşçiye yönelen cinsel<sup>42</sup> veya psikolojik<sup>43</sup> tacizlerde, işçinin işverene başvurarak saldırının önlenmesini ve uğranılan zararın tazminini talep etmek, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek gibi hakları bulunmaktadır<sup>44</sup> (MK. m. 24, BK. m. 41 vd.; İş K. m. 24/II-c, d; 25/II-c). Zarar doğuran olay işverenin diğer bir işçisi tarafından gerçekleştirilmesi halinde uğranılan zararın tazmini bakımından hakların yarışması söz konusu olacak, bu tazminat istihdam eden sıfatıyla işverenden de talep edilebilecektir (BK. m. 55). Tacizin kaynağı bu noktada üçüncü kişiler, yani işyerinde çalışan diğer bir işçi veya müşteriler olarak değerlendirilmektedir. Bu tür bir saldırının işverenden gelmesi halinde ise gözetme borcuna açık aykırılık sonucu tazminat sorumluluğuna gidilebileceği gibi, işçinin yine iş sözleşmesini derhal fesih hakkı mevcuttur (BK. m. 98/2, 46, 49; İş K. m. 24/II-b).

---

<sup>42</sup> **Bakırcı**, işverenin işçiyi cinsel tacize karşı koruma yükümlülüğünün ‘işyeri, iş saatleri veya işverenin otoritesi altında bulunma durumu’ ile sınırlandırmamak gerektiğini, çünkü işçinin işyerinden tanıdığı kişiler tarafından özel hayatında da taciz edilebileceğini ve bunun iş yaşamına taşınacağını belirtmektedir. **Bakırcı, Kadriye**; İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri, Turhan Esener’e Armağan, Ankara, 2000, s. 447. **Özdemir** ise 2002/73 sayılı AB direktifi ve Amerikan Hukukundaki düzenlemeler ışığında cinsel tacizin ülkemiz hukukunda da ‘ayrımcılık’ olarak yorumlanması gerektiği görüşündedir. Yazar’a göre, böylece cinsel tacize uğrayan işçiye İş Kanununun 5. maddesine göre, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat ve bundan başka yoksun bırakıldığı haklarını talep etme imkânı tanınacak, ayrıca ispat yükü işçi lehine hafifletilecektir. **Özdemir, Erdem**; İşyerinde Cinsel Taciz, Çalışma ve Toplum, 2006/4, s. 93, 94.

<sup>43</sup> İngilizce karşılığı mobbing olan işyerinde psikolojik taciz, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden (ve işçiyi o işyerinde çalışmaktan yıldırıma yönelik yapılan eylemler olup), iş hukukunun güncel sorunlarından biridir. İşçinin kendisine, yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işlerin verilmesi de psikolojik taciz olarak değerlendirilmektedir. ‘... Davacının davalı işyerinde muhasebe elemanı olarak çalıştığı sırada temizlik elemanı olarak temizlik işlerine verildiği, davacının yeni verildiği bu işyerinde işbaşı yapmayarak hizmet akdini sona erdirdiği, iş değişikliği sebebiyle davacının çalışma şartları ağırlaştığından davacının feshinin 1475 sayılı Yasanın 16/II. maddesine uygun düştüğünden kıdem tazminatının kabulü doğru ise de feshi gerçekleştirdiği anlaşılan davacı lehine ihbar tazminatına karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir’. Y. 9. HD, 24.1.2002, E. 2001/16224, K. 2002/724, **Tınaz, Pınar**; İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çalışma ve Toplum, 2006/4, s. 13, 14, 18.

<sup>44</sup> Borçlar Kanunu Tasarısında ise cinsel tacizi önleme ve zararlarını en aza indirebilme konusunda yeni bir düzenleme getirilmektedir. Tasarının 416/1. maddesine göre, işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır. [www.basbakanlik.gov.tr/tasarilar](http://www.basbakanlik.gov.tr/tasarilar), erişim tarihi: 01.11.2008. **Okur**, yasal düzenlemelerle cinsel taciz fiilinin ispatı bakımından kolaylık tanınması ve cinsel tacize uğrayanın iş sözleşmesinin feshedilmemesi gerektiğini ayrıca yasal önlemler dışında asıl önemli olanın eğitim ve bilinçlenme olduğunu belirtmektedir. **Okur, Ali Rıza**; İşyerinde Cinsel Taciz, Argumentum, Y. 4, S. 42, s. 5, 6. Belirtmek gerekirken ispatın kolaylaştırılması yönünden Özdemir’in İş K. m. 5’in getirdiği imkânlardan faydalanma yönündeki görüşü, Okur’un görüşüyle paralellik göstermektedir.

Gelişen teknoloji karşısında işçinin kişilik haklarının ihlali daha çok gündeme gelmeye başlamıştır. Bilgisayar kullanan işçinin maillerinin kontrolü veya video kamerayla devamlı gözaltında tutulan işyerinde işçinin kontrolü, ihlallere örnek olarak verilebilir<sup>45</sup>. Bu tarz kontrollerin tümünün kişilik haklarını ihlal ettiğini söyleyemeyiz. Mesela bir bankaya kurulan video kameraların oradaki çalışanların performansını ölçmeye yönelik olmadığı, meydana gelebilecek hırsızlıkları ortaya çıkarmak amaçlı olduğu açıktır. E-mail iletişiminin işverence kontrolünde ise işçilerin gereğinden fazla bu iletişimi kullanarak iş motivasyonlarını ve performanslarını zaafa uğratmalarının önüne geçmek amacı haklı bir sebep teşkil edebilir<sup>46</sup>.

Kişilik hakkının ihlal edilmesine ilişkin başka bir örnek, işverenin mülkiyet hakkı ile doğrudan doğruya bağlantısı bulunmamasına rağmen işçilerin işyerini terk ederken, çantalarının ve üzerlerinin aranmasıdır. Anayasanın 17, 20 ve Medeni Kanununun 24. maddeleri karşısında işverenin tek taraflı vereceği bir karar ile işçinin eşyası ve üstünün aranması haklı görülmez<sup>47</sup>. Ancak işçinin bu konuda rızasının bulunması veya işyerinde süregelen bu tür aramaların örf ve âdete ya da dürüstlük kuralına dayanması işverenin bu uygulamasını haklı kılabılır<sup>48</sup>. Örneğin, işyerinde daha önce bu şekilde hırsızlık olaylarının meydana gelmesi üst araması için haklı bir sebep teşkil edebilir.

İş başvurusunda bulunurken bir işçinin verdiği kişisel bilgi ve belgelerin saklanması da önemli bir konu oluşturmaktadır. Bu bilgilerin işveren tarafından iş ilişkisi dışında kullanımı işçinin kişilik hakkının ihlalini gündeme getirebilir. Bu nedenle işveren işe alınmayan adayın şahsına ait bilgi ve belgeleri geri vermeli ya da imha etmelidir<sup>49</sup>. Bu konuda Borçlar Kanunu Tasarısında bir düzenleme

---

<sup>45</sup> **Ertürk**, s.86.

<sup>46</sup> **Bayram**, s. 26.

<sup>47</sup> Bu görüşte bkz **Ertürk**, s. 85.

<sup>48</sup> **Taşkent**, s. 109 vd.

<sup>49</sup> ILO Yönetim Kurulu'nun 267. Toplantısı'nda onaylanan metin uyarınca, işçilerin özel yaşamlarına ilişkin bilgileri koruma yolları geliştirilmeli ve işçilerin kişisel bilgilerini içeren bilgisayar kayıtları en aza indirilmelidir. İşçilerin kişilik hakları kapsamındaki haklardan feragat etmelerini yasaklayan bu düzenleme, işçinin cinsel hayatı ile siyasi ve dini inancı konusunda bilgi toplanmasını da geçerli saymamıştır. İşçinin sağlık durumuna ilişkin olarak işverene soru sorma hakkı ancak iş sağlığı ve güvenliği için zorunlu ise ve de iş açısından bu husus önemli ise tanınmıştır. **Kaplan, Emine Tuncay**; Mukayeseli İş Hukukunda İşçinin Kişilik Haklarının Bilgisayarda Toplanan Bilgilere (Verilere) Karşı Korunması, Kamu-İş, Ocak 1999, C. 4, S. 4, s. 57-58.

bulunmaktadır. Tasarının 418. maddesinde işverenin, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabileceği ve özel kanun hükümlerinin saklı olduğu düzenlemesi getirilmektedir. Maddenin gerekçesinde, teknolojik gelişmeler sonucu günlük yaşantının bir parçası hâline gelen ve bilgisayar ortamında saklanabilen verilerin kullanılması konusunda işçinin korunması amacıyla bazı sınırlamalar yapıldığı ve buna göre, işverenin, işçiye ait kişisel verileri ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya iş sözleşmesinin yerine getirilmesi için zorunlu olması halinde kullanabileceği belirtilmiştir<sup>50</sup>.

Maddenin atıf yaptığı özel kanunlardan en önemlisi İş Kanununun işçinin özlük dosyasını düzenleyen 75. maddesidir. Bu hükme göre, ‘işveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır’. Ayrıca ikinci fıkrada da işverenin işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlü olduğu öngörülmüştür. İşverenin, işçiye ait bilgileri kasıtlı olarak üçüncü kişilere açıklaması veya saklamakta gerekli dikkat ve özeni göstermemesi işçinin özel yaşamının gizliliğini (Ay. m.20) ihlal edecek ve gözetme borcuna açıkça aykırılık teşkil edecektir.

### **3. İşçinin Beraberinde Getirdiği Eşyalarını Gözetme Borcu**

İşverenin gözetme borcu, işçinin hayatının ve sağlığının korunmasını, kişiliğine saygı gösterilmesini bunun yanında işyerine getirdiği, mülkiyetinde olan eşyaların gözetilmesini de kapsamaktadır. Ancak bunun için bu eşyaların işyerine getirilmesinin olağan sayılması ya da zaten bu eşyalarla iş görme ediminin yerine getiriliyor olması gerekir. Bu durumda işverenin eşyaların varlığından haberdar olduğu ya da olması gerektiği, böylece koruma borcu için gereken şartların oluştuğu söylenebilir<sup>51</sup>. Eşyalarının zarar görmesini ya da çalınmasını önlemek amacıyla işverence işçiye elbiselerini ve çanta gibi diğer eşyalarını koyabileceği gerekirse

<sup>50</sup> [www.basbakanlik.gov.tr/tasarilar](http://www.basbakanlik.gov.tr/tasarilar), erişim tarihi: 01.11.2008.

<sup>51</sup> **Ulusan**, s. 25.

kilitleyebileceği bir eşya dolabı veya emniyetli bölmeler tahsis edilmelidir. İşçinin, eşyalarının korunması hakkında talepte bulunmayacağına veya bu korumadan vazgeçmesine ilişkin anlaşmalar ise Borçlar Kanunu 332. maddesinin emredici karakterine ters düşer niteliktedir<sup>52</sup>.

İşveren, işyerine bisiklet veya motosikletle gelen işçilere, büyük işyerlerinde üstü kapalı, korunaklı bir yer tahsis etmelidir. İşyerine özel otomobiliyle gelen işçilere ise kural olarak işverence park yeri tahsis etme mecburiyeti bulunmamaktadır. Böyle bir mecburiyetin kabul edilebilmesi için ancak işyerinde uygun bir mekânın olması ve işverenin mali durumunun elverişli olması gerekmektedir<sup>53</sup>. İşçilerin işyerine gelirken kullandıkları özel otomobillerinin, işyerinde park halindeyken zarar görmesi halinde ise bunların işverenin gözetim borcuna dâhil olabilmesi için araçların işverenin bilgisi ve izni ile işyerine sokulmuş bulunması zorunlu görülmektedir<sup>54</sup>.

#### **IV. GÖZETME BORCU KAPSAMINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMA BORCU**

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenin geniş anlamda işçiyi gözetme borcu kapsamında yer alan en önemli yükümlülüktür. Zira çoğu zaman gözetme borcu, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu olarak anlaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu kapsamında işveren, işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadır<sup>55</sup>.

Aşağıda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunun hukuki dayanağı, bu konuda işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği ve kapsamı incelenecektir.

---

<sup>52</sup> **Kaplan, Emine Tuncay**; İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş, Prof. Dr. Kâmil Turan'a Armağan, C.7, S.2, 2003, s. 150.

<sup>53</sup> **Uluslan**, s. 24; **Kaplan**, İşverenin Sorumluluğu, s. 37.

<sup>54</sup> **Çelik, Nuri**; İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2005, s. 166.

<sup>55</sup> **Kaplan**, İşverenin Sorumluluğu, s. 31, 32; **Süzek**, İş Hukuku, s. 346.

## 1. Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcunun Hukuki Dayanağı

İşverenin iş sözleşmesinden doğan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasına ilişkin gözetme borcunu düzenleyen kurallar hem Borçlar Kanunu ve Borçlar Kanunu Tasarısında hem de İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağında yer almaktadır. Görüldüğü gibi bu konuda yeni kanun tasarıları ve beraberinde yeni düzenlemeler getirilmektedir.

Borçlar Kanununun 332. maddesi, 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. Borçlar Kanunu Tasarısı ise 416/1. maddesinde, işverenin, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla yükümlü olduğu yönünde yeni bir düzenleme getirmektedir.

Diğer yandan İş Kanununun 77/1. maddesi uyarınca, ‘işverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler’. Bu maddede herhangi bir sınırlama getirilmeksizin bir önlemin alınması iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli ise bu önlemin alınması zorunluluğu ifade edilmiştir<sup>56</sup>.

İş Kanununun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 77 ve devamında yer alan maddeleri yürürlükten kaldırılarak bağımsız bir kanunda iş sağlığı ve güvenliği hükümleri düzenlenmek istenmektedir. Bu yönde girişimler de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı ile başlamıştır<sup>57</sup>. Taslağın birinci maddesinde

---

<sup>56</sup> Bu hüküm gereği, işverenin sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yazılı önlemleri almakla her zaman yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılamayacağı, işveren işyerinde mevzuatta öngörülmemiş ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almak zorunda olduğu belirtilmektedir. **Narmanhoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, s. 247; **Süzek**, İş Hukuku, s. 797.

<sup>57</sup> Ülkemizde yürütülen geniş iş güvenliği mevzuatının dağınıklıktan kurtarılarak sistematik, açık, tutarlı ve tüm ilgililerin kolaylıkla hak, yükümlülük ve sorumluluklarını öğrenebileceği bir düzene kavuşturulması gereği **Süzek** tarafından daha önce işaret edilmiştir. Bkz. **Süzek, Sarper**; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara, 2000, s. 306. Ancak bu konuda hazırlanan taslağın öğretide Ekmekçi tarafından yoğun biçimde



amaç olarak, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, mesleki risklerinin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ile işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak önlemleri ve bu konulardaki görev, yetki, yükümlülük ve sorumlulukları düzenlemek olarak belirlenmiştir.

İş Kanununun 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı kanunla değişik 78. maddesinde ise iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla yönetmelikler çıkarılacağı hükme bağlanmış olup bu yönde birçok yönetmelik yürürlüğe sokulmuştur<sup>58</sup>.

İş Kanununun 7. maddesinin 3. fıkrasında uyarınca geçici iş ilişkisinde geçici işveren de işçiyi gözetme borcundan işverenle birlikte sorumlu tutulduğundan, işverenin sorumluluğuna, tazminatlara ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin hükümler geçici işverenler hakkında da uygulanacaktır.

## **2. Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği**

İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği konusunda öğretide görüş

---

eleştirildiği görülmektedir. Bkz. **Ekmekçi, Ömer**; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi, Sicil, Y.2, S.5, Mart 2007, s. 19-30.

<sup>58</sup> 78. madde kapsamında çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Danıştay'ın 10. Dairesi tarafından T. 16.05.2006, E. 2004/1942, K. 2006/3007 sayılı kararıyla iptal edilmiş, yerine henüz yeni bir düzenleme getirilmemiştir. [www.calisma.gov.tr/mevzuat](http://www.calisma.gov.tr/mevzuat), erişim tarihi: 25.12.2008. İş Kanununun geçici 2. maddesinde 1475 sayılı eski İş Kanununa göre çıkarılmış bulunan ve o dönemde halen yürürlükte olan tüzük ve yönetmeliklerin bu kanuna aykırı olmayan hükümlerinin yeni yönetmelikler çıkarılincaya kadar yürürlükte kalacağı düzenlemesi getirilmiştir. **Özcan**'a göre, bu düzenleme ile eski İş Kanunu döneminde çıkarılan bazı tüzükler de halen yürürlükte olup uygulanma alanı bulacaktır. Yazar, İş Kanununun geçici 2. maddesine göre, söz konusu tüzük ve yönetmelik hükümlerinin aynı konuda yeni yönetmelikler çıkarılincaya kadar yürürlükte kalacağı yönünde getirilmiş düzenlemenin uygulanmasının pek kolay olmadığını belirtmektedir. Zira çıkarılmış olan her bir yönetmeliğin herhangi bir tüzüğün bazı hükümlerini veya bütünü iptal edip etmediğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüklerinin kapsamı göz önüne alındığında bu tüzükleri bütünüyle iptal edecek bir yönetmelik yerine kısmen iptal edecek yönetmeliklerin yayımlanması söz konusu olduğundan yazara göre karışıklıklar ortaya çıkmıştır. Bu karışıklığı gidermek üzere Bakanlar Kurulu tüzükleri iptal eden tüzükler yayımlama yoluna gitmiştir. Ancak her tüzük için iptal yoluna gidilmemiş ve bu nedenle tartışma devam etmiştir. Örneğin yazar'a göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin yürürlüğe girmesiyle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün yürürlükten kalktığı görüşü hatalıdır. Çünkü yönetmelik, tüzüğün tamamını kapsayacak bir düzenleme getirmemiştir ve başka bir tüzükle de kaldırılmayan, yönetmeliğin kapsamadığı, açıkta kalan maddelerin yürürlüğü devam edecektir. **Özcan, Şeref**; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzükleri, Sicil, Y.2, S.6, Haziran 2007, s. 52.

ayrılıkları bulunmaktadır. Yazarların bir bölümü, işverenin gözetme borcunu ihlali sonucu meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından doğan sorumluluğunun kusur esasına dayandığını savunmaktadırlar<sup>59</sup>. Buna karşılık öğretide bir diğer görüşün savunucuları ise bu sorumluluğun kusursuz (objektif) sorumluluk esasına dayandığını ileri sürmektedirler<sup>60</sup>. Uygulamada da Yargıtay'ın kararları çerçevesinde tehlike esasına dayalı yumuşatılmış kusursuz sorumluluk görüşü benimsenmiş bulunmaktadır.

Öncelikle, yukarıda anılan, öğretinin iki farklı görüşünü aktaracağız ve Yargıtay'ın benimsediği kendine özgü yoldan bahsedeceğiz, ayrıca sözleşmesel sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğunun yarışmasına değineceğiz, son olarak da kendi değerlendirmemizi ortaya koymaya çalışacağız.

### **A. Kusur Sorumluluğu Görüşü**

Öğretide bazı yazarlar, işverenin gözetme borcunu ihlali sonucu meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun kusur esasına dayandığını ileri sürmektedirler. Bu görüşün dayanak noktası, Borçlar Kanununun 332. maddesinin lafzı ve yasada açıkça kusursuz sorumluluğa yer verilmemişse sorumluluğun kusur esasına dayanacağı ilkesidir.

Kusurlu davranış, kişinin hukuka aykırı sonucu bilerek ve isteyerek hareket etmesi (kast) veya hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, bu sonucu önlemek için durumun gerektirdiği dikkat ve ihtimamı göstermemesidir (ihmal)<sup>61</sup>. İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamındaki kusurlu davranışı ise iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkacağını bilerek ve isteyerek hareket etmesi ya da bunu istememekle birlikte önlemek için gerekli dikkat ve özeni göstermemesi, diğer bir

---

<sup>59</sup> **Tekinay, Selahattin Sulhi**; İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Y. 2, S. 3, 1968, s. 79; **Oğuzman, Kemal**; İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHF, C. XXXIV, S. 1-4, 1969, s. 322; **Süzek**, İş Güvenliği, s. 231; **Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim**; Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2005, s. 267; **Şakar, Müjdat**; İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 2005, s. 143.

<sup>60</sup> **Eren**, İşverenin Sorumluluğu, s. 89 vd.; **Hatemi, Hüseyin**; İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Miktarının Tayini, İHU, 1976, İşK. 73 (No. 2); **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 268-270; **Tunçomağ, Kenan; Centel, Tankut**; İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2003, s. 127; **Ulusan**, s. 125.

<sup>61</sup> **Tandoğan, Haluk**; Türk Mes'uliyet Hukuku, Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet, Ankara, 1961, s. 45 vd.

deyimle gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması biçiminde kendisini gösterecektir<sup>62</sup>. Bu nedenle kusur sorumluluğu ilkesi esas alınır, işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için gerekli dikkat ve özeni gösteren işveren kusurlu sayılmayacak ve ortaya çıkan zarardan sorumlu tutulmayacaktır.

Borçlar Kanununun 332. maddesinde, işverenin ‘hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede’ gereken önlemleri alma zorunluluğu getirilmiş olup bu hükümle kusur sorumluluğunun benimsendiği kabul edilmektedir. Bu ilkenin yerine kusursuz sorumluluk ilkesinin getirilebilmesi için bu hususun mutlaka yasada açıkça öngörülmesinin gerektiği belirtilmektedir.

İş Kanununda yer alan düzenlemeler bakımından da aynı görüşün geçerli olduğu söylenebilir. Zira İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin sorumluluğa ilişkin bir düzenleme öngörmediği gibi genel koruma normu niteliğinde olduğu ve bir sorumluluk sistemi getirmediği savunulmaktadır<sup>63</sup>. Bu hükümlerde, iş sağlığı ve güvenliği normlarına uyulmaması halinde uygulanacak kamu hukuku yaptırımlarının, idari yaptırımların düzenlendiği, buna karşılık iş kazasının meydana gelmesinden sonra işverenin hukuki sorumluluğu ve zararın tazmini konusunda herhangi bir hüküm öngörülmediği ileri sürülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık sonucu bir zarar meydana gelirse kamu hukuku yaptırımlarının yanı sıra elbette ki işverenin özel hukuka ilişkin sorumluluğunun da söz konusu olacağı, ancak doğan zararın genel hükümler, yani borçlar hukuku kuralları dışında tazmin edilmesini düzenleyen özel bir sorumluluk sisteminin bu maddelerde öngörülmediği belirtilmektedir. İş Kanununun 77 ve 78. maddelerine göre çıkarılmış olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde de zararın hangi esaslara göre, nasıl tazmin edileceği konusunda düzenleme ve yaptırım getirilmediğinden bu konuda Borçlar Kanununun 332 ve 96 vd. maddelerine başvurma zorunluluğunun ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Bu hükümler ise kusur sorumluluğu esasına dayalıdır<sup>64</sup>.

Öğretide bu görüşü savunan yazarlardan Tekinay’a göre, sosyal sigortanın karşılamadığı zarar miktarının işverenden istenmesi olanağı ancak genel hükümler ve

---

<sup>62</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 210.

<sup>63</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 231.

<sup>64</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 233.

Borçlar Kanununun 97 ve 332/1. maddeleri çerçevesinde kabul edilebilir. Yazar'a göre, burada kusur sorumluluğunu ortadan kaldıran ve onun yerine risk esasına dayanan genel bir kusursuz sorumluluk hali getiren herhangi bir özellik yoktur; tam tersine işverenin kusura dayanan sorumluluğunun dahi sınırlanıp sınırlanamayacağı tartışma konusu yapılması söz konusudur. Borçlar hukukunun temelini teşkil eden kusur sorumluluğu prensibinin ancak 'kanuni belirlilik' ilkesine bağlı olarak göz ardı edilebileceği ve risk teorisini benimseyerek özel ve objektif sorumluluk kuralları koymanın ancak yasama yoluyla mümkün olduğu belirtilmiştir. Yazar, bu nedenlerle işçinin uğradığı kaza veya yakalandığı meslek hastalığı sebebiyle işverenin sorumluluğunu kusur ilkesine dayandırmanın kaçınılmaz bir sonuç olduğu görüşündedir<sup>65</sup>.

Oğuzman'a göre ise Yargıtay'ın işvereni risk esasına dayanarak tazminata mahkûm etmesi isabetli değildir<sup>66</sup>. Zira sorumluluk bakımından Borçlar Kanununda esas olanın kusura dayanan sorumluluk olduğu, risk veya hakkaniyet gibi başka bir esasa dayanan kusursuz sorumluluğun ancak kanunda öngörülen hallerde mümkün olacağı ileri sürülmektedir. 931 sayılı İş Kanununda da böyle bir hükmün yer almadığını<sup>67</sup> vurgulayan yazar, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçinin zararının sosyal sigorta tarafından karşılanmayan kısmından işverenin kusuru bulunmaksızın sorumlu tutulmasının, ancak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması bakımından Borçlar Kanunu m. 100 veya 55'in uygulanabildiği ölçüde mümkün olacağını belirtmektedir. Yazara göre, bunların dışında işverenin kusursuz sorumluluğu için kanuni bir dayanak mevcut olmayıp mevzuatımızda kusursuz sorumluluğun bağlanabileceği genel bir düzenleme de bulunmamaktadır<sup>68</sup>. Ayrıca İş Kanununun 73. maddesinin<sup>69</sup> sorumluluk tesis edici nitelik taşımadığı belirtilmektedir.

İşverenin gözetme borcundan doğan sorumluluğunu, kusur sorumluluğu olarak kabul edenlere göre, işçinin sosyal sigorta tarafından karşılanmayan zararının

---

<sup>65</sup> Tekinay, s. 91.

<sup>66</sup> Yargıtay'ın bu konudaki görüşünden aşağıda bahsedilecektir. Burada *risk esasına dayanan sorumluluktan* kastedilen kusursuz sorumluluğun türü olan *tehlike sorumluluğudur*.

<sup>67</sup> Oğuzman, İşverenin Sorumluluğu, s. 337.

<sup>68</sup> Oğuzman, İşverenin Sorumluluğu, s. 342.

<sup>69</sup> 931 sayılı eski İş Kanununun 73. maddesi, yürürlükteki 4857 sayılı Kanunun 77. maddesine karşılık gelmektedir.

işverenden istenmesi olanağı ancak genel hükümler ve Borçlar Kanununun 332/1 ve 96. maddeleri çerçevesinde kabul edilebilir. Bu maddeler kusur sorumluluğu ilkesine dayandığı gibi Borçlar Kanununda da esas olan kusura dayanan sorumluluk ilkesidir<sup>70</sup>. Bu ilkenin bertaraf edilerek yerine risk veya hakkaniyet esasına dayalı kusursuz sorumluluk ilkesinin getirilebilmesi için bu hususun mutlaka yasada açıkça öngörülmüş olması gerekmektedir. İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri de böyle bir objektif sorumluluk getirmediği gibi sorumluluk tesis edici nitelikte de değildirler. Bu nedenle işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk temeline dayandırılması pozitif hukukumuzda aykırılık teşkil edecektir<sup>71</sup>.

Buna karşın kusur sorumluluğu görüşünü savunan yazarların da kabul ettiği üzere bazı hallerde iş kazası nedeniyle işçinin veya desteğinden yoksun kalanların zararlarının işverenden kusursuz sorumluluk esasları çerçevesinde istenebilmesi mümkündür. İş kazası işverenin çalıştırdığı kişinin işini gördüğü sırada ve onun fiili sonucunda meydana gelmişse, işveren istihdam eden sıfatıyla Borçlar Kanununun 55. maddesi uyarınca kusursuz sorumluluk esaslarına göre sorumludur<sup>72</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre de Borçlar Kanununun 55. maddesi gereğince bir kimsenin işini görmekle görevlendirdiği diğer kimsenin, bu işi görmesi nedeniyle meydana gelen zarardan ne kendisinin ne de iş görenin herhangi bir kusuru aranmaksızın sorumlu tutulacağı sonucuna varılır. Yüksek Mahkemece, bu nedenle bir kimseyi işinde kullanarak onun emeğinden faydalar sağlayan kimsenin, kullanılan adamın işini gördüğü sırada neden olduğu zararlardan da sorumlu tutulmasının, yani elde ettiği nimete karşılık külfete de katlanmasının hakkaniyete uygun olacağı belirtilmiştir<sup>73</sup>.

---

<sup>70</sup> Kusur sorumluluğunun tarihsel gelişimi için bkz. **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 447-449.

<sup>71</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 213.

<sup>72</sup> **Oğuzman**, İşverenin Sorumluluğu, s. 338; **Süzek**, İş Güvenliği, s. 237.

<sup>73</sup> Y. HGK, T. 12.11.2003, E. 2003/21-673, K. 2003/641, YKD, Haziran 2004, s. 829-834.

## B. Kusurun Objektifleştirilmesi

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun kusur sorumluluğuna dayandığı yönündeki görüş hukukumuzda tartışmalı olsa da kusurun objektif bir ölçüte göre saptanması gereği kabul görmüş bir uygulamadır<sup>74</sup>.

Hukuk sitemimizde işveren, sadece kast veya ağır kusurundan değil, her türlü kusurundan sorumludur (BK. m. 98/1). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusunda hafif kusurlu olması dahi onun sorumluluğu için yeterli olacaktır. İşverenin kusurunun derecesi, sadece tazminat miktarının takdirinde dikkate alınacaktır. Kusurun varlığı ise objektif bir ölçüte göre saptanacaktır, yani, işçiyi gözetme borcunun yerine getirilmediğinin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında gerekli dikkat ve özenin gösterilip gösterilmediğinin belirlenmesinde, işverenin kişisel bilgi, nitelik ve özelliklerinin değil, aynı durumdaki dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir işverenin davranış tarzı göz önünde tutulur<sup>75</sup>. İşverenin kişisel nitelik ve durumundaki eksiklikler nedeniyle kınanması mümkün olmasa bile, ölçüt olarak alınan makul ve dikkatli işverenin aynı durumda göstereceği davranışı göstermemesi halinde sorumlu tutulması gerekir<sup>76</sup>. Ancak kusurun belirlenmesinde objektif bir ölçütün kullanılması, bu ölçütün mutlak, değişmez ve bütün haller ve herkes için aynı olacağı anlamına gelmez. Kusurun objektifleştirilmesinde herkesten aynı davranış değil, aynı koşullar altında bulunan herkesten aynı hareket tarzı beklenmektedir. O halde işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına ilişkin gözetme borcunun yerine getirilmesinde aynı kategoriye giren, benzer bir işyerini kuran dürüst, makul ve dikkatli bir işverenin göstereceği özeni göstermek zorundadır. Gösterilmesi gereken özenin belirlenmesinde işyerinin tehlikelilik derecesi göz önünde bulundurulması gerekir. Yapılan işin tehlikesinin arttığı ölçüde, gösterilmesi zorunlu olan özen de o oranda

---

<sup>74</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 243.

<sup>75</sup> 'İş kazasından doğan tazminat davalarının özelliği gereği, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin işyerinde olması 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 oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir.' Y. 21. HD, T. 12.02.2007, E. 2006/19242, K. 2007/1779, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008. **Süzek**'e göre de tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemler işverenin kusurunu objektifleştiren ölçütler olarak değerlendirilmelidir. **Süzek**, İş Hukuku, s. 357.

<sup>76</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 244.

artar. Bu durumda 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 süremeyecektir<sup>77</sup>.

Objektif kusur, sorumluluğun düzgün bir biçimde belirlenebilmesi amacıyla kusurun bir standarda getirilmesi olup kusursuz sorumluluk anlamına gelmemektedir. Zira kusursuz sorumlulukta işverenin kusurunun aranmamasına karşın, objektif kusurda sorumluluğun doğması için objektifleştirilmiş şekliyle de olsa kusurun varlığı zorunludur.

### C. Kusursuz Sorumluluk Görüşü

İşverenin, gözetme borcunu ihlali sonucu meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu, öğretide bazı yazarlar tarafından kusursuz sorumluluk (objektif sorumluluk) esasına dayandırılmaktadır<sup>78</sup>. Kusursuz sorumluluğun gerçekleşmesi için, sorumluluğu doğuran olayla zarar arasında sebep-sonuç ilişkisinin varlığı yeterli görülmektedir. Kusur, bu tür sorumlulukta kurucu bir unsur olmaktan çıkarılmıştır. Sorumluluk, kusur yerine kanunun öngördüğü belirli bir olguya bağlanmaktadır. Sorumluluğun bağlandığı olgulara, bir taşınmaz maliki olmak, bir motorlu taşıdın kullanılması veya bir yardımcının fiili örnek olarak gösterilebilir<sup>79</sup>.

Kusursuz sorumluluk, sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan teknik buluşların, makineleşmenin ve karmaşık sosyal ilişkilerin biçimlendirdiği modern toplum ve uygarlığın zorunlu kıldığı bir sorumluluk türüdür. Kusursuz sorumluluğun kabulü, kusur sorumluluğunu öngören liberal hukuk devletinden, adalet ve

---

<sup>77</sup> ‘İş Kanununun 73. maddesine göre, işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmaya yükümlüdür. Buna göre işveren mevzuatta belirtilmese dahi şayet bu yolda bir tedbirin alınması gerekiyorsa, bu tedbiri almak zorundadır. Bu konuda olanların yetersizliği, süregelen kötü alışkanlıklar ve iş gelenekleri, tedbir alma yükümünü ortadan kaldırmaz’. Y. 10. HD, T. 09.11.1998, E. 1998/7518, K. 1998/7851, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008.

<sup>78</sup> Kusursuz sorumluluk, **Eren** tarafından ‘Sebeb Sorumluluğu’ olarak adlandırılmakta olup öğretide ‘Umulmayan Hal Sorumluluğu’ olarak da tanımlandığı belirtilmektedir. Bkz. **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 452.

<sup>79</sup> **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 449.

hakkaniyet fikrine dayanan sosyal hukuk devletine geçişin ve sosyal gelişmenin bir sonucu olarak görülmektedir<sup>80</sup>.

Makine ve enerji kaynaklarının kullanılması ile her türlü teknik ilerlemeler sonucunda zarar kaynağı olabilecek tehlikeli faaliyetler giderek artmıştır. Çevre için tehlike arz eden bu faaliyetler karşısında zarara uğramak adeta kaçınılmaz bir hal almıştır. Ancak tehlikeli diye toplumun bu araç ve gereçlerden vazgeçmesi de düşünülemeyeceğinden, bu tür tehlikeli faaliyette bulunan kimselere, bunlardan yarar sağladıkları için sebep oldukları zararı da giderme zorunluluğu getirilmiştir. Böylece faaliyetleri ile tehlike yaratanların kusurları bulunmasa ve tehlikenin önlenmesi amacıyla her türlü özeni göstermiş olsalar bile ortaya çıkan zararlardan sorumlu tutulmaları gerektiği düşüncesi, kusursuz sorumluluk ilkesinin temelini oluşturmuştur<sup>81</sup>.

Tehlike ilkesi, kusursuz sorumluluğu gerektiren tek ilke olmayıp bunun yanında hakkaniyet ve hâkimiyet ilkeleri de mevcuttur<sup>82</sup>. Hakkaniyet ilkesine göre, zarar verenle zarar görenin ekonomik durumları karşılaştırılarak hakkaniyet ve adalet duygularıyla zarar görene oranla ekonomik yönden daha güçlü durumda bulunduğu tespit edilen zarar verenin kusursuz olmasına rağmen sorumluluğu yoluna gidilebilmelidir. Hâkimiyet ilkesi ise bir kimsenin hâkimiyet alanı içinde bulunan bir şeyin veya kişinin başkasına zarar vermesi halinde bu zarardan doğan sorumluluğun hâkimiyet sahibine ait olduğu görüşü çerçevesinde şekillenmiştir<sup>83</sup>. Hukukumuzda bu ilkelere dayanılarak kabul edilmiş kusursuz sorumluluk hallerinin yansımalarını görmekteyiz. Karayolları Trafik Kanunu gereği araç işletenin sorumluluğu (m. 85), adam çalıştıranın sorumluluğu (BK. m. 55), ev başkanının sorumluluğu (MK. m. 369), ayırt etme gücüne sahip olmayanların sorumluluğu (BK. m. 54), yapı ve eser malikinin sorumluluğu (BK. m. 58) örnek olarak verilebilir<sup>84</sup>. Ancak mevzuatımızda iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararların işverence kusursuz sorumluluk

---

<sup>80</sup> Eren, Borçlar Hukuku, s. 449, 450.

<sup>81</sup> Tandoğan, Haluk; Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, Ankara 1981, s. 2.

<sup>82</sup> Süzek, İş Güvenliği, s. 215.

<sup>83</sup> Eren, Borçlar Hukuku, s. 451.

<sup>84</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 14-21.



esasına göre tazmin edilmesi gerektiğini düzenleyen herhangi bir genel hüküm yer almamaktadır<sup>85</sup>.

Öğretide işverenin işçiyi gözetme borcundan doğan sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayandıran yazarların ileri sürdüğü gerekçeler arasında tam bir görüş birliği yoktur<sup>86</sup>. Aynı sonuca ulaşan ancak farklı gerekçelere dayanan bu görüşlerden biri, bu konuda mevzuatımızda bir yasa boşluğu bulunduğunu savunan görüştür. Buna göre, işverenin gözetim borcunu ihlal etmesi sonucunda doğan zararın tazmini konusunda iş kanununda bir düzenleme yer almadığından tazminatın esaslarının belirlenmesinde Borçlar Kanununun 332. ve 96. maddelerine başvurmak gerekecektir. Ancak bu görüşü savunan yazarlara göre kusur sorumluluğu esasına dayanan 332. ve 96. maddelerin dayandığı sistem iş hukukunun işçiyi koruyucu sosyal amacına uygun nitelikte değildir. Bu nedenle söz konusu hükümler işverenin sorumluluğuna uygulanamayacağından ortaya çıkan yasa boşluğu Medeni Kanununun 1. maddesi uyarınca hâkim tarafından tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk ilkesinin ikame edilmesiyle doldurulacaktır<sup>87</sup>.

Kusursuz sorumluluk esasına işaret eden diğer bir görüş ise bu konuda yasa boşluğu olduğu görüşünü paylaşmayarak mevcut kuralların yorumu ile bu sonuca ulaşmıştır. Bu görüşü savunanlardan Tunçomağ'a göre, Borçlar Kanununun 332. maddesinin tek başına değerlendirilmesi işverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandığı görüşüne götürecektir. Ancak işverenin işçiyi gözetme borcu sadece borçlar hukuku içinde değil de iş mevzuatıyla, özellikle İş Kanunu m. 73 ile birlikte ele alındığında durum değişebilecektir. Yazara göre, işverene işçiyi gözetme borcunu yükleyen 73. maddenin kamu hukuku görevleri yanında sözleşmeye dayanan işçiyi gözetme borcunun konusunu daha ayrıntılı biçimde saptama görevi de vardır. İşveren, işçiyi koruyucu hükümler nedeniyle iş güvenliği önlemlerini almakla yükümlüken işçi de bunları istemek hakkına sahiptir. İş Kanununda genel bir ifade kullanılmış ancak kusurdan bahsedilmemiştir. Bu durumda Borçlar Kanunu m. 332 yanında İş Kanununun 73. maddesi de göz önünde tutulduğunda iş hukukuna tabi

---

<sup>85</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 215, 216.

<sup>86</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 220.

<sup>87</sup> **Eren**, İşverenin Sorumluluğu, s. 89; **Uluslan**, s.125.

hizmet sözleşmelerinde, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak kabulü düşünülebilecektir<sup>88</sup>.

Öğretide kusursuz sorumluluk görüşüne katılan yazarlardan Hatemi ise başka bir gerekçeye dayanmaktadır. Yazara göre, Borçlar Kanununun 332. maddesinde açıkça ‘hakkaniyet’ten söz edilmemiş olması durumunda, aynı kanununda hakkaniyet sorumluluğunu getiren 54. maddenin genişletilerek uygulanması ve işverenin sorumluluğunun hakkaniyet esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak kabulünün tereddüt yaratabileceği belirtilmektedir. Fakat bir taraftan hayatın gerekleri ve anayasal ilkeler, diğer taraftan manevi tazminat talebinde hususi haller gözetilerek, kusur unsurundan sarfinazar edilebilmesine karşılık, maddi tazminat talebinde kusuru aramanın mantıksız bir görünüm yaratabileceği, Borçlar Kanununun 332. maddesinin hakkaniyet ölçüsünü, alınacak tedbirler bakımından değil, işverenin sorumluluğu açısından getirdiği ve maddenin bu şekilde yorumlanarak hakkaniyet sorumluluğunun getirildiğinin kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>89</sup>.

Görüldüğü üzere, öğretilerde, ileri sürülen gerekçeler bakımından bir görüş birliği olmasa da işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayandığı bazı yazarlar tarafından savunulmaktadır. Bu yazarların bir bölümü<sup>90</sup>, işverenin sorumluluğu konusunda yasa boşluğu bulunduğu görüşünden hareketle bu boşluğun Medeni Kanununun 1. maddesi uyarınca hâkim tarafından kusursuz sorumluluk esasına göre doldurulması gerektiğini ileri sürmektedirler. Buna karşılık Tunçomağ ve Hatemi yasa boşluğu görüşünü paylaşmamışlar, mevcut kuralların yorumu ile aynı sonuca ulaşmışlardır. Tunçomağ, Borçlar Kanunu m. 332 ile İş Kanunu m. 73’ün birlikte ele alınması halinde, İş Kanunu m. 73’ün işverenin objektif yönden gerekli bulunan her türlü önlemi alması zorunluluğunu getirdiğini de göz önünde tutarak işverenin kusursuz sorumluluğu görüşünün savunulabileceğini belirtmektedir<sup>91</sup>. Hatemi ise İş Kanunu m. 73’ü hiç göz önünde tutmaksızın, Borçlar Kanunu m. 332’de geçen ‘hakkaniyet’ sözcüğünü yorumlamakta ve bu sözcüğe dayanarak anılan

---

<sup>88</sup> Tunçomağ, İş Hukuku, s. 268.

<sup>89</sup> Hatemi, İş K. 73 (No. 2).

<sup>90</sup> Eren, İşverenin Sorumluluğu, s. 92; Ulusan, s. 125.

<sup>91</sup> Tunçomağ, İş Hukuku, s. 269, 270.

maddede hakkaniyet esasına dayanan bir kusursuz sorumluluk getirildiği sonucuna varmaktadır<sup>92</sup>.

#### D. Yargıtay'ın Uygulaması

Yargıtay'a göre, yerel mahkemece yapılması gereken işlem, İş Kanunu'nun 77. maddesi ve tüzük hükümleri göz önünde tutularak bilirkişi raporu alınmak suretiyle olayda işverenin, zarar gören sigortalı işçinin ve olması halinde haksız fiil faili üçüncü kişilerin kusurlu olup olmadıklarını, varsa kusur oranlarını saptamaktır. Alınan bilirkişi raporu, mevcut delillerle birlikte değerlendirilecek ve çıkan sonuca göre nihai karara varılacaktır<sup>93</sup>.

Yüksek Mahkeme, işverenin hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için yapılan iş ile zarar verici olay arasında uygun illiyet bağının varlığını aramaktadır. Yargıtay'a göre olayın iş kazası ya da meslek hastalığı sayılması, işverenin sorumlu tutulması için yeterli değildir. İş kazası ya da meslek hastalığı ile yapılan iş arasında illiyet bağının bulunması gerekir<sup>94</sup>.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinde hangi hallerde gerçekleşen kazaların iş kazası sayılacağı düzenlenmiştir. Buna göre, sigortalıyı zarara uğratan kaza, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

---

<sup>92</sup> **Hatemi**, İş K. 73 (No. 2).

<sup>93</sup> Y. 21. HD, T. 12.06.2006, E. 2006/4895, K. 2006/6303, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008. 'Meslek hastalığının tespitinin öncelikle tıbbi bir konu olduğunda duraksama olmayıp bunu belirleyecek bilirkişilerin konunun uzmanı olmalarında zorunluluk vardır. Oysa mahkemece, bir kimya mühendisinden alınan raporla yetinilmiştir. Hâlbuki olayda sağlıklı bir çözüme ulaşılabilmesi için sigortalıda meydana gelen hastalığın; bir doktor, bir kimya mühendisi veya kimyager ve bir de iş güvenliği işçi sağlığı uzmanından oluşturulacak bilirkişi heyetinden rapor alınarak belirlenmesi icap eder. Kimya mühendisi tıp doktoru değildir. % 100 maluliyeti oluşturan etkenlerin sigortalının tüm çalıştığı işyerlerinin niteliği ve bu işyerlerindeki çalışma ortam ve koşulları göz önünde tutularak tespit edilmelidir'. Y. HGK, T. 11.10.1995, E. 1995/10-588, K. 1995/799, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008.

<sup>94</sup> 'Ancak, burada önemle belirtmek gerekir ki, bu koruma tedbirlerinin kanun ve tüzüklerin işverene yüklediği veya işin mahiyeti ve hakkaniyet icabı işveren tarafından alınması gerekli tedbirler olması ve asıl önemlisi de alınmayan tedbir, gösterilmeyen özenle sonuç arasında mantıklı illiyedin dışında, ötesinde uygun illiyet (hukuki illiyet) ilişkisinin bulunması şarttır. Sonuç, niteliği itibarıyla mutlaka bu illiyede uygun olmalı ve onun uygun bir sonucu olarak ortaya çıkmalıdır. Davada somutlaşan olay ise, tamamen yöredeki anarşik ortamın ortaya çıkardığı bir olaydır. Genel yol güvenliğinin sağlanması herhalde işverenden beklenemez. Bu sebeple, bilirkişinin, işverenin, jandarma güvenliğinin sağlanmamış olmasına dayandırdığı sorumluluk görüşü, özellikle az önce açıklanan uygun illiyet sorumluluk teorisi ile bağdaştırılamaz.' Y. 9. HD, T. 04.07.1985, E. 1985/4294, K. 1985/7382; aynı yönde Y. 21. HD, T. 12.02.2007, E. 2006/19242, K. 2007/1779, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008.

işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, işveren tarafından görevli olarak başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işi yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermesi için ayrılan sürelerde veya işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelmişse iş kazası sayılır<sup>95</sup> ve sigortalı (veya hak sahipleri) iş kazası sigortası yardımlarından yararlanır. Kaza bu hallerden birinde meydana gelmişse Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yükümlülüklerinin doğması açısından illiyet bağı gerçekleşmiş sayılacaktır. Ayrıca illiyet bağının oluşması için *kazanın yapılan işle ilgisinin bulunması* gibi başka bir koşul aranmamaktadır. Ancak belirtmek gerekirken anılan yasa anlamında iş kazasının ortaya çıkması ve sigortalının sigorta yardımlarına hak kazanabilmesi için *kaza ile meydana gelen zarar arasında* uygun illiyet bağının olması gerekir. Yani işçinin uğradığı zarar, karşı karşıya kaldığı kazanın uygun bir sonucu olmalıdır. Örneğin işyerinde güneş çarpması sonucu fenalaşan işçi, kaldırıldığı hastanede güneş çarpmasıyla ilişkisi bulunmayan kalp krizi sonucu ölürse, kaza ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağı kesilmiş olacaktır<sup>96</sup>. Bu nedenle söz konusu olay 5510 sayılı yasa anlamında da iş kazası olarak değerlendirilemeyecektir. Buna karşılık işverenin iş kazasından hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için *meydana gelen kaza ile yapılan iş arasında* uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Olayın Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesi anlamında bir iş kazası sayılması her durumda işverenin sorumlu tutulması için yeterli değildir. Bunun için kaza ile yapılan iş arasında illiyet bağının bulunması, kazanın yapılan işle bağlantılı olması, onun bir sonucu olarak ortaya çıkması zorunludur. Sigortalıyı, işyerinde bulunduğu sırada bedence zarara uğratan her olay Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında iş kazası sayılarak sosyal sigorta yardımları yapıldığı halde, kaza işçinin gördüğü işle ilişkili değilse, işveren sigortaca karşılanmayan zararı tazmin etmekle yükümlü tutulamaz<sup>97</sup>. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre de işverenin sorumluluğu için işyeri bakımından bağlantı yeterli olmayıp tehlikenin işin

---

<sup>95</sup> İş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruha zarara uğratan bir olay biçiminde tanımlanmıştır. **Tuncay, A. Can**; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 2005, s. 237.

<sup>96</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 361.

<sup>97</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 224; **Uluslan**, s. 75.

yürütülmesi ile ilgili olarak ortaya çıkmış olması gerekmektedir<sup>98</sup>. Ayrıca Yargıtay, işverene ait kamyonda şoför muavini olarak çalışan işçinin, yüzde yüz kusurlu olan başka bir kamyon şoförünün çarpması sonucunda ölmesinden uygun neden-sonuç bağının bulunmaması nedeniyle işvereni sorumlu tutmamıştır<sup>99</sup>.

Yargıtay, yerleşmiş içtihadı ile illiyet bağının varlığı halinde meydana gelen zarardan işvereni kusursuz sorumluluk esasına göre sorumlu tutmasına karşın, işveren olayda kusursuz ise onu zararın tümünden sorumlu tutmak yoluna da gitmemekte, Borçlar Kanunu m. 43'e göre tazminattan hakkaniyet gereği belirli bir miktar indirim yapılmasını hükme bağlamaktadır<sup>100</sup>.

Hukuk Genel Kurulu, 9. Hukuk Dairesinin kararına uygun olarak, 27.03.1957 tarih ve 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında ifadesini bulan, işçinin sigortaca sağlanan yardımlarla karşılanamayan zararlarından, işverenin, hiçbir kusuru bulunmasa, istihdam olunanın veya üçüncü kişinin bir eylemi söz konusu olmasa ve olay kaçınılmaz olsa da sorumlu olacağı görüşünü (risk nazariyesi-tehlike sorumluluğu) kabul etmiştir<sup>101</sup>. Bununla beraber Hukuk Genel Kurulu, aynı dairesinin, işverenin kusurlu olmamasının tazminatın indirilmesini gerektirmeyeceği<sup>102</sup> şeklindeki görüşünden ayrılarak, bu durumda işvereni, kusurlu hallerde olduğu gibi zararının tamamından sorumlu tutma olanağı olmadığı, hak ve nesafet kurallarının da

<sup>98</sup> Y. HGK, T. 18.03.1987, E. 1987/9-722, K. 1987/203, YKD, Mayıs 1988.

<sup>99</sup> 9. HD, T. 24.05.1973, E. 1972/46219, K. 1973/18047, İşveren, Temmuz 1973, C. XI, S. 10, s. 14.

<sup>100</sup> Yargıtay'ın bu görüşü, kusursuz sorumluluğu tam anlamıyla benimsemeyip hakkaniyet gereği işveren lehine hareket ederek dengeyi sağlama ve kusursuz sorumluluğun ağır sonuçlarını yumuşatma olarak yorumlanmaktadır. **Süzek** ise Yargıtay'ın, işverenin, iş güvenliği önlemlerini alma konusunda kusursuz bulunması halinde hak ve nısfet kuralları gereği tazminattan indirim yapmasını, kusursuz sorumluluk ilkesinin temelinde yatan mantığa, bu sistemin kendi içindeki bütünlüğüne ters düştüğü ve kusursuz sorumluluğa kusur unsurunun ithal edilerek açık bir çelişkiye yol açtığı gerekçesiyle eleştirmektedir. **Süzek**, İş Güvenliği, s. 230.

<sup>101</sup> YHGK, T. 25.05.1968, E. 1968/9-110, K. 1968/343, **Oğuzman**, İşverenin Sorumluluğu, s. 323-325. Yüksek Mahkeme, her ne kadar işverenin sorumluluğunda kusursuz sorumluluk ilkesini benimsemekteyse de maddi zararın ve tazminatın saptanmasında tarafların kusur oranlarının belirlenmesini istemektedir. 'Bu konuda yapılacak ilk yargı işlemi, mevcut hükümlere göre alınacak tedbirlerin neler olduğunun tespiti işidir. Mevzuat hükümlerince öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir tedbir varsa, bunların dahi tespiti zorunluluğu açıktır. Bunların işverence tam olarak alınıp alınmadığı (işverenin koruma tedbiri alma ödevi ), alınmamışsa zararın bundan doğup doğmadığı, duruma işçinin tedbirlere uymamasının etkili bulunup bulunmadığı (işçinin tedbirlere uyma yükümlülüğü) ve bu doğrultuda *tarafların kusur oranı* saptanacaktır'. Y. HGK, T. 16.06.2004, E. 2004/21-365, K. 2004/369, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008.

<sup>102</sup> 9. Hukuk Dairesinin, HGK'nın 25.05.1968, E. 1968/9-110, K. 1968/343 sayılı kararına esas teşkil eden T. 03.11.1967, E. 1967/8075, K. 1968/10714 sayılı kararı ile T. 09.04.1968, E. 1968/691, K. 1968/4629 sayılı kararı, **Oğuzman**, İşverenin Sorumluluğu, s. 332.

bunu gerektirdiği, hâkimin Borçlar Kanununun 43. maddesine göre tazminatı indirebileceği yolundaki yerel mahkeme görüşünü benimsemiştir. Yargıtay'a göre bu tür davalarda sonuca gidilirken, hukuk ilke ve esasları yanında, tarafların sosyal ve ekonomik koşulları birlikte değerlendirilmeli, maddi tazminatın zenginleştirme aracı olmadığı ve özendirici nitelik göstermemesi gerektiği göz ardı edilmemeli, maddi tazminatın bir tarafın zararını karşılarken diğer tarafın ekonomik ve ticari hayattan silinmesini gerektirecek boyutlara ulaşması önlenmelidir<sup>103</sup>.

9. Hukuk Dairesi ve Hukuk Genel Kurulunun kusursuz sorumluluğa dayalı kararlarına karşın, 21. Hukuk Dairesine göre, işverenin, iş kazası sonucu meydana gelen ve sigortaca karşılanmayan zararlar nedeniyle hukuki sorumluluğu, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayrık haller dışında ilke olarak iş akdinden doğan kusura dayalı sorumluluk olarak kabul edilmektedir<sup>104</sup>. Bu durum ise öğretide olduğu gibi uygulamada da Yargıtay Daireleri ve Hukuk Genel Kurulu arasında bu konuda görüş birliğinin olmadığını göstermektedir.

<sup>103</sup> Y. 9. HD, T. 17.03.1998, E. 1998/815, K. 1998/1867, İşveren Dergisi, Mart 1999, s. 15.

<sup>104</sup> 'Olay iş kazası olup, İş Hukuku ve sosyal güvenlik ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayrık haller dışında, ilke olarak iş akdinden doğan, işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde, işverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğudur. İş kazasından doğan tazminat davalarının özelliği gereği, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işverenin, niteliğine göre işyerinde uygulanması gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin işyerinde olması 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 oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir. Oysa mahkemece, hâkimlik mesleğinin gerektirdiği, genel ve hukuki bilgi ile çözümlenmesi mümkün olmayan, özel ve teknik bilgiyi gerektiren konuda bilirkişiden görüş almadan sonuca varıldığı görülmektedir. Yapılacak iş, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında, özellikle davacının çalıştığı iş kolunda uzman olan aralarında bir hukukçu ile bir emniyet müdürünün de bulunduğu iş güvenliği uzmanı bilirkişilerden, İş Kanunu'nun 77. maddesi ve tüzük hükümleri göz önünde tutularak yöntemince rapor alınmak suretiyle olayda işverenin ölen sigortalının ve haksız fiil faili üçüncü kişilerin kusurlu olup olmadıkları, varsa kusur oranlarını saptamak ve alınan raporu mevcut delillerle birlikte değerlendirmek ve çıkacak sonuca göre karar vermektir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin ve bir olayın iş kazası sayılmasının işvereni salt bu nedenle sorumlu kılmayacağı düşünülmezsizin Sosyal Sigortalar Hukukunda olayda işverenin kusuru bulunmasa dahi sigortalılara ve hak sahiplerine sosyal sigortalar yardımı yapılması gerektiğinin kabul edildiği ve davalı işverenin tehlike sorumluluğu ilkesine göre sorumlu olacağı gerekçesiyle yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir'. Y. 21. HD, T. 12.06.2006, E. 2006/4895, K. 2006/6303, aynı yönde Y. 21. HD, T. 12.02.2007, E. 2006/19242, K. 2007/1779, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008; aynı yönde Y 21. HD, T. 12.02.2007, E. 2007/14258, K. 2007/1770, YKD, Ocak 2008, s. 105-107.

## E. Sözleşmesel Sorumluluk ile Haksız Fiil Sorumluluğunun Yarışması

İş sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcuna aykırı olarak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işveren, iş sözleşmesine aykırı hareket etmiş olacaktır. Bu nedenle bu konuda işverenin sorumluluğu öncelikle sözleşmesel sorumluluktur (BK m. 96 vd.). Diğer taraftan işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasından doğan zararın tazmini davası haksız fiil sorumluluğuna (BK m. 41 vd.) da dayandırılabilir. Zira işverenin bu davranışı, işçinin kişi varlığını korumayı amaçlayan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin emredici kuralların ihlali anlamına gelir. Bu nedenle söz konusu kuralların ihlali aynı zamanda haksız fiil teşkil eder<sup>105</sup>. İşçinin iş kazası nedeniyle tazminat taleplerinde sözleşmesel sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğundan doğan dava hakları yarışmaktadır<sup>106</sup>. Böylece işçi zararının tazminini haksız fiil veya sözleşmesel sorumluluk hükümlerine dayandırabilir. İşçinin sözleşmesel sorumluluk hükümlerine dayanması kural olarak daha yararlıdır. Çünkü işçi haksız fiil hükümlerine dayandığı takdirde Borçlar Kanunu m. 41 gereği işverenin kusurunu ispat etmek zorunda kalacaktır. Buna karşın sözleşmesel sorumlulukta Borçlar Kanununun 96. maddesi gereği kusursuzluğunu, yani gerekli tedbirleri aldığını veya bu tedbirleri doğmasında kusurlu olmadığı olaylar nedeniyle alamadığını işveren ispat edecektir. İşçinin ispatlaması gereken hususlar ise yalnızca işverenle aralarında bir iş sözleşmesinin bulunduğu, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirleri almadığı ve zararın bu yüzden doğduğudur<sup>107</sup>. Ayrıca işçi davasını sözleşmesel sorumluluk hükümlerine dayandırdığı takdirde, dava bir yıllık haksız fiil zamanaşımı süresine (BK. m. 60) değil, Borçlar Kanununun 125. maddesi gereğince on yıllık zamanaşımına tabi olacaktır. Bunun yanında Borçlar Kanununun 98. maddesinin 2. fıkrasına göre, ‘haksız fiillerden mütevellit mes’uliyete müteallik hükümler kıyasen akde muhalif hareketlere de tatbik’ olunacağından, haksız fiili düzenleyen Borçlar Kanunu m. 41 ve devamı hükümleri, örneğin müterafik kusur (BK. m. 44), maddi tazminat (BK. m. 46), manevi tazminata (BK. m. 47) ilişkin kurallar, işçinin iş kazasından doğan

<sup>105</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 358.

<sup>106</sup> **Oğuzman**, İşverenin Sorumluluğu, s. 339; **Süzek**, İş Güvenliği, s. 238.

<sup>107</sup> **Tunçomağ, Kenan**; Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, C.II, İstanbul 1977, s. 453. İşçinin ispatlaması gereken hususlar, çoğu zaman bilirkişi raporuna konu olan veya tanıkla ispatı mümkün olan hususlardır. Bkz. Y. 21. HD, T. 12.02.2007, E. 2006/19242, K.2007/1779, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008.

tazminat davasını işverenin sözleşmesel sorumluluğuna dayandırdığı hallerde de uygulanacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucunda işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar iş sözleşmesinin tarafı olmadıklarından açacakları davanın haksız fiile ilişkin hükümlere dayanması gerekirdi. Ancak 29.06.1956 tarihli ve 6763 sayılı yasayla Borçlar Kanununun 332. maddesine eklenen 2. fıkrayla, işverenin 332. maddenin 1. fıkrası hükmüne aykırı davranışı sonucunda işçinin ölmesi halinde onun desteğinden yoksun kalanların talep edebilecekleri tazminatın dahi akde aykırı davranıştan doğan tazminat davaları hakkındaki kurallara tabi olacağı düzenlemesi getirilmiştir. Bu sayede destekten yoksun kalan hak sahiplerine de açacakları davada sözleşmesel sorumluluk hükümlerine dayanma imkânı sağlanmıştır.

#### **F. Görüşlerin Değerlendirilmesi**

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu uğradığı, sigortaca karşılanmayan zararlarının işverenden tazmini konusunda kusur sorumluluğu esasının mı yoksa kusursuz sorumluluk esasının mı benimseneceği konusunda yukarıda bahsedildiği üzere öğretide tartışmalar bulunmaktadır<sup>108</sup>. Bu sorumluluğun hangi esasa dayandırılacağı tartışmalarının pratik faydası yine öğretide belirtildiği üzere, işçinin zararının tazmini açısından kolaylık sağlanması ve iş kazalarının önlenmesine etkisi hususlarında ortaya çıkmaktadır<sup>109</sup>.

Kural olarak, işçinin zararının giderilmesi açısından tazminatın eksiksiz ödenmesini sağlayabilmek için konuya bakıldığında, zarara neden olan işverenin kusura dayanan veya kusursuz sorumluluğu sonucu etkilememektedir<sup>110</sup>. Zira yukarıda da bahsedildiği üzere, kusursuz sorumluluk esasını benimseyen Yargıtay, işverenin iş kazasında kusursuz bulunması durumunda bunu hükmedilecek

---

<sup>108</sup> Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, s. 209-222.

<sup>109</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 227, 228.

<sup>110</sup> Bu görüşte bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, s. 227.



tazminattan indirim nedeni olarak görmektedir<sup>111</sup>. Böyle olunca da hangi sorumluluk esasına göre belirlenirse belirlensin tazminat miktarı kural olarak aynı olacaktır.

Konuya iş kazalarının önlenmesi açısından yaklaşıldığında ise sigortaca karşılanmayan işçi zararlarının tazmininde, işverenlerin hukuki sorumluluğu esasının benimsenmesinin, işverenleri, koruyucu önlemleri almaya teşvik edeceği kabul edilmektedir. Ancak bu önlemleri almada kusursuz sorumluluk esasının mı yoksa kusura dayanan sorumluluk esasının mı daha etkili olacağı tartışmalıdır<sup>112</sup>.

Kanımızca işverenin sigortaca ödenmeyen işçi zararlarından sorumluluğunun kusur ilkesine dayandırılması bahsedilen her iki konu bakımından da daha isabetli olacaktır. Öncelikle konu mevzuatımız bakımından değerlendirildiğinde yukarıda bahsettiğimiz kusura dayanan sorumluluğa ilişkin görüşlere katılarak, yasada bir boşluğun bulunmadığını, çünkü kusur sorumluluğunun bertaraf edilerek kusursuz sorumluluk esasının ancak kanuni düzenlemeyle getirilebileceğini, ayrıca iş kanununa dayanarak kusursuz sorumluluğun benimsenemeyeceğini söyleyebiliriz. Zira İş Kanunu m. 77 ve devamında yer alan hükümlerle bir sorumluluk sistemi getirilmediği ve kamu hukukuna ilişkin yaptırımlar öngörüldüğü fikrini paylaşıyoruz. Zararın hangi esaslara göre, nasıl tazmin edileceği iş kanununda düzenlenmediğinden bu durumda Borçlar Kanunu m. 332 ile 96 ve devamında yer alan hükümlere gidilecektir. Buradaki sorumluluk esasları ise kusura dayanan sorumluluktur. Borçlar Kanunu m. 332’de geçen ‘hakkaniyet’ sözcüğünü temel alarak, burada hakkaniyete dayalı bir kusursuz sorumluluk esasının benimsediği görüşü de isabetli değildir. Çünkü maddede geçen hakkaniyet sözcüğü işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunun niteliğini değil, işverence alınması gereken iş güvenliği önlemlerinin ölçüsünü göstermektedir.

Kusur sorumluluğu görüşü benimsenmekle meydana gelen bir iş kazasında tarafların kusurlarının derecesi bilirkişiden sorulabilecek ve işveren, kusurunun derecesine göre tazminat ödeyecektir. Aksi halde kusursuz sorumlulukta tarafların kusurlarının tayini doğru değildir. Kazaların önlenmesi açısından yaklaşıldığında ise ‘doğan zararların kusursuz sorumluluk esasına göre tazmin edilmesinden çok,

---

<sup>111</sup> Bkz. s. 32.

<sup>112</sup> Bu konudaki tartışmalar için bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, s. 228-230.

işverenlerin mümkün olduğu kadar kusursuz davranmalarının sağlanması önemlidir<sup>113</sup>. Bu anlamda işverenin sorumluluğunun kusur ilkesine dayandırılması onu daha dikkatli davranmaya sevk edecektir. Sorumluluk kusur ilkesine dayandırılmazsa ve herkese kusurlu olsun veya olmasın, faaliyetleri sonucunda doğan zararları tazmin zorunluluğu yüklenirse, kişiler nasıl olsa tazminatla yükümlü olacaklarını düşünerek büsbütün tedbirsiz davranabileceklerdir<sup>114</sup>.

### **3. Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alman İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Kapsamı**

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucunda iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçiye veya bu nedenle hayatını kaybeden işçinin desteğinden yoksun kalanlara, daha sonra bahsedileceği üzere bazı şartlarla tazminat ödemek zorunda kalabilmektedir<sup>115</sup>.

İş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan kişinin sigortalı olması halinde (SSGSSK m. 4) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca kendisine gerekli sağlık yardımları yapılır (m. 63), geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri bağlanır (m. 18, 19). Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde de yine hak sahiplerine gelir bağlanır (m. 32 vd.). Ancak bu yardım ve ödeneklerin götürü nitelik taşıdıklarından çoğu kez zarara uğrayan işçi veya hak sahiplerinin gerçek zararı karşılanmamaktadır. Yine Sosyal Güvenlik Kurumunca, zarara uğrayan işçinin veya desteğinden yoksun kalanların manevi zararlarını karşılayacak herhangi bir ödeme de yapılmamaktadır<sup>116</sup>. Ancak doğan bu zararların tazmini gerektiği açıktır.

İş ve sosyal güvenlik mevzuatında, sigortalı veya hak sahiplerin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası ile sağlanan haklar dışında kalan zararlarını işverenden isteyip isteyemeyeceklerini düzenleyen bir hüküm yer almamaktadır. Genel sorumluluk hukuku ilkelerinden ayrılabilme için bu konuda özel bir yasal düzenlemenin getirilmiş olması gerekir. Aksi halde zarara uğrayanın, genel hükümler

<sup>113</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 227.

<sup>114</sup> **Tandoğan**, Türk Mes'uliyet Hukuku, s. 90.

<sup>115</sup> İşçinin iş kazası meslek hastalığından doğan maddi, manevi ve destekten yoksun kalma tazminat haklarından aşağıda, 3. Bölüm'de bahsedilmeye çalışılacaktır.

<sup>116</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 349, 350.

uyarınca zarar verenden, zararın giderilmesini isteme hakkı doğar<sup>117</sup>. Bu nedenle işçinin veya ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararlarını işverenden talep edebilecekleri hem öğretide<sup>118</sup> hem de Yargıtay uygulamasında<sup>119</sup> kabul edilmektedir. Nitekim Hukuk Genel Kurulu, sigortalı işçi veya hak sahipleri tarafından işverene karşı açılan tazminat davalarının, sosyal sigorta yasalarında kendilerine sağlanmış olan sosyal sigorta yardımları ile karşılanmayan zararların giderimi ilkesine dayandığını belirtmektedir<sup>120</sup>. Bu durumda, işçinin veya destekten yoksun kalanların tüm zararları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmış ise maddi tazminat için işverene başvurulamayacaktır.

Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla işçiye ya da hak sahiplerine yaptığı ödemeleri, işçiyi gözetme borcunu kusuruyla yerine getirmeyen işverene rücu etmek suretiyle tahsil edebilir (SSGSSK m. 21). Bu durumda işçiyi gözetme borcunu ihlal eden işveren, işçinin veya hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan ödemeler dışında kalan zararlarını (bunun yanında manevi zararlarını) karşılayacak, ayrıca Kurum tarafından yapılan ödemeleri de rücu davası yoluyla ödemek durumunda kalacaktır.

İşçinin veya hak sahiplerinin, iş kazası ya da meslek hastalığından doğan tüm zararlarını bazı hallerde doğrudan işveren ödemek zorunda kalmaktadır. Bu durum birkaç şekilde ortaya çıkabilmektedir. Öncelikle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kapsamı dışında kalan (m. 6) iş akdiyle çalışanlara kurumca herhangi bir yardım ve ödeme yapılamayacağından bu durumda olanlar tüm zararlarının tazminini işverenden talep edebileceklerdir. Ayrıca anılan yasanın 97. maddesinde, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hak kazanılan gelir ve aylıkların, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde Kuruma başvurularak istenmemesi halinde zamanaşımına uğrayacağı düzenlenmiştir. Buna karşılık işverenin gözetme borcuna aykırılıktan doğan tazminat davası on yıllık

---

<sup>117</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 350.

<sup>118</sup> **Tekinay**, s. 89; **Oğuzman**, İşverenin Sorumluluğu, s. 337; **Eren**, İşverenin Sorumluluğu, s. 80; **Süzek**, İş Güvenliği, 194; **Çelik**, s. 158.

<sup>119</sup> Y. HGK, T. 19.11.1975, E. 1975/10-398, K. 1975/1315, YKD, Ekim 1977, s. 1343-1345; aynı yönde Y. 21. HD, T. 27.06.2007, E. 2007/8888, K. 2007/10428, YKD, Şubat 2008, s. 293-296.

<sup>120</sup> Bkz. dn. 56'da anılan karar.

zamanaşımına tabidir<sup>121</sup>. Beş yıllık süre içerisinde Kuruma başvurmaması nedeniyle zamanaşımı süresini geçiren işçi, on yıllık zamanaşımı süresi içinde zararının tümünü işverenden talep edebilecektir<sup>122</sup>.

Yargıtay, işçi veya hak sahiplerinin haklarını almak için öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmaları gerektiğini, zira işverene başvurulma nedeninin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararların tazminin sağlanması olduğunu belirterek, yerel mahkemenin tazminata hükmetmeden Kuruma başvurunun sonucunu beklemesini karara bağlamıştır. Yüksek Mahkeme'ye göre, Kurum tarafından hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin, işverenin ödeyeceği tazminattan düşürülmesi yoluna gidilecek ve bu şekilde haksız zenginleşmenin ve mükerrer ödemelerin önüne geçilecektir<sup>123</sup>.

---

<sup>121</sup> Maddi ve manevi zararların tazminine ilişkin davaların on yıllık zamanaşımına tabi olduğu yönünde bkz. Y. 9. HD, T. 20.11.1990, E. 1990/9930, K. 1990/12307, Tekstil İşveren Dergisi, Haziran 1991, s. 13.

<sup>122</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 194.

<sup>123</sup> Y. 21. HD, T. 27.06.2007, E. 2007/8888, K. 2007/10428, YKD, Şubat 2008, s. 293-296.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN YÜKÜMLÜLÜKLER

#### I. DEVLETİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Anayasamızın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin bir *sosyal hukuk devleti* olduğu öngörülmüş, üçüncü bölümünde (m. 45 vd.) ise *kişinin sosyal ve ekonomik hakları ve ödevleri* düzenlenmiştir. Devletin, anayasada ifadesini bulan sosyal sıfatının kendisine getirdiği yükümlülüklerden bahsedebilmek için öncelikle sosyal devlet kavramı üzerinde duracağız.

Sosyal devlet, toplumdaki sosyal ve ekonomik dengesizlikleri azaltmaya, vatandaşlarının refah düzeyini yükseltmeye çalışan devlettir. Ekonomik ve sosyal yaşama ağırlığını koyarak toplum yararına kendisinden beklenen ödevleri yerine getiren sosyal devlet, sosyal adalet ve eşitliği gerçekleştirmek için çaba sarf edecektir<sup>124</sup>.

Anayasa Mahkemesi de kararlarında birçok kez sosyal devletten bahsetmiş, onun eşitlikçi yönüne değinmiş ve sosyal devletle eşitlik ilkesini birlikte anmıştır<sup>125</sup>. Yüksek Mahkeme, 1972 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun, Sosyal

---

<sup>124</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s.16.

<sup>125</sup> '2949 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 29. maddesine göre, Anayasa Mahkemesi, kanunların, kanun hükmünde kararnamelerin ve Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün Anayasa'ya aykırılığı hususunda ilgililer tarafından ileri sürülen gerekçelere dayanmaya mecbur değildir. Anayasa Mahkemesi taleple bağlı kalmak kaydıyla başka gerekçe ile de Anayasa'ya aykırılık kararı verebilir. Bu nedenle, itiraz konusu kural Anayasa'nın yalnız 10. ve 48. maddeleri yönünden değil, ilgisi nedeniyle 2. ve 13. maddeler yönünden de incelenmiştir. Anayasa'nın 2. maddesinde sözü edilen sosyal hukuk devleti, insan haklarına saygılı, kişilerin huzur, refah ve mutluluk içinde yaşamalarını güvence altına alan, kişi ile toplum arasında denge kuran, çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadi ve mali tedbirler olarak çalışanları koruyan ve insanca yaşamalarını sağlayan, işsizliği önleyen, milli gelirin adaletle uygun biçimde dağıtılması için gereken önlemleri alan, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi kuran devlettir. Çağdaş devlet anlayışı, sosyal hukuk devletinin tüm kurumlarıyla Anayasa'nın özüne ve ruhuna uygun biçimde kurulmasını ve işlemlerini gerekli kılar. Sosyal hukuk devletinde kişinin korunması, toplumda sosyal güvenliğin ve sosyal adaletin sağlanması yoluyla olanaklıdır.' T. 16.11.2000, E. 2000/26, K. 2000/48, AMKD, S. 38, C. 1, Ankara, 2003, s. 194. 'Sosyal devlet, zayıfları koruyan, güçsüzlere yardım eden, her vatandaşına asgarî bir yaşam düzeyi sağlamayı ödev bilen devlettir.' T. 27.02.2001, E. 1999/43, K. 2001/46, AMKD, S. 38, C. 1, Ankara, 2003, s. 311. 'Anayasa'nın 2. maddesi, Türkiye Cumhuriyeti'nin sadece hukuk devleti değil, aynı zamanda, sosyal devlet olduğunu belirlemiştir. Hukuk devletinin ileri aşaması, bu ilke ile sağlanır. Bu ilke, bireyin doğuştan sahip olduğu onurlu bir yaşam sürdürme, maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisinin kullanılmasına Devletin, sosyal adalet gereklerince olanak sağlamak yükümlülüğünü içerir. Sosyal devletin temel amaç ve görevleri, sosyal adaletin, sosyal refahın ve sosyal güvenliğin sağlanmasıdır.' T. 28.03.2001, E. 1999/51, K. 2001/63, AMKD, S. 38, C. 1, Ankara, 2003, s. 324.

Sigortalar Kurumu'nun işverene rücu hakkını düzenleyen 26. maddesinin 1. fıkrasının iptali istemiyle başvurulduğunda, iptal istemini reddederken önemli bir içtihat ortaya koymuştur. Bu içtihat toplumsal devletin, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği, yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet olduğu belirtilmektedir<sup>126</sup>.

Sosyal devlet ilkesi başlı başına, iş sağlığı ve güvenliği için gereken olumlu şartların gerçekleşmesi için devlete çeşitli ödevler yüklemeye yeterlidir. Zira işyerinde iş kazası ve meslek hastalığına karşı yeterince korunmayan, mesleki tehlikelerin baskı ve tehdidi altında bulunan işçinin sosyal devlet anlayışına uygun bir çalışma yaşamına sahip olduğunu söylemek mümkün olmaz<sup>127</sup>.

Anayasanın 2. maddesinin yanında sosyal devleti işaret eden 17, 50, 56 ve 60. maddeleri de iş sağlığı ve güvenliği bakımından devlete yükümlülükler getiren düzenlemelerdir. 17. maddede herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı güvence altına alınmıştır. Ayrıca 56. maddede herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip bulunduğu, devletin herkesin yaşamını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda olduğu belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hakkı, anayasada herkese tanınmış bulunan yaşama, sağlık ve beden bütünlüğü haklarının iş hukukundaki karşılığını teşkil etmektedir. Devlet bu anayasal ödevinin gereği olarak işçinin işyerinde sağlık ve güvenliğini sağlamak durumundadır. Diğer bütün hak ve özgürlükler ancak kişinin yaşamını sürdürmesi

---

<sup>126</sup> 'Anayasa'nın 2'nci maddesi uyarınca Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir hukuk devletidir. Toplumsal devlet, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği ve dolayısıyla toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir. Genellikle toplum yaşamında ve özellikle sanayi toplumu olmuş ya da olma yoluna girmiş toplumların yaşamında işverenler güçlü, işçiler ise güçsüz kişiler sayılır. Yukarıda (a) bendinde belirlendiği üzere, Anayasa'nın 2'nci maddesindeki sosyal devlet ilkesinin gerçekleştirilmesi ereği ile konulmuş bulunan 42 ve 48'inci maddeler kuralları da böyle bir koruma düşüncesine dayanmaktadır. Daha açıkçası işçinin canını ve sağlığını etkin biçimde korumak üzere işverene yerine göre gerçek zararı aşkın olduğu varsayılabilecek bir tazmin borcunun yükletilmesi, Anayasa'nın toplumsal Devlet ilkesine ve bunun sonucu olan 42 ve 48'inci maddeleri kurallarına uygun düşmektedir. Gerçekten, tartışma konusu kural işveren üzerinde etkili olur ve işveren titizlikle gerekli tedbirleri alır da işçiler bu tedbirler sonucunda ölümden hastalık veya sakatlıktan korunmuş olurlarsa sağ veya sağlam kalan bu kişilerden toplum büyük yararlar sağlar; tartışma konusu kural işveren üzerinde etkisiz kalır da bunun sonucunda işçi ölür, hastalanır, ya da sakatlanırsa, o zaman, Sosyal Sigortalar Kurumu hak sahiplerine gelir bağlayıp, itirazda bulunan mahkemenin kabulü üzere uğradığı zarardan çok bir parayı işverenden alarak alacaklı gücünü korumuş ve böylece sigortadan yararlananlar topluluğuna karşı olan borçlarını eksiksizce ve kolayca yerine getirip işçilere yeterince yararı dokunmuş olur ve toplumsal dengeyi böylece sağlamış bulunur.' T. 23.5.1972, E. 1972/2, K. 1972/28, R.G, T. 21.11.1972, S. 1972/14368.

<sup>127</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 789.

halinde söz konusu olacaktır, o nedenle bu en temel yükümlülük olarak devletin sorumluluğundadır<sup>128</sup>. Bunun gibi Anayasanın 50. maddesinde kimsenin yaşına cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçüklerin, kadınların ve bedenî-ruhî yetersizliği olanların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacağı öngörülmüştür<sup>129</sup>. 60. maddede de herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip bulunduğu düzenlenmiş, devletin bu güvenliği sağlayacak önlemleri alacağı ve teşkilatı kuracağı hükme bağlanmıştır. Sosyal güvenlik hakkı, yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sonucu doğan zararın tazminini sağlamakla sınırlı olmayıp devletin iş kazası ve meslek hastalığı risklerinin ortaya çıkmasından önce gereken tedbirleri almasını da içeren geniş kapsamlı bir haktır<sup>130</sup>.

Anayasada öngörülmüş iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bu kuralların ışığında kanunlar ve yönetmelikler düzeyinde koruyucu mevzuat oluşturulmuştur. Bunun yanında işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetlemeler yapabilmek ve gerektiğinde yaptırımlar uygulamak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği teşkilatı bulunmaktadır. Aşağıda devletin yükümlülüğü kapsamında, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşturulması, iş sağlığı ve güvenliği teşkilatı ve bu konuda denetim ve yaptırım uygulanması konularından bahsedilecektir.

## 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Oluşturulması

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere iş yerlerinde denetlemeler yapmak, gerektiğinde idari cezalar uygulamak için iş sağlığı ve güvenliği teşkilatını kurmak, bu yönde yasal düzenlemeler getirmekle mümkün olacaktır. Bu anlamda ülkemizde geniş bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı yürürlükte bulunmaktadır. Ancak mevzuatın genişliği, etkinliğini arttırmamaktadır; zira iş kazaları her geçen gün artmaktadır<sup>131</sup>.

---

<sup>128</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 22.

<sup>129</sup> **Centel**'e göre, anılan anayasa hükmüne dayanılarak çocuklar ve gençlerin özel olarak korunması amacıyla iş güvenliğine ilişkin dağınık olan mevzuat hükümleri biraraya getirilmeli ve özel bir yasa oluşturulmalıdır. Nitekim bu hükmün anayasada yer alması kanun koyucuya ışık tutan bir direktif mahiyeti arz etmektedir. **Centel, Tankut**; Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul, 1982, s. 243.

<sup>130</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 790.

<sup>131</sup> '2006-2008 Politika Belgesi'ndeki hedeflere ulaşılamamış örneğin iş kazalarının yüzde yirmi azaltılması hedeflenirken, kazalarda yüzde 6 civarında bir artış olmuştur. Son aylarda Davutpaşa'da

Başta İş Kanunu olmak üzere, Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu, Belediye Kanunu gibi birçok yasada bu konuya ilişkin kurallar yer almaktadır. Bunun gibi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütüncü kabul edilmiş bazı sözleşmeler ülkemiz tarafından da onaylanmıştır. Bunlar arasında 45 sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme, 115 sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında Sözleşme, 119 sayılı Makinelerin Gerekli Koruma Tertibatına İlişkin Sözleşme, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Hakkında Sözleşme sayılabilir. Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi ile bu konuya ilişkin birçok yönerge de çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemektedir<sup>132</sup>. Avrupa Birliğine adaylık süreci içerisinde olan ülkemizde yapılan kanun değişiklikleri çoğu kez bu yönergelerin ve uluslararası sözleşmelerin ışığında yapılmaktadır<sup>133</sup>. Bu nedenle uluslararası mevzuatın takibi ülkemizde gelecekte meydana gelecek değişiklikler bakımından önem arz etmektedir.

İş Kanunumuzun 77 ve devamında yer alan maddeleriyle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 1475 sayılı eski İş Kanunumuzda yer almayan çağdaş düzenlemeler getirilmiştir. İşyeri örgütlenmesine ilişkin bu yeni düzenlemeler öğretide de olumlu değerlendirilmektedir<sup>134</sup>. Bunun yanı sıra iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm kurumları içeren, ilgili yasalarda dağınık olan hükümleri toplayan, devlete, işverenlere, işçilere ve sendikalara düşen görev sorumluluk ve

---

ve Tuzla tersanelerinde gerçekleşen kazalar durumunun trajikliğini ve önemini göstermektedir. Tuzla tersaneler bölgesinde ana iş, İş Kanunu'na aykırı bir şekilde büyük oranlarda taşeron firmalarına kaydırılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu'nun yaptığı incelemelerdeki işverenlerin ve işçilerin dağılımıyla ilgili veriler, asıl işverenin asıl işi bölerek alt işverene verdiğini doğrulamaktadır. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği ile diğer yükümlülüklerden kaçınılması anlamına gelmektedir.' **Kumlu, Mustafa**; İş Sağlığı ve Güvenliği Seminerleri Yapıldı, Türk-İş, S. 380, Mayıs-Ağustos 2008, s. 19.

<sup>132</sup> 89/391 sayılı AB Çerçeve Yönergesi hukukumuzda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği olarak tercüme edilmek suretiyle dâhil edilmiştir. **Ekmekçi, Ömer**; 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi, İstanbul, 2005, s. 26. Ancak daha önce belirttiğimiz gibi bu yönetmelik Danıştayca iptal edilmiştir.

<sup>133</sup> **Ekmekçi** de 1475 sayılı İş Kanunu döneminde iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerde çoğunlukla ILO sözleşmelerinin ve tavsiye kararlarının esas alındığını, 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte ise iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerinin büyük çoğunluğunun doğrudan AB direktiflerinin tercümesi suretiyle çıkarıldığını belirtmektedir. **Ekmekçi**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 7.

<sup>134</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 790.



hakları ayrıntılı ve sistematik biçimde düzenleyen bağımsız bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da desteklenmektedir<sup>135</sup>. Bu yönde çalışmalar başlatılmış olup bir kanun tasarısı taslağı mevcuttur. Ancak bu taslak öğretide çok soyut olduğu ve bütün düzenlemeyi yönetmeliklere bırakarak bakanlığın inisiyatifini genişlettiği, bir norm birliği getirirken diğer iş kanunlarındaki düzenlemeler dikkate alınmadığından bu kanununun hükümlerinin uygulama alanı bulmasının zor olacağı yönlerinden ve kanunun dilinin bozukluğu ile yapılan tanımlar bakımından eleştirilere uğramaktadır<sup>136</sup>. İş Kanununun 78. maddesiyle işyerinde alınması gereken ayrıntılı ve teknik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Bu maddeye dayanılarak birçok yönetmelik yürürlüğe konulmuştur<sup>137</sup>. Bunlardan bazıları başta İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği olmak üzere, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ve Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğidir. Yine belirtmek gerekirken Danıştay çerçeve yönetmelik<sup>138</sup> olan İş Sağlığı ve Güvenliği

---

<sup>135</sup> **Süzek**, Somut Çözüm Önerileri, s. 306; **Ekmekçi**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 31. Anılan AB Çerçeve Yönergesi'ni içeren İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin tamamen iptaliyle doğan uygulama boşluğunun giderilmesi için Bakanlık, çözüm yolunu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir kanun tasarısı hazırlamakta bulmuştur. **Centel**, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hazırlanan bu yasanın da Anayasa Yargısına takılabileceğini belirtmektedir. **Centel, Tankut**, İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler, Sicil, Y.1, S.3, Eylül 2006, s. 8.

<sup>136</sup> **Ekmekçi**, Taslağı'nın Değerlendirilmesi, s. 19-30.

<sup>137</sup> **Centel**, İş Kanunu m. 78'e göre çıkarılan yönetmeliklerin Avrupa Birliği normlarına uygunluğunun metinlerinde yer verilen hükümlerle tescil edilmeye çalışıldığını, böyle ayrıntılı hükümler ve mevzuat bolluğu yaratılırken bunların ülkemizde uygulanabilir nitelikte olup olmadıklarının sorgulanmamış olduğunu ve iş sağlığı ve güvenliği esaslarının bunlardan önce saptanması gerektiğinin düşünülmeyeceğini belirtmektedir. **Centel**, Son Gelişmeler, s. 8. **Süzek** de yönetmeliklerin AB Yönergelerinin çevirisi olmasını tüm ilgililere yol gösterici olmaktan uzak olarak değerlendirmiş ve ülke koşullarına uygun, teknik iş güvenliği normlarını ve önlemlerini ayrıntılı olarak düzenleyen yönetmeliklerin oluşturulması gerektiğini belirtmiştir. **Süzek**, İş Hukuku, 792.

<sup>138</sup> **Ekmekçi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin, 78. maddenin uygulanması dışında İş Kanununun beşinci bölümünde yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel esaslara yer verdiğini, yönetmeliğin tüm ayrıntıları taşıması gerekirken son derece genel ifadeler taşıdığını belirtmektedir. Bu nedenle yönetmelikte yer alan hükümlerin açıklanması ve uygulamaya konabilmesi için başka yönetmeliklerin çıkarılması gerektiğini, bunun da normlar hiyerarşisine aykırılık teşkil edeceğini dile getiren yazar, bir yönetmeliğin çerçeve niteliğinde olmasını ve bunu açıklamak üzere tali

Yönetmeliğinin tamamını, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerine İlişkin Yönetmelikle İş Güvenliği Mühendis ve Teknik Elemanlarına İlişkin Yönetmeliğin bazı maddelerini iptal etmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğini iptal eden kararın gerekçesinde, İş Kanunu'nun Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde görüşülmesi sırasında verilen değişiklik önergesinin 'Avrupa Birliği Direktifinde de yer aldığı üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin tüzükle düzenlenmesi, yönetmeliklerin ise bu temel ilkelerin detaylandırılması amacıyla kullanımının sağlıklı bir mevzuat çatısı kurulması bakımından isabetli olacağı' gerekçesinin uygun bulunarak 4857 sayılı yasanın 78. maddesinin yasalastığı, bu itibarla yasa koyucunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin 4857 sayılı yasa uyarınca çıkarılacak bir tüzükle, uygulamanın ise bu çerçevede çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenmesini amaçladığından ve 78. maddeye göre bu ilkelerin öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesi 4857 sayılı yasaya aykırı olduğundan iptal yoluna gidildiği belirtilmiştir<sup>139</sup>. Anılan bu düzenlemelerin iptaliyle uygulama için önemli bir boşluk doğmuştur<sup>140</sup>. Zira İş Kanununun geçici 2. maddesi gereği, bu yönetmeliklerin yürürlüğe sokulmasıyla 1475 sayılı İş Kanunu döneminde yürürlükte olan tüzüklerin uygulama alanı kalmamıştır<sup>141</sup>. Üstüne üstlük bu hükme rağmen anılan tüzükleri iptal eden tüzükler çıkarılmıştır ki bu durum öğretide eleştirilmiştir<sup>142</sup>. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin iptalinin ardından iptal doğrultusunda bu düzenlemelerin tüzükle yapılması gerektiği anlaşılmış ve bir

---

yönetmelikler çıkarılmış olmasının hukuka aykırılığına işaret etmektedir. **Ekmekçi, Ömer**; 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği, TİSK ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul, 2004, s. 53 vd.

<sup>139</sup> D. 10. D, T. 16.05.2006, E. 2004/1942, K. 2006/3007, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Arşivi.

<sup>140</sup> Özellikle çerçeve yönetmelik olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin iptaliyle doğan boşluğun iş müfettişlerince uygulamada eski İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün tatbiki suretiyle giderildiği, anılan tüzük hükümlerine aykırılıktan idari para cezaları verildiği belirtilmektedir. Oysa İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin yürürlüğe girmesiyle İş Kanunu'nun geçici 2. maddesi gereği yürürlükten kalkan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin iptaliyle yeniden canlanmayacak, uygulanır hale gelmeyecektir. Bu durumda bu tüzük esas alınarak verilen para cezaları da dayanaktan yoksun haldedir.

<sup>141</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin yürürlüğünün durdurulmasından sonraki dönem için bu yönetmeliğin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünü ortadan kaldırmadığı, zira tüzükte düzenlenen risk alanlarının tümüyle yönetmeliklerin konusu oluncaya kadar düzenlenmeyen alanlar bakımından tüzük hükümlerinin yürürlükte kalacağı kabul edilmiş, şu anki durumda ise ciddi bir uygulama boşluğunun bulunduğu bunların tüzük hükümlerinin uygulanmak suretiyle giderildiği belirtilmiştir. **Alpagut, Gülsevil**; İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2008, s. 36, 37.

<sup>142</sup> **Ekmekçi**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 32, 33.

İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü Taslağı hazırlanarak Danıştay'a sunulmuştur. Ancak bu taslak, daha önce Danıştay tarafından iptal edilen yönetmeliğin aynen alınarak bu kez tüzük şeklinde düzenlenmesi nedeniyle Başbakanlığa geri gönderilmiştir<sup>143</sup>. Tüzük çıkarmak suretiyle de bu sorunun üstesinden gelemeyen bakanlıkça, üzerinde çalışılmakta olan bağımsız bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yapımı hızlandırılarak ortaya çıkan mevzuat açığı kapatılmak istenmiştir. 21.12.2006 tarihli Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi olağan toplantısında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı sosyal tarafların görüşlerine sunulmuştur<sup>144</sup>. Tasarının kabul edilmesi halinde İş Kanununda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler kaldırılacak ve bu kanun bünyesinde varlığını sürdürecektir. Ayrıca iptal edilen çerçeve yönetmelik niteliğindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği de bazı değişikliklerle bu kanun içerisinde muhafaza edilecektir.

Bu aşamada, Bakanlıkça iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin bir kanunla yapılması Danıştay kararlarını aşmaya yönelik çabalar olarak yorumlanmakta ve yapılması gerekenin ise Danıştay'ın iptal kararları da dikkate alınarak yeni bir İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü yapmak olduğu belirtilmektedir. Aksi halde bu kez düzenlemenin anayasa yargısına takılabileceği ortaya konulmaktadır<sup>145</sup>. Ancak İş Kanunu'nun 78. maddesinin 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı kanunla değiştirilmesi ile bu maddeye dayanılarak tüzük çıkarılması olanağı artık ortadan kalkmıştır. Ayrıca genel ve soyut hükümler içerdiği ileri sürülen ve bazı hükümlerinde uygulamaya ilişkin daha özel düzenlemelerin Bakanlıkça belirlenecek usul ve esaslara göre yapılacağı belirtilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin, kanun olarak yürürlüğe konulması daha doğru olacaktır. Böylece bu kanuna dayanılarak işaret edilen alt düzenlemeleri yapabilme olanağı doğacak ve bu durum normlar hiyerarşisine aykırılık teşkil etmeyecektir.

---

<sup>143</sup> Buna ilişkin kararda Danıştay 1. Dairesi tarafından, tüzüğün içeriğinin belli, somut ve etkin kurallar halinde düzenlenmediği, soyut ve doğrudan uygulama gücü olmayan bir biçimde ifade edildiği, risklerin önlenmesi, değerlendirilmesi ve mesleki riskler konusunda standartların belirlenmediği ya da herkesin farklı yorumlayabileceği şekilde düzenlendiği, uygulamada karışıklığa ve duraksamaya neden olabileceği anlaşılan bu haliyle incelenmesine olanak bulunmadığı ifade edilmiştir. **Güven, Rana**; İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı Hazırlık Süreci, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2008, s. 25.

<sup>144</sup> **Demircioğlu, A. Murat**; İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının İncelenmesi, Sicil, Y. 2, S. 5, Mart 2007, s. 10.

<sup>145</sup> **Centel**, Son Gelişmeler, s. 8.

## 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilatı

İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyebilmek amacıyla yalnızca iş güvenliğine ilişkin mevzuatı oluşturup yürürlüğe koymak yeterli olmayıp bu kuralların uygulanmasını da sağlamak gerekmektedir. Ülkemizde konunun önemi ve kamu düzeniyle ilgisi nedeniyle iş güvenliğine ilişkin mevzuatın uygulanması devletin görevi olarak kabul edilmiştir. İş Kanunu'nun 91. maddesinde yer alan, 'devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder' düzenlemesiyle bu durum açıkça ifade edilmiştir. Bu amaçla iyi örgütlenmiş bir iş sağlığı ve güvenliği teşkilatının varlığına ihtiyaç bulunmaktadır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği teşkilatı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulmuştur<sup>146</sup>. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, bakanlık bünyesinde yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve İş Teftiş Kurulu tarafından yürütülmektedir. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği koşullarının ileri bir düzeye getirilmesi için inceleme, araştırma, eğitim ve yayın yapmak bakanlığa bilimsel ve teknik destek sağlamak amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bünyesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü kurulmuştur. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dışında Sağlık, Milli Savunma, Enerji ve Tabii Kaynaklar ve Bayındırlık Bakanlığı ile belediyeler de kendi alanlarında iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyette bulunurlar<sup>147</sup>.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş sağlığı ve güvenliği örgütü elindeki olanaklar çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli çabayı göstermektedir<sup>148</sup>. Öğretide de istenilen sonuçların yeterince alınamamasının nedeni, çaba ve iyi niyet konusunda yetersizlik değil, iş sağlığı ve güvenliğine ayrılan kaynakların sınırlı oluşu olarak görülmektedir<sup>149</sup>. Sorunun çözümünün ise teşkilat

---

<sup>146</sup>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görevleri, idari yapısı ve teşkilatları için bkz. [www.calisma.gov.tr](http://www.calisma.gov.tr).

<sup>147</sup>Süzek, İş Güvenliği, s. 79 vd.

<sup>148</sup> 'Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, bakan olduktan sonra Tuzla Tersaneler Bölgesinde yaptıkları çalışmaları anlattı. Geçen yılın başında yapılan incelemelerde 1061 sorunun tespit edildiğini, 9 aylık çalışma sonunda bunların 588'e indirildiğini ifade eden Çelik, "15 Kasım 2007-15 Şubat 2008 tarihleri arasında çalışma şartları, ücretler, tazminatlar, işçi sağlığı gibi konularda denetimler yapıldı. Bu kapsamda 21 tersane ile 53 alt işveren denetlendi. Denetimler sonucu 1 milyon 964 bin YTL cezai müeyyide uygulandı. 21 işveren sosyal güvenliğe, 14 işveren vergi dairesine ihbar edildi. Kanun gereği olması gereken 70 özürle 30 hükümlü işe yerleştirildi" diye konuştu.' [www.calisma.gov.tr/isggm/haberler](http://www.calisma.gov.tr/isggm/haberler), erişim tarihi: 02.03.2009.

<sup>149</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 792.

yapısının, bazı birimlerin birleştirilerek mali bakımdan güçlü ve belirli oranda özerk duruma getirilmesinde aranması gerektiği belirtilmektedir. Bu yapı ise şimdiki sistemimizden farklı olarak, iş güvenliği denetimi, araştırma, inceleme, eğitim, mevzuat hazırlanması gibi hizmetlerde bütünleşmeye gidilerek idari ve mali açıdan özerk durumda *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu* ile oluşturulmalıdır<sup>150</sup>.

Nitekim yeni oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Taslağında da Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulması için düzenleme getirilmektedir. Tam anlamıyla istenilen özerk yapıya sahip olmasa da Taslağın 22. maddesinde ‘ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak; ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejiler için öneriler geliştirmek, tavsiyelerde bulunmak üzere *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi* kurulur’ düzenlemesiyle yeni bir açılım sağlanmaktadır<sup>151</sup>. Ancak anılan maddenin 3. fıkrasında Konseye bakanın veya müsteşarının başkanlık edeceği ve ayrıca 4. fıkrada Konseyin sekretarya hizmetlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yürütüleceği düzenlemeleri, oluşturulmak istenen yapının bakanlık bünyesinde gerçekleşeceğini göstermektedir. Umarız gereken özerklik sağlanmış olmasa da Konseyin, güçlü bir mali destek verilmek suretiyle bakanlığın hantal yapısı içerisinde etkinliğini yitirmesine engel olunur. Bu şekilde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çabalar güncel tutularak iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi sağlanabilir.

Tüm iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin ulusal düzeyde kurulacak bir teşkilat içerisinde toplanması iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla mücadeleyi kolaylaştıracaktır. Elbetteki iş sağlığı ve güvenliği konusunda diğer bakanlıkların ve belediyelerin sahip olduğu yetkiler de büyük ölçüde oluşturulması önerilen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyine verilmelidir. Böyle bir teşkilat, yapısı gereği, teknolojik gelişmelerin gerektirdiği uzmanlaşmayı daha kolay sağlayabilecek ve hizmetlerin tek elden yürütülmesi yolunu açacaktır. Ayrıca karar mekanizmasının tek olması bu konuda daha hızlı harekete geçilmesini sağlayacaktır<sup>152</sup>. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı umarız en kısa zamanda yasalaşır ve Ulusal İş Sağlığı ve

---

<sup>150</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 111.

<sup>151</sup> **Karakaş, İsa**; İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi, Ankara, 2007, s. 142.

<sup>152</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 96.

Güvenliği Konseyi de özel bir kanunla düzenlenmiş olur<sup>153</sup>. Bazı nedenlerle önerilen bu teşkilat yapısı gerçekleştirilemiyorsa<sup>154</sup> konunun insan yaşamı ve sağlığıyla yakın ilgisi nedeniyle bu hizmetler için daha fazla mali kaynak ayrılmasının uygun olacağı görüşünü paylaşıyoruz<sup>155</sup>. Ayrıca bu görüşün devamı olarak Anayasanın, devletin iktisadi ve sosyal ödevlerinin sınırlarını, bu görevlerin amaçlarına uygun önceliklerin gözetilmek suretiyle malî kaynakların yeterliliği ölçüsüne dayandıran 65. maddesinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kolaylaştıracak yapılanmanın oluşturulmamasında haklı bir neden teşkil etmeyeceğini belirtmeliyiz. Çünkü iş sağlığı ve güvenliğinin, yaşam ve beden bütünlüğü hakkı ile ilişkisi diğer anayasal, sosyal ve ekonomik haklardan önceliğini açıklamaktadır.

### 3. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi ve Yaptırım Uygulanması

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının hayata geçirilmesinde iyi bir denetim sisteminin kurulması ve bu denetim sonucunda da iş güvenliği kurullarını ihlal edenlere etkili yaptırımların uygulanması gerekmektedir. Ancak iş güvenliği denetimi yalnızca yaptırım uygulamak anlamına gelmeyip işverenlere daha sağlıklı, daha güvenli bir çalışma ortamı oluşturmaları konusunda danışmanlık yapılması olarak da değerlendirilmelidir<sup>156</sup>.

Ülkemizde iş denetimi örgütünün yapısı, müfettişlerin nitelikleri, görev, yetki ve sorumlulukları, denetim ilkeleri, usul ve yöntemlerine ilişkin konular esas itibariyle İş Kanununda (m. 91-97), İş Teftişi Tüzüğünde ve İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde öngörülmüştür. Bunun yanında 5690 sayılı yasayla onaylanan 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında Uluslararası Çalışma Sözleşmesi de iş denetimini düzenlemiştir<sup>157</sup>. İş Kanununun 92. maddesinin 1. fıkrasında İş Teftişi Tüzüğü çıkarılacağı belirtilmişse de bu tüzük henüz çıkarılmadığından iş denetimi, İş

---

<sup>153</sup> Zira 155 sayılı ILO Sözleşmesi gereği olarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin Mayıs 2005'te kurulduğu ve faaliyetlerine başladığı, 12'si devletten, 12'si sosyal taraflardan ve memur sendikaları da dâhil olmak üzere 25 üyeden oluştuğu, risk değerlendirmesi ve kanun taslağı çalışma gruplarının bulunduğu ve Türkiye'nin ilk İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesini yayınladığı belirtilmiştir. **Güven**, s. 26.

<sup>154</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Bakanlıkça Başbakanlığa sevk edildiği, ancak Tüsiad'ın muhalefeti nedeniyle tasarının meclisten geçmesinin zor olduğu bakanlık yetkililerince belirtilmektedir.

<sup>155</sup> Bu görüşte bkz. **Süzek**, İş Hukuku, s. 793.

<sup>156</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 794.

<sup>157</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 73.

Kanununun geçici 2. maddesine göre yeni tüzük çıkarılıncaya kadar yürürlükte olan 06.08.1979 tarihli İş Teftiş Tüzüğüne göre yürütülmektedir. Buna karşılık İş Kanunu m. 91/2'ye dayanılarak 01.08.2004 tarihli Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

İş Kanununun 91. maddesinin 1. fıkrasında, devletin çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izleyerek denetleyeceği ve teftiş edeceği, bu ödevin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yerine getirileceği düzenlenmiştir<sup>158</sup>. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 1. ve 2. maddelerinde çalışma yaşamının ve işçi-işveren ilişkilerinin denetlenmesi bakanlığın görevleri arasında sayılmıştır. Anılan yasaya (m. 15) ve İş Teftiş Tüzüğüne (m. 3) göre de iş denetimi bakanlık içinde İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yürütülür. İş Teftiş Kurulu, bir başkanla baş iş müfettişi, iş müfettişleri ve iş müfettiş yardımcılarında oluşur (İş Teftiş Tüz. m. 3/2).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında İş Teftiş Kuruluna bağlı müfettişler ikiye ayrılmaktadır. Buna göre hukuk, iktisadi idari bilimler, siyasal bilgiler fakültelerinden mezun olanlar arasından sınavla seçilen iş müfettişleri, iş mevzuatının iş sağlığı ve güvenliği dışında kalan tüm hükümlerinin (işin yürütümünün denetimi) denetimini yaparken mühendislik ve tıp fakülteleri mezunları arasından sınavla seçilen iş güvenliği müfettişleri ise iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin uygulanmasını denetlemektedirler. Ayrı konularda denetim yapmalarına karşın İş Teftişi Tüzüğü her iki denetim işlevini yerine getiren görevlilerin tümünü müfettiş olarak adlandırılmıştır (İş Teftiş Tüz. m. 2/D). İş denetimi İş Teftiş Kurulu çatısı altında toplanmış, ancak işin yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin birbirinden bağımsız biçimde farklı iki alanda uzmanlaşmış müfettişler tarafından yürütülmesi hükme bağlanmıştır<sup>159</sup>.

---

<sup>158</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının ise 32. maddesinde İş Kanunu m. 91 hükmü korunmuş, yalnızca buna bir fıkra eklenmiştir. Eklenen bu fıkraya göre, 'Kamu Kurum ve Kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliği yönünden izlenmesi ve teftişi ile sonuçlarına ait işlemler Bakanlar Kurulu kararıyla çıkarılacak olan yönetmeliğe göre yürütülür'.

<sup>159</sup> Bu konu hakkında bkz. **Süzek, Sarper**; İş Teftişi ve İş Müfettişleri, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, Ankara, 1998, s. 359-361.

İş mevzuatının uygulanmasının sağlanarak yaşama geçirilmesinde iş müfettişlerinin uzmanlaşması ve mesleki bilgilerinin devamlı surette geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca müfettişlerin bu bilgilerini her türlü dış etkiden ve endişeden uzak, bağımsız bir biçimde uygulamalarının ve iş denetimine ilişkin tüm faaliyetlerinde objektif ve tarafsız davranmalarının önemi büyüktür. İş müfettişleri, faaliyetlerinde tarafsız ve adil davranmak, işyerine yaptırım uygulama yetkisi ile danışmanlık yapma görevi arasında makul bir denge kurmak durumundadırlar<sup>160</sup>.

İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğine göre iş denetimi türleri üçe ayrılmaktadır. Bunlar, genel denetim, kontrol (önel) denetimi ve inceleme denetimidir. Genel denetim, işyerinde gerek işin yürütümü gerek iş sağlığı ve güvenliği açısından tüm iş mevzuatı hükümlerine uyulup uyulmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan denetimdir. Genel denetim sonucunda iş mevzuatına aykırılığı veya noksanlığı saptanan hususların verilen önel içinde giderilip giderilmediğinin denetlenmesi amacıyla yapılan denetime kontrol (önel) denetimi denilmektedir. İnceleme denetimi ise işyerlerinde iş mevzuatına aykırılığın bulunduğu hususunda bir ihbar, şikâyet veya iş kazası ve meslek hastalığı sonrasında yapılan ya da sendika üyesi sayısının belirlenmesi gibi konularda uygulanan denetimdir<sup>161</sup>.

İş Teftiş Tüzüğü uyarınca işin yürütümü ve iş sağlığı ve güvenliği genel denetimlerinde her iki denetim türünün programları ayrı ayrı düzenlenecek, ancak aynı iş yerinde her iki denetim de yapılacaksa, ikisinin aynı zamanda bir arada uygulanması gerekecektir (m. 17/2, 3). Ancak tüzüğün öngördüğü, işyerlerinin bütün yönleriyle ele alınmasını sağlayan, tam anlamıyla bir denetim yapılması yönünden yararlı olan bu tür ekip halinde teftişlere ülkemizde henüz geçilemediği belirtilmektedir<sup>162</sup>.

İş denetimi işlevinin etkin bir biçimde yerine getirilebilmesi için iş müfettişleri, geniş yetkilerle donatılmıştır. Bu yetkiler, işyerine girme, işyerinde incelemeler yapabilme, ilgilileri dinleme, soru sorma ve gerçeğe uygun bilgi alma, belgeleri inceleme, numune alma, acil durumlarda gerekli önlemleri uygulayabilme, gerekli hallerde zabitanın yardımına başvurabilme gibi geniş kapsamlıdır (İş K. m.

---

<sup>160</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 861.

<sup>161</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan; s. 270.

<sup>162</sup> Süzek, İş Güvenliği, s. 134.



92, 96, 97; Tüz. m. 15). Bunun gibi iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir (İş K. m. 92/3). İş müfettişlerinin yetkileri aynı zamanda işveren ve işçilere de yükümlülükler getirmektedir. İş Kanununun 107. maddesinde denetim esnasında yükümlülüklerini yerine getirmeyen veya müfettişlerin görevlerini yapmalarına engel olan işveren ve diğer kişiler hakkında idari para cezaları öngörülmüştür. Belirtmek gerekirken 96. maddenin 1. fıkrasında ifade ve bilgilerine başvuru işçileri, işverenin olası baskılarına karşı koruma amacı gütmektedir. Anılan maddenin 2. fıkrasında ise işçilerin, teftişler esnasında kötü niyetle hareket ederek işverenin aleyhinde gerçeği yansıtmayan beyan ve hareketlerde bulunması yasaklanmıştır. Bunun yanında müfettişlerce de dikkat edilmesi gereken bazı konular bulunmaktadır<sup>163</sup>. Bunlar denetim ödevinin uygulanmasında objektif ve tarafsız davranma, zorunluluk bulunmadıkça işyerinde yapılan işi aksatmama, şikâyetle bulunan kişilerin kimliklerini açıklamama, görevlerini yerine getirirken öğrendikleri işverene ait mesleki sırları saklama, denetledikleri işyerlerinin işverenleri ile herhangi bir kişisel bağının bulunmaması (İş K. m. 93; Tüz. m. 19-21) gibi yükümlülüklerdir.

İşyerinin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetimlerinin asıl amacı iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasından önce gereken önlemlerin alınmasıdır. Ancak iş kazalarının önlenmesinde önemli bir araç da iş kazası sonrasında işyerlerinde yapılan denetim ve incelemelerdir<sup>164</sup>. İşveren, meydana gelen iş kazasını en geç iki iş günü içinde yazı ile bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır (İş K. m. 77/3)<sup>165</sup>. İş kazası denetiminin yararlı olabilmesi için kaza yerinin olduğu gibi

---

<sup>163</sup> İş Kanunu'nun *Yetkili Memurların Ödevi* başlıklı 93. maddesinde öngörülen müfettişlerin teftiş esnasında özen göstermesi gereken konular İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının *Müfettişin Yükümlülüğü* başlıklı 34. maddesinde aynen muhafaza edilmiştir. Bunun yanında teftiş esnasında işçi ve işverenin sorumluluğunu düzenleyen İş Kanunu'nun 96. maddesi hükmü de Tasarının 35. maddesine aynen alınmıştır.

<sup>164</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 795.

<sup>165</sup> İşverenin, meydana gelen iş kazası ve tespit edilecek meslek hastalığını iki iş günü içinde bölge müdürlüğüne bildirmesi öngören İş K. m. 77/3 hükmü İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının 15. maddesinde değiştirilerek düzenlenmiştir. Taslağın 15. maddesine göre, 'işveren, bir çalışanın üç günden fazla işgünü kaybına sebep olan iş kazaları ile tespiti yapılarak kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, üç işgünü içinde bölge müdürlüğüne bildirmekle, İşyerinde meydana gelen bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yapmak, bunlarla ilgili rapor düzenlemek, bu kayıt ve raporları teftişe yetkili iş müfettişlerince istenildiğinde gösterilmek üzere işyerinde hazır bulundurmakla yükümlüdür. Sağlık kuruluşları, kendilerine intikal eden iş kazası veya meslek hastalığı tespiti ya da şüphesi olan vakaları, en geç on gün içinde Bakanlığa bildirmekle yükümlüdür. İş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirimini, incelenmesi, kayıt

bırakılması ve incelemenin en kısa zamanda yapılması gerekmektedir. Uygulamada iş güvenliği müfettişlerinin, iş kazasından sonraki raporlarında genellikle tarafların kusur oranları ile varsa kaçınılmazlık oranını belirtmekle yetindikleri belirtilmektedir. İş kazasının meydana geliş biçimi ve nedenlerinin saptanması, bunların ortadan kaldırılması ve tekrarlanmasının önlenmesi için gerekli önlemlerin neler olduğunun saptanması zorunluluğu bulunduğundan tutulan raporların bu haliyle eksiklik arz ettiği belirtilerek bu uygulama öğretilerinde eleştirilmektedir. Ayrıca ülkemizde olduğu gibi yalnızca ölüm ve maluliyetle sonuçlanan kazalarla sınırlı olarak denetim yapılmaması gerektiği, ağır iş kazalarının habercisi olabilecek küçük kazaların da incelemeye alınması önerilmektedir<sup>166</sup>. Böylelikle işçinin yaralanmasına hatta ölümüne, işvereninse ekonomik olarak zarara girmesine sebep olan iş kazalarının azaltılması söz konusu olacaktır. Bunun yanında meslek hastalıkları bakımından da korkutucu bir istatistiksel gerçek bulunmaktadır. Ülkemizde yılda yaklaşık 1000 civarında meslek hastalığı olduğu, meslek hastalığına uğrayan bu işçilerin ise yaklaşık % 30'unun hayatını kaybettiği belirtilmektedir<sup>167</sup>.

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve bu amaçla gereken tedbirlerin alınması yalnızca devletin denetimleri ve çabasıyla sağlanamayacaktır. Ancak çalışma hayatının sujeleri olan işçi ve işverenin bu konudaki desteği başarıyı getirebilir. Bu destek ise iş sağlığı ve güvenliği alanında bilinçlenmiş ve konunun önemini kavramış işçi ve işverenlerin varlığıyla mümkündür. Bu amaçla devlet başta olmak üzere her kesim üzerine düşeni en iyi şekilde yerine getirerek iş kazaları ve meslek hastalıklarının işçinin yaşamına, işverenin sermayesine ve dolayısıyla ülke ekonomisine verdiği büyük zararı önlemek amacıyla ve bu sorumlulukla hareket etmelidir.

---

ve raporların hazırlanması ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir'. Bu düzenlemeyle işverenin, bir çalışanın üç günden fazla işgünü kaybına neden olan iş kazasını üç gün içinde bildirmesi yönünde değişiklik getirilmiş, ayrıca sağlık kuruluşlarının da iş kazalarını ve meslek hastalıklarını bildirmesine ilişkin yükümlülük öngörülmüştür.

<sup>166</sup> Bkz. **Süzek**, İş Güvenliği, s. 135 vd.

<sup>167</sup> Ayrıca bu kadar yüksek bir fatalite hızının ancak ölümcül hastalıklarda görülebileceği belirtilmektedir. **Sabuncu, Hilmi**; İş Sağlığı ve Güvenliğine Evrensel Yaklaşım, Legal İHSGHD, S.5, 2005, s. 115.

## II. SENDİKALARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi örgütü sendikaların da devletin ve işverenlerin yanında kendilerine düşen yükümlülükleri yerine getirmeleri gerekmektedir<sup>168</sup>. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmesi ve bu yöndeki kurallara uyma konusunda bilinçlendirilmesi sendikaların da sorumluluk alanı içinde yer almaktadır. Bunun yanında sendikalar demokratik baskı grupları olarak özellikle büyük iş kazaları meydana geldiğinde haklı tepkilerini ortaya koyarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekenlerin yapılmasını yetkililerden istemektedirler<sup>169</sup>.

Sendikalar Kanununun 33. maddesi uyarınca özel kurs ve konferanslar düzenlenmesi, üyelere boş zamanlarını değerlendirme imkânı sağlanması, teknik ve mesleki eğitim verilmesi ve bu amaçla tesisler kurulması gibi çeşitli faaliyetler sendikaların görevleri arasında sayılmıştır<sup>170</sup>. Ayrıca anılan kanunun 44. maddesinin 2. fıkrasında işçi sendikaları ve konfederasyonlarının gelirlerinin *en az yüzde onunu* üyelerinin eğitimini arttırmak için kullanmak durumunda oldukları hükme bağlanmıştır. Ancak bu yasal zorunluluğa rağmen ülkemizde sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konusunda üyelerine yeterli eğitimi sağlamaktan uzak oldukları belirtilmektedir<sup>171</sup>.

İşçi sendikaları, toplu iş hukukunun kendilerine sağladıkları olanakları iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin bir biçimde kullanmak durumundadır. Uygulamada toplu iş sözleşmesinin ağırlık noktasının yalnızca parasal haklara yönelmemesi gerektiği, işçilerin yaşamı ve beden bütünlüğünü ilgilendiren iş güvenliği kurallarının önemine uygun bir biçimde bu sözleşmelerde yer alması

---

<sup>168</sup> Aşağıda işverenlerin yükümlülüklerine değinilecektir ancak işçi sendikalarının baskı örgütü olarak toplu iş sözleşmesi tarafı sıfatıyla iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerine ve işveren sendikalarının bu alandaki faaliyetlerine öncelik verilmiştir.

<sup>169</sup> 2006 yılına ilişkin iş kazaları istatistiksel bilgileri, tersanelerde meydana gelen iş kazalarına tepkiler ve buna karşı Türk-İş'in yapılmasını önerdiği hususlar için bkz. **Yurdakul, Nihat**; İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Yapıldı, Türk-İş, S. 380, Mayıs-Ağustos 2008, s. 22-24.

<sup>170</sup> 1997 yılında maddeye eklenen 'teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak' ifadesiyle, sendikaların da eğitime katkı yapmasının amaçlandığı belirtilmektedir. Bkz. **Sur, Melda**; İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara, 2006, s. 143, 144.

<sup>171</sup> **Süzek**, Somut Çözüm Önerileri, s. 322.

zorunluluğu belirtilmektedir<sup>172</sup>. Biz de bu görüşe katılarak her şeye rağmen iyi parasal hakların sağlandığı bir çalışma yaşamının amaçlanamayacağını, bütünüyle insan onuruna yakışan, insanca bir yaşam sağlayabilecek, standardize edilmiş bir çalışma ortamının sağlanması gerektiğini, sendikaların bu amaçla çalışmalarını genişletmesi durumunda olduğunu düşünmekteyiz. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği kurulları, işyeri sağlık birimleri gibi işyerinde meydana gelebilecek kazalara ve meslek hastalıklarına karşı önceden veya tehlikenin gerçekleşmesiyle derhal müdahalede bulunulabilecek teşkilatların oluşturulması konusunda işçi sendikaları takipçi olmalıdırlar<sup>173</sup>. Bu alanda asıl yükümlülüğe sahip olan işverenlerin, sendikalarının da çalışmaları bulunmaktadır. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, sektörel bazda iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi uygunluk belgesi olan OHSAS 18001'i almıştır<sup>174</sup>. Bu belgenin alınabilmesi için gereken standartları İngiliz Standartları Enstitüsü ile çalışarak gerçekleştiren sendikanın, üyesi olan fabrikalarda OHSAS 18001 bilgilendirme, risk değerlendirme ve tetkikçi eğitimleri verdiği, ayrıca fabrikalarda toz ve gürültü konusunda kişisel maruziyet ölçümleri yaptığı, bunların sonuçlarına göre de fabrikalarca gereken iyileştirmelerin gerçekleştirildiği belirtilmektedir<sup>175</sup>.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği gibi çok etkili bir hukuki araca sahip bulunan sendikalar, toplu iş sözleşmelerine iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının üstünde, işçilerin daha lehine hükümler koydurabilirler. Mevzuatın eksik veya yetersiz yönleri toplu iş sözleşmesi hükümleri ile telafi edilebilir, böylece işyerlerinin özelliklerine uygun yeni bilimsel ve teknik gelişmelerin bu alanda uygulanması sağlanabilir. Ancak böylesine önemli bir araca sahip olmasına rağmen işçi sendikalarının toplu iş

---

<sup>172</sup> **Süzek, Sarper**; İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 6, 2005, s. 622.

<sup>173</sup> Çalışma süreleri ile ilgili konulan kuralları izlemesi gereken başlıca denetim organı olarak görülen işçi sendikalarının, *ücreti ödenmek koşuluyla* fazla mesailer konusunda bir tepki gösterdiğine rastlanılmadığı, tersine sağlık kurallarına ve yasalara aykırı da olsa fazla mesai yapmayı üyelerin istediği gerekçesine dayanarak bu konuda sessiz kalmanın yeğlendiği belirtilmektedir. **Fişek, A. Gürhan**; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, Ankara, 1998, s. 118.

<sup>174</sup> Sektörün tümünü kapsamı sebebiyle bu projenin dünyada en büyük proje olduğu belirtilmektedir. Ayrıca ÇMİS'in iş sağlığı ve güvenliği konusundaki diğer faaliyetleri için bkz. **Bayazıt, Sancar**; ÇMİS'in İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Faaliyetleri, İşveren Dergisi, C.43, S.9, Haziran 2005, s. 37, 38.

<sup>175</sup> **Bayazıt, Sancar**; İş Sağlığı ve Güvenliği ÇMİS OHSAS 18001 Projesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos 2006, s. 529-537.

sözleşmelerinden iş sağlığı ve güvenliği alanında yeteri kadar yararlanmadığı yönünde eleştiriler yapılmaktadır<sup>176</sup>.

Ülkemizde işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını daha ileriye götürmek, daha tatminkâr toplu iş sözleşmesi hükümleri sağlamak amacıyla bugüne kadar yasalara uygun bir biçimde pek çok grev yapıldığı, ancak yapılan grevlere bakıldığında sendikaları greve götüren nedenler arasında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konuların olmadığı yönünde eleştiriler getirilmektedir<sup>177</sup>. Oysa iş güvenliği koşullarının yetersiz olduğu bazı işyerlerinde yapılacak grevlerin nedenleri arasında bu konunun da yer alması kamuoyunu olumlu yönde etkileyecek, sendikaların ihtiyaç duyduğu kamuoyu desteğini sağlayacak ve işçiler ile işverenlerin daha fazla bilinçlenmesine katkıda bulunacaktır. Her ne kadar mevzuatımızda hak grevine başvurulmaması söz konusu olsa da bu durum sendikalar açısından yeterli bir özür oluşturmaz. Zira iş güvenliği kurallarının toplu iş sözleşmesine girmesi amacıyla menfaat grevine gidilebileceği gibi, sözleşmede öngörülmuş bu tür kuralların işverence uygulanmaması halinde Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun eda davalarını düzenleyen 61. maddesi, özellikle bu maddenin 2. fıkrası uygulanabilir<sup>178</sup>. Anılan 61. madde hükmüne göre, ‘toplular iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren bankalarca uygulanacak en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi de ödemeye mahkûm edilir. Aynî taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf derhal ifaya mahkûm edilir. Tarafların tazminat hakları saklıdır’.

### III. İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşverenin, işçiyi gözetme borcundan kaynaklanan başlıca yükümlülüğü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma ve buna ilişkin işyeri örgütlenmesini kurma zorunluluğudur. İş Kanunumuzda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler ve gereken işyeri örgütlenmesi somutlaştırılmış ve kurala bağlanmıştır. Buna göre işçilere işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi (İş K. m. 77/2), iş

<sup>176</sup> **Süzek**, Somut Çözüm Önerileri, s. 323; **Seratlı, Gaye Burcu**; 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, AÜHFD, C.53, S.2, 2004, s. 227.

<sup>177</sup> **Süzek, Sarper**; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul, 2001, s. 154.

<sup>178</sup> **Süzek**, Somut Çözüm Önerileri, s. 323.

sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin görüşlerinin alınması, katılımlarının sağlanması (İş K. m. 79, 80), iş sağlığı ve güvenliği için gereken her türlü önlemin alınması (İş K. m. 77/1), iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığının denetlenmesi (İş K. m. 77/2) ve işyerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında örgütlenmesi (İş K. m. 80, 81 ve 82<sup>179</sup>) İş Kanunumuzda öngörülmekle aşağıda inceleme konusu yapmaya çalışacağımız başlıklardır.

## 1. İşçilere İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verilmesi

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların çözümünde eğitimin önemi büyüktür<sup>180</sup>. Zira iş kazaları ve meslek hastalıklarının en önemli nedenleri arasında işçilerin işyerindeki risklere karşı eğitilmemiş olmaları ve kurallara uyma konusundaki bilinçsizlikleri yer almaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleşebilmesi için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturacak eğitimsel faaliyetler gerçekleştirilmelidir<sup>181</sup>. Çünkü işçilerde bu bilinç geliştiğinde, artık kendileri iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin taleplerde bulunacaktır. Öğretide de haklı olarak belirtildiği gibi anayasada, yasalarda ve tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında getirilen hukuki güvence mekanizmaları ne kadar iyi düzenlenmiş olursa olsun ilgili tüm çevrelerde bu güvencelerin yerine getirilmesi konusunda yeterli bir bilinç oluşturulamamışsa kâğıt üzerinde kalırlar<sup>182</sup>.

Aynı husus İş Kanununun 77. maddesinin gerekçesinde de belirtilmiştir. Gerekçede, sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının her zaman yeterli olmadığı, işverenin eğitim ödevinin de bulunduğu, sosyolojik bir gerçek olarak işçilerin bir bölümünün alınan tedbirlere uymakta ihmal gösterdiği, bunun nedeninin geniş ölçüde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmalarına dayandığı isabetli olarak vurgulanmıştır. Bu konuda asıl önem arz eden husus işçilerin kurallara uyma bilincinin oluşturulması noktasında toplanmaktadır ki buna ilişkin eğitimin daha küçük yaşlardan itibaren verilmesi

---

<sup>179</sup> *İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar*, başlıklı 82. madde hükmü, 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunun 37. maddesiyle ilga edilmiştir. Ancak 81. maddenin c bendinde bu kurum varlığını sürdürmektedir. Bu nedenle bu konu da aşağıda ele alınmaya çalışılacaktır.

<sup>180</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 799.

<sup>181</sup> **Ergin, Berin**; İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s. 142.

<sup>182</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. VII.

gerekmektedir<sup>183</sup>. Bu aile de başlayıp daha sonra okulda devam etmesi gereken bir süreçtir. Böylece alınan birikimle oluşturulan bilinç çalışma yaşamında faydalı olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi zorunluluğunun yasaya konulmuş olması önemli bir aşama oluşturmuştur. İş Kanununun 77. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, 'işverenler ... işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar'. Ayrıca anılan hükmün devamında yapılacak eğitimin usul ve esaslarının çıkarılacak bir yönetmelikte düzenleneceği belirtilmiş ve buna göre 07.04.2004 tarihli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürürlüğe konulmuştur. Yönetmeliğin 4. maddesine göre, işverenler, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu amaçla işverenler, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler. Anılan yönetmeliğin yanında çerçeve yönetmelik olarak yürürlüğe konan ancak daha sonra Danıştayca iptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde de işçilerin eğitime ilişkin kurallar yer almaktadır<sup>184</sup> (m. 6/a, 12). Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Taslağının *İşverenin Genel Yükümlülüğü* başlıklı 6. maddesinde de işverenin işçiye eğitim verme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre, işveren, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi

---

<sup>183</sup> İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilere eğitim verme yükümlülüğünü isabetli bulan **Ekmekçi**, bunun yanında bireylere eğitim bilincinin küçük yaşlardan itibaren kazandırılması gerektiğini ve bunun da esasen devletin bir yükümlülüğü olduğunu belirtmektedir. Kurallara uyma bilincinin küçük yaşlarda kazandırılması için yeterli gayreti sarf etmeyen devletin, bireyler çalışma hayatına atılmakla bunu işverenlerden istemesini bir açmaz olarak görmektedir. **Ekmekçi**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 49.

<sup>184</sup> Çerçeve yönetmelik niteliğindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin iptaliyle işçilere eğitim verilmesi yükümlülüğünün ortadan kalkması söz konusu değildir. Zira bu yükümlülük İş K. m. 77/2'de öngörülmüş olup, bu fıkra uyarınca Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hala yürürlüktedir. Bu görüşte bkz. **Yıldız, Gaye Burcu**; İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Verme Yükümlülüğü, İşveren Dergisi, C.43, S.9, Haziran 2005, s. 53; **Ekmekçi**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 50.

dâhil gerekli her türlü önlemin alınması, organizasyonun yapılması, araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli olarak iyileştirilmesi amacına yönelik çalışmalar yapmakla ve işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlü kılınmıştır. Ayrıca 2. fıkrada iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konusunda alınacak önlemlerin çalışanlara hiçbir şekilde mali yük getiremeyeceği düzenlenmiştir. Ayrıca Taslağın, *Çalışanların Bilgilendirilmesi* başlıklı 16. maddesi ve *Çalışanların Eğitimi* başlıklı 18. maddesi de bu konudaki özel düzenlemelerdir.

Eğitim verme yükümlülüğü İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerleri için geçerlidir. İşyerinde çalışan işçi sayısı, işyerinde görülen işin girdiği risk grubu veya görülen işin sanayiden sayılıp sayılmaması eğitimin verilmesi yükümlülüğü bakımından değil, sadece eğitimin türü ve kapsamı bakımından önem teşkil edecektir<sup>185</sup>. Bunun yanında işverenler, iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın her çalışanına gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür<sup>186</sup> (ÇİSGEUEH Yön. m. 4/son). Buna ek olarak, bu husus Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesinde de belirtilmiştir. Buna göre, işverenin eğitim yükümlülüğü belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan veya geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalıştırılan işçiler için de geçerlidir. Ayrıca asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan iş yerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden asıl işveren alt işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur (ÇİSGEUEH Yön.m. 4/2).

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte işverence eğitim programlarının planlanması ve düzenlenmesi konusunda ayrıntılı hükümler yer almaktadır<sup>187</sup> (m. 8-14). Bu eğitimler çalışanlara

<sup>185</sup> **Ekmekçi**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 51.

<sup>186</sup> Ayrıca eğitim verme yükümlülüğü işyerindeki çıraklar ve stajyerler için de geçerlidir. Zira İş Kanununun 77. maddesinin son fıkrasında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümlerin işyerindeki çırak ve stajyerlere de uygulanacağı düzenlenmiştir. Bunun yanında belirtmeliyiz ki çırak ve stajyerler gelecekte o iş kolunda çalışacaklarından ya da o işte daha ön planda olup daha ileri mevkilere geleceklerinden sahip olacakları mesleğe ilişkin riskleri bilmeli ve buna ilişkin eğitimi almalıdırlar. Böylece bu konularda sağlıklı bir çalışma hayatı sürdürebilir ve kendilerinden sonra gelenlere de bu eğitim konusunda yardımcı olabilirler.

<sup>187</sup> Aşağıda bahsedileceği üzere işyeri hekimliğine ilişkin yönetmelik ile İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara ilişkin yönetmeliklerin bir çok maddesinin Danıştayca iptalinin ardından Bakanlıkça, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu'nda gereken değişikliklerin yapılması sağlanmış ve yeni bir yönetmelik taslağı hazırlanmıştır.



herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenecek ve eğitimlerde geçen süre iş süresinden sayılacaktır (m. 6). Bunun dışında durumları özellik arz eden bazı işçilerin eğitime yönelik olarak 7. maddede ayrıca düzenleme getirilmiştir<sup>188</sup>. Verilen eğitimin sonunda bir ölçme ve değerlendirme yapılacak, değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkili olup olmadığı belirlenerek yeni eğitime ihtiyaç duyulup duyulmadığına karar verilecektir (m. 16). İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri bir defaya mahsus eğitimler değildir. Nitekim Yönetmeliğin 10. maddesinde de bu eğitimlerin çeşitli zamanlarda ve dönemlerde verileceğinden söz edilmiştir. Buna göre, yeni eğitim çalışanların işe başlamalarında ve yeni şartlara kolaylıkla uyum sağlamaları için yeni bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır. Çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için ilave bilgiler vermek üzere düzenlenen programlar da ilave eğitim olarak adlandırılmaktadır. İleri eğitim ise çalışanların iş güvenliği ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliği gidermek için düzenlenen programlardır<sup>189</sup>. Ayrıca bu eğitimler, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenecek ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanacaktır.

---

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik adını taşıyan bu taslak ile iptal kararlarına uygun olarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı yetiştirme ve sertifikalandırma yetkisi Bakanlığa verilmiş, ayrıca ortak sağlık ve güvenlik birimleri kurulması öngörülmüştür. Bununla birlikte Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Taslağı da çıkarılarak anılan yönetmeliğin 15. maddesini değiştirme yoluna gidilmektedir. Değiştirilecek olan 15. maddenin yeni hali şu şekildedir: ‘İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde; ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile bu hizmeti vermeye yetkili kişilerden, eğitim amaçlı merkezlerden, işçi veya işveren kuruluşlarınca kurulan eğitim vakıflarından, kamu kurum ve kuruluşları ile işveren ve işçi kuruluşları veya bunlar tarafından birlikte oluşturulan ortak eğitim merkez ve birimlerinden, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmış iş müfettişlerinden ve iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, mühendis, hekim ve teknik öğretmenlerden ve üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği bölümü mezunlarından yararlanılır. Eğitim verecek kişi veya kuruluşlardan hizmet alınması durumunda çalışanlara verilecek eğitimin, bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde belirtilen hususları kapsayacak şekilde uygulanmasından işveren sorumludur’. Bahsedilen yönetmelik taslakları çok kısa zamanda yayımlanarak yürürlüğe girecektir.

<sup>188</sup> Bu işçiler; kadın, genç, çocuk, özürlü, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçiler gibi kişisel özellikleri gereği daha çok risk altında bulunan kişiler ile sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ve temsilcileriyle sağlık ve güvenlik açısından özel önlem alınmasını gerektiren alanlarda çalışanlardır. Bu maddedeki düzenleme incelendiğinde, kişisel olarak ya da çalışılan yerle ilgili daha çok risk altında olan işçilerin eğitime daha fazla özen gösterilerek bu kişilerin taşıdıkları risklerin azaltılmasının amaçlandığı söylenebilir. **Yıldız**, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Verme Yükümlülüğü, s. 54.

<sup>189</sup> Eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğü konusunda ayrıca bkz. **Mollamahutoğlu, Hamdi**; İş Hukuku, Ankara, 2005, s. 730.

İşyerinde çalışanlar da sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için düzenlenecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimatlara uymakla yükümlüdürler<sup>190</sup> (m. 5).

15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı yasayla da 01.01.2009 tarihinden geçerli olmak üzere İş Kanununun 77. maddesinin 1. fıkrasına ‘çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar’ hükmü eklenerek eğitim yükümlülüğüne yollama yapılarak iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

## **2. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçilerin Görüşlerinin Alınması, Katılımlarının Sağlanması**

İşçilerin, çalıştıkları işyerinde alınan kararların dışında tutulmaları tarafların birbirlerine karşı yabancılaşmasına neden olacak, verimliliği ve üretim kalitesini düşürecektir. Bu olumsuzlukları gidermek amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin yer aldığı danışma kurulları oluşturularak işçilerin yönetime katılmaları sağlanmak istenmiştir<sup>191</sup>. İşçilerin yönetime katılmaları, onların üretim faaliyetlerine ilişkin kararların alınmasında, uygulanmasında ve denetiminde söz sahibi olmaları anlamına gelmektedir.

İşçilerin özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında katılımlarının sağlanması büyük önem taşımaktadır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinde işçilerin İş Kanununda öngörülmüş kurullara ve işveren tarafından verilen eğitimlere katılımlarının sağlanması şarttır. Zira bu durum da üretimi ve verimliliği doğrudan etkileyecek, olumlu gelişmeler sağlanması halinde çalışma barışını gerçekleştirecektir.

İşçi ve işveren temsilcilerinin, oluşturulan kurullarda bir araya getirilmesiyle tarafların yakınlaşması sağlanarak *endüstriyel demokrasi* örneği verilmektedir. Siyasi demokrasi, toplumun bütün bireylerinin kararlara katılmalarını sağlamakta, endüstriyel demokrasi ise işçilere işyerlerinin yönetimine katılmaları olanağını

---

<sup>190</sup> Aşağıda *İşçinin Yükümlülükleri* başlığı altında bu konuyu daha ayrıntılı incelenmeye çalışacağız.

<sup>191</sup> **Turan, Kamil**; İşçilerin Yönetime Katılması ve Türkiye Uygulaması, Ankara, 1972, s. 70.

vermektedir<sup>192</sup>. Gerek İş Kanunu gerekse iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerde mümkün olduğunca katılımcı bir anlayışın getirilmeye çalışıldığı görülmektedir<sup>193</sup>. Öncelikle İş Kanununun 80. maddesinde öngörülmüş olan *iş sağlığı ve güvenliği kurullarının* katılımcı bir modele uygun olarak düzenlendiğini belirtmeliyiz. Anılan maddeye göre, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlü kılınmıştır. Ayrıca 2. fıkrada da kurul kararlarının bağlayıcılığını sağlamak üzere işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir<sup>194</sup>. Maddenin son fıkrasında ise iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülüklerinin bakanlıkça hazırlanacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir<sup>195</sup>.

İlk kez, iptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde düzenlenmiş olan sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi de işçileri çeşitli kurul ve komisyonlarda temsil etmekle görevlendirilmişti. Bu düzenleme Yönetmeliğin 16. maddesinde, ‘işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar’ şeklinde yer almıştı. 2. fıkrada ise sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçileceği hükme bağlanmıştı. Bu düzenlemenin kanunda bahsedilmeksizin doğrudan yönetmelikle getirilmiş olması öğretide eleştirilmiştir<sup>196</sup>.

---

<sup>192</sup> **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 11.

<sup>193</sup> Aynı görüşte bkz. **Süzek**, İş Hukuku, s. 814.

<sup>194</sup> 1475 sayılı eski İş Kanununda olmayan bu düzenlemeyle Kurula yaptırım gücü verilmiştir. **Süzek**, İşçilerin Hakları ve Yükümlülükleri, s. 613. Ayrıca İş Kanununun 105. maddesinin c bendine göre kurul kararlarına uymayan işveren veya vekillerine 1000 TL para cezası verileceği öngörülmüştür.

<sup>195</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikten aşağıda *İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurulması* başlığı altında bahsetmeye çalışacağız.

<sup>196</sup> 4857 sayılı İş Kanununda, *Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi* başlığı altında ve temel esasları belirlenmiş hükümlerin bulunmadığı, işçi temsilciliğinin isim olarak dahi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanun maddelerinin arasında yer almadığı, ayrıca İş Kanunu dışında özel bir kanunda da buna ilişkin bir düzenlemenin olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle yürütme organının yasama organına ait bir işlem yaparak iş sağlığı ve güvenliği kurumunu ihdas etmesinin, başta Anayasa hükümleri olmak üzere hukukun temel kural ve ilkelerine uygunluğunu ileri sürmenin çok güç olduğu belirtilmiştir. **Ekonomi, Münir**; İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hukuka Uygun Olmayan ve Bilinçsiz Düzenlenen Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği, Sicil, Y. 1, S. 2, Haziran 2006, s. 5.

Bahsettiğimiz gibi bu yönetmeliğin iptal edilmesi nedeniyle sağlık ve güvenlik işçi temsilciliğine ilişkin hükümlerin de uygulanma imkânı kalmadığı belirtilmektedir<sup>197</sup>. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumunu düzenleyen 5. maddesinin h bendinde sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin de bu kurulda yer alacağı düzenlemesi halen yer almaktadır. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Taslağının 24. maddesinde de *iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi* düzenlenmektedir. Anılan hükme göre, işveren, bu Kanunun 17 inci maddesi gereğince sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla çalışanın, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapmasını sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte bulunan gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının yasalaşması halinde getirilecek olan iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilciliğine yönelik hükümlerin çerçeve yönetmelik iptal edilmiş olsa da uygulamadan kalkmaması gerektiğini göstermektedir. Zira işçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak yönetime katılımını sağlayan ve iş kazası ile meslek hastalıklarının önlenmesinde muhakkak katkısının bulunacağı bir düzenlemenin bu ara dönemde bile olsa uygulamasının aksamaması gerektiği kanısındayız<sup>198</sup>.

Taslağın 24. maddesinin 2. fıkrasında ise tablo yapılmak suretiyle o işyerinde bulunan işçi sayısına göre görevlendirilmesi gereken temsilci sayısı belirlenmiştir. Buna göre 10 ila 50 çalışanı bulunan işyerlerinde 1 temsilci, 51 ila 100 çalışanı bulunan işyerlerinde 2 temsilci, 101 ila 500 çalışanı bulunan işyerlerinde 3 temsilci, 501 ila 1000 çalışanı bulunan işyerlerinde 4 temsilci, 1001 ila 2000 çalışanı bulunan işyerlerinde 5 temsilci, 2001 ila 3000 çalışanı bulunan işyerlerinde 6 temsilci, 3001 ila 4000 çalışanı bulunan işyerlerinde 7 temsilci, 4001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 8 temsilci bulundurulması gerekmektedir. Bu düzenlemede dikkati çeken 10 kişiden az işçinin çalıştığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin

<sup>197</sup> **Ekmekçi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin Danıştayca yürürlüğünün durdurulmuş olduğu aşamada bu kaniya varmıştır. **Ekmekçi**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 60.

<sup>198</sup> **Ekmekçi**, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliğinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağında yer almasını gereksiz görmektedir. **Ekmekçi**, Taslağın Değerlendirilmesi, s. 26. **Alpagut** ise, 89/391 sayılı Yönergenin böyle bir düzenlemeyi zorunlu kılmadığını ve taslakla getirilen konuya ilişkin düzenlemenin açık olmadığını belirtmektedir. **Alpagut**, s. 57.

görevlendirilmeyeceği hususudur. Bu durum, düzenlemenin ilk getirildiği İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde yer almamaktaydı<sup>199</sup>. Ayrıca son fıkrada, işyerinde 05.05.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 25.06.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca yetkili sendika bulunması halinde işyeri sendika temsilcilerinin, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapacağı düzenlemesi getirilerek iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliğinin tek başına varlığına ve etkinliğine neredeyse son verilmektedir. Zira 1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde de bu uygulamaya benzer şekilde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarında işçilerin, işyeri sendika temsilcileri veya bu yoksa işçilerin seçeceği bir kişiyle temsil edilmeleri esası benimsenmişti. Aynı şekilde toplu iş sözleşmelerinde de özellikle işyeri sendika temsilcileri vasıtasıyla işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konularında temsiline ilişkin hükümlere de rastlanmakta olduğu belirtilmektedir. Ancak söz konusu uygulamaların yetersiz kaldığı, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine pek katkısının olmadığı öğretide savunulmaktadır<sup>200</sup>.

Taslağın yukarıda değindiğimiz 24. maddesinin ilk fıkrasında atıf yapılan 17. madde ise *Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması* başlığını taşıyan konumuzla doğrudan ilgili bir hükümdür. Buna göre, ‘işveren, bu kanunun 25inci maddesini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların ve/veya temsilcilerinin görüşlerini alır, teklif getirme hakkı tanır ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlar’. 17. maddenin 2. fıkrada ise işveren tarafından, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan çalışanların veya temsilcilerinin hangi konularda görüşlerinin önceden alınması gerektiği düzenlenmiştir. Kanunun getirdiği düzenlemeden ve lafzından bu kuralların emredici nitelik taşıdığı anlaşılmaktadır. Konunun önemi gereği bu tür emredici ifadeler kullanılması yerinde olmuştur. Ancak bir yandan ilk fıkra ile iş sağlığı ve güvenliği bakımından her hususta çalışanların görüşlerinin alınması gibi çok geniş bir alan yaratılırken ikinci fıkrada özel görevi bulunan çalışanların veya

<sup>199</sup> Bu düzenlemeyle küçük işletmeleri bu gibi külfetlere sokmamak amaçlanmış olsa da iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilciliğinin küçük işletmelere sağlayacağı faydalar göz ardı edilmiştir.

<sup>200</sup> **Ekmekçi**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 60. Bunun yanında yukarıda *Sendikaların Yükümlülükleri* başlığı altında sendikaların ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin faaliyetlerde çok etkin olmadığı ve buna ilişkin elinde bulundurduğu yaptırımları kullanmadığından söz etmiştik.

temsilcilerinin görüşlerinin alınmasından söz edilmesi eleştirilmektedir<sup>201</sup>. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerine, tehlikenin kaynağında yok edilmesi veya azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkı tanınmaktadır (m. 17/3). 4. ve 5. fıkralarda ise iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliğine ilişkin teminatlar getirilmiştir. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan çalışanların veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerinin, bu maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında belirtilen görevlerini yürütmeleri nedeniyle hakları kısıtlanamayacak ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerine, bu kanunda belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânlar işverence sağlanacak, ayrıca bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içerisinde yeterli zaman verilecektir. Son fıkrada ise iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerinin işyerinde yapılan teftişler sırasında iş müfettişine görüşlerini bildirebileceği düzenlemesi getirilmektedir.

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımlarını sağlayan bir diğer hüküm de İş Kanununun, İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması başlıklı 79. maddesidir. Anılan maddede, bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında 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 işin tamamen veya kısmen durdurulması veya işyerinin kapatılması öngörülmüştür<sup>202</sup>. Bu hükme göre oluşturulan komisyonda işçi, işveren ve devleti temsilen 5 kişinin bulunması katılımcılığın en iyi örneğini oluşturmaktadır. Zira bu komisyonun vereceği kararla işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması söz konusu olabileceğinden önemli sonuçlar doğurabilecektir. Bu nedenle objektif karar alabilecek, üçlü bir yapı oluşturulmuştur. Ancak İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmeliğin 8. maddesine göre, bölge müdürünün ve müfettişlerin toplantıya katılması zorunlu olup işçi ve işveren temsilcilerinin toplantıya katılmaması komisyonun toplanmasını ve karar almasını

---

<sup>201</sup> **Alpagut**, s. 56.

<sup>202</sup> *İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması* konusu aşağıda *İdari Yaptırımlar* başlığı altında ele alınmaya çalışılacaktır.

engellememektedir. Ayrıca kararlar oy çokluğu ile alınmakta, oyların eşitliği halinde ise başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılmaktadır (Yön. m. 9). Bu düzenleme tıkanıklığı gidermek ve süratli karar almak amaçlı da olsa mümkün olduğunca işçi ve işveren tarafının da katılımını sağlama çabası yer alabilirdi.

### 3. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Gereken Her Türlü Önlemin Alınması

İş Kanununun 77. maddesi gereği işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmaya yükümlüdürler. Bu hükümde geçen ‘gereken her türlü önlemi almak’ ibaresi işverenin sorumluluğunu genişletmekte ve işverene bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleme ve uygulama zorunluluğu getirmektedir<sup>203</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin de 5. ve 6. maddelerinin a bentlerinde anılan kanun hükmüne paralel düzenlemeler yer almıştır. 5. maddenin a bendine göre, işveren işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür. Madde 6/a’da ise işverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorunda olduğu; sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amaç ve çalışması içinde olacağı öngörülmüştür. İptal edilen bu yönetmelik hükümleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının *İşverenin Genel Sorumluluğu* başlıklı 6. maddesinde aynen muhafaza edilmiştir<sup>204</sup>.

Gerek yasanın gerek yönetmeliğin ilgili maddelerinde işverenlerin yükümlülükleri çok geniş tutulmuş, hiçbir sınırlamaya yer verilmeksizin işverenler, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve doğabilecek her türlü mesleki riske karşı bunları önleyecek önlemleri eksiksiz almakla yükümlü tutulmuştur. Bu hükümlere göre işverenin almak zorunda kalacağı önlemlerin neler olacağı bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı duruma ve düzeye göre belirlenecektir. İşverenler, bilimsel ve teknik ilerlemeler sonucunda ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sürekli izlemek, bunları herhangi bir sınırlama söz

<sup>203</sup> Kılıç, Leyla; İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, 2006, s. 54.

<sup>204</sup> Bkz. Alpagut, s. 44-46.

konusu olmaksızın işyerinde uygulamak zorundadırlar. İşveren ekonomik ve mali durumun yetersizliğini, işyerini yeni açmış bulunması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik ilerlemeler konusundaki bilgisizliğini, yeni yöntemlerin izlenmesinin ve uygulanmasının özel uzmanlık gerektirdiğini, benzer işyerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını ileri sürerek sorumluluktan kurtulamayacaktır<sup>205</sup>.

Başka bir deyişle işveren, sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemleri almakla her zaman yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılamaz. İşveren, işyerinde mevzuatta öngörülmemiş ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almak zorundadır<sup>206</sup>.

Yargıtay da işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden doğan sorumluluğunu 77. maddeyi yorumlayarak geniş değerlendirmektedir. Yüksek mahkemeye göre, 'işverenin insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde sigortalının sağlıklı ve güvenli bir iş görmesini sağlamakla yükümlü bulunduğu yönü tartışmasızdır. Yasalarda, tüzüklerde ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş olsa dahi işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almakla yükümlü bulunduğu yönü İş Kanununun 73. (şimdiki 77.) maddesinin açık buyruğudur'<sup>207</sup>. Yargıtayın bir başka kararında aynı şekilde bu görüş vurgulanmıştır. Bu karara göre, işveren mevzuatta belirtilmese dahi şayet bu yolda bir tedbirin alınması gerekiyorsa bu tedbiri almak zorundadır. Bu konuda olanakların yetersizliğinin, süregelen kötü alışkanlıkların ve iş geleneklerinin, tedbir alma yükümünü ortadan kaldırmayacağı haklı olarak belirtilmektedir<sup>208</sup>. Bunun yanı sıra işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür (İş K. m. 77/1). İşveren tarafından her türlü koruma önleminin alınmasına rağmen işçinin kendi ağır kusuru ile kazaya

---

<sup>205</sup> **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 270; **Eren**, İşverenin Sorumluluğu, s. 36-41; **Süzek**, İş Güvenliği, s. 179; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**; s. 273. Bu yazarlardan **Tunçomağ** ve **Eren**, İş Kanununun işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluğunu bu şekilde genişletmesini tehlike sorumluluğu esasına dayandığına bağlamaktadırlar. Aynı yönde bkz. **Kılıç**, s. 54.

<sup>206</sup> **Soyer, M. 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 2003, Bolu, s. 33.

<sup>207</sup> Y. 10. HD, T. 18.11.1991, E. 1991/10815, K. 1991/9243

<sup>208</sup> Y. HGK. E. 2004/21-365, K. 2004/359, T. 16.06.2004, **Akın**, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurunun Takdiri, s. 149-158.



uğraması durumunda işverenin sorumluluğunun söz konusu olmayacağı belirtilmektedir<sup>209</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla Avrupa Birliğinin 89/391 Yönergesi doğrultusunda yeni bir yükümlülük olarak *risk değerlendirmesi* yapma zorunluluğu getirmiştir.

İnsan hayatına maddi ve manevi zararlar vermenin yanı sıra hem çalışanlara hem de işletmelere ve dolayısıyla ulusal ekonomiye parasal yük getiren iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak, risk değerlendirmesi yoluyla mümkündür<sup>210</sup>. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği bakımından gereken her türlü önlemin alınması, gerçekleşebilecek kazaların önünü almak amacıyla risk değerlendirmesi yapılması sonucu sağlanabilecektir. Bu amaçla İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 4. maddesinin a bendinde risk değerlendirmesi tanımlanmıştır. Anılan hüküm uyarınca risk değerlendirmesi, işyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır. 9. maddede ise işverenin, işyerinde risklerden özel olarak etkilenebilecek işçi gruplarının durumunu da kapsayacak şekilde sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapacağı, yapılan bu risk değerlendirmesinin sonucuna göre, alınması gereken koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar vereceği öngörülmüştür.

İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6. maddesi ile 9. maddesinin a bendi gereğince risk değerlendirmesi yaparken yapılan işin niteliğine göre o alanda uygulanan Yönetmeliği de dikkate almalıdır. Buna göre işveren faaliyet alanına göre, Gürültü Yönetmeliği, Titreşim Yönetmeliği, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinde Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik, Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında

---

<sup>209</sup> **Kaplan, Emine Tuncay**; 4857 Sayılı İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Olarak Getirilen Yükümlülükler, İşveren Dergisi, C. 43, S. 9, Haziran 2005, s. 50.

<sup>210</sup> **Özkılıç, Özlem**; Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Çerçevesinde Risk Değerlendirmesi, İşveren Dergisi, C. 43, S. 9, Haziran 2005, s. 44.

Yönetmelik, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik ve Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik hükümlerini dikkate alarak risk değerlendirmesi yapmalıdır<sup>211</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının da 14. maddesinde *risk değerlendirmesi* düzenlenmiştir. Bu maddede İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 9. maddesi aynen benimsenerek muhafaza edilmiştir. Bunun yanında Taslağın *Acil Eylem Planları* başlıklı 13. maddesi de iş sağlığı ve güvenliği adına gereken her türlü önlemin alınmasında önem göstermektedir. Buna göre, işveren çalışma ortamını, kullanılan maddeleri, iş ekipmanları ve çevre şartlarını dikkate alarak, meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleyerek, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almak zorundadır. Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmakla yükümlü olan işveren, eylem planlarını hazırlamak, bu durumlarla mücadele için önleme, koruma, tahliye ve benzeri konularda görevli ekipler oluşturarak, araç ve gereçleri sağlayıp, eğitim ve tatbikatları yaptırmak ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlamak zorundadır<sup>212</sup>.

#### **4. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığının Denetlenmesi**

İş Kanununun 77. maddesinin 2. fıkrasında, işverenin işyerinde alınan *iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek* zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Maddenin gerekçesinde ise işverenin denetim görevi örnekle açıklanmış ve işyerinde bulundurulması gereken koruyucu malzemelerin varlığının yeterli olmadığı, işverenin bunların işçiler tarafından kullanılmasını yapılacak olan denetimlerle sağlaması ve kullanmayan işçiler hakkında disiplin cezası uygulayabileceği yöntem olarak gösterilmiştir.

<sup>211</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Özkılıç, Özlem**; İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Sicil, Y. 2, S. 6, Haziran 2007, s. 56-61.

<sup>212</sup> Taslağın bu hükmü İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde olmayan yeni bir düzenlemedir. 12. maddeyle birlikte ele alındığında, alınacak önlemler bakımından tamamlayıcı nitelik taşımaktadır.

İş Kanununun getirdiği bu düzenlemeyle işveren, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasıyla da yetinemeyecek bu önlemlerin uygulanmasını da denetlemek zorunda olacaktır<sup>213</sup>. Denetim, iş sağlığı güvenliğinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Devletçe yapılan denetimin yanı sıra işverene de denetim yükümlülüğünün verilmesi yerinde olmuştur. Zira denetim o işyerinde çalışan işçilerin yaptıkları işlerde hassasiyetini arttıracak, kontrol edildiğini bilen işçinin çalışırken dikkatini toplamasını sağlayacaktır. Çalışanlar, mesleki eğitim düzeyleri ne kadar yüksek olsa da işlerine gereken önemi verseler de denetlenmedikleri takdirde, bir süre sonra bu yöndeki hassasiyetlerini ve dikkatlerini kaybetmektedirler. Çalışanların bu özelliklerini canlı tutmanın yolu ise denetimden geçmektedir<sup>214</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağında da bu hüküm muhafaza edilerek 6. maddenin 4. fıkrasında gerekli düzenleme yapılmıştır. Anılan maddeye göre, işveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek ve denetlemekle yükümlü tutulmuştur.

Yargı kararlarında da işverenin yükümlülüğünün yalnızca önlem almaktan ibaret olmadığı, alınmış önlemlere uyulup uyulmadığının da işveren tarafından denetlenmesi gerektiği belirtilmektedir. Bu durum Hukuk Genel Kurulunun bir kararında şu şekilde ifade edilmiştir: ‘... 1475 sayılı yasanın 73. ve gerekse Borçlar Kanununun 332. maddesine göre işveren, işçilere her türlü olanakları sağlamak, onları denetlemek, çalışma koşulları ile alâkadar olmak zorundadır. Yalnızca tedbir almak yeterli olmayıp, alınmış bulunan tedbirlere uyulup uyulmadığının da işveren tarafından daimi kontrolü gerekir...’<sup>215</sup>. Yüksek mahkeme başka bir kararında, işverenin işçisine gözlük verme yükümlülüğünün bu gözlüklerin istenilen nitelikte olmaları ve işçiler tarafından kullanılmasını sağlama zorunluluklarını da kapsayacağını gözden uzak tutulamayacağını belirtmektedir. İşin niteliği itibariyle işverenin önlem alma ödevinin salt işe uygun gözlük vermekle sınırlandırılmayacağı, bu gözlüğün kullanılmasını istemek, bu önlemin

<sup>213</sup> **Süzek, Sarper**; İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos 2006, s. 510.

<sup>214</sup> **Fer, Ural**; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi), Yayın No. 5, 2000, s. 11.

<sup>215</sup> Y. HGK, T. 28.03.1979, E. 1977/10-484, K. 1979/330

uygulanmasını sağlamak ve uyulup uyulmadığını sürekli ve etkin bir biçimde denetlemek, giderek bunu gerçekleştirecek gerekli kontrol sistemini de kurmak yükümlülüğünü içerdiği de kabul edilmektedir<sup>216</sup>. Kararda da görüldüğü gibi işverenin yükümlülüğü, işçilerin sağlığını korumak için koruyucu malzeme vermekle kalmayıp, bunların kullanılmasını sağlamayı ve kullanıp kullanmadıklarını sürekli denetlemeyi gerektirmektedir<sup>217</sup>. Hatta bunun için etkin bir denetim sistemi kurularak işçilerin, koruyucu malzemeleri kullanmadaki ve iş sağlığı ve güvenliği için alınan diğer önlemlere uymadaki ihmalleri büyük ölçüde giderilecektir.

### **5. İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Örgütlenmesi**

İş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek önlemler içinde işyerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından iyi bir şekilde örgütlenmesi önemli bir yer tutmaktadır. ‘Önleme iş yerinde başlar’ sözüyle belirtildiği gibi işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin bir örgütlenme ve iç denetim sağlanması iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda başarıyı getirecektir<sup>218</sup>.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma konusunda esas sorumluluk işverene düşmektedir. İşveren, konunun önemine inanarak gereken tedbirleri almak ve işyeri örgütlenmesini sağlamak zorundadır. Ancak aşağıda görüleceği gibi işyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kurma yükümlülüğü belirli nitelikteki işyerleri için öngörülmüştür. Bu nitelikte olmayan işyerlerinde ise iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri örgütlenmesi olmayacağından konuya ilişkin hassasiyet daha fazla olmalı ve bu eksiklikler işverenin özverisiyle giderilmelidir.

Aşağıda işverenlerin iş kanunu ile getirilen, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kurma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma, işyeri hekimi istihdam etme ve işyeri sağlık birimi oluşturma, iş güvenliği ile ilgili mühendis veya teknik eleman çalıştırma yükümlülüklerinden bahsetmeye çalışacağız.

---

<sup>216</sup> Y. 10. HD, T. 30.09.1986, E. 1986/4453, K. 1986/4793, YKD, Ocak 1987, s. 61-63.

<sup>217</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, işçiye maske takmaması nedeniyle iki kez disiplin cezası uygulanması ve hastalanarak sık sık rapor alması sonucunda iş akdinin geçerli nedenle feshedildiğine ilişkin bir kararı için bkz. Y. 10. HD, T. 09.04.2007, E. 2007/35331, K. 2007/9896, YKD, Eylül 2007, s. 1685-1687.

<sup>218</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 802.

## A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurulması

İş Kanununun 80. maddesinde, ‘bu kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür’ düzenlemesi öngörülmüştür. Maddenin 2. fıkrasında işverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlü tutulmuşlardır. Son fıkrada ise iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumunun, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülüklerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterileceği düzenlenmiştir. Anılan maddenin son fıkrasına dayanılarak bu kuralları ayrıntılı olarak düzenleyen 07.04.2004 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır<sup>219</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünün doğabilmesi için işyerinde görülen işin sanayiden sayılan işlerden olması gereklidir. İş Kanununun 111. maddesinde, bir işin bu kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılıp sayılmayacağını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bir yönetmelikle belirleyeceği öngörülmüştür. Sözü edilen yönetmelik Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşler Hakkında Yönetmelik adı altında yürürlüğe konmuştur. Sanayiden sayılan işler bu yönetmeliğe ekli (A) listesinde sayılmıştır<sup>220</sup>. İşyerinde görülen işin sanayiden sayılmasının yanı sıra, işyerinin altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı bir işyeri niteliğinde olmalıdır. İş Kanununun 10. maddesine göre, nitelikleri bakımından en çok otuz işgünü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denmektedir. Ancak 80. maddeye göre, altı aylık sürenin herhalde bir yıllık zaman dilimi içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir. O halde, bir yıllık süre içerisinde altı aydan fazla sürekli işler yapılmayan, örneğin yılın sadece üç ayında faaliyette bulunan

---

<sup>219</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkında öngörülen, 1475 sayılı yasa ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük dönemindeki düzenlemelerle mevcut 4857 sayılı yasa ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte öngörülen düzenlemelerin karşılaştırılması, ayrıca Fransa’daki uygulamalar konusunda 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>220</sup> Ayrıca bkz. **Ayhan, Abdurrahman**; Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi, Kamu-İş, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, C. 7, S. 2, 2003, s. 85.

işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümü bulunmamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünün doğması için ayrıca işyerinde devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılması gerekmektedir. İşçi niteliğine sahip bulunmayanlar bu sayıya dâhil değildir. Ayrıca işverene bağlı fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elliden fazla işçi çalıştırılan her bir işyerinde ayrı ayrı birer iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması gerekmektedir<sup>221</sup>. Ön tasarıda elliden az işçi çalıştırmakla birlikte, organize sanayi bölgelerinde faaliyette bulunan işyerleri için ortak bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması öngörülmüş ise de bu hükme İş Kanununda yer verilmemiştir. Bununla birlikte şu anda ellinin altında işçi çalıştıran işverenlerin bir araya gelerek ortak bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulmasına hukuki bir engel bulunmamaktadır<sup>222</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesine göre bu kurullar, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, varsa sivil savunma uzmanı, işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta, işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri bir kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi ve sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinden oluşur. Kurulun başkanı, işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemandır. Bu kurulun üyelerine de işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanmalıdır (m. 6).

Kurula, yönetmeliğin 7. maddesi ile iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanlara yol göstermek, iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işyerindeki mesleki tehlikeleri ve alınacak önlemleri belirlemek, işverene bu

---

<sup>221</sup> **Ekmekçi**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 66. Ayrıca yazara göre, aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunması halinde bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı önemli olmayıp, her bir işyerinde elli işçi çalışıp çalışmadığına bakılmalıdır. **Ekmekçi**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 67.

<sup>222</sup> Ön tasarıda olduğu gibi küçük işletmelerin bir araya gelerek ortak bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturması konusunda yasal değişikliğe gidilmesi gerektiği yönünde görüş için bkz. **Süzek**, İş Hukuku, s. 803. Demokratik bir baskı grubu olan işçi sendikalarının da ağırlık koymak suretiyle iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulmasında ve işletilmesinde etkili olması gerektiği belirtilmektedir. **Akın**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 14, 15.

konularda öneride bulunmak, her iş kazası ve tehlikeli durum veya meslek hastalığında gerekli incelemeyi yapmak, bu konuda alınması gereken önlemleri bir raporla işverene bildirmek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimini planlamak, yakın, acil ve hayati tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin çalışmaktan kaçınmadan önce yapacağı talep konusunda acilen toplanarak karar vermek başta olmak üzere iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren hemen hemen her konuda görevler yüklenmiştir.

Yönetmelikle, iş sağlığı ve güvenliği kurullarına yüklenen bu görevler yanında bazı yükümlülükler de getirilmiştir. Kurullar, yapacakları önerilerde ve alacakları kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde tutacaklardır. Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle öğrendikleri mesleki, teknik ve çalışma yöntemlerine ilişkin sırları gizli tutmak zorundadırlar. Ayrıca kurullara iş güvenliği müfettişlerinin kendi işyerlerinde yapacakları çalışmalarını kolaylaştırmak ve onlara yardımcı olmak ödevi de verilmiştir (m. 11).

Yönetmeliğin 8. maddesine göre, kurullar en az ayda bir kez toplanacaktır. Ağır iş kazası veya özel bir önlemi gerektiren önemli hallerde üyelerden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir<sup>223</sup>. Toplantıların günlük iş süreleri içinde yapılması asıldır. Toplantılarda geçecek süreler günlük iş süresinden sayılır. Kurul, üye sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile verilir. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı sağlar. Toplantıda alınan kararlar, gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere duyurulması yararlı görülen konular işyerinde ilan edilir. İşçiler de sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca öngörülen kurallar, yasaklar ile alınan karar ve önlemlere uymak zorundadırlar (m. 12).

1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde iş sağlığı ve güvenliği kurulları, iş sağlığı ve güvenliği konusunda sadece danışmalık görevini yerine getiriyorlardı ve işverenlere bu kurulların kararlarına uyma zorunluluğu getirilmemişti. Artık İş

---

<sup>223</sup> Kurulun toplanma şeklindeki yoğun bürokrasi, öğretide haklı eleştirilere yol açmaktadır. Gerek olağan toplantıya çağırma prosedürünün, gerekse olağanüstü toplanma usulünün, şekli hükümlere boğulduğu, özellikle de yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin başvurabileceği yolun uzatıldığı belirtilmektedir. **Ekmekçi, Ömer**; 4857 Sayılı İş Kanununda İş Sağlığı ve Güvenliği, TİSK ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul, 2004, s. 57; aynı görüşte bkz. **Akın**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi, AÜHFD, 2005, C. 54, S. 1, s. 11.

Kanununun 80. maddesinin 2. fıkrası ve Yönetmeliğin 10. maddesinin 3. fıkrasına göre işverenler, kurulca verilen ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olan kararları uygulamakla yükümlü kılınmıştır. Böylece bu kurulların kararları bağlayıcı hale gelmiştir<sup>224</sup>. Ayrıca işverenin, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararlarına uymaması idari para cezası gerektirdiği gibi (İş K. m. 105/2) bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse işveren yüzde yüz kusurlu sayılacaktır<sup>225</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarına ilişkin olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağında ise 25. maddede düzenleme getirilmiştir. Hükümde 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve üç aydan fazla süren işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması öngörülmüştür. Yürürlükteki düzenlemeden farklı olarak taslakta 6 aylık süre 3 aya çekilmiş ve sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyeri sözcükleri maddeden çıkarılarak kapsam genişletilmiştir. Kapsamın genişlemesi, bu kanunun ayırım gözetilmeksizin tüm çalışanlara uygulanacak bir kanun olmasından da ileri gelmektedir<sup>226</sup>.

## B. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturulması

15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı yasayla 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde öngörülen işyeri hekimleri ile 82. maddesinde hükme bağlanan iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlarla ilgili bu maddeler tek madde halinde 81. maddede düzenlenmiş, 82. madde yürürlükten kaldırılmıştır. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri* başlığını taşıyan 81. maddenin 1. fıkrasına göre, ‘işverenler devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı,

<sup>224</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kararlarının istisari nitelik taşıdığı 1475 sayılı Kanun ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü dönemindeki düzenlemeler için bkz. **Arıcı, Kadir**; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara, 1999, s. 146.

<sup>225</sup> **Süzek**, İşverenlerin Yükümlülükleri, s. 515.

<sup>226</sup> **Ekmekçi**'ye göre, şu aşamada tüm işyerlerini kapsamına alan ve herkesi aynı hükümlere tabi tutan tek bir kanun yapılması uygun değildir, ayrıca farklı çalışma koşullarına tabi kişilerin aynı hükümlere tabi kılınması isabetli olmamıştır. Örneğin sanayi kesimi için uygulanan hükümlerin tarım kesimi için de aynen uygulanması düşünülemez. Yazar, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ayrı bir kanun yapılması ile kastedilenin, farklı çalışma şekillerine tabi kişilerin tek bir standarda tabi kılınması olmayıp İş Kanunu kapsamına giren kişiler için kanun seviyesinde ayrı bir düzenleme yapılması olduğunu belirtmiştir. **Ekmekçi**, Taslağın Değerlendirilmesi, s. 20, 21.



işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre; a) işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla, b) bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelinin görevlendirmekle, c) sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler'. Görüldüğü gibi hükümde daha önce ayrı maddelerde düzenlenmiş olan işyeri hekimliği ile iş güvenliği mühendisliği hizmetleri aynı maddede toplanmış ve bu hizmetler bir arada işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmuşlardır.

81. maddenin 2. fıkrasında ise işyeri sağlık ve güvenlik hizmetlerinin işveren tarafından oluşturulacak birim tarafından yerine getirilebileceği gibi işletme dışından hizmet alımı yoluyla da yerine getirilebileceği öngörülmüştür<sup>227</sup>. Anılan hükme göre, 'işverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikle belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirilebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz'. Bu değişikliği getiren 5763 sayılı kanunun gerekçesinde konuya ilişkin olarak, işyerlerinin daha kolay ve etkin bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini alabilmeleri ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının en fazla görüldüğü küçük ve orta ölçekli işletmelerin de bu hizmetlerden yararlanmalarının teşvik edilmesi amacıyla kurulmuş olan sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alınmasına yönelik bir düzenleme yapıldığı

---

<sup>227</sup> 81. maddede 5763 sayılı Yasayla değişiklik yapılmadan önce verdiği bir kararında Yargıtay, işyeri hekimliği faaliyetinin dışarıdan hizmet alınması suretiyle yerine getirilmesini İş K. m. 2 kapsamında alt işverene devredilebilecek iş olarak görmemiştir. Anılan karar şu şekildedir: 'Kulübümüzün tüm illerde bulunan sağlık birimlerinin, 31.12.2005 tarihinde kapatılması ve bu tarihten sonra işyerlerimiz sağlık birimlerinde hiçbir personel istihdam edilmeyecek olması sebebiyle hak etmiş olduğunuz yasal tazminatınızın ödenmesi suretiyle işyerimizdeki hizmet akdiniz 31.12.2005 tarihi itibarıyla derhal yenilenmeyerek feshedilecektir gerekçesiyle (işyeri hekiminin iş sözleşmesinin) feshedildiği, fesihden sonra işyerinde işyeri hekimliği, acil sağlık hekimliği ve ambulans hizmeti için dava dışı bir firma ile sözleşme yapıldığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır... işçiyi gözetme borcu işverenin asli borçlarından olup iş sözleşmesinin tarafları arasında şahsi ilişki kurması bağlamındaasli borcun üçüncü bir kişiye devri de mümkün değildir. Ayrıca belirtmek gerekirken işyeri hekimini çalıştırma yükümlülüğü yasal bir görev olup işyerinin faaliyetleri kapsamında yer alan asıl veya yardımcı işlerinden değildir. Sonuç itibarıyla işyeri hekimi ile iş sözleşmesi yapma zorunluluğu söz konusu olduğundan İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca bu işin alt işverene devri mümkün değildir. Davalı işverenin işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü devam ettiğine göre feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmelidir. Mahkemece davacı işçinin işe iade isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş olması doğru değildir'. Y. 9. HD, T. 05.06.2006, E. 2006/12876, K. 2006/16262, **Ekmekçi, Ömer**; İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi, Sicil, Y. 1, S. 4, Aralık 2006, s. 106, 107.

belirtilmektedir. Gerekçede, işyeri dışında kurulu bulunan sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alan işverenlere doğrudan hizmet alma yönüyle yerine getirilen yükümlülükleri çerçevesinde ayrıca işyeri hekimi, mühendis veya teknik personel istihdam etme zorunluluğunun ortadan kalkacağı anlatılmıştır. Ayrıca kurumsal hizmet veren sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınabileceği gibi kanunda belirtilen nitelikleri haiz kişilerden de hizmet alınabileceği belirtilmiştir. Gerekçede küçük ve orta ölçekli işyerlerinde de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden faydalanılması amacıyla dışarıdan hizmet alma yoluna gidilebileceği, bunun teşvik edildiği belirtilmektedir. Oysaki hükmün 1. fıkrasındaki sınırlama var olduğu sürece, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırmayan işveren, maliyeti daha düşük olan dışarıdan hizmet alma yoluna dahi başvurma zorunluluğu hissetmeyecektir. Bunun yerine belirttiğimiz gibi bu çaptaki işletmelerin bir araya gelerek ortak bir iş sağlığı ve güvenliği birimi oluşturmasının zorunlu tutulması yoluna gidilebilir, yine bu hizmetlerin dışarıdan alınabilmesi yönündeki düzenleme muhafaza edilebilirdi.

81. maddenin 3. fıkrasına göre de işyeri sağlık ve güvenlik birimleri hakkında bir yönetmelik çıkarılacağı hükme bağlanmıştır. Anılan hüküm uyarınca, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve işverence görevlendirilecek diğer personelin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenecektir. Çıkarılacağı öngörülen, bu yönetmelik, tasarı halinde olup kısa süre içerisinde yayımlanarak yürürlüğe girecektir. *İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik* adını taşıyan tasarı, ilk kez İş Kanunu'nun 81. maddesinin 5763 sayılı yasayla değiştirilmesiyle getirilen ortak sağlık ve güvenlik biriminin kuruluşu (m. 14), oluşumu (m. 9), yetkilendirilmesi (m. 15) gibi hususları,

bunun yanında işyeri hekimi ve iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanın eğitimi ve sınavlarını (m. 40) düzenlemektedir.

Böylece 3. fıkra hükmüne göre, 5763 sayılı yasayla getirilen düzenlemeye uygun olarak işyeri sağlık ve güvenlik birimleri hakkında anılan yönetmeliğin en kısa zamanda yürürlüğe konulması gerekmektedir. Zira mevcut 09.12.2003 tarihli İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesindeki *işyeri hekimi* tanımı ile 18, 19, 20, 25 ve 26. maddeleri Danıştay 10. Dairesinin kararıyla iptal edilmiştir<sup>228</sup>. Bunun gibi 20.01.2004 tarihli İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesindeki *iş güvenliği uzmanı* tanımı ve 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddeleri de yine Danıştay 10. Dairesi tarafından iptal edilmiştir<sup>229</sup>.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturulmasına ilişkin olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının 11. maddesinde de düzenleme getirilmektedir. Anılan hükme göre, işveren, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği risklerini önlemek, önleyici ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinin büyüklüğünü, tehlike sınıfını, işin niteliğini ve çalışan sayısını dikkate alarak işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla yükümlü tutulmuştur. İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde, işyerinden işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği teknik elemanı, işyeri hemşiresi ve gerekli diğer elemanlar görevlendirilecektir. Görüldüğü gibi bu düzenlemede İş Kanunu m. 81’de belirtilen *devamlı olarak en az elli işçi çalıştırma* koşuluna yer verilmemiştir. Bunun yerine İş Kanunundaki gibi *işyerinin büyüklüğünü, tehlike sınıfını, işin niteliğini ve çalışan sayısı* işyeri sağlık birimi oluşturmak için ölçüt olarak muhafaza edilmiştir.

Taslağın 11. maddesinin 2. fıkrasında ise yine İş Kanunu m. 81/2’ye paralel olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin dışarıdan alınabileceği yönünde düzenleme

---

<sup>228</sup> D. 10. D, T. 08.2.2006, E. 2004/1253, K. 2006/1658, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 28.04.2009. Bu karardan aşağıda *İşyeri Hekimi İstihdam Edilmesi* alt başlığı altında bahsedilecektir.

<sup>229</sup> D. 10. D, T. 28.03.2006, E. 2004/6075, K. 2006/2159, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 28.04.2009. Bu karar da aşağıda *İşyerinde İş Güvenliği ile İlgili Mühendis veya Teknik Eleman Bulundurulması* alt başlığı altında ele alınmaya çalışılacaktır.

getirilmektedir<sup>230</sup>. Bu hükme göre, işyerinde, bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen nitelikte personel bulunmaması halinde aynı fıkradaki hizmetler; Bakanlık tarafından belgelendirilmiş işyeri dışındaki kişi ve/veya kuruluşlardan alınabileceği gibi bir veya daha fazla işverenin birlikte kuracağı işyeri sağlık ve güvenlik biriminden de alınabilecektir. İşyeri dışındaki kişi ve/veya kuruluşlardan iş sağlığı ve güvenliği açısından koruyucu önleyici mahiyette danışmanlık hizmeti alınmış olması ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olmayacaktır. Bu fıkra da öğretide de benimsenmesi önerilen küçük ölçekteki işyerleri için işverenlerin bir araya gelerek işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurması olanağı öngörülmüştür<sup>231</sup>. Ancak 6. fıkra düzenlemesi gerek bu fıkrayı gerekse 1. fıkrayı uygulanmaz hale getirebilecek niteliktedir<sup>232</sup>. Taslağın 11. maddesinin 6. fıkrasında, yeterli mesleki bilgi, beceri ve donanımına sahip olması halinde, işyerinin büyüklüğü, tehlike sınıfı, işin niteliği ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen hususların yerine getirilmesi sorumluluğunu işverenin kendisinin üstlenebileceği öngörülmüştür. Fakat getirilen bu düzenlemeye sığınarak küçük ve orta ölçekli her işyerinde, işverenler, parasal kaygılarla işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturma yoluna gitmeyebilecektir. O halde bu düzenlemenin bütün maddeyi uygulanmaz hale getirmemesi için çok iyi denetlenmesi gerekmektedir. Ancak ülkemizde iş denetimi bahsettiğimiz gibi yeterli müfettiş bulunmaması nedeniyle her yere ulaşamamaktadır. O nedenle kanımızca suistimale açık bu düzenlemenin madde metninden çıkarılması ya da daha sıkı koşullara bağlanması doğru olacaktır.

Taslağın 11. maddesinin 7. fıkrasında ise bu maddenin uygulanmasına ilişkin olarak yönetmeliklerin çıkarılacağı belirtilmiştir. Bu yönetmeliklerde, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde, işyerinden görevlendirilen veya işyeri dışından hizmet alınan kişilerde ve/veya kuruluşlarda; aranacak nitelikler, bu kişi ve/veya kuruluşların

---

<sup>230</sup> Taslakta iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bu hizmetlerin dışarıdaki kişi ya da kurumlardan da alınması olanağının tanınmasıyla gerek ILO'nun 164 sayılı tavsiye kararıyla gerekse de AB'nin 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi ve AB üyesi birçok ülkenin ulusal mevzuatı ile uyum sağlandığı belirtilmektedir. **Demircioğlu**, İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının İncelenmesi, s. 14.

<sup>231</sup> **Akın**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 41, 42; **Süzek**, İş Hukuku, s. 807.

<sup>232</sup> Bu tarihe kadar yayımlanmış bazı eserler incelendiğinde Taslağın değişikliğe uğradığı görülmektedir. 11. maddenin 6. fıkrası da sonradan getirilen bir düzenleme olmuş ve öğretide taslağa ilişkin tartışmalarda ele alınamamıştır. Bkz. **Ekmekçi**, Taslağın Değerlendirilmesi, s. 28; **Karakaş**, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi, s. 140-157; **Demircioğlu**, İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının İncelenmesi, s. 14, 15.

çalışma şartları ve görevlerini nasıl yürütecekleri, görevlendirilecek kişilerin sayısı, işe alınmaları ile bu kişilerin eğitimleri, eğitimi verecek kurum ve/veya kuruluşların nitelikleri gibi hususlar düzenlenecektir.

### **a. İşyeri Hekimi İstihdam Edilmesi**

İş Kanununun 5763 sayılı yasayla değişik 81. maddesinin 1. fıkrası uyarınca devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, oluşturmak zorunda oldukları işyeri sağlık ve güvenlik biriminde, işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre, bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdür.

81. maddenin 1. fıkrasında, işyeri hekiminin görevleri, alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi olarak sayılmıştır. Bunun gibi, bazı maddeleri iptal edilmiş olan İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin 22. maddesinde de ayrıntılı olarak işyeri hekimlerinin görevleri, iş sağlığı ve güvenliğini ve koruyucu hekimliği tüm yönleriyle kapsayacak şekilde sıralanmıştır.

İşçilerin sağlıklarının korunması, konuya ilişkin uluslararası belgelerin de temel hedefleri arasında yer almıştır. Pek çok uluslararası sözleşmede önemi nedeniyle işçilerin sağlıklarının korunması ve iyileştirilmesine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bu konuda özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1959 tarih ve 112 sayılı tavsiye kararını ve 161 sayılı Mesleki Sağlık Hizmetleri Sözleşmesini belirtmek gerekmektedir<sup>233</sup>. 112 sayılı tavsiye kararının *tanım* başlıklı ilk bölümünde *mesleki sağlık servislerinin* tanımı yapılırken, bu servislerin sadece işçileri gördükleri işten ve işyeri ortamından kaynaklanan sağlık tehlikelerinden korumakla kalmayıp, aynı zamanda işçilerin işe fiziksel ve zihinsel uyumlarını sağlamak ve bu alanda en yüksek refah seviyesini de gerçekleştirmek durumunda olduğu belirtilmektedir. 161 sayılı sözleşme de mesleki sağlık servislerinin örgütlenmesi, diğer servis ve

---

<sup>233</sup> Uluslararası belgelerde işyeri hekimliği konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Demircioğlu, A. Murat**; Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997, s. 193-217.

kurullarla işbirliği yapması, sağlık koşulları ve iş ile işyeri tehlikeleriyle ilgili işçi ve işverenlerin bilgilendirilmesi, servislerin faaliyet alanı ve görevlerini düzenlemiştir.

İş Kanununun 81. maddesinin 1. fıkrası gereğince işyeri hekimleri, kural olarak Sosyal Güvenlik Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek amacıyla görev yapmaktadırlar. Bu hükme göre esas itibarıyla hastalıkların tedavisi hizmetleri Sosyal Güvenlik Kurumuna bırakıldığından hastalar sağlık kurumuna gönderilmektedir<sup>234</sup>. Aksi halde işyeri hekiminin işyerindeki işlevini sadece hasta muayenesiyle sınırlayan uygulamalar ortaya çıkacak, bu da işyeri hekimliğinin amaçlarına ve mevzuat hükümlerine ters düşecektir<sup>235</sup>.

İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin 23. maddesine göre, işyeri hekimleri görevlerini yerine getirebilmeleri için birçok yetki ile donatılmışlardır. Anılan hüküm ile işyeri hekimlerine bağımsız çalışma ilkesi uyarınca yönetmelik hükümlerini yerine getirirken hiçbir şekilde engellenmemek, çalışmalarını tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun biçimde yürütmek, işyerinde çalışanların hayatı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde derhal üst yönetimi bilgilendirip onaylarını alarak işin geçici olarak durdurulmasını veya sağlık durumu bakımından yaptığı işle uyumsuz olduğu belirlenen çalışanın, işyerinde uygun işte görevlendirilmesini sağlamak, işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşme yapmak gibi yetkiler verilmiştir. Buna karşılık işyeri hekimi, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla sorumlu tutulmuştur (m. 24).

---

<sup>234</sup> Bu gibi durumlarda işyeri hekimi vizite kâğıdı düzenleyerek sigortalıyı Sosyal Güvenlik Kurumuna bağlı bir sağlık kurumuna gönderecektir. Zira işyeri hekimleri koruyucu ve önleyici sağlık ve güvenlik hizmetlerini yerine getirmelidir. **Süzek**, İş Hukuku, s. 808.

<sup>235</sup> Aksi görüşte olan Ergin ise İşyeri Hekimleri Yönetmeliği'nin 22. maddesi düzenlemesi karşısında işyeri hekiminin görevinin sadece İş Kanunu m. 81'de sayılanlardan ibaret olmadığını, geniş ve çok yönlü olduğunu belirtmektedir. **Ergin, Berin**; İş Kanununun Tarafları Neden Yeniliklere Uyum Sağlamalı ve İşyeri Hekimliğinin İnsan Hakkı Açısından Değerlendirilmesi, Mercek, Y. 9, S. 35, Temmuz 2004, s. 83, 84.

İşyeri Hekimi Yönetmeliğinin 17. maddesinde işverenlerin bir araya gelerek ortak sağlık birimleri kurabilecekleri ve kurulmuş olanlara ortak olabilecekleri öngörülmüştür. İş Kanununun değişik 81. maddesinde de ortak sağlık ve güvenlik birimi oluşturulmasına olanak tanınmıştır. Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi İş Kanununa göre 50'den az işçi çalıştıran işyerleri, işyeri hekimlerinin ve sağlık ve güvenlik birimlerinin bu konudaki hizmetlerinden yoksun durumdadırlar. Genellikle küçük işyerleri iş sağlığı ve güvenliği açısından daha yetersiz bulunmaktadır. Ayrıca iş kazalarının küçük işyerlerinde daha yüksek oranda gerçekleşmekte olduğu belirtilmektedir<sup>236</sup>. Bu nedenle Avrupa Birliği ülkelerinde olduğu gibi bazı koşullarla küçük işyerlerinin bir araya gelerek ortak sağlık ve güvenlik birimleri kurmaları veya kurulmuş bir birime katılmaları zorunlu hale getirilmelidir<sup>237</sup>. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağında ise yukarıda bahsettiğimiz gibi 11. maddede isabetli olarak 50 işçi çalıştırma ölçütüne yer verilmemiştir. Ancak yine bahsettiğimiz gibi taslağın 11. maddesine sonradan eklendiği anlaşılan 6. fıkranın bu düzenlemeyi uygulanamaz hale getirmesi söz konusudur.

İşyeri hekimlerinin çalışma koşullarını düzenleyen bir diğer yasa ise 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunudur. Bu kanunun 5. maddesine göre, hekimler arasında haksız rekabeti önlemek ve bu görevin belirli hekimlerin elinde toplanmasını engellemek amacıyla başka bir yerde ikinci bir işyeri hekimliği görevinin alınabilmesini tabip odasının onayına tabi tutulmuştur. Ayrıca Türk Tabipleri Birliği tarafından bu kanuna dayanılarak bir de Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliği çıkarılmıştır. Ancak bu yönetmelik 4857 sayılı İş Kanununun getirdiği düzenlemeyle çıkarılan, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 16.12.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere iptal edilmiştir<sup>238</sup>. Buna ilişkin olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının

---

<sup>236</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 807.

<sup>237</sup> Akın, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 41, 42.

<sup>238</sup> Kararın gerekçesinde, '4857 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce Türk Tabipleri Birliğinin, 6023 sayılı Kanunun 4. maddesinin ( c ) bendi ve 5. maddesinin belirlendiği sınırlar içerisinde "İşyeri Hekimliği" konusunda düzenleme yapma görev ve yetkisi bulunmakta iken, her ne kadar davanın açıldığı tarihte yürürlükte olmamakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesi ile işyeri hekimleri ile yukarıda bahsedilen konularda yönetmelik çıkarma yetkisinin Türk Tabipleri Birliğinin ve Sağlık Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmiş olduğu, çünkü bu yasal hükmün hem yeni düzenleme olup, hem de konu hakkında açık ve detaylı

11. maddesinin 9. fıkrasında da işyeri sağlık ve güvenlik biriminde işyeri hekimi olarak görevlendirilecek tabiplerin 6023 sayılı kanunun 5. maddesi hükümlerinden muaf tutulacağı yönünde düzenleme getirilmiştir.

Türk Tabipler Birliğinin 6023 sayılı yasaya dayanarak ortaya koyduğu tip iş akdi ve asgari ücret tarifesi uygulamaları tartışmalara yol açmıştır. İşyeri hekimlerinin aylık ücretleri bu uygulamalarla yüksek miktarlarda belirlenerek işverenler bunları kabul etmeye zorlanmış, ayrıca bunun yanında işyeri hekimlerinin o işyerindeki diğer sosyal haklardan da yararlanacağı tip iş sözleşmelerine yer verilmiştir. 6023 sayılı yasanın 1. maddesinin 4b hükmünde birliğin, meslek mensuplarının hak ve menfaatlerini koruyacağı öngörülmüşse de işverenlere bu denli sözleşme hükümleri dayatması kabul edilemez nitelikte bulunmaktadır<sup>239</sup>. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından da aynı görüş benimsenmiştir. Yüksek Mahkemeye göre, 'Yönetmelikte ... ücret konusunda herhangi bir düzenleme getirilmemiştir. Türk Tabipler Birliğine, işyeri hekimleri bakımından uyulması zorunlu bir şekilde asgari ücret belirleme yetkisi verilmemiştir. Bir tarifenin uyulmasının zorunlu olduğunun söylenebilmesi için, mutlaka yasal dayanağının gösterilmesi gerekir... Bu itibarla, Türk Hukukunda işyeri hekimi ile işveren uygulayacakları ücreti serbestçe kararlaştırabilirler'<sup>240</sup>.

---

hükümler içerdiği, ayrıca 4857 sayılı Kanun uyarınca çıkarılan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 16.12.2003 tarihine kadar, dava konusu Yönetmelik ve yönetmelik uyarınca tesis edilmiş idari işlemlerin hukuken geçerli olacağına kuşkusuz bulunduğu, aksi düşünce halinde, işyeri hekimliği konusunda, yetkili makam ve bunların görev ve yetkileri ile ilgili olarak, görev ve yetki karmaşasının doğacağı ve bunun da idarenin bütünlüğü ilkesine aykırı olacağı netice olarak, dava konusu yönetmeliğin 16.12.2003 tarihinden itibaren hukuken geçerliliği bulunmadığı gerekçesiyle Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinin, 16.12.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere iptaline karar verilmiştir' denilmektedir. D. İDDGK, T. 02.12.2004, E. 2002/2277, K. 2004/1928, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 28.04.2009.

<sup>239</sup> Bu görüşte bkz. **Ekmekçi**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 80, 81; **Konuk, Ali Nafiz**, İşyeri Hekimi İstihdamında Geline Son Nokta, Sicil, Y.1, S.3, Eylül 2006, s. 81-85; **Süzek**, İş Hukuku, s. 810.

<sup>240</sup> Y. HGK, T. 02.02.2005, E. 2005/9-753, K. 2005/12, Çimento İşveren, Mayıs 2005, s. 32-35. Ayrıca Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğini, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 16.12.2003 tarihi itibarıyla iptal eden Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Kararında da Danıştay Savcısının görüşü, Uyuşmazlık konusu yönetmeliğin 1. maddesi ile belli uzmanlık dallarında uzmanlık eğitimi almış hekimler ile tek işyerine işyeri hekimliği hizmeti verecek kimseler de ayrılmaksızın, 1593 sayılı Kanununun 180. maddesi, 1475 sayılı Kanununun 74. maddesi ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde de Tabip Odası onayını öngören kısıtlayıcı bir hüküm yer almamasına karşın hekim seçecek işveren ile işyerini seçecek hekimin sözleşme hürriyetini kısıtlayacak biçimde işyeri hekimliğinin tabip odası onayı ile verilmesinde hukuka uyarlık bulunmadığı yönünde olmuştur. Bkz.



Türk Tabipleri Birliği tarafından 6023 sayılı kanuna dayanılarak ıkarılan Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi alışma Onayı Yönetmeliğinin iptalinin ardından, bu kez birlik, 16.12.2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile alışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinin ‘işyeri hekimi’ ve ‘ortak sağlık birimi’ tanımlarının 5, 9, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26. maddelerinin ve 30. maddesinin ( b ), ( c ), ( e ) bentlerinin iptali istemiyle Danıştay’da dava açmıştır.

Dava sonunda verilen kararla, ‘3146 sayılı çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2. maddesinde, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın görevleri arasında işyeri hekimi eğitimlerinin yaptırılması ve işyeri hekimi sertifikası verilmesinin yer almadığı, hekimleri işyeri hekimliği konusunda eğitme ve sertifikalandırma yetkisinin, dava konusu yönetmelikle uzmanlık eğitimi veren kurum ve kuruluşlar devre dışı bırakılmak suretiyle bu konuda örgütsel ve bilimsel donanımı olmadığı anlaşılan çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezine ve İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonuna verilmesi şeklindeki düzenlemede hizmet gereklerine uyarlık görölmediği, 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununun 4 ve 5. maddeleri ile ek madde 1’de yer alan hükümlere göre, işyeri hekiminin atanmasında ilgili tabip odasının onayının gerektiği, tabip odasının denetim ve atama yetkisinin ortadan kaldırılmasında hukuka uyarlık bulunmadığı ve işyeri hekiminin görevine son vermede, işverenin fesih yetkisinin her koşulda varlığının ve geçerliliğinin kabul edildiği yönetmelikte, haksız işten çıkarmaları önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı düzenlemelere yer verilmediği, ayrıca 6023 sayılı Kanununun 5. maddesinin son fıkrası uyarınca işyeri hekiminin görevine son verilmesi halinde ilgili tabip odasına bildirim yapılması gerektiği’ belirtilerek, yönetmeliğinin 4. maddesindeki işyeri hekimi tanımı ile 18, 19, 20, 25 ve 26. maddeleri iptal edilmiştir<sup>241</sup>.

---

D. İDDGK, T. 02.12.2004, E. 2002/2277, K. 2004/1928, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 28.04.2009.

<sup>241</sup> Karar metninin tamamı için bkz. D. 10. D, T. 28.02.2006, E. 2004/1253, K. 2006/1658, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 28.04.2009.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının yasalaşmasıyla iptal kararı sonucu doğan boşluk da çözülecektir<sup>242</sup>. Zira taslağın 11. maddesinin 7. fıkrasının a bendinde, bu kanuna dayanılarak çıkarılacak olan yönetmeliklerde, işyeri sağlık biriminde görev alacak kişilerin çalışma şartlarının ve görevlerini nasıl yürüteceklerinin, görevlendirilecek kişilerin sayısının, işe alınmaları ile bu kişilerin eğitimlerinin, eğitimi verecek kurum ve/veya kuruluşların niteliklerinin düzenleneceği belirtilmektedir. 7. fıkranın b bendinde ise bu kişi ve/veya kuruluşların; görev, yetki ve sorumluluklarının, bakanlık tarafından belgelendirilmelerinin ve bu belgelerin iptalinin, kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım ile bu kuruluşların denetlenmesinin yönetmelikte yer alacağından bahsedilmiştir. Görüldüğü gibi bakanlık bu konuya yönelik belgelendirme ve düzenleme yapma yetkilerini elinde bulundurmaya devam etmek arzusundadır.

### **b. İşyerinde İş Güvenliği Uzmanı Olan Mühendis veya Teknik Eleman Görevlendirilmesi**

İş Kanununun 5763 sayılı yasayla değişik 81. maddesinin 1. fıkrasına göre, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla yükümlü işverenler, sanayiden sayılan bir işi yürütüyorlarsa (İş K. m. 111), işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdür.

---

<sup>242</sup> Ancak kanun tasarısı yasalaşana kadar Bakanlıkça Danıştay'ın verdiği iptal kararları doğrultusunda 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda gereken değişiklik yapılmıştır ve İş Kanunu'nun 81. maddesinde öngörülen, konuyu düzenleyecek yönetmelik, tasarı halinde olup kısa süre içerisinde yayımlanarak yürürlüğe girecektir. Böylece İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce bu boşluk doldurulmuş olacaktır. *İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik* adını taşıyan tasarı, ilk kez İş K. m. 81'in değiştirilmesiyle getirilen ortak sağlık ve güvenlik biriminin kuruluşu (m. 14), oluşumu (m. 9), yetkilendirilmesi (m. 15) gibi hususları, bunun yanında işyeri hekimi ve iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanın eğitimi ve sınavlarını (m. 40) düzenlemektedir.

Uluslararası belgelerde de iş güvenliği mühendisliğine ilişkin düzenlemeler yer almıştır<sup>243</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmesi ve 164 sayılı Tavsiye Kararında ayrıntılı olmamakla birlikte iş güvenliği mühendisliği hakkında bazı bilgilere yer verilmiştir. 155 sayılı sözleşmenin m. 19/(e) hükmünde, işletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin ve bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün safhalarında incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmeleri düzenlenmiştir. Bu hüküm iki konuya değinmektedir. İlk olarak iş güvenliği mühendisinin iş sağlığı ve güvenliğinin tüm aşamalarında incelemelere katılmasının ve işverenlerce kendisine danışılmasının sağlanmasından söz edilmektedir. İkinci olarak ise iş güvenliği mühendisinin işletme dışındaki teknik danışmanlardan ibaret olacağı kabul edilmektedir. 164 sayılı tavsiye kararında ise iş güvenliği mühendisi ile işletme arasındaki ilişki 155 sayılı sözleşmeye oranla daha geniş tutulmuştur<sup>244</sup>. Buna göre, iş güvenliği uzmanı teşebbüsün kendi bünyesinde, diğer teşebbüslerle ortaklaşa bir ilişki kurularak veya dışarıdan hizmet almak suretiyle görevlendirilebilecektir. Bu düzenlemenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağına aynen, İş Kanununun değişik 81. maddesine ise işverenlerin birleşerek işyeri sağlık birimi kurma imkânları haricinde alındığı görülmektedir. İş güvenliği uzmanlarının 155 sayılı sözleşme ve 164 sayılı tavsiye kararında bazı görevleri sayılmıştır. Buna göre iş güvenliği uzmanı, işletmelerdeki işlerle ilgili iş güvenliğinin tüm aşamalarında incelemelere katılmalı, bu konularda her aşamada işverene danışmanlık yapmalı, iş güvenliğine ilişkin sorunları karşılayacak önlemlerin uygulanmasını gözetmelidir.

Konuya ilişkin yönetmelik hükümlerine gelindiğinde ise yukarıda bahsedildiği gibi Danıştay 10. Dairesince verilen iptal kararı nedeniyle uygulamaya ilişkin herhangi bir madde kalmadığı görülmektedir. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul

<sup>243</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Demircioğlu, A. Murat**; Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul, 2006, s. 11 vd.

<sup>244</sup> **Demircioğlu**, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 12, 13.

ve Esasları Hakkında 18 maddeden oluşan yönetmeliğin 4. maddesindeki *iş güvenliği uzmanı* tanımı ve 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddeleri, yani toplam 12 maddesi iptal edilmiştir. Yönetmelik tamamen iptal edilmemiş, ancak yönetmeliğin içi boşaltılmıştır, çünkü yürürlükte kalan maddeleriyle herhangi bir işlevi kalmamıştır. Zira bu iptal kararlarının ardından değiştirilen 81. maddenin 3. fıkrasında da işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ve bu birimlerde görevlendirilecek iş güvenliği uzmanları hakkında yeni bir yönetmelik çıkarılacağı öngörülmüştür.

İptal kararında, 4857 sayılı yasanın 82. maddesinde<sup>245</sup> iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman kavramlarının kullanıldığı, anılan madde hükmünde iş güvenliği uzmanı kavramına yer verilmediği belirtilerek yönetmeliğin 4. maddesinde, yasada belirlenen iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman kavramlarından farklı olarak iş güvenliği uzmanı kavramı adı altında, yasada öngörülmeven ve yasa hükmünü aşar tarzda yeni bir unvan ihdas edildiği; dava konusu yönetmelikle, uzmanlık eğitimi veren kurum ve kuruluşlar (üniversiteler) devre dışı bırakılmak suretiyle, bu konuda örgütsel ve bilimsel donanımı olmadığı belirtilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'ne ve İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonuna verilmesi şeklindeki düzenlemede hizmet gereklerine uyarlık görülmediği, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara verilecek bir eğitimin ancak üniversitelerde verilmesi olanaklı olduğundan yönetmeliğin sertifika verilmesi ve sertifika sınıflarını düzenleyen 8. maddesi ile eğitim ve sınava ilişkin hususların düzenlendiği 9. maddesinde hukuka uyarlık görülmediği belirtilmiştir. Temel gerekçe belirtilen hususlar olmakla birlikte iş güvenliği uzmanı tanımının ve sertifika ve eğitim verilmesine ilişkin düzenlemelerin iptal edilmesi nedeniyle bunlarla ilgili olan 5, 7, 10, 11, 12, 13, 14 ve 15. maddeler de iptal edilmiştir. Ayrıca 16. maddede de iş güvenliği uzmanlığı ibaresinin kullanılması ve iş güvenliği uzmanının görevine son vermede, işverenin fesih yetkisinin her koşulda varlığı ve geçerliliğinin kabul edilmesi ile işten çıkarmaları önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı bir düzenlemeye yer verilmemesi nedenleriyle iptal kararına hükmedilmiştir. Görüldüğü

---

<sup>245</sup> 82. madde, yönetmeliğin iptali kararının ardından 15.05.2008 ve 5763 sayılı kanunun 37. maddesiyle ilga edilmiş, *iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemana* ilişkin düzenleme *işyeri sağlık ve güvenlik birimi* başlıklı 81. maddede ele alınmıştır.

gibi iptal nedenleri, iş güvenliği uzmanlığı teriminin dayanak yasada yer almayışı, işyeri hekimliğini düzenleyen yönetmeliğin iptalinde olduğu gibi bakanlığın iş güvenliği uzmanlığıyla ilgili sertifika ve eğitim verme yetkisinin ve bu alanda uzmanlığının olmayışı ve yine işyeri hekimliği yönetmeliğinin iptalinde de geçen bağımsızlığı ve feshe karşı korunmayı sağlayıcı hükümlerin bulunmamasıdır.

İptal kararı ile doğan boşluğun giderilebilmesi amacıyla 81. maddenin 3. fıkrasında çıkarılacağı öngörülen yönetmelik, şu an tasarı halinde olup yakında yürürlüğe girecektir<sup>246</sup>. Bunun yanı sıra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda iptal kararının belirttiği yönde değişikliğe gidilerek bakanlığın sertifika ve eğitim verebilmesi için gereken yetki öngörülmüştür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Taslağının 11. maddesinde ise konuya ilişkin olarak işyeri sağlık ve güvenlik biriminde hem iş sağlığı ve güvenliği uzmanının hem de iş sağlığı ve güvenliği teknik elemanının bulundurulacağı öngörülmüştür. Bu düzenlemeyle iş sağlığı ve güvenliği mühendisi ve iş sağlığı ve güvenliği teknik elemanı birbirinden ayrılmış, böylece iş sağlığı ve güvenliği uzmanının mühendis olacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca anılan maddenin 3. fıkrasında da bu madde kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilen kişilerin, görevlerini yerine getirmeleri sebebiyle haklarının kısıtlanamayacağı ve bu kişilere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlerini yapabilmeleri için gerekli araç-gereç ve yeterli zamanın verileceği öngörülmüştür. Bu da iptal kararında bahsedilen bağımsızlığı ve feshe karşı korumayı sağlamak amaçlı yapılan genel bir düzenlemedir<sup>247</sup>.

#### IV. İŞÇİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenlerin yükümlülüklerine karşın işçiler de bazı yükümlülükler taşımaktadır. Ülkemizdeki iş kazalarının ve meslek

---

<sup>246</sup> *İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik Tasarısı* yukarıda bahsedildiği gibi işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı yetiştirilmesi ve verilen eğitim sonucunda belgelendirilmesi konusunda Bakanlığın yetkili olduğunu (m. 40 vd.) ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kuruluşu, oluşumu ve yetkilendirilmesi (m. 14, 9, 15) hususlarını düzenlemektedir.

<sup>247</sup> Bu konuda ayrıca bkz. **Engin, Murat**; *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2008, s. 87-98.*

hastalıklarının nedenleri arasında geniş ölçüde işçilerin bu konudaki önlemlere uymaktan kaçınmalarının yer aldığı bir gerçektir. Bunun nedenlerinin başında da işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterince eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olması gelmektedir<sup>248</sup>. Bu bilincin geliştirilmesi ve iş kazası ile meslek hastalıklarının en aza indirilebilmesi amacıyla düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine işçilerin katılması gerekmektedir. Verilen eğitimlere katılan işçiler, bu sayede iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma konusunda özen göstereceklerdir. Aşağıda, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılma ve kurallara uyma konusunda özen gösterme yükümlülüklerinden bahsetmeye çalışacağız.

### 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerine Katılma Yükümlülüğü

İş Kanununun 77. maddesinin 2. fıkrasında belirtildiği gibi işverenler gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Anılan maddenin 1. fıkrasında ise işçilerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü oldukları öngörülmüştür. İşçilerin alınan her türlü önleme uyabilmeleri için bu önlemler konusunda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bu nedenle bahsedilen iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmaları kanundan doğan bir yükümlülük olarak ortaya çıkmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak işçiler bakımından öncelikle bir haktır. Zira bu eğitimler hayati önem taşımakta, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinde büyük faydalar sağlamaktadır<sup>249</sup>. İşinin barındırdığı riskler konusunda bilgilendirilmek ve bu tehlikelere karşı kendisini ve diğer işçileri koruyarak işini en iyi şekilde yerine getirmek işçinin en doğal hakkıdır. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak işçiler için aynı zamanda bir yükümlülüktür<sup>250</sup>. Eğitimlere katılmayan işçiler işinin barındırdığı risklere karşı hangi önlemlerin alınması gerektiği konusunda yeterli bilgiye sahip olamayacak ve

<sup>248</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 815.

<sup>249</sup> Bkz. Süzek, İşçilerin Hakları ve Yükümlülükleri, s. 611.

<sup>250</sup> Gerçek bir iş sağlığı yönetiminde tüm işletme çalışanlarının görev alması gerektiği, kendi sağlığını korumada çaba göstermeyen bir çalışanın sağlığını başka birisinin koruyamayacağı haklı olarak belirtilmiştir. Sabuncu, Hilmi; İş Sağlığı (Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği) Hizmetlerinde Yarın-1, Legal İHSGHD, S.11, 2006, s. 877.

tehlikelerle karşılaşacaklardır. Ülkemizin bir gerçeği de yeterli bilince sahip olmayan çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini angarya olarak göyerek bunlara katılmamalarıdır. Bunun yanında işçilerin büyük bir bölümü iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olduklarından alınan tedbirlere uymakta ihmal göstermektedirler<sup>251</sup>. Bu da aslında bir kısır döngüyü ortaya koymaktadır. Eğitimleri angarya olarak gören işçiler eğitimlere katılmamakta, bu nedenle bilinçlendirilememekte, bilinçlendirilemeyen işçiler eğitimin önemini anlamamakta ve eğitilmemiş oldukları için de alınan önlemlere uyma konusunda ihmal göstermektedirler. Bu nedenlerle Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte işçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmasının zorunlu tutulması yerindedir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinde, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisi için işyerinde düzenlenecek olan *iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak* ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlü oldukları öngörülmüştür. Bunun yanında İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin 6. maddesinin 1. fıkrası uyarınca çalışanlar ve temsilcileri, sağlıklı bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymak, işyeri sağlık biriminin çalışmalarına destek sağlamak, sağlık muayeneleri, bilgilendirme ve *eğitim programlarına katılmak ve gerektiğinde işbirliği yapmakla* yükümlü kılınmıştır. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 13. maddesinin a fıkrasında, işçilerin görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yapacakları öngörülmüştü. Görüldüğü gibi yönetmeliklerle iş sağlığı ve güvenliği bilincini geliştirmek amacıyla eğitimlere katılma yükümlülüğü somut olarak ortaya konulmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın ise *Çalışanların Yükümlülükleri* başlıklı 21. maddesinin 2. fıkrasında çalışanlar, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda; makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma donanımı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmakla, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve

---

<sup>251</sup> **Süzek**, İşçilerin Hakları ve Yükümlülükleri, s. 612.

kullanımdan sonra muhafaza yerine uygun şekilde geri koymakla, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemekle, işyerinde, sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve ani bir tehlike ile karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene ve/veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine derhal haber vermekle, işyerinde, teftiş yetkili makam tarafından tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesinde, işverenle ve/veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile sağlık ve güvenliğin korunması için işbirliği yapmakla, kendi görev alanında, çalışma çevresi ve şartlarının güvenli ve risklerden arınmış olmasının işveren tarafından sağlanmasında, işveren ve/veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmakla, yükümlü tutulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 13. maddesinin b fıkrasını aynen içeren bu hükümlerle de işçilerin kendilerine verilen eğitim ve talimatlara göre hareket etmeleri gerektiği vurgulanmaktadır.

## **2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Konusunda Özen Gösterme Yükümlülüğü**

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma konusunda özen gösterme yükümlülüğü İş Kanunu'nun 77. maddesinin 1. fıkrasına uygun olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 13. maddesinde düzenlenmişti. Yönetmeliğin anılan maddesinin a fıkrasında işçilerin, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için *azami dikkati gösterecekleri* öngörülmüştür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağında ise bu hüküm 21. maddenin 1. fıkrasının 2. cümlesinde değiştirilerek düzenlenmiştir. Buna göre, çalışanlar, görevleri ile ilgili olan veya olmayan davranışlarından, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için gerekli özen ve dikkati göstermekle yükümlü tutulmuştur. Taslağın bu düzenlemesinde ilk göze çarpan, yönetmelik hükmünün daha açık ele alınmaya çalışıldığıdır. 'Görevleri ile ilgili olan veya olmayan davranışlarından' denilerek özen yükümlülüğünün yalnız işin



görülmesi sırasında aranmadığı, bunun haricinde işyerindeki sosyal yaşamda da arandığı belirtilmektedir. Yönetmelik düzenlemesinden de bu sonuç tabii ki çıkarılabilir, ancak taslakta bunun açıklanması yerinde olmuştur. Bu durumda her iki düzenlemenin de Borçlar Kanununun 321. maddesindeki 'işçinin taahhüt ettiği şeyi ihtimam ile ifaya mecbur' olduğu hükmünden daha geniş ele alındığı söylenebilir.

Ayrıca yönetmelikten farklı olarak taslakta 'özen' sözcüğünün de yer alması vurguyu arttırmış ve isabetli olmuştur.

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması ileride daha ayrıntılı bahsedeceğimiz üzere açılacak tazminat davalarında işverenin sorumluluğunun değerlendirilmesinde Borçlar Kanununun 44. maddesine göre müterafik kusur olarak göz önünde tutulmakta ve tazminattan indirim sebebi sayılmaktadır. Bunun gibi iş akdinde veya iç yönetmelikte dayanağı bulunmak koşuluyla işverence önlemlere uymaktan kaçınan işçiye disiplin cezası uygulanabilecektir<sup>252</sup>. Aynı şekilde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemlere ve bunlara ilişkin talimatlara uymaması, diğer bir deyişle özen borcuna aykırı davranması nedeniyle işverene zarar veren işçi, Borçlar Kanununun 321. maddesinin 2. fıkrası uyarınca tazminat ödemek zorunda kalabilecektir<sup>253</sup>.

Öte yandan, işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma konusunda özen göstermemesi işveren bakımından haklı nedenle derhal fesih sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>254</sup>. İş Kanununun 25. maddesinin II. fıkrasının 1 bendinde, *işçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi* işverenin haklı nedenle fesih sebebidir. Bu hükme göre işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için mutlaka bir zararın meydana gelmesi gerekli değildir. İşçinin davranışının işyerindeki iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması yeterlidir. Bu nedenle örneğin buhar kazanlarını denetlemekle veya metan gazının ölçümlerini yapmakla görevli işçinin bu görevini yerine getirmemesi kazalara ya da grizu patlamasına yol açabileceğinden aynı hukuki sonucu yaratabilir<sup>255</sup>. Nitekim Yargıtay da bir zarar ortaya çıkmaya bile işçi tarafından sigara içmek suretiyle yangın tehlikesi

<sup>252</sup> **Süzek**, İşçilerin Hakları ve Yükümlülükleri, s. 620.

<sup>253</sup> **Eyrenci/Taşkent/ Ulucan**; s. 286.

<sup>254</sup> Aşağıda bu konudan ayrı bir başlık altında daha ayrıntılı bahsedilmeye çalışılacaktır.

<sup>255</sup> **Süzek**, İşçilerin Hakları ve Yükümlülükleri, s. 621.

yaratılmasını bir haklı fesih nedeni saymıştır. Yüksek Mahkemeye göre, ‘toplana belge ve bilgilere göre ve mahkemece de kabul edildiğine göre davacı işçi işyerinde ve iş saatinde sigara içmiştir. İşyerinin özelliği ve yangın çıkmasına çok müsait olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır... Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde iş sözleşmesi sona erdiğinden bu isteklerin reddine karar vermek gerekir<sup>256</sup>.

Görüldüğü gibi işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün yanı sıra işçinin de iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymakta özen göstererek kendisini ve diğer işçileri koruması gerekmektedir. Aksi halde disiplin cezası, haklı nedenle iş sözleşmesinin feshi, tazminattan indirim gibi yaptırımlara maruz kalacaktır.

---

<sup>256</sup> Y. 9. HD, T. 28.05.1996, E. 1996/3239, K. 1996/11918; **Günay, Cevdet İlhan**; İş Kanunu Şerhi, C. 1, Ankara, 2005, s. 989.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE UYMAMANIN SONUÇLARI

#### I. İŞVEREN AÇISINDAN SONUÇLARI

İşverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması halinde özel hukuk yaptırımları ve bunlarla birlikte veya ayrı olarak kamu hukukuna ilişkin yaptırımlar söz konusu olacaktır.

İşçi, işverenin gözetme borcunu ihlâli sonucunda meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğradığı bedensel ya da ruhsal zararlarının tazminini (maddi tazminat) talep edebilecek (BK m. 46), bunun gibi bu tazminat yanında koşulları varsa işverenden ayrıca manevi tazminat da isteyebilecektir (BK m. 47). Bundan başka işçinin ölümü halinde onun desteğinden yoksun kalanlar da maddi ve manevi zararlarının tazminini talep edebileceklerdir (BK m. 45). İş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı olarak işin yürütülmesi sonucu belli bazı şartların varlığı halinde işçi, çalışmaktan kaçınabilecek (İş K. m. 83) ya da şartları gerçekleştiğinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir (İş K. m. 24/I-a). Nihayet, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranan işverenler idari ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalacaklardır.

#### 1. Özel Hukuk Yaptırımları

##### A. Maddi Tazminat

İş kazası veya meslek hastalığından zarar gören işçiler ya da ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanlar, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları nedeniyle buna sebep olan işverenlerden tazminat talep edebilirler. Sorumluluk şartları gerçekleştiğinde gereken önlemleri almayarak zarara sebep olan işveren, zarar gören işçinin malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermekle yükümlüdür.

Maddi tazminatın amacı zarar verici olay meydana gelmese idi zarar gören malvarlığı açısından hangi durumda bulunacak idiyse o durumun yeniden

kurulmasıdır<sup>257</sup>. Zararla tazminat arasında sıkı bir bağlantı bulunmaktadır. Bu bakımdan maddi tazminat zarar görenin malvarlığında meydana gelen eksilmeyi karşılamalı, zararın tamamını gidermelidir. Ancak tazminat aynı zamanda zararın azami miktarıyla da sınırlı olmalı, hiçbir zaman bu miktarı aşmamalıdır. Zira tazminatın amacı zarar vereni cezalandırmak veya zarar göreni zenginleştirmek değil, gerçekleşen zararı gidermektir<sup>258</sup>. Tam tazmin ilkesinin katı bir şekilde uygulanması bazı haksız ve sert sonuçlar doğurabilecektir. Somut olayda gerçekleşen özel sebepler, tazminattan bazı indirimlerin yapılmasını ve bu suretle tazminat miktarının zarar miktarından daha az olmasını haklı gösterebilecektir. Özellikle zararlı sonucun doğmasına, zarar veren yanında zarar görenin de kusuru veya bazı durum ve davranışları ya da umulmayan olaylar da katkıda bulunmuşsa, tazminattan belirli bir indirim yapılması hakkaniyete daha uygun düşecektir<sup>259</sup>. Nitekim bu durum Borçlar Kanununun 43 ve 44. maddelerinde bazı sebepler tazminattan indirim sebebi olarak kabul edilmiş ve somut olayda bunların mevcut olması halinde, hâkime tazminattan indirim yapma hatta gerektiğinde bunu tamamen reddetme yetkisi tanınmıştır.

#### **a. Maddi Tazminatın Kapsamı**

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu uğradığı bedensel veya ruhsal zararlar nedeniyle malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermeyi amaçlayan maddi tazminat hakkında İş Kanununda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminata da bedensel zararlar sonuçlanan tüm sorumluluk hallerinde söz konusu olan Borçlar Kanununun genel hükümleri uygulanmaktadır<sup>260</sup>. Konuyu düzenleyen Borçlar Kanununun 46. maddesinin 1. fıkrasına göre, ‘cismani bir zarara düşer olan kimse, külliyen veya kısmen çalışmaya muktedir olamamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir’. Görüldüğü gibi, anılan hüküm zarara uğrayan işçinin çalışma gücünün azalması veya

<sup>257</sup> **Tandoğan**, Türk Mes’uliyet Hukuku, Akit Dışı ve Akdi Mes’uliyet, s. 252.

<sup>258</sup> **Tekinay, Selahattin Sulhi/Akman, Sermet/Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 1988, s. 583.

<sup>259</sup> **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 729.

<sup>260</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 364.

tümüyle ortadan kalkmasından ya da ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan maddi zararları ile bu nedenle yaptığı tüm masrafların karşılanmasını öngörmektedir. Bu bahsedilen tüm masraflara tedavi giderleri de girmektedir.

### **i. Çalışma Gücünün Kaybından Doğan Zararlar**

Maddi tazminata yol açacak, çalışma gücünün kaybından doğan 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 geçirilmesi biçiminde ortaya çıkabilir. Aynı şekilde anatomik yapıda bir değişiklik olmaksızın iş kazası sonucunda ruhsal durumun bozulması, psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkması da beden bütünlüğünün ihlali sayılır<sup>261</sup>.

Çalışma gücü, zarar görenin iş gücünün yani beden ve fikir gücünün, gelir getirici şekilde kullanılması demektir<sup>262</sup>. Burada asıl olan kazanç kaybı veya azalması değil, kazanma gücünün kaybı veya azalmasıdır. Bu kayıp ve azalmadan doğan olumsuz ekonomik sonuçlar, zararı oluşturur. Bu nedenle ihlalden önce zarar görenin kazanç elde eden bir kimse olması mümkün olduğu gibi hiçbir kazanç elde etmeyen bir kişinin, mesela bir işsiz veya çocuğun ileride iş bulması, meslek edinmesi ve dolayısıyla kazanç sağlayacak durumda olması da mümkündür. Çalışma gücünün azalması veya kaybı geçici olabileceği gibi sürekli de olabilir<sup>263</sup>. Hüküm anında, zarar gören tamamen iyileşmiş, çalışma gücündeki azalma sona ermişse, zarar, zarar görenin iyileşme anına kadar çalışmamasından doğan kazanç kaybından ibarettir. Bu zarar niteliği itibariyle fiilen yoksun kalınan kâr olup geçmişe ilişkindir. Buraya ayrıca bahsedilecek olan tedavi giderlerinin de dâhil edilmesi gerekmektedir. Zarar görenin çalışma gücü sürekli olarak azalmış ya da kaybolmuşsa, zarar, geleceğe ilişkin farazi bir zarar olarak hesaplanır. Gelecekteki zararın hesabında, kişinin yaşına ve durumuna göre muhtemel çalışma süresi, zaman içinde elde etmesi muhtemel gelir dikkate alınır. Çalışma gücünü kaybeden şahsın kişiliğine uygun başka bir işte çalışarak gelir sağlaması mümkünse ödenecek tazminat bu iki gelir

<sup>261</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 365; **Uluslan**, s. 144.

<sup>262</sup> **Tandoğan**, Türk Mes'uliyet Hukuku, Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet, s. 385.

<sup>263</sup> **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 713; ayrıca bkz. **Kılıçoğlu, Ahmet**; s. 278.

arasındaki farkı kapsayacaktır<sup>264</sup>. Çalışma gücünün kaybı tam olabileceği gibi, kısmi de olabilir. Göz, ayak, el gibi organların veya zihni yeteneklerin sürekli olarak kaybı veya fonksiyonsuz hale gelmesi, çalışma gücünün sürekli olarak kaybı sonucunu doğuran sebeplerdir.

Vücut bütünlüğünün ihlali sonucu zarar görenin çalışma gücünü hangi oranda kaybettiği, zararın hesaplanmasında önemli bir unsurdur. Kayıp oranı, ihlal edilen organ veya vücut kısmının türü göz önünde tutularak belirli tıbbi kurallara göre tespit olunur. Zararın ve özellikle çalışma gücünün gerçek kaybının tayininde bütün somut durumlar ve bu arada zarar görenin mesleği de dikkate alınır<sup>265</sup>. Zira vücudun belirli organ veya kısımlarının kaybı, mağdurun yürüttüğü meslek üzerinde farklı şekilde olumsuz etkide bulunur. Bu durumda vücut bütünlüğünde meydana gelen ihlal çalışma gücünde her zaman aynı olumsuz etkiyi yaratmaz. Örneğin bir ayağın kaybı, masa başında çalışan bir matematikçinin çalışma gücünü önemsiz ölçüde azaltırken, bir mektup dağıtıcısının mesleğini yürütmesine tamamen engel olacak niteliktedir. Bu nedenle sadece tıbbi ve teorik olarak sakatlık oranı değil, o tür bir sakatlığın somut olayda yürütülen meslek yönünden hangi oranda çalışma gücünün kaybına neden olduğu, ayrıca meslekten bir bilirkişi tarafından da tespit edilmelidir<sup>266</sup>. Başka

<sup>264</sup> **Reisoğlu, Safa**; Borçlar Hukuku, İstanbul, 2003, s. 180.

<sup>265</sup> **Uluslan**, Yargıtay'ın bu konudaki kararlarına göre çalışma gücünün kaybindan doğan zararların hesabında dikkate alınması gereken hususları beş başlık halinde saymıştır. Buna göre, beden ve ruh bütünlüğüne yönelik tecavüzün türü, biçimi ve yol açtığı malûliyet derecesi gözetilmelidir. Beden ve ruh bütünlüğü ihlallerinin zarar görenin yürüttüğü iş ve meslek alanına etkileri ve bu etkinin nispeti göz önünde tutulmalıdır. Zarar görenin, malûliyetin azalmasını sağlayacak tedavi ve tıbbi müdahalelere rıza gösterip göstermediği dikkate alınmalıdır. Zarar görenin yürüttüğü işin sağladığı kazanç ve bu kazancın gelecekteki artış olasılığı da göz önünde bulundurulmalıdır ve nihayet zarar görenin olası yaşama süresi de ortalama yaşam tabloları ve cetvelleri aracılığıyla saptanmalıdır. **Uluslan**, s. 146.

<sup>266</sup> ‘...Sosyal Sigortalar Kurumu İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi ve Mesleki Rehabilitasyon Merkezi'nin 21.12.1989 tarihli yazısına göre; davacı işçi ( A-21,a ), benzen ve homologları ile husule gelen intoksikasyona bağlı trombositopeni-lökopeni hastalığına, 15.9.1987 tarihinde musap olmuştur. Belirtilen hastalığın meslek hastalığı sayıldığı ve kazanma gücünde % 100 oranında azalmaya yol açtığı belirlenmiş ve davacının meslek hastalığından çalışma koşulları itibariyle halen P..... Profil Sanayi ve Ticaret A.Ş. olarak faaliyetine devam eden A..... AI. A.Ş.'nin sorumlu olduğu vurgulanmıştır... Yukarıda da açıklandığı üzere, sigortalı 1967-1982/1 devresinde, davalı işyerinin boya ünitesinde zehirli gazlara maruz kalarak çalışmıştır. 1982-1984 devresinde serbest, 1984-1987 devresinde ise inşaat şirketinde çalıştığı ve hastalık nedeniyle sigortalıdaki iş kaybının % 100 olduğu da uyuşmazlık konusu değildir... Davacı işçinin maluliyet durumu 1987 yılında tespit edilmiştir. Mahkemenin, ‘meslek hastalığı üç yıllık yükümlülük süresi geçtikten sonra ortaya çıkmıştır’ şeklindeki gerekçesi, yukarıda belirtilen açıklamalara, 506 sayılı Yasanın 11/B ve Meslek Hastalıkları Tüzüğü'nün, Meslek Hastalıkları Bölümü 63/2 ile Meslek Hastalıkları Listesindeki yükümlülük süreleri ve sigortalının meslek hastalığının niteliği ve % 100 çalışma gücü kaybı göz önünde tutulduğunda dosya içeriğine uygun bulunmadığı çok açık bir olgudur. Hastalığın nev'i ve maluliyet

bir deyişle ihlalin zarar görenin soyut olarak çalışma gücüne etkisi değil, yürüttüğü meslek yönünden somut ve reel etkisi hesap edilmelidir<sup>267</sup>.

## ii. Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Zararlar

İşçi, iş kazası sonucunda ekonomik geleceğinin sarsılması nedeniyle de Borçlar Kanunu m. 46'ya dayanarak işverenden maddi tazminat talep edebilir. Her ne kadar genellikle aynı olayda bir arada bulunsa da işçinin çalışma gücünün kaybı ile ekonomik geleceğinin sarsılmasını birbirinden ayırmak gerekmektedir.

İş kazası sonucunda işçinin çalışma gücünün kaybı çoğu kez onun aynı zamanda ekonomik geleceğinin de tehlikeye düşmesine yol açar. İşçinin uğradığı sakatlık, çalışma gücünün azalması yanında genellikle aynı zamanda mesleki ilerlemesinin yavaşlamasına neden olur, yeni ve daha iyi işlere geçmesine engel oluşturur veya aynı iş için daha fazla efor sarf etmesine ve bu şekilde çalışma yaşamının kısalmasına yol açabilir<sup>268</sup>. Ancak vücut bütünlüğünün ihlali, bazı hallerde çalışma gücüne olumsuz bir etkide bulunmamakla birlikte işçinin ekonomik geleceğini sarsmak suretiyle olumsuz ekonomik sonuçlar, maddi kayıplar doğurabilir<sup>269</sup>. Gerçekten vücut bütünlüğü ihlal edilen işçi, çalışma gücünü tam olarak korusa bile, iş piyasasında, ekonomik rekabette yeni bir iş bulma veya eski işini korumada güçlük çekebilir. Özellikle zarar gören işçinin fiziki şeklinin anormal derecede değişmesi, kötürüm kalması, tik kazanması, sinir, akıl veya hafıza zayıflığı gibi haller buna örnek olarak gösterilebilir<sup>270</sup>. Bu durum, mesleği icabı toplumla sürekli ilişki içinde bulunan sinema ve tiyatro sanatçıları, dansözler, mankenler, otel

---

oranı nazara alındığında, davacının meslek hastalığının ortaya çıktığı sırada çalışmakta olduğu inşaat şirketinde böyle bir hastalığın meydana gelme olasılığının bulunmadığı da aşikârdır. Meslek hastalığının tespitinin öncelikle tıbbi bir konu olduğunda duraksama olmayıp bunu belirleyecek bilirkişilerin konunun uzmanı olmalarında zorunluluk vardır. Oysa mahkemece, bir kimya mühendisinden alınan raporla yetinilmiştir. Hâlbuki olayda sağlıklı bir çözüme ulaşılabilmesi için sigortalıda meydana gelen hastalığın; bir doktor, bir kimya mühendisi veya kimyager ve bir de iş güvenliği-işçi sağlığı uzmanından oluşturulacak bilirkişi heyetinden rapor alınarak belirlenmesi icap eder. Kimya mühendisi tıp doktoru değildir. % 100 maluliyeti oluşturan etkenlerin sigortalının tüm çalıştığı işyerlerinin niteliği ve bu işyerlerindeki çalışma ortam ve koşulları göz önünde tutularak tespit edilmelidir... O halde, usul ve yasaya uygun bulunmayan direnme kararı bozulmalıdır'. Y. HGK, T. 11.10.1995, E. 1995/10-588, K. 1995/799, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008.

<sup>267</sup> Eren, Borçlar Hukuku, s. 714.

<sup>268</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 365.

<sup>269</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 612, 613.

<sup>270</sup> Tandoğan, Türk Mes'uliyet Hukuku, Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet, s. 293.

ve lokanta gibi yerlerde çalışan garson, komi, barmen, resepsiyonist gibi kimseler için çok büyük önem taşır. Bu gibi mesleklerde iş kazası nedeniyle fiziki görünüşte meydana gelen örneğin yüzde, bacaklarda iz bırakan yaralar, saçın yanması gibi olumsuz değişiklikler çalışma gücünü azaltmasa bile işçinin eski işinde çalışma veya yeni iş bulma olanaklarını çok azaltabilir ya da ortadan kaldırabilir. Buradaki zarar, işçinin ekonomik geleceği sarsılmasaydı elde edeceği kazançla gelecekte bu şartlar altında elde edeceği muhtemel kazancın karşılaştırılması suretiyle tespit edilmelidir<sup>271</sup>. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararda da çalışma süresi göz önünde tutulur.

Uygulama hükmedilen iş kazası tazminatlarında, ekonomik geleceğin sarsılmasından dolayı ayrı bir zarar kalemine yer verilmemektedir. Ancak öğretilerde bazı yazarlarca<sup>272</sup> ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zarar sonucu ödenmesi gereken tazminatın, işçinin iş göremezliği nedeniyle mahrum kaldığı kazançlardan farklı olduğu, çalışma gücünü kaybetmediği hallerde dahi sarsılan ekonomik geleceğinden dolayı zarara uğrayabileceği belirtilerek bağımsız bir biçimde hesaplanması gerektiği ileri sürülmektedir.

### iii. Tedavi Giderleri

Borçlar Kanununun 46. maddesinin 1. fıkrasında kazaya uğrayan işçiye, kapsamı sınırlandırılmaksızın bütün masraflarını isteme hakkı tanınmıştır. Bu nedenle işçinin iş kazası veya meslek hastalığı ile uygun illiyet bağı içinde bulunan, onun çalışma gücünü yeniden kazandırma amacını güden tüm tedavi giderlerinin karşılanması gerekmektedir<sup>273</sup>. İşçinin sağlık durumunun düzelmesi ve iyileşmesi için gerekli muayene, tahlil, teşhis, tedavi, ambulans veya diğer taşıma giderleriyle gerektiği takdirde ameliyat, hastane, ilaç, tekerlekli sandalye, bakım, fizik tedavi, kaplıca, korse gibi giderleri buna dâhildir. İşçi herhangi bir organını kaybetmiş ve bunun yerine kendisine takma bir organ veya protez yapılmış veya verilmişse bunlar için ödenen paralar da tedavi giderleri arasında yer alır<sup>274</sup>. Ancak iş kazasına

<sup>271</sup> Eren, Borçlar Hukuku, s. 717, 718.

<sup>272</sup> Tandoğan, Türk Mes'uliyet Hukuku, Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet, s. 294, Eren, Borçlar Hukuku, s. 744, Akın, Levent; İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001, s. 176.

<sup>273</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 366.

<sup>274</sup> Uluşan, s. 146.



uğrayan, sigortalı ise sağlık giderleri Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılandığından (SSGSSK m. 63), bu giderlerin sigortaca karşılanmayan miktarı için işverene başvurulabilir.

İşçinin sağlığı için gereken teşhis ve tedaviyi yurt içinde yaptıramadığı hallerde, yurt dışında göreceği tedavi masrafları ile refakatçisinin iâşe bedelleri de maddi zarara dâhil edilmelidir. Bunun yanı sıra uğradığı bedensel zarar nedeniyle işlerini kendi göremeyen işçinin tuttuğu yardımcı için yaptığı harcamaları da masraf kalemine dâhil edebilmek mümkündür<sup>275</sup>.

İşçinin hastane masrafları, tedavi masrafları dışında sağlık kurumunda kaldığı süre içerisinde yaptığı yemek masraflarını da içermektedir. Fakat işçinin, kazaya veya meslek hastalığına uğramasaydı dahi yemek harcamaları yapacağı düşüncesiyle bunları işverenden talep etme imkânı bulunmamaktadır<sup>276</sup>.

İş kazasına ilişkin tazminat davalarında, özel hastanelerde yapılan masraflara çok yüksek olduğu iddiasıyla işverenlerce itiraz edilmektedir. Böyle durumlarda öğretilde, yaşamsal tehlikenin bulunduğu ve yaşamsal tehlikenin ortadan katılığı zaman dilimleri bakımından ikili bir ayrıma gidilmesi gerektiği önerilmektedir<sup>277</sup>. Buna göre, iş kazasının hemen sonrasında yapılacak sağlık harcamalarında yaşamsal endişeler ön planda olacağından sağlık kurumunun niteliği dikkate alınmamalıdır. Zira işçiden veya ona yardım eden kişilerden işverene daha az masraf çıkaracak bir hastane seçmelerini beklemek doğru olmayacaktır. Buna karşılık yaşamsal tehlikenin ortadan kalktığı, işçinin özel sağlık kurumundan kamu sağlık kurumuna geçmesinin hiçbir sağlık riskinin taşımadığı hallerde sağlık masrafları Borçlar Kanununun 44. maddesine göre sınırlandırılabilir. Aksi halde hakkın kötüye kullanılması söz konusu olacaktır<sup>278</sup>. Ancak belirtmek gerekirken özel sağlık kuruluşundaki tedavi, işçinin sağlığına sınırlı dahi olsa bir katkı sağlamakta ise oradan ayrılıp başka bir

---

<sup>275</sup> **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 162.

<sup>276</sup> **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 712, 713.

<sup>277</sup> Bkz. **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 163.

<sup>278</sup> **Eren** ise tedavi giderlerinin zarar görenin sosyal ve ekonomik durumuna uygun olması gerektiğini, zarar görenin bu giderleri bizzat yapmak zorunda olması halinde nasıl bir hekim veya hastane seçmesi söz konusu olacak idiyse bu halde de kendisine aynı imkânın tanınması gerektiğini belirtmektedir. **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 713. Ancak bu düşünce ile işçinin kendi ekonomik koşullarının tedavi masraflarına yetmeyeceği durumlarda, onu işverenden sağlayabileceği tedavi masraflarına ilişkin tazminattan yoksun bırakırız. Bu da işçinin sakat kalmasına, hatta ölümüne sebep olabilir.

sağlık kuruluşuna yatması istenememeli ve bu kuruluştaki tüm tedavi masrafları maddi zarar kapsamına dâhil edilmelidir<sup>279</sup>.

### **b. Maddi Tazminatın Miktarının Belirlenmesi**

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu maddi tazminatın hesabında, kaza veya hastalık meydana gelmemiş olsaydı işçi hangi maddi durumda olacak idiyse o durumun sağlanması amaçlanmaktadır<sup>280</sup>. Bunun için de iş kazasının gerçekleştiği tarih ile yaşam süresinin tahmini bitim tarihine kadar olan zaman içinde, uygun neden-sonuç bağı çerçevesinde bu kaza nedeniyle malvarlığındaki her türlü gelir kaybı hesaplanarak işçiye ödenmelidir.

İş kazası nedeniyle maddi tazminat miktarının nasıl belirleneceği konusunda mevzuatımızda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Tazminat hesapları büyük ölçüde Yargıtay içtihatları ile belirlenmektedir. İş kazasından doğan zararların ortak özelliği genellikle ileri yönelik olmaları, yani zararların zaman içinde gerçekleşme özelliğine sahip bulunmalarıdır. İşçinin maddi zararlarının oluşacağı ileriye yönelik zaman dilimi, her olayın ve işçinin özelliklerinden kaynaklanan çok sayıda bilinmeyi ve değişkeni içerir. Bu nedenle, gelecekteki muhtemel zararların belirlenebilmesi ve tazminatların hesaplanması kaçınılmaz olarak bazı varsayımlardan hareket etmeyi zorunlu kılmaktadır. Yargıtay, bu varsayımları ortaya koymak ve benzer olaylarda benzer esasları uygulamak suretiyle bilinmeyenleri ve değişkenleri azaltmaya, mümkün olduğunca gerçeğe yakın bir biçimde zarar miktarını belirlemeye çalışmaktadır<sup>281</sup>.

### **i. Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı**

İş kazasından doğan maddi zararın hesaplanabilmesi için her şeyden önce işçinin meslekte kazanma gücü kaybının, belirlenmesi gerekmektedir. Böylece

---

<sup>279</sup> Yargıtay, bir kararında bu görüşü ortaya koymuştur: ‘...İnsanın hukuki kişiliğine dâhil ve kendisinin dahi vazgeçemeyeceği yaşam sağlığını korumak için, kendine göre daha özenli, daha güçlü ilgi gördüğü yer ve ellerde tedavi görmesi tazminat isteğinde bir indirim nedeni olmamalıdır. Kişinin daha iyi tedavi kurumlarına gitmesi yalnız kendisi için değil, sorumlunun da yararındır, çünkü ilgisiz ve özensiz yerlerde yapılacak bir tedavinin zararı daha arttırabileceği ihtimali unutulmamalıdır’. Y. 4. HD, T. 30.03.1985, E. 1985/604, 1985/2504, YKD, Eylül 1985, s. 1300.

<sup>280</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 366.

<sup>281</sup> **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 103 vd.

işçinin, tam iş görebilir durumda iken elde ettiği kazancının sakatlanma sonucunda ne oranda azalmış olacağı ortaya çıkacaktır<sup>282</sup>. Uygulamada iş kazası sonucu bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin bu durumu, iş göremezlik, güç kaybı, malûliyet, ya da çalışma gücü kaybı terimleri ile ifade edilmektedir. Ancak iş kazasından doğan tazminat davalarında anılan terimler esasen meslekte kazanma gücünün kaybedilmesi anlamında kullanılmaktadır. Zira durumu tam olarak ifade eden terim meslekte kazanma gücünün kaybıdır, çünkü tazminatın belirlenmesinde çalışma gücünün kaybı ya da sakatlık oranı, esas alınması gereken ölçüt olan meslekte kazanma gücünün kaybıyla her zaman aynı olmayabilir<sup>283</sup>.

Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğüne bağlı cetvellerde<sup>284</sup> sigortalının kazaya uğrayan her organının, mesleğine göre kazanma gücünü hangi oranda azaltmış sayılacağı gösterilmiştir. Tüzüğün 3. maddesine göre, meslek, sigortalının hizmet akdine göre kaza anında yapmakta olduğu işi ifade etmektedir. Dolayısıyla işçinin kaza sonucunda uğradığı iş göremezliği, yalnız o anda yapmakta olduğu işe göre değerlendirilir. Bu nedenle meslekte kazanma gücünü kaybetme oranının başka, benzer bir iş için daha düşük olması maddi tazminatı etkilemeyecektir. Aynı görüş, iş kazasının bir iş göremezlik doğurmayıp sadece işçinin işini yaparken fazla efor sarfına neden olduğu hallerde de geçerlidir. Buna göre, kaza sebebiyle iş göremez duruma düşmediği halde mesleğini yürütürken daha fazla efor sarf etmek zorunda kalan işçinin başka bir işte bu duruma düşmeyecek olması göz önüne alınmaz<sup>285</sup>.

Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün bu hükümleri, sadece Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılacak yardımlar bakımından değil, işverene karşı açılan tazminat davalarında işçinin malûliyet oranının belirlenmesi açısından da esas alınmaktadır<sup>286</sup>. Başka bir deyişle, maddi tazminat davalarında zarar hesaplamalarında ayrıca malûliyetin saptanması yoluna gidilmemekte, Sosyal

---

<sup>282</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 367.

<sup>283</sup> Bu konudaki Yargıtay kararları için bkz. **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 108.

<sup>284</sup> Bu cetveller A, B, C, D ve E cetvelleridir. Her bir cetvel birbiri ile bağlantılıdır ve çalışma gücü kayıp oranını belirlemede kullanılan çeşitli verileri elde etmede kullanılır. **Güzel, Ali; Okur, Ali Rıza**, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2003, s. 265.

<sup>285</sup> **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 110.

<sup>286</sup> Y. 9. HD, T. 03.03.1987, E. 1987/2238, K. 1987/2582, YKD, Nisan 1988, s. 502-503; Y. 9. HD, 01.12.1988, E. 1988/11883, K. 1988/11410, YKD, Mayıs 1989, s. 672, 673.

Güvenlik Kurumu tarafından yapılan tespit (SSGSSK m. 58, 95) bu davalar için de geçerli kabul edilmektedir.

## ii. İş Görebilme Çağının ve Yaşam Süresinin Belirlenmesi

İş kazası sonucu işçinin uğradığı zararların tespitinde kullanılan verilerden birisi de işçinin yaşam süresi ve iş görebilme çağının sonudur. İşçinin çalışma gücündeki azalma nedeniyle ileride uğrayacağı zararın hesaplanması için fiili çalışması ve yaşamını sürdürebileceği zaman sürecinin belirlenmesi gerekmektedir. Zira kazalanan işçinin iş görebilme çağının sonuna kadar çalışabileceği, kazanın sonucunda uğradığı iş göremezliğin belli oranda ya da tümüyle buna engel olduğu kabul edilmektedir<sup>287</sup>. İş görebilme çağı ile yaşam süresi birbirinden farklı kavramlardır. İş görebilme çağı, yaşam süresi içinde yer alan bir zaman dilimini ifade etmektedir ve ondan daha kısadır. Zira işçilerin hayatlarının sonuna kadar çalışabilecekleri kabul edilmemektedir<sup>288</sup>. Belirli bir yaşta emekliye ayrılacakları ve o yaştan sonra da geçimlerini çalışmaksızın alacakları yaşlılık aylığı ile sağlayacakları düşünülmektedir.

Kazanç kayıplarının belirlenmesinde işçinin aktif olduğu iş görebilme dönemi dikkate alınır. Bu dönemi takip eden pasif dönem içinde gerçekleşecek zararların ise mahrum kalınan yaşlılık aylıklarından oluştuğu varsayılır.

Mevzuatımızda iş görebilme çağını düzenleyen bir hüküm yoktur. Bu nedenle Yargıtay bu boşluğu doldurarak içtihatlar ortaya koymuştur. Yüksek Mahkemenin yerleşmiş içtihadı ile işçinin iş görebilme çağı kural olarak 60 yaş olarak kabul edilmiştir<sup>289</sup>. İş görebilme süresinin belirlenmesi aşamasında verilen kararlarda,

<sup>287</sup> **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 119.

<sup>288</sup> Y. 21. HD, T. 29.04.1997, E. 1997/2739, K. 1997/2855, **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 119.

<sup>289</sup> Y. 21. HD, T. 21.01.1997, E. 1997/126, K. 1997/132, Y. 21. HD, T. 15.10.1996, E. 1996/4414, K. 1996/5666, **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 120; Y. 21. HD, T. 03.07.1996, E. 1996/3952, K. 1996/3992, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008. İş görebilme çağının standart biçimde hemen hemen her olayda 60 yaşa kadar geçen ömür olması öğretide eleştirilmektedir. Bu görüşe göre, Yargıtay'ın benimsediği standart uygulama yerine yürütülen işe göre tespit edilecek yeni iş görebilme süreleri kullanılmalıdır. Zira iş görebilme süresinin her işte aynı olması mümkün değildir. **Hatemi, Hüseyin**; İHU, İş K. 73 (No. 1); **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 121. 2008 yılında SSGSSK'da emeklilik yaşının erkeklerde 65, kadınlarda 63'e çıkarılmış olması Yargıtay'ın içtihat değiştirerek iş görebilme çağına ilişkin olarak belirlediği süreyi yasal emeklilik yaşına çevirmesini sağlayabilir.

anılan kavramın yasal emeklilik yaşını hedeflemediği özenle vurgulanmıştır<sup>290</sup>. Nitekim kısa zamana kadar emeklilik yaşının dünya standartlarının altında olduğu ve erken emeklilik imkânının yaratıldığı ülkemizde, kanuni emeklilik yaşının iş görme çağıının sonunu gösterdiğini iddia etmek mümkün değildir.

Pasif dönem olarak adlandırılan emeklilik döneminin sonu, yani varsayılan ölüm tarihi PMF cetvellerine göre tespit edilmektedir<sup>291</sup>. Bu cetvellerle işçinin raporındaki yaşı dikkate alınarak hangi tarihe kadar yaşayabileceği belirlenmektedir. Böylelikle işçinin 60 yaşından sonra yaşlılık aylığı olarak yaşamını sürdüreceği dönem tespit edilmiş olur.

İş görebilme çağı ve yaşam süresinin sonuna ilişkin yapılan tespitler, tazminat hükmünün verilmesinden önce varsayımsal bir yaşam dönemi ortaya koymakta, böylece kazalanan işçinin uğradığı zararın hesabında, çalışma ve yaşam süresi gibi önceden tespiti mümkün olmayan bir bilinmeyen, varsayıma dayalı da olsa ortadan kaldırılmaktadır. Bu şekilde ne zamana kadar çalışabileceği ve hangi tarihte ölebileceği belirlenen işçinin kaza ile uğradığı kazanç kayıplarının tespiti de kolaylaşmaktadır<sup>292</sup>.

### iii. İşçinin Ücretinin Belirlenmesi

İş kazasına uğrayan işçinin, çalışmaması nedeniyle uğradığı maddi zararların en önemli kısmını, mahrum kaldığı ücretleri oluşturmaktadır. Ortaya çıkan bu zararın belirlenebilmesi için işçinin ücretinin tespit edilmesi gerekmektedir. Kazanç kaybından dolayı ortaya çıkan maddi zararların hesaplanması için gerekli olan ücret, işçinin kaza tarihinde yürütmekte olduğu işten aldığı geniş anlamda ücrettir<sup>293</sup>.

İş kazasından doğan tazminatın hesabında dikkate alınması gereken ücretler, bilinen ve bilinmeyen ücretler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır<sup>294</sup>. Bilinen ücretler,

<sup>290</sup> Y. HGK, T. 21.02.1975, E. 1975/973-9-198, K. 1975/220, **Hatemi**, İHU, İş K. 73 (No. 1).

<sup>291</sup> 1931 tarihli PMF cetvellerinin, kadın-erkek ayrımı yapmaması ve hiçbir özel durumu dikkate almaması nedeniyle Devlet İstatistik Kurumunca Türkiye şartları dikkate alınarak hazırlanmış olan yaşam tablolarıyla değiştirilerek pasif dönemin hesabında bunların baz alınması önerilmektedir. **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 123.

<sup>292</sup> **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 123.

<sup>293</sup> İşyerinde işçiye sağlanan aynı ve nakdi yardımlar ücrete dâhildir. **Ulusan**, s. 156.

<sup>294</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 368.

iş kazası olmasaydı kaza anından, tazminata esas alınacak olan bilirkişi raporunun düzenlendiği tarihe kadar çalışarak elde edebileceği ücretleri ifade etmektedir. Anılan dönemde işçinin kaza nedeniyle tamamen ya da kısmen alamadığı ücretlerin belirlenmesi mümkündür. İşverenin düzenlediği ve işçinin imzaladığı ücret bordroları ya da işverence düzenlenen sigorta prim bordroları, hesap pusulaları, hesap defterleri ücretlerin miktarı konusunda bilgi verebilmektedir<sup>295</sup>. Yargıtay da ücret tespitlerinde kullanılacak bordroların, mutlaka işçi tarafından imzalanmış olması gerektiğini belirtmekte ve nitelikli işçiler bakımından daha da ileri giderek, bordronun imzalanmış olmasının dahi işçiyi bağlamayacağını kabul etmektedir<sup>296</sup>. Bu tür işçilerin ücretinin tespitinin ise yaptıkları işin kesin bir şekilde belirlendikten sonra çalışma süresi ve görev unvanından söz edilerek meslek odası veya kuruluşundan sorulmak suretiyle yapılması gerektiğini belirtmektedir.

Tazminata esas ücretlerin ikinci bölümünü bilinmeyen ücretler oluşturmaktadır. Maddi zararın belirlenmesi sırasında ücretlerin bilinemediği iki ayrı dönem bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bilirkişinin hesap raporu tarihi ile hüküm arasındaki dönemdir. Ancak tazminat kararları genellikle raporun hemen ardından verildiğinden, rapor tarihi ile hüküm tarihi arasındaki kısa dönem önemsenmez. O nedenle de uygulamada bilirkişi hesap raporunun düzenleme tarihi, hükmün verildiği tarih olarak değerlendirilmektedir<sup>297</sup>. Ücretlerin bilinemediği ikinci zaman dilimi ise hüküm tarihinden iş görebilirlik çağının sonuna kadar devam eden dönemdir. İşçinin çalışacağı varsayılan ancak ücretinin bilinemediği söz konusu dönemde yapılacak tahminlerde yine daha önce aldığı ücretlerden yararlanılır. Öngörülere dayanak oluşturacak bu ücret genellikle işçinin aldığı son ücrettir<sup>298</sup>.

İş kazası nedeniyle işçinin uğradığı ve uğrayacağı zararın belirlenmesinde hareket noktasını oluşturan son ücretin tespiti, maddi zararın hesaplanması için yeterli değildir. Zira işçinin ücretinin zaman içinde sabit kalacağı düşünülemez. İşçinin mesleğindeki ilerlemesi, kıdemi, sektördeki gelişmeler, verimliliğin ve kârlılığın artmasının yanı sıra ücreti eksilten enflasyon gibi nedenler ücretin sabit

---

<sup>295</sup> Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 125.

<sup>296</sup> Y. 9. HD, T. 03.10.2000, E. 2000/8614, K. 2000/13106, Çimento İşveren, Ocak 2001, s. 51.

<sup>297</sup> Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 130.

<sup>298</sup> Tandoğan, Türk Mes'uliyet Hukuku, Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet, s. 289.

kalmasına engel olur. Bu tür olumlu ve olumsuz etkenler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, reel olsun olmasın rakamsal olarak işçinin ücretinin artan bir seyir izleyeceği kabul edilmelidir<sup>299</sup>. O nedenle zarar hesabında hareket noktasını oluşturan ücretin, bilinen dönemdeki asgari ücrete paralel artışlar dışında, bilinmeyen ve öngörülmesi gereken dönemde de artışlara tabi tutulması gerekmektedir.

Bilinmeyen dönemlerdeki zararın hesabında kullanılacak ücretlerin artış oranları, Yargıtay kararlarında zaman içinde değişim göstermiştir. Yüksek Mahkeme, 80'li yılların başlarına kadar işçi ücretlerinin, bilinmeyen dönem için yıllık % 5'lik bir oranla artırılmasını uygun bulmuşken zaman içinde ortaya çıkan gelişmeler ve özellikle enflasyonun yıpratıcı etkisindeki büyüme ile yeni bir değerlendirme yapılması yoluna gitmiştir<sup>300</sup>. Bunun sonucunda hüküm sonrasındaki bilinmeyen dönemde işçi ücret artışlarının yıllık % 5 yerine uygun ve gerçeğe yakın bir artırım oranında yapılmasına karar verilmiştir. Anılan gerçeğe yakın artırım oranı ise yine içtihatlarla yıllık % 10 olarak belirlenmiştir<sup>301</sup>.

#### **iv. Tarafların Kusur Durumunun ve Hakkaniyetin Tazminata Etkisi**

İş kazası nedeniyle maddi tazminatın hesaplanmasında iş kazasının oluşumunda tarafların kusur oranlarının saptanması gerekmektedir. Uygulamada kusur oranları bilirkişi raporları ile yüzde üzerinden belirlenmektedir<sup>302</sup>. Yargıtay'a göre de 'yapılacak ilk yargı işlemi, mevcut hükümlere göre alınacak tedbirlerin neler olduğunun tespiti işidir. Mevzuat hükümlerince öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir tedbir varsa, bunların dahi tespiti zorunluluğu açıktır. Bunların işverence tam olarak alınıp alınmadığı, alınmamışsa zararın bundan doğup doğmadığı, duruma işçinin tedbirlere uymamasının etkili bulunup bulunmadığı ve bu doğrultuda tarafların kusur oranı saptanacaktır'<sup>303</sup>.

<sup>299</sup> Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 131.

<sup>300</sup> Y. HGK, T. 04.02.1985, E. 1984/10-332, K. 1985/980, YKD, Aralık 1986, S. 12, s. 1756.

<sup>301</sup> Y. 21. HD, T. 22.10.1996, E. 1996/4570, K. 1996/5879; Y. 21. HD, T. 03.07.1996, E. 1996/3952, K. 1996/3992, Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 132.

<sup>302</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 368.

<sup>303</sup> Y. HGK, T. 16.6.2004, E. 2004/21-365, K. 2004/369, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008.

Yargıtay kusur oranlarının uzman bilirkişiler tarafından hiçbir duraksamaya yer vermeyecek şekilde saptanmasını istemektedir. Yüksek Mahkeme, bu konuya ilişkin bir kararında şunları belirtmiştir: ‘Bilirkişi raporunda, bilirkişilerin, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin ve yapılan işin niteliğine göre, işyerinde davacının görev yaptığı alanlarda uygulanması gereken işçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle işverenin, alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususları ayrıntılı bir biçimde incelemek ve kusurun aidiyeti ve oranını hiç bir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde, saptamadıklar anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, kusur raporunun, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği giderek hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez. Mahkemece yapılacak iş, işçi Sağlığı ve İş Güvenliği konularında uzman üç kişilik bilirkişi kuruluna konuyu yeniden yukarıda açıklandığı biçimde incelemek, verilen rapor dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirilerek sonucuna göre karar vermektir<sup>304</sup>.

İş kazası olaylarının çoğunluğunda hem işverenin hem işçinin kusuru bulunduğu görülmektedir<sup>305</sup>. Bu nedenle Borçlar Kanununun 44. maddesi uyarınca iş kazasının oluşumunda işçinin müterafik kusuru oranında maddi tazminattan indirim yapılmaktadır.

Borçlar Kanununun 43. maddesi de hâkime durumun gereklerine ve kusur durumuna göre tazminatın belirlenmesi yetkisini tanımaktadır. İş kazasından doğan

---

<sup>304</sup> Y. 21. HD, T. 12.02.2007, E. 2006/19242, K. 2007/1779, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008.

<sup>305</sup> ‘...Dava konusu somut olayda, iş kazasının meydana gelmesinde sigortalının kusurunun varlığına ilişkin, özellikle kesinleşen ceza kararına göre maddi olgu gerçekleştiğinden sigortalının az dahi olsa kusurlu olduğunun kabulü gerekmektedir. Bu nedenle, kusur raporlarının 506 sayılı Kanunun 26., 1475 sayılı Kanunun 73., 4857 sayılı Kanunun 77. ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün 2 vd. maddelerine uygun olarak düzenlenmesi gereği, iş yerinde iş güvenliği tedbirlerini alma ve bu tedbirlere uyulması için gerekli eğitim ve denetim yetki ve sorumluluğunun işverenlere ve bu bağlamda olayın oluş biçimine göre baskın kusurun da kuşkusuz davalıya ait olduğu gerçeği göz önünde bulundurularak, sigortalı ve davalı işverenin kusur oranlarının gerçeğe uygun olarak tespiti ve bu konudaki çelişkinin giderilmesi için iş güvenliği ve işçi sağlığı konularında uzman bilirkişiler kurulundan yöntemince düzenlenmiş kusur raporu alınması gerekirken, Mahkemece, işvereni tamamen kusurlu kabul eden 20.05.2003 ve 10.02.2004 tarihli raporların hükme dayanak yapılması isabetsizdir’. Y. HGK, T. 14.12.2005, E. 2005/10-680, K. 2005/733, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 25.12.2008.



maddi tazminat her ne kadar belirli ilkelere ve matematiksel esaslara göre hesaplanıyorsa da hâkim belirli durumlarda Borçlar Kanunu m. 43'e dayanarak tazminatın belirlenmesinde takdir hakkını kullanmakta, hakkaniyet indirimine giderek tazminat miktarından belirli bir miktarda indirim yapmaktadır<sup>306</sup>.

İş kazası işverenin kusuru olmaksızın, yani tüm iş güvenliği önlemlerini almış olmasına karşın işçinin kusurlu davranışı ile birlikte, kaçınılmaz olayların etkisiyle meydana gelmişse Yargıtay, işçinin müterafik kusuru oranında tazminattan indirim yapmakla beraber geriye kalan tüm zararın, kaçınılmazlığın olaydaki payıyla birlikte işverene yükletilmesini uygun bulmamakta, bu miktardan da Borçlar Kanunu m. 43'e göre hakkaniyet gereği indirim yapmaktadır<sup>307</sup>. Bunun yanında Yargıtay, genel olarak iş kazasından doğan tazminatın belirlenmesinde, işverenin de ekonomik durumunun göz önünde tutulmasını, hükmedilecek tazminatın, işverenin ticari yaşamdan silinmesi sonucunu yaratmaması gerektiğini belirtmekte, gerektiğinde Borçlar Kanunu m. 43 uyarınca hakkaniyete uygun bir indirim yapılmasını gerekli görmektedir<sup>308</sup>.

#### v. Faiz

İş kazasına uğrayan işçi, işveren aleyhine açtığı maddi tazminat davasında talep ettiği tazminat için faiz de isteyebilir. Ancak davacı işçinin, açıkça faizin kaza anından başlatılmasını belirtmesi gerekir<sup>309</sup>. Dolayısıyla talepte bulunmayan işçi için faize hükmedilmediği gibi başlangıç tarihini belirtmeyen işçinin tazminat faizi de kaza tarihinden değil, dava tarihinden başlatılmaktadır<sup>310</sup>.

Faiz zararın meydana geldiği andan itibaren yürütülür. Ancak uygulamada Yargıtay kararlarında faizin, kaza anından itibaren yürütülmesi gerektiği, zira zararın kaza ile hemen doğduğu belirtilmektedir. Ancak işçinin zararının açıkça kaza anında değil de bir süre sonra doğduğu ortadaysa o halde zararın doğduğu andan itibaren

<sup>306</sup> Bkz. Y. 21. HD, T. 14.10.1999, E. 1999/6181, K. 1999/6939, YKD, Şubat 2000, s. 259, 260.

<sup>307</sup> Y. 21. HD, T. 15.04.1997, E. 1997/2612, K. 1997/2669, **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 225.

<sup>308</sup> Y. 21. HD, 17.03.1998, E. 1998/815, K. 1998/1867, YKD, Şubat 1999, s. 229, 230.

<sup>309</sup> Yargıtay, işçinin faiz istemi olmadığı halde tazminata faiz yürütülmesini bozma nedeni saymaktadır. Y. 21. HD, T. 12.09.1996, E. 1996/4326, K. 1996/4440, **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 148.

<sup>310</sup> **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 696.

yürütülmesi gerektiği savunulmaktadır<sup>311</sup>. Öğretide bu uygulama, iş kazası tazminatlarında zararın, kazanın gerçekleştiği anda doğmadığı, olay anından itibaren ücretten yoksun kalınması dolayısıyla ileriye yönelik olarak, zaman içinde meydana geldiği gerekçesiyle eleştirilmektedir<sup>312</sup>. Bu görüşe göre, Yargıtayca sürdürülmekte olan faiz hesabı yöntemi, işverenleri aşırı ve adaletsiz ölçüde faiz borcu ile karşı karşıya bırakacak niteliktedir. İş kazası nedeniyle doğan ikinci dönem zararı, yukarıda bahsettiğimiz gibi hüküm tarihi ile muhtemel yaşam süresinin sonuna kadar geçen süreçteki zararı ifade etmekte olup bu dönemdeki zarar geleceğe ilişkindir ve doğacak nitelikte olduğundan bir takım tahminlere dayandırılmaktadır. Tazminat faizi ise doğmuş bir alacağın ödenmemesi nedeniyle tahakkuk ettirildiğinden, gelecekte doğacağı kabul edilen zararların kaza anında oluştuğu ve bu tarihte karşılanması gerektiği düşünülerek kaza anından itibaren faize tabi tutulması, bu görüşü benimseyenlerce isabetli bulunmamaktadır.

## vi. İndirimler

Sorumluluk hukukunda hükmedilecek tazminatın gerçek zarar miktarını aşmaması gerekmektedir. Çünkü amaç, kaza nedeniyle zarar görenin zenginleşmesini sağlamak değil, malvarlığındaki eksilmeyi gidermektir. Diğer bir deyişle kazaya uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin olaydan önceki ekonomik durumuna getirilmesini sağlamaktır. Hesaplanan brüt maddi zarar, tazminatın en yüksek haddini oluşturur. İşçinin gerçek zararına ulaşabilmek için bundan bazı indirimlerin yapılması gerekmektedir<sup>313</sup>.

Brüt maddi zarar, işçinin malûliyetinin % 100 olması, yani meslekte kazanma gücünün tümünü kaybetmiş olması halinde uğrayacağı zararı ifade etmektedir. Bu nedenle her şeyden önce söz konusu zarar miktarı işçinin malûliyet oranı ile çarpılmaktadır. Örneğin, işçi meslekte kazanma gücünün % 60'ını kaybetmişse, zarar

<sup>311</sup> Bu tür uyuşmazlıklarda özellikle zararın başlangıcında faiz ve zaman aşımının belirlenmesi yönünden işçide oluşan meslekte kazanma gücü kaybının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeksizin saptanması gerekir. Bu bakımdan işçide oluşan maluliyetin oluştuğu tarih belirlenerek bu tarihten itibaren faize karar verilmelidir'. Y. 21. HD, T. 10.06.1999, E. 1999/3991, K. 1999/4135, **Günay, Cevdet İlhan**; İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması, Kamu-İş, C. 6, S. 4, 2002, s. 16; Y. 21. HD, T. 03.04.1997, E. 1997/2337, K. 1997/2378, **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 155.

<sup>312</sup> **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 148 vd; **Süzek**, İş Hukuku, s. 377.

<sup>313</sup> **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 276, 277.

miktarı ilk önce brüt maddi zararın % 60'ına indirilir<sup>314</sup>. Bundan sonra da sıra Borçlar Kanununun 43 ve 44. maddelerine göre yapılacak indirim gelir<sup>315</sup>. İş kazasının oluşumunda işçinin müterafik kusuru varsa ulaşılan rakamdan bu kez müterafik kusur oranında indirim yapılır (BK m. 44). Aynı şekilde hâkim, Borçlar Kanunu m. 43 uyarınca durumun gereklerine ve hakkaniyete göre tazminattan taktiren indirim yapabilir.

Ortaya çıkan miktardan son olarak işçiye Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan yardımların peşin sermaye değeri indirilir<sup>316</sup> ve işçiye ödenecek maddi tazminat tutarına ulaşılır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan yardım ve ödemelerin peşin sermaye değeri indirilmezse mükerrer ödeme söz konusu olur. Tabii ki Kurum tarafından işçiye herhangi bir yardım yapılmamışsa bir indirim söz konusu olmayacaktır.

### c. Tazminatın Hesaplanması

Maddi tazminatın hesaplanması, zararların oluşacağı iki ayrı dönem göz önünde tutularak yapılmaktadır. Daha önce bahsettiğimiz, zararların somut olarak gerçekleştiği ve kazanç kayıplarının gerçek değerleri üzerinden hesaplanabileceği kaza ile hüküm tarihi arasındaki zaman dilimine işlemiş zarar dönemi denilmektedir. Buna karşılık işleyecek zarar dönemi ise hüküm tarihi ile işçinin muhtemel yaşam süresi arasındaki zaman dilimidir. İşleyecek zarar dönemi de hüküm tarihi ile işçinin iş görebilme çağının sona erme tarihini kapsayan işleyecek aktif dönem ve bu tarihten işçinin muhtemel yaşam süresinin sonunu içeren işleyecek pasif dönem olmak üzere ikiye ayrılmaktadır<sup>317</sup>.

İşçi, işlemiş zarar dönemi içinde, yani iş kazası ile hüküm tarihi arasında iyileşmişse tazminat hesabının kaza tarihinden itibaren iyileşmenin gerçekleştiği tarihe kadar yapılması gerekmektedir. İşçi sakat kalmışsa, ilk önce işlemiş zarar dönemindeki zararı hesaplandıktan sonra işleyecek zarar dönemine geçilir. İşleyecek dönem zararının saptanmasında, işçinin hüküm anındaki son ücreti bu döneme ilişkin

<sup>314</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 376.

<sup>315</sup> İndirimde uygulanacak sıra için bkz. Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 243.

<sup>316</sup> Y. 21. HD, T. 28.05.2002, E. 2002/3005, K. 2002/5017, YKD, Ekim 2002, s. 1557-1559; Y. 21. HD, T. 20.12.2004, E. 2004/8895, K. 2004/11364, YKD, Temmuz 2005, s. 1056, 1057.

<sup>317</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 372.

hesapların başlangıç noktasını oluşturur. İşleyecek aktif dönem, geleceğe ilişkin bulunduğundan işçinin yoksun kalacağı menfaatlerin gerçek değerleri ile saptanması mümkün değildir. Bu nedenle işçinin söz konusu dönemdeki zararları, bazı varsayımlardan hareket edilerek belirlenir<sup>318</sup>. Yargıtay uygulamasına göre, enflasyonun etkisi düşünülerek işlemiş zarar döneminin son ücreti, hüküm anından itibaren iş görebilme çağının sonu olan 60 yaşına kadar her yıl % 10 artırılır<sup>319</sup>.

Ülkemizde maddi tazminatlar irat olarak değil de hüküm tarihinde sermaye şeklinde peşin olarak ödendiğinden, ödenecek peşin sermaye değeri hesaplanırken, işçinin sebepsiz zenginleşmesine yol açmamak için bir miktar indirim yapılması gerekmektedir. Diğer bir deyişle işçiye gelecekte sağlanacak kazançların vadesinden önce ve topluca ödenmesi nedeniyle Yargıtay tarafından işçinin işleyecek zarar dönemi kazancından indirimle gidilmektedir<sup>320</sup>. Bu indirimle iskonto, iskonto edilmiş meblağa da peşin sermaye değeri denilmektedir. Yüksek Mahkeme'nin uygulamasına göre, işleyecek zarar dönemi için yapılan yıllık % 10 artış, her yıl için % 10 iskontoya tabi tutulmak suretiyle indirilir<sup>321</sup>. İlk bakışta artışların % 10, iskontoların da % 10 olması karşısında yıllık ücret miktarlarında hiç bir değişiklik meydana gelmeyeceği düşünülebilir. Ancak % 10'luk artış yıllık ücrete uygulanırken iskonto % 10 artışın yıllık ücretin % 10 artırılmış haline uygulandığından rakam her yıl biraz küçülür. Ancak zararın somut olarak gerçekleştiği, varsayımlara dayanmayan işlemiş zarar dönemi için söz konusu iskonto uygulanmaz<sup>322</sup>.

İşlemiş zarar döneminin ve işleyecek aktif dönemin zararlarının hesaplanmasından sonra 60 yaşından itibaren başlayacağı kabul edilen işleyecek pasif dönem zararlarının belirlenmesine geçilir. Bunun için işçinin 60 yaşına geleceği tarihte alması gereken yaşlılık aylığı, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde yapılan hesaplamalar sonucunda saptanarak yıllığa çevrilmekte ve buna yıllık sosyal yardım zammı tutarı eklenerek işleyecek pasif dönem başlangıç rakamına ulaşılmaktadır. Bu rakam daha önce de belirttiğimiz gibi PMF yaşam

<sup>318</sup> Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 104-106.

<sup>319</sup> Y. 21. HD, T. 22.10.1996, E. 1996/4570, K. 1996/5879, Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 132.

<sup>320</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 373, 374.

<sup>321</sup> Y. 21. HD, T. 29.05.2006, E. 2006/2011, K. 2006/5370, Çalışma ve Toplum, S. 12, s. 354-356.

<sup>322</sup> Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 104, 105.

tablosuna dayanılarak saptanan işçinin muhtemel ölüm tarihine kadar, aynı şekilde her yıl % 10 artırım ve % 10 iskontolama uygulanarak yürütülmektedir. Bunların toplanmasıyla ortaya çıkacak rakam işleyecek pasif dönem brüt maddi zararını meydana getirmektedir<sup>323</sup>.

İşçinin, iş kazası sonucunda malûliyeti, onun ileride çalışıp yaşlılık aylığına hak kazanmasına engel olmayacak ölçüde düşük olduğu durumda işçinin iş kazası nedeniyle emeklilik döneminde herhangi bir zarara uğramış olmayacağı kabul edilerek yaşlılık aylığı alacağında pasif dönem zararının bulunmadığı belirtilmekteydi<sup>324</sup>. Ancak Yargıtay, yeni tarihli bir kararında isabetli olarak değişiklik yapmış ve işçinin çalışıp yaşlılık aylığına hak kazanmasının üstün olasılık içinde bulunduğu hallerde de pasif dönem zararının hesaba dâhil edilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Kararda, işçinin yaşlılık aylığı alsa da ülkemizin koşullarına göre alacağı aylık yetmeyeceğinden pasif dönemde çalışacağı, pasif dönemde hiç çalışmasa da günlük yaşamsal faaliyetlerini dahi diğer işçilerden daha fazla fiziksel çaba harcayarak yapacağı belirtilmiştir. Sigortalının 60 yaşından sonra yaşlılık aylığı aldığı dönemde de devam edecek olan maluliyeti nedeniyle zarara uğramadığını kabul etmenin isabetsiz olduğu, bu nedenlerle pasif dönemin de zarar hesabına dâhil edilmesi gerektiği vurgulanmıştır<sup>325</sup>.

İşlemiş zarar döneminin ve işleyecek aktif ve pasif dönemlerin zararlarının toplamı işçinin iş kazası nedeniyle toplam brüt maddi zararını oluşturmaktadır. Bu brüt maddi zarar, ilgili oldukları dönemlere göre sosyal sigorta primleri işçi payı, gelir stopaj vergisi, damga resmi ve varsa sendika üyelik aidatları düşülerek netleştirilmektedir<sup>326</sup>.

---

<sup>323</sup> Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 257, 258.

<sup>324</sup> Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 258.

<sup>325</sup> Y. 21. HD, 29.01.2007, 2007/17136, 2007/793, Çalışma ve Toplum, S. 15, s. 370-372.

<sup>326</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 375. Ayrıca bu indirimler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kaplan, İşverenin Sorumluluğu, s. 116 vd.

## **B. Manevi Tazminat**

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçi bedensel veya ruhsal bir zarara uğrarsa maddi tazminat yanında koşulları varsa manevi tazminat isteyebilir. Aynı şekilde işçinin ölümü halinde yakınları da bu tazminatı talep edebilirler<sup>327</sup>.

Manevi zararlar tazminat hukukunda üç ayrı başlık altında ele alınmaktadır. Bunlar, beden ve ruh bütünlüğünün ihlalinin doğan manevi zarar, ölüm nedeniyle yakınlarının uğradığı üzüntü dolayısıyla manevi zarar ve kişilik haklarının zedelenmesi nedeniyle doğan manevi zarardır<sup>328</sup>. Burada bizi ilgilendiren manevi zarar, ilk iki grupta yer alan manevi zarardır. Bu grupta yer alan manevi zararlardan doğan manevi tazminatı talep hakkı, Borçlar Kanununun 47. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, ‘hâkim hususi halleri nazara alarak cismani zarara düşürülen kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir’. Görüldüğü gibi hükümde, vücut bütünlüğünün ihlali halinde zarar gören kişiye, ölüm halinde ise ailesine, manevi zarardan dolayı hâkim tarafından takdir edilecek belli bir tazminat verilmesi öngörülmüştür.

Manevi tazminatla iş kazasına uğrayan işçinin çekmiş olduğu bedensel veya ruhsal acı, elem ve ıstırap ödenecek tazminatla bir ölçüde dengelenmeye çalışılmaktadır. Her ne kadar bu acı ve elem maddi zarar gibi parayla ölçülmesi olanaklı değilse de söz konusu tazminatla işçinin ıstırabının kısmen de olsa hafifletilmesi, bir ölçüde manevi yönden tatmin edilmesi amaçlanmaktadır<sup>329</sup>.

### **a. Manevi Tazminat İsteyebilecek Kişiler**

#### **i. İş Kazası Ölümle Sonuçlanmışsa**

İşçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaşamını yitirirse yakınları Borçlar Kanununun 47. maddesi uyarınca manevi tazminat talep etme hakkına

---

<sup>327</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 386. İş kazası ölümle sonuçlanmamış olsa da belirli koşulların varlığı halinde işçinin yakınlarının da manevi tazminat talep edebileceği kabul edilmektedir. Bu görüşten aşağıda daha ayrıntılı bahsetmeye çalışacağız.

<sup>328</sup> **Ulusan**, s. 180.

<sup>329</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 877; **Süzek**, İş Hukuku, s. 386.

sahiptirler. Her ne kadar anılan maddede ‘ölünün ailesine’ manevi tazminat ödeneceğinden söz ediliyorsa da öğretilerde bundan anlaşılması gerekenin, *ölüm nedeniyle içten bir acı ve ıstırap duyan yakınlar* olduğu kabul edilmektedir<sup>330</sup>. Nitekim Yargıtay’a 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’ aranmaktadır<sup>331</sup>.

Bu durumda işçinin iş kazası sonucu ölümünde manevi tazminat isteyebilecek kişiler her somut olayda o olayın özelliğine göre belirlenmelidir. Arada yakın kan bağı bulunan mirasçılarının bile ölen işçi ile ilişkileri soğuk ve gevşemiş ise manevi tazminata hükmedilemeyecektir. Buna karşılık herhangi bir akrabalık söz konusu olmasa da ölen işçi ile nişanlısı, evlatlığı gibi kişilerin arasında manevi bir acı ve elem duymasına neden olacak bir yakınlık varsa manevi tazminat talep edebileceklerdir. Bunun gibi ölenin desteğinden yoksun kalanların da ölenle duygusal yakınlık içinde olmaları beklenirse de bunun aksi de mümkün olup destekten yoksun kalanların manevi tazminat alacaklısı olamamaları da söz konusu olabilir<sup>332</sup>.

Ölen işçinin eşi ile aralarında manevi tazminat talebi için aranan duygusal bağı varlığı karine olarak kabul edilmektedir. Ancak ölen işçi yıllardan beri eşinden ayrı yaşıyorsa, aralarındaki ilişki kopmuşsa duygusal yakınlıktan söz edilemeyecektir.

İş kazası sonucunda ölen işçinin çocukları da manevi tazminat talep edebilirler. Yargıtay’a göre, ölüm tarihinde işçinin çocuğunun çok küçük yaşta olması hatta sadece ana rahmine düşmüş bulunması bile bu tazminatı engellememektedir. Yüksek Mahkeme’ye göre, küçüğün, işçinin ölümünden sonra doğması manevi tazminat alacaklısı olmasına engel olmaz, çünkü ‘manevi zararın sonradan doğması da mümkündür. Gerçekten babasını tanımak mutluluğundan dahi

---

<sup>330</sup> **Tandoğan**, Türk Mes’uliyet Hukuku, Akit Dışı ve Akdi Mes’uliyet, s. 335; **Uluslan**, s. 187, 188; **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 764.

<sup>331</sup> Y. 4. HD, T. 05.03.1979, E. 1979/9973, K. 1979/2900, **Uluslan**, s. 192, 193.

<sup>332</sup> **Uluslan**, s. 188, 189; **Süzek**, İş Hukuku, s. 388, 389.

yoksun kalacak çocuğun bütün yaşantısı boyunca duyacağı eksiklik ve acı söz götürmez<sup>333</sup>.

Ana ve babanın da evlatlarının iş kazası sonucunda ölümü nedeniyle manevi tazminat gerektirecek ölçüde büyük üzüntü duyacakları kuşkusuzdur. Aynı şekilde kardeşlerin işçinin ölümü dolayısıyla acı ve elem duymaları doğaldır. Bununla birlikte kardeşin işçi ile yaşamı süresi içinde bir ilişkisi olmaması halinde manevi tazminat talebi reddedilebilir veya tazminatın takdirinde göz önünde tutulabilir<sup>334</sup>.

İş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi, işverenden manevi tazminat almamış, ancak daha sonra başka bir nedenden ölmüşse, işçi sağlığında manevi tazminat isteme iradesini açıklamış olmadıkça mirasçılar ölenin doğmuş fakat kullanılmamış, bu kişiye bağlı tazminat hakkını dava konusu yapamayacaklardır<sup>335</sup>. Buna karşılık işçi sağlığında manevi tazminat isteme iradesini açıklamışsa, örneğin, dava açmak için avukata vekâlet vermişse veya davayı açmışsa söz konusu hak kişiye sıkı biçimde bağlı olmaktan çıkacak, mameleki bir nitelik kazanıp alacak hakkına dönüşerek ölümle mirasçılara geçecektir. Bu durumda mirasçıların kendi şahıslarından doğan bir dava açma hakkı değil, miras bırakan işçiden kendilerine geçen bir hak söz konusu olmaktadır. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle manevi zarara uğrayan işçi, sağlığında işverenden manevi tazminat almış ve daha sonra yaşamını yitirmişse, bu durumda kaza veya meslek hastalığı ile ölüm arasında illiyet bağı bulunmak koşuluyla yakınların da manevi tazminat talep etmeleri için bir engel bulunmamaktadır. Zira işçi kendi manevi zararından dolayı tazminat almışken yakınları işçiyi kaybetmekten doğan acı ve ıstırap nedeniyle manevi tazminat istemektedirler<sup>336</sup>.

## ii. İş Kazası Ölümle Sonuçlanmamışsa

İş kazası veya meslek hastalığı işçinin bedensel zararına yol açmış ve ölüme sonuçlanmamışsa manevi tazminat talep etme hakkı kural olarak zarara uğrayan

<sup>333</sup> Y. 9. HD, T. 05.12.1967, E. 1967/8571, K. 1967/11541, **Ulusan**, s. 190-191.

<sup>334</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 389.

<sup>335</sup> **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 752-754; Y. 21. HD, T. 22.02.2007, E. 2007/18030, K. 2007/2541, YKD, Ekim 2007, s. 1930-1932.

<sup>336</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 390; Y. HGK, T. 16.11.1994, E. 1994/9-688, K. 1994/712, YKD, Ağustos 1995, s. 1189-1191.



işçiye aittir. Ancak öğretide, aksi ileri sürülmekle birlikte, Borçlar Kanununun 47. maddesinin lafzı manevi tazminat davasının yalnız vücut bütünlüğü ihlal edilen kimse tarafından açılabileceğini öngörse de belirli koşulların varlığı halinde bu hükmün işçinin yakınlarına da manevi tazminat hakkı tanıdığı kabul edilmektedir<sup>337</sup>.

Bu durumda işçinin yakınlarının manevi tazminat talebi normun koruma amacı teorisine ve uygun illiyet bağına dayandırılmaktadır. Normun koruma amacı teorisi, ihlal edilen davranış normunun amacını esas almakta ve faili, ihlal edilen kuralın amacının koruduğu menfaatlerin ihlalden doğan zararları tazmin etmekle yükümlü kılmaktadır. İhlal edilen kuralın koruma amacı ve alanı ise amaçsal yorum yöntemi ile bulunmaktadır<sup>338</sup>. Soruna, bu teori ile uygun illiyet bağı açısından yaklaşıldığında belli bazı durumlarda Borçlar Kanununun 47. maddesinin iş kazasına uğrayan işçilerin yakınlarına manevi tazminat hakkı tanıdığı sonucuna varılmaktadır. Zira beden bütünlüğü kavramı sadece fiziki bütünlüğü değil, ruhsal bütünlüğü de kapsamakta, 47. madde hükmü ruhsal bütünlüğü de korumayı amaçlamaktadır. İş kazası, beden bütünlüğü zarara uğrayan işçinin yakınlarında bir bunalım veya şok yaratmışsa, yani bu olay onların ruhsal sağlığını bozacak ağırlıkta ise söz konusu kişilerin doğrudan doğruya beden bütünlüğünün zarara uğradığı kabul edilmektedir<sup>339</sup>. Örneğin, gözlerinin önünde cereyan eden bir trafik kazasında feci şekilde ellerini veya ayaklarını kaybeden bir çocuğun annesinin mâruz kaldığı şok, onun ruhî ve asabî dengesini bozmuştur. Bundan doğan maddî ve manevî zararın, annenin vücut bütünlüğünü koruyan normun kapsamına girmesi gerektiği ve bu zararın, dolaylı değil, zarar görenin şahsında doğrudan doğruya doğan bir zarar olduğu ve sorumluluğu doğuran olayla uygun illiyet bağı içinde bulunduğu gibi, ihlâl edilen normun koruma alanına da girmektedir<sup>340</sup>.

Yargıtay da iş kazasına uğrayan işçinin yakınlarının ruhsal bütünlüğünün ağır bir şekilde bozulduğu hallerde manevi tazminat isteyebileceklerini karara bağlamaktadır. Bu yöndeki bir Hukuk Genel Kurulu kararında, bir iş kazası sonucu

---

<sup>337</sup> **Eren, Fikret**; Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara, 1975, s. 109-110; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 882; **Uluslan**, s. 181 vd; aksi görüşte bkz. **Tandoğan**, Türk Mes'uliyet Hukuku, Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet, s. 333; **Kaplan**, İşverenin Sorumluluğu, s. 139.

<sup>338</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 386, 387.

<sup>339</sup> **Uluslan**, s. 182; **Süzek**, İş Hukuku, s. 387.

<sup>340</sup> **Eren**, Uygun İlliyet Bağı, s. 110.

davacının kocasının % 99 oranında iş gücünü ve erkeklik gücünün tamamını kaybettiği olayda, evlilik birliğinin doğal sonuçlarından birinin bu iş kazası ile ortadan kalktığı belirtilmiştir. Böylece manevi tazminata yol açan olayın davacı üzerinde yansıma suretiyle değil, doğrudan doğruya sonuçlar doğuracak nitelikte bulunduğu kabul edilmiştir<sup>341</sup>.

21. Hukuk Dairesi de bir kararında, kişinin cismani zarara uğraması sonucu onun yakınlarının da aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır şekilde bozulması durumunda, onların da manevi tazminat isteyebileceklerini kabul etmektedir<sup>342</sup>.

### **b. Manevi Tazminatın Koşulları**

Manevi tazminatın talep edilebilmesi için, özellikle bahsedilecek olan kusur bir yana bırakılırsa haksız fiillere veya sözleşmeye aykırılığa ilişkin genel koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. İşçinin bedensel veya ruhsal bütünlüğünün zarara uğraması ya da ölümü, bedensel bütünlüğün ihlali ile manevi zarar arasında illiyet bağının varlığı ve hukuka aykırılık koşullarının bulunması zorunludur<sup>343</sup>. Buna karşılık iş kazası nedeniyle manevi tazminat talebinde kusur unsuru özel bir önem taşımaktadır.

Kazaya uğrayan işçi veya yakınları lehine manevi tazminata hükmedilebilmesi için Borçlar Kanunu m. 47’de geçen, *hususî hallerin* bulunması gerekmektedir. Anılan madde metninde kusurdan bahsedilmemesi kusurun aranmadığı, onun yerine özel hallerin varlığının arandığı yönünde yorumlanmıştır<sup>344</sup>. Ancak Yargıtay’ın 1966 tarihli bir içtihadı birleştirme kararında, bu husustan şu şekilde bahsedilmiştir: ‘Hâkimin, manevi tazminat miktarını tayin ederken Borçlar Kanunu m. 43 ve 44’teki kuralları kıyasen uygulaması, kusursuz sorumluluk hallerinde ve olayda kusur bulunmadığı takdirde, kusurun dışında kalan âmilleri,

<sup>341</sup> Y. HGK, T. 23.09.1987, E. 1987/9-183, K. 1987/655, **Ulusân**, s. 183.

<sup>342</sup> Y. 21. HD, T. 15.06.2000, E. 2000/4733, K. 2000/4833, YKD, Şubat 2001, s. 248-250.

<sup>343</sup> **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 754, 755.

<sup>344</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 391. **Eren**, BK m. 47’de açıkça kusurdan söz edilmemiş olmasının kusur sorumluluğunda buna gerek olmadığı anlamına gelmeyeceğini, zira kusur sorumluluğunun genel şartlarının 41. maddede düzenlenmiş olduğunu ve kusurun orada sorumluluğun bir şartı olarak hükme bağlandığını belirtmiştir. **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 755.

alelittlak kusurun mevcudiyeti halinde ise kusur dâhil bütün faktörleri, takdirde mesnet yapması gerekir<sup>345</sup>. Görüldüğü gibi Yargıtay, kusurun varlığı halinde tazminatın takdirinde göz önünde tutulmasını aramaktadır. Özel haller ise kusurdan ayrı olarak, kusur olsun olmasın değerlendirilecektir. Özel hallerin nelerden ibaret olduğu yasada öngörülmediğinden hâkim tarafından her olayın koşulları içinde takdir edilecektir. Anılan içtihadı birleştirme kararının devamında özel hal ve şartlardan şu şekilde bahsedilmiştir: ‘Özel hal ve şartlar, her olaya göre değişir... Bu özelliklerin başında manevi zararın önemli olması gelir... Demek ki cismani zarara uğrayan kimsede veya ölenin yakınlarında önemli bir manevi zarar husule gelmeli; yani gerçekten manevi bir tatmin ihtiyacı doğmuş bulunmalıdır. Ölüm vuku bulmuşsa sağlığında, ölen ile davacı arasındaki münasebetin mahiyeti ve derecesi bu hususun takdirinde büyük rol oynar. Bunlardan başka olayın oluş şekli nazara alınır. Feci bir olay ile normal şartlar altında meydana gelmiş olan olay bir tutulamaz. Nihayet ilgililerin yani failin, olayda başka sorumlu varsa onun, mesela istihdam edenin, ölenin, davacıların içtimai mevkilerinin, tahsil ve iktisadi durumlarının göz önünde tutulması lazımdır. Kısaca kanun vazı her olayda meydana çıkan ihtiyacı karşılayan kesin bir kural koymaktaki zorluğu düşünerek 47. madde metnini kasten elastiki bir şekilde formüle etmiş ve manevi tazminat hükmedilmesini gerekli kılan hal ve şartları hâkimin takdirine bırakmıştır’. Görüldüğü gibi kararda özel hal ve şartların ne anlama geldiği konusunda bazı ölçütler getirilmiştir. Bunlar, manevi zararın önemli olması, iş kazasının oluş şekli, yani ‘feci’ koşullarda gerçekleşmesi, tarafların karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları, ölüm meydana gelmişse ölen işçinin sağlığında davacı ile arasındaki ilişkinin niteliği, manevi tazminatın istenebilmesi için gerekli olan özel hallerin ölçütleri örnek olarak ortaya konulmuştur. Bunun dışında, duyulan manevi acının ve ıstırapın ağırlığı, uğranılmış bedensel acının şiddeti ve devam ettiği süre, acı veren ameliyatlar ve uzun tedaviler gerektirmesi gibi durumlar da manevi zararın önemli olduğunu gösteren ölçütler arasında sayılmaktadırlar<sup>346</sup>.

---

<sup>345</sup> Y. İBK, T. 22.06.1966, E. 1966/7, K. 1966/7, RG, 28.07.1966, S. 12360.

<sup>346</sup> **Tandoğan**, Türk Mes’uliyet Hukuku, s. 339; **Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut**; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 2006, s. 698-700.

### c. Manevi Tazminatın Takdiri

Maddi tazminat taleplerinde maddi zararı, mümkün olduğu kadar gerçeğe yakın bir şekilde saptayabilmek için birtakım matematiksel formüllere başvurulduğu halde manevi tazminat isteklerinde dayanılabilecek hesap yöntemleri bulunmamaktadır. Bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda acı ve ıstırap çeken işçinin ya da yakınlarının manevi zararını tayin edecek nesnel ölçüler yoktur. Hâkim, Medeni Kanun'un 4. maddesi çerçevesinde ve Borçlar Kanunu'nun 47. maddesi uyarınca özel halleri değerlendirerek takdir hakkını kullanmak suretiyle tazminat miktarını belirleyecektir<sup>347</sup>.

Borçlar Kanunu'nun 47. maddesinde öngörülen özel haller, sadece söz konusu olayın bir manevi tazminat gerektirip gerektirmeyeceği konusunda değil aynı zamanda ödenecek manevi tazminat miktarının takdirinde de önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra hâkim, manevi tazminat miktarını tayin ederken işverenin hafif veya ağır kusurlu ya da kusursuz oluşunu ve işçinin müterafik kusurunu da göz önünde tutmalıdır<sup>348</sup>. Ancak iş kazasının oluşumunda kusurun tamamı işçiye aitse işçi veya yakınları lehine manevi tazminata karar verilemeyecektir. Çünkü bu durumda uygun illiyet bağı kesildiği gibi işçinin kendi kusuruna dayanarak bir hak ileri sürmesi söz konusu olacaktır ki bu durum hukuken kabul edilemez niteliktedir<sup>349</sup>.

Manevi tazminat iş kazasından doğan acı ve elemin kısmen de olsa hafifletilmesi için yapılan bir ödeme olduğundan, tazminatın bu amacı karşılayacak miktarda olması gerekmektedir. Bu nedenle Yargıtay'a göre çok düşük bir miktarda tazminata hükmedilemeyeceği gibi takdir edilmesi gereken manevi tazminatın, mağduru zenginleştirecek ölçüde fazla olmasından da kaçınmak gerekmektedir<sup>350</sup>.

---

<sup>347</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 392.

<sup>348</sup> **Eren**, Borçlar Hukuku, s. 762.

<sup>349</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 393; **Uluslan**, s. 186.

<sup>350</sup> Y. 9. HD, T. 26.09.1994, E. 1994/7912, K. 1994/12639, YKD, Haziran 1995, s. 895-897.

## C. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

### a. Hukuki Dayanağı

İşverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucunda iş kazasında uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar tazminat talebinde bulunabileceklerdir. Borçlar Kanununun 45. maddesinin 2. fıkrasına göre, ‘ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir’. Borçlar Kanunu’nun 332. maddesinin 2. fıkrasında da ‘iş sahibinin yukarıki fıkra hükümlerine 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’ düzenlemesi yer almaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi, anılan hükümle söz konusu kişilere, destekten yoksun kalma tazminatını sözleşmesel sorumluluk esaslarına dayanarak talep etme hakkı tanınmıştır.

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 bunlara peşin olarak ve toptan ödenmesidir<sup>351</sup>. Başka bir deyişle bu tazminatın amacı, destek yaşamış olsaydı yardım ettiği kimselere yapabileceği yardımların sağlanmasıdır.

### b. Destek ve Desteklenen Kavramları

Destekten yoksun kalma tazminatında destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir<sup>352</sup>. Bu nedenle destekten söz edebilmek için, bu sıfatı taşıyan kişinin hısımlık, mirasçılık gibi kanundan veya sözleşmeden doğan bakma borcu altında bulunması

<sup>351</sup> **Ulusan**, s. 169; **Serathı, Gaye Burcu**; İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara, 2003, s. 64; **Süzek**, İş Hukuku, s. 378.

<sup>352</sup> **Tandoğan**, Türk Mes’uliyet Hukuku, s. 300; **Serathı**, Destekten Yoksun Kalma, s. 83.

gerekmemektedir. Önemli olan, işçinin desteklenene sağlığında fiilen ve devamlı olarak, kısmen veya tamamen bakımını sağlayacak şekilde yardım etmesidir. Bu durumda sadece eşler, çocuklar veya ana ve babalar değil, belirtilen özelliği taşıyan kardeşler, nişanlılar, evlilik dışı birlikte yaşayanlar gibi fiili destek ilişkisinin varlığı halinde destekten yoksun kalma tazminatının alacaklısı olabileceklerdir<sup>353</sup>.

Destek kavramıyla ilgili bir diğer özellik de bir kişinin destek sayılması için, ölümü anında desteklenene yardımda bulunmasının gerekmemesidir. Ölüncüye kadar herhangi bir yardımda bulunmamakla beraber, ileride bakım gücüne kavuşarak fiilen ve düzenli olarak başkalarına bakması hayatın olağan akışına göre normal olan kimse de destek sayılmaktadır. Çocuğun ana babasına, nişanlıların birbirlerine ileride yardımda bulunacak olmaları bu duruma örnek olarak gösterilebilir<sup>354</sup>.

Desteklenen ise ölmeden önce destekten sürekli ve düzenli yardım gören veya ölmeseydi destekten ileride sürekli ve düzenli olarak yardım görecektir kişiye denmektedir. Desteklenenin de bahsedildiği gibi desteğin akrabası, mirasçısı veya yakını olması gerekli değildir. Örneğin her ay geçimi için kendisine yardım sağlanan bir öğrenci de desteklenen konumundadır<sup>355</sup>. Kişinin, desteklenen olarak tazminat talebinde bulunabilmesi, desteğin ölümü üzerine bakım ihtiyacına düşmesi ve sosyal hayat seviyesinin olumsuz olarak etkilenmesine bağlıdır<sup>356</sup>. Bu yüzden sağlığında destekten yardım görmüş ya da ileride yardım görmesi muhtemel olan herkes, tazminat talep edemeyecektir.

### **c. Bakım İhtiyacı ve Bakım Gücü**

Destekten yoksun kalma tazminatının istenebilmesi için, ölen işçinin, sağlığında desteklenenlere devamlı ve düzenli olarak yardım etmesi dışında iki koşulun daha, bakım gücü ve bakım ihtiyacının da bulunması gerekmektedir<sup>357</sup>. Bakım gücünün bulunmaması halinde destekten, bakım ihtiyacının mevcut olmaması durumunda ise desteklenenden söz edilemeyecektir.

---

<sup>353</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 379.

<sup>354</sup> Gökyayla, K. Emre; Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara, 2004, s. 100.

<sup>355</sup> Uluşan, s. 161.

<sup>356</sup> Gökyayla, s. 130.

<sup>357</sup> Uluşan, s. 167.

Bakım gücünden anlaşılması gereken, bir kimsenin kendi ihtiyaçlarını karşıladıktan ve hayatın olağan akışı uyarınca geliri ile orantılı olarak bir miktar tasarruf yaptıktan sonra yardımda bulunacağı kimselere de pay ayırabilecek, bu kimselerin ihtiyaçlarını tamamen ya da kısmen karşılayabilecek maddi olanağa sahip bulunmasıdır<sup>358</sup>. Doğaldır ki kendi maddi durumu iyi olmayan, başkalarının yardımıyla geçinen birinin bir başkasına destek olması beklenemez. Bunun gibi kazancı ile ancak kendi ihtiyaçlarını karşılayabilen kimse de eşi çocukları gibi çok yakınları haricinde bakım gücüne sahip değildir.

Hizmet ifası şeklinde ortaya çıkan destek ilişkisinde ise bu kavram maddi güce sahip olma şekliyle aranmamaktadır. Hizmet ifası kişinin şahsi emeğine bağlı olduğundan bu kişinin ayrıca para kazanıyor olmasına bakılmamaktadır. Hizmet ifasının destek olarak kabul edilmesini sağlayan, bu hizmeti gören kimsenin, bu hizmetten faydalanan kimseyi söz konusu hizmeti bir başkasına gördürmesi durumunda yapacağı belirli bir masraftan kurtarmasıdır<sup>359</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesinin diğer koşulu desteklenenin, ölen işçinin yardımına ihtiyaç duymasıdır. Desteğini kaybeden, hangi nedenle olursa olsun işçinin ölümünden önceki yaşam düzeyini sürdürebilme olanağına sahipse destekten yoksun kalma tazminatından söz edilemeyecektir<sup>360</sup>. Bakım ihtiyacından anlaşılması gereken yoksulluk ya da zaruret derecesindeki bir ihtiyaç hali olmayıp, kişinin sosyal seviyesine uygun bir yaşantıyı sürdürebilme olanağından yoksun kalmış bulunmasıdır. Buna karşın bakım ihtiyacı, sürdürülmekte olan hayat tarzına ve sosyal düzeye göre tayin edilecekse de desteklenenlerin desteğin ölümüne kadar devam eden israf içerisinde bir yaşayış tarzının artık sürdürülememesi, ihtiyaç halini gerçekleştirmeyecektir. Bu tür aşırı giderler sosyal düzeye ilişkin yaşantı biçiminin dışında kabul edilmektedir<sup>361</sup>.

---

<sup>358</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 379.

<sup>359</sup> **Serath**, Destekten Yoksun Kalma, s. 90.

<sup>360</sup> **Gökyayla**, s. 130.

<sup>361</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 845.

#### d. Bakım Süresi

Destekten yoksun kalma tazminatı, bir yandan desteğin bakım gücüne diğer yandan desteklenenlerin bakım ihtiyacına bağlı olduğundan bu gücün veya ihtiyacın başlangıcı ve ortadan kalkması, bakım süresinin de başlangıcı ve bitişi olacaktır. Desteklenenlerin bakım ihtiyacının, yani zarar süresinin, başlangıcı kural olarak işçinin ölüm tarihidir<sup>362</sup>. Ancak bu tarihte, işçi bakım gücüne sahip olmayabilir ya da desteğin bakım gücü mevcut olmasına rağmen destek alacaklısının bakım ihtiyacı içinde bulunmaması söz konusu olabilir. Örneğin, ölen işçinin yalnızca kendi masraflarını karşılayabilecek kadar kazanması durumunda ana, babasına karşı destek olarak bakım gücüne sahip olmadığı, ancak ileride terfi etmesi kesin olan işçinin gelirinin artması söz konusu olduğunda, ileride doğacak bir bakım gücüne sahip bulunduğu söylenebilir. Aynı şekilde ölen işçinin çalışmakta olan ana, babası henüz bakım ihtiyacı duymuyor olabilir. Ancak emekli olduklarında veya bir şekilde gelirleri düştüğünde bu ihtiyaca düşüp destekten yoksun kalma tazminatından faydalanabilirler. Bu gibi durumlarda destek ilişkisinin ortaya çıkacağı anın belirlenmesinde, desteğin bakım gücünü kazanacağı varsayılan tarih ile bakım ihtiyacının ortaya çıktığı tarihten hangisi daha sonra ise bu tarih esas alınacaktır. Destek ilişkisinin son bulacağı anın belirlenmesinde ise bakım gücünün kaybedileceği tarih veya bakım ihtiyacının ortadan kalkacağı tarihten hangisi daha önce gelmekte ise o tarih benimsenecektir<sup>363</sup>.

Bu sürelerin tamamında dikkate alınacak başka bir husus da desteğin veya desteklenenin ölüm süreleridir. Desteğin veya desteklenenin muhtemel ölüm zamanı istatistiklere göre bu sürelerden önce gerçekleşecekse ölüm tarihleri dikkate alınır<sup>364</sup>.

Bunun dışında işçinin, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirmeyip hayatta kalması durumunda daha ne kadar bir süre desteklenenlere yardımcı olacağı belirlenmesi gerekmektedir. İşçinin destek sağlayacağı varsayılan destek süresi, ölüm olayı gerçekleşmeseydi onun muhtemel yaşam süresidir<sup>365</sup>. Ancak işçinin yaşamındaki evlenme, askere gitme gibi durumların da

<sup>362</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 379, 380.

<sup>363</sup> **Ulus**, s. 172, 173; **Serath**, Destekten Yoksun Kalma, s. 93, 94, 148.

<sup>364</sup> **Gökyayla**, s. 174.

<sup>365</sup> **Ulus**, s. 173.



dikkate alınması gerekmektedir. Zira ölmeseydi evlenecek olan işçinin ana, babasına desteği evlenmeyle azalacak veya sona erecektir<sup>366</sup>. Aynı şekilde askere gidecek olan işçinin askerlik süresince ücret alamayacağı göz önünde bulundurulup zarar süresinden çıkarılmalıdır<sup>367</sup>.

Muhtemel yaşam süresi, daha önce belirtilen PMF tablosuna göre belirlenmektedir. Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında sadece işçinin iş görebilme çağının sonu olan 60 yaşının sonuna kadar olan aktif dönem kazançları değil, bu süreden sonra yaşlılık aylığı alacağı pasif dönem de göz önünde tutulmaktadır<sup>368</sup>.

#### **e. Tazminatı Talep Edebilecek Kişiler**

Destekten yoksun kalma tazminatının talebi için, ölen işçi ile tazminat talep eden davacı arasında Borçlar Kanunu gereği herhangi bir kanuni veya akdi ilişki aranmadığından bu tazminatı talep edebilecek kişiler sınırlı bir biçimde sayılamaz. Hâkim, somut olayın özelliğine göre davacının destekten yoksun kalma tazminatı alıp alamayacağına karar verecektir. Bu nedenle aşağıda bahsedilecek olan hak sahipleri lehine her zaman destekten yoksun kalma tazminatına hükmedileceği ya da burada belirtilmeyenlerin bu tazminatı alamayacakları düşünülmemelidir.

Destek ilişkisi, ölen işçi ile davacı arasında kanuni ya da akdi bir ilişkinin bulunduğu durumlarda ortaya çıkmış ise ispat açısından büyük kolaylık sağlayacaktır<sup>369</sup>. Biz de aşağıda destek ilişkisinin varlığının genelde kabul edildiği eş, çocuklar, ana, baba ve kardeşler yönünden konuyu ele almaya çalışacağız.

#### **i. Destekten Yoksun Kalan Eş**

Destekten yoksun kalan eşi, kadın ve erkek olarak ayrı ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Zira ülkemiz koşullarında, dışarıda çalışmaktan çok evdeki emeği ile ailesine destek olan kadının çoğu zaman bakım ihtiyacı erkekten fazladır. Eşini yitiren kadının bakım ihtiyacı kural olarak yaşamının sonuna kadar sürmekle beraber

<sup>366</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 637.

<sup>367</sup> Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 122.

<sup>368</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 380.

<sup>369</sup> Seratlı, Destekten Yoksun Kalma, s. 97.

bazı durumlarda bu ihtiyaç daha önce de sona erebilmektedir. Örneğin dul kalan kadının evlenmesinden dolayı veya bir işe girmek suretiyle gelir elde etmesi sonucu bakım ihtiyacı ortadan kalkabilir<sup>370</sup>.

Evlenme, tazminat davasının sona ermesinden önce gerçekleşmişse işçinin ölüm günü ile eşinin evlenme günü arasındaki süre hesap edilerek ona göre bir tazminat takdir edilmelidir. Ancak ikinci evlilik, kadına ölen desteğin sağladığı yardımı sağlamıyorsa, ölen desteğin sağladığı yardım ile evlenilen kimsenin sağlayacağı yardım arasındaki fark tazminat olarak hesaplanmalıdır<sup>371</sup>. Eşini yitiren kadın hüküm tarihinde henüz evlenmemişse, ileride evlenme olasılığının bulunup bulunmadığı göz önünde tutulur ve belirlenen zarardan evlenme olasılığı oranında bir indirim yapılır. Evlenme olasılığının bulunup bulunmadığı belirlenirken dul kadının yaşı, karakteri, fiziki görünüşü, sağlığı, yaşadığı ortam, çocuğunun bulunup bulunmadığı, varsa sayısı, yeniden evlenme arzusunun olup olmadığı ve çekiciliği gibi hususlar hâkim tarafından dikkate alınacaktır<sup>372</sup>.

Eşini yitiren kadın, esasen bir işte çalışmakta ise veya ölüm olayından sonra gelir sağlayacak bir iş tutmuşsa ve elde ettiği gelir, sağlığında kocasının kendisine ayırdığından daha az değilse tazminat talebinde bulunamayacaktır. Elde ettiği gelir, desteğin sağladığı yardımdan daha azsa aradaki fark, tazminatın belirlenmesinde göz önünde tutulacaktır<sup>373</sup>.

İşçinin, iş kazası sonucu ölümünde resmi nikâhsız eşin de destekten yoksun kalma tazminatı talep edebileceği öğretide ve yargı kararlarında kabul edilmektedir. Ancak 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 gerekmektedir<sup>374</sup>. Yargıtay da bir kararında bu konudan şu şekilde bahsetmiştir: ‘Gerçekten, toplumumuzda yasa dışı nitelendirilen, gayri resmi evliliklerin bulunduğu sosyal bir

---

<sup>370</sup> **Uluslan**, s. 173. Ancak geliri bulunan kadın da kocanın bakım alacaklısı olabilir, çünkü bakım ilişkisinin fiili olması yeterlidir. Kocasının sağlığında kadın, kendisi çalışmasına rağmen kocasından yardım görüyor ise tazminat talep edebilecektir. **Gökyayla**, s. 108, dn. 122.

<sup>371</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 380.

<sup>372</sup> **Tandoğan**, Türk Mes’uliyet Hukuku, s. 307.

<sup>373</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 381.

<sup>374</sup> **Oğuzman/ Öz**, s. 540, 541; **Uluslan**, s. 166; **Seratlı**, Destekten Yoksun Kalma, s. 104.

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, doktrinde ve Yargıtay'ın yerleşmiş uygulamaları ile kabul edilmiş bir olgu olduğu gibi, dairemizin uygulamaları da bu yöndedir. Borçlar Kanununun 45. maddesinde de belirtildiği üzere 'destek' kavramı hukuki bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu içerir<sup>375</sup>. Ancak 21. Hukuk Dairesi, yerleşmiş içtihadı ile destekten yoksun kalma tazminatının belirlenmesinde, nikâhsız eşin nikâhli eşe göre evlenme olasılığının daha yüksek olduğunu, ortak yaşantıya her an son verebileceğini, bu nedenle Borçlar Kanunu'nun 43. maddesine göre bir indirim yapılarak daha az tazminata hükmedilmesi gerektiğini karara bağlamaktadır<sup>376</sup>.

Nikâhsız eşin, nikâhli eşe göre destekten yoksun kalma tazminatı açısından daha az korunması ve Borçlar Kanunu'nun 43. maddesi uyarınca tazminattan bu nedenle ayrıca bir indirimde bulunulması öğretilde eleştirilmektedir<sup>377</sup>. Bizim de katıldığımız bu görüşe göre, sosyolojik özellikleri bakımından yasal bir aile düzeninden herhangi bir farklılık göstermeyen bu beraberliklerde, çiftler çocuk sahibi olup aile düzenini normal eşler gibi sürdürdüklerinden, bu durumdaki nikâhsız eşin ortak yaşamı sürdürmeyeceği ve haneyi terk ederek yeni bir yaşamı tercih edeceği varsayımı ülkemizin sosyolojik ve ekonomik gerçekleri ile bağdaşmadığı belirtilmektedir.

Sağ kalan eşin erkek olması durumunda ise destekten yoksunluk zararı onun bakım ihtiyacının devamı süresi ile sınırlıdır. Kadının ölümü, kocasının, onun ya emeğinden ya da hem emeği hem de malvarlığından yoksun kalmasına yol açabilir<sup>378</sup>. Kadının evde gördüğü hizmetlerden dolayı da kocasına destek olduğu kabul edilerek bir ev hanımının ölmesinin maddi zarara sebep olacağı belirtilmektedir<sup>379</sup>. Kadın, kazanç getiren bir işte uğraşması veya gelir getiren malvarlığına sahip bulunması sebebiyle de kocanın desteği olabilir. Elbetteki bakım

<sup>375</sup> Y. 21. HD, T. 11.10.2001, E. 2001/6819, K. 2001/6640, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 28.04.2009.

<sup>376</sup> Y. 21. HD, T. 20.03.2001, E. 2001/1005, K. 2001/2091, **Süzek**, İş Hukuku, s. 382.

<sup>377</sup> **Serath**, Destekten Yoksun Kalma, s. 192; **Süzek**, İş Hukuku, s. 382, 383.

<sup>378</sup> **Gökyayla**, s. 122.

<sup>379</sup> **Tandoğan**, Türk Mes'uliyet Hukuku, s. 302.

ihtiyacının olmaması durumunda erkeğe tazminat ödenmeyecektir. Uygulamada eşini kaybeden erkeğin evlenme olasılığı, olayların büyük çoğunluğunda eşini kaybeden kadına oranla daha yüksek olarak belirlenmektedir<sup>380</sup>.

## ii. Destekten Yoksun Kalan Çocuklar

İş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle ana veya babanın ölmesi sonucu destekten yoksun kalan çocuklar, ana veya babadan göreceklere desteği gözetme borcunu ihlal eden işverenden talep edeceklerdir. Bu talebin miktarı ise ana veya babanın yaşasaydı çocuğa bakacağı, destek olacağı süreyle sınırlı olduğundan öncelikle ana veya babanın çocuğuna ne zamana kadar bakmakla yükümlü olacağını belirtmek gerekmektedir. İş kazası sonucunda desteğini yitiren çocukların bakım ihtiyacının devam süresi, yaşam sürelerinin sonu değil, kendi olanakları ile geçimlerini sağlayıncaya kadar geçecek zaman dilimidir<sup>381</sup>.

Medeni Kanun'un 328. maddesine göre, 'ana ve babanın bakım borcu çocuğun ergin olmasına kadar devam eder. Çocuk ergin olduğu halde eğitimi devam ediyorsa ana ve baba durum ve koşullara göre kendilerinden beklenebilecek ölçüde olmak üzere, eğitimi sona erinceye kadar çocuğa bakmakla yükümlüdürler'. Genel kural bu olmakla beraber bakım yükümlülüğü çocuğun ergin olmasından sonra da devam edebilir. Çocuğun bedensel ya da ruhsal sakatlığı sebebiyle sürekli bakıma muhtaç olması durumunda ana, baba ergin olan çocuklarına da bakmak zorundadırlar. Bu durumda Medeni Kanun'un 364. maddesinde düzenlenen yardım nafakası hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir<sup>382</sup>.

Ülkemizin aile yapısı ve sosyal şartları göz önüne alındığında pek çok halde onsekiz yaşın doldurulması destek ihtiyacını ortadan kaldırmamaktadır. Özellikle bir iş sahibi olmayan kız çocuklar bakımından destek ihtiyacı evliliğe kadar devam edecektir. Bu yüzden bakım ihtiyacının iş sahibi olana veya evlenene kadar devam ettiğinin kabul edilmesi gerekmektedir<sup>383</sup>.

---

<sup>380</sup> **Uluslan**, s. 174.

<sup>381</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 383.

<sup>382</sup> **Serath**, Destekten Yoksun Kalma, s. 107.

<sup>383</sup> **Gökyayla**, s. 110, 111.

Destekten yoksun kalma davasında alacaklı sıfatını kazanabilmek için çocuğun evlilik içinde ya da dışında doğmasının bir önemi yoktur. Çocuk ile babası arasında kanunun öngördüğü yollardan, anne ile evlenme, tanıma veya hâkim kararı ile soybağı kurulmamış olsa dahi fiilen destek ilişkisi mevcutsa bu durumun ispatı ile çocuk lehine tazminata hükmedilmelidir<sup>384</sup>. Ayrıca Medeni Kanun'un 338. maddesi, eşlerin ergin olmayan üvey çocuklarına karşı da bakım yükümlülüğü getirdiği için üvey çocukların da tazminat talep hakkı bulunmaktadır.

### iii. Destekten Yoksun Kalan Ana, Baba ve Kardeşler

Ana, babasına fiilen bakan işçinin ölümü halinde desteğin kaybı söz konusu olacaktır. Desteklerini kaybeden ana, baba ölümden önce sürdürdükleri ve sosyal konumlarına uygun olan hayat seviyelerindeki düşüş nedeniyle destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler<sup>385</sup>. Ölen işçi ana ve babasına destekte bulunuyor idiyse durum ve koşullardan aksi anlaşılmadıkça yaşamlarının sonuna kadar bakım ihtiyacının devam edeceği kabul edilmelidir<sup>386</sup>. Ana, baba ile ölen işçi arasında destek ilişkisinin bulunmadığı ancak ileride ana, babanın bakım ihtiyacına düşerek destek ilişkisinin doğacağı durumların, tazminatın hesabında dikkate alınması gerekmektedir<sup>387</sup>.

Medeni Kanun'un 364. maddesi, 'herkes, yardım etmediği takdirde yoksulluğa düşecek olan üstsoyu ve altsoyu ile kardeşlerine nafaka vermekle yükümlüdür. Kardeşlerin nafaka yükümlülükleri, refah içinde bulunmalarına bağlıdır. Eş ile ana ve babanın bakım borçlarına ilişkin hükümler saklıdır' düzenlemesini getirmiştir. Ancak destekten yoksun kalma tazminatında, yardım nafakasındaki yoksulluğa düşme şartı aranmamaktadır. Ana, baba yoksulluk içine düşmemelerine rağmen bakım ihtiyacı içinde olabilirler<sup>388</sup>. Örneğin işçinin ölümüyle çalışmakta olan ana, babasının gelecekte, emeklilik yıllarında bakım ihtiyacı doğabilecek ve yoksulluğa düşmemesine karşın belli bir destek ihtiyacı doğacaktır.

<sup>384</sup> Serath, Destekten Yoksun Kalma, s. 109.

<sup>385</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 625; Eren, Borçlar Hukuku, s. 722-724.

<sup>386</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 383, 384.

<sup>387</sup> Serath, Destekten Yoksun Kalma, s. 111.

<sup>388</sup> Serath, Destekten Yoksun Kalma, s. 113.

Kardeşler arasında ölüm olayının gerçekleşmesinden önceki dönemde fiili bir bakım ilişkisi kurulmuşsa sağ kalan kardeş de işverenden destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilecektir<sup>389</sup>. Kardeşler arasında ölümden önce fiilen gerçekleşen bakım ilişkisi yardım nafakası şeklinde, yani bir mahkeme hükmüne dayanarak ortaya çıkmış olabileceği gibi, bir kardeşin ihtiyaç içinde olan diğerine kendi iradesiyle yardım etmesi şeklinde de ortaya çıkmış olabilir. Ancak destekten yoksun kalan kardeşin tazminat talebinde Medeni Kanun m. 364'te aranan *refah halinde bulunma* şartı artık burada aranmayacaktır<sup>390</sup>. Kaldı ki bizim de katıldığımız görüşe göre, ileride destek ihtiyacı doğacak olan kişinin dahi ölen kardeşiyle olan ilişkilerinin yakınlık derecesi, aralarındaki duygusal bağ, ona destek olacağını gösteriyorsa, bu durumda da yoksulluk nafakası şartlarının aranmaması gerekmektedir<sup>391</sup>.

#### f. Tazminatın Hesaplanması

Destekten yoksun kalma tazminatının amacı, destekten yoksun kalanın iş kazası sonucu ölüm meydana gelmeseydi destekten ne miktarda yardım görecekti idiye o miktarın karşılanmasıdır. Hesaplanacak olan tutar, destekten yoksun kalanlara peşin ve toptan ödeme şeklinde verilmektedir<sup>392</sup>.

Bu tazminatın nasıl hesaplanacağı konusunda da mevzuatımızda bir düzenleme bulunmamaktadır. Yapılan hesaplamalar ise maddi tazminatın hesabında olduğu gibi uygulamada Yargıtay tarafından bazı varsayımlardan hareket edilerek yönlendirilmekte, mümkün olduğu kadar benzer olaylarda tutarlı ve gerçeğe yakın bir biçimde zarar miktarı belirlenmeye çalışılmaktadır<sup>393</sup>. Destekten yoksun kalma

<sup>389</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 384.

<sup>390</sup> **Tandoğan**, Türk Mes'uliyet Hukuku, s. 302; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop**, s. 627.

<sup>391</sup> **Serathlı**, Destekten Yoksun Kalma, s. 117.

<sup>392</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 384.

<sup>393</sup> ...Tazminatın saptanmasında ise zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, işgörebilirlik çağı, işgöremezlik ve karşı kusur oranları, destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı, Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerektiği tartışmasıdır. Öte yandan tazminat miktarının işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu yönü ise söz götürmez. Başka bir anlatımla işçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancının ise yıllık olarak % 10 arttırılıp % 10 iskontoya tabi tutulacağı, 60 yaşına kadar (aktif) dönemde, 60 yaşından sonra da bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemine

tazminatının niteliğinden kaynaklanan farklılıklar dışında maddi tazminatın hesaplanmasına ilişkin belirtilenler burada da geçerlidir.

Destekten yoksun kalma tazminatının saptanması için öncelikle iş kazası nedeniyle ölüm anındaki işçinin geniş anlamda ücretinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu ücret ölüm olayı gerçekleşmeseydi PMF yaşam tablosuna göre desteğin muhtemel yaşam süresinin sonuna kadar aynen maddi tazminatın hesaplanmasındaki esaslara göre artırılır ve desteğin yaşasaydı elde edebileceği kazancı hesaplanır. Bundan sonra desteğin kazancından ne kadarını destekten yoksun kalanlara ayırabileceğini ve bu miktarın bunlara nasıl paylaşılacağını belirlemek gerekmektedir<sup>394</sup>. Ancak tabii ki ölenin gelirinden bir kısmını kendi geçimi ve masrafları için ayıracağı, hatta makul bir miktarını da tasarruf edeceği kabul edilmektedir. Desteğin gelirinin geri kalan kısmından desteklenenlerin her birine sağ olsaydı ne kadar pay ayıracağını saptanmasında yardım ettiği kimselerin sayısı, bunların bakım ihtiyacı, yaş ve cinsiyetleri, başka bir gelire sahip bulunup bulunmadıkları, sosyal açıdan sürdürmekte oldukları yaşam tarzları, aradaki yasal ve duygusal yakınlık derecesi gibi hususlar göz önünde tutulur. Bunun ardından da destekten yoksun kalanların zararlarının, yani tazminat alacaklarının peşin sermaye değeri ayrı ayrı hesaplanır<sup>395</sup>. Ancak bu miktar desteklenenlere ödenecek tazminatı oluşturmamaktadır. Sorumluluk hukukunda tazminatın gerçek zararı aşmaması, tazminat alacaklısının olay nedeniyle zenginleşmesinin önlenmesi ve zarar görenin

---

başvurulmadan her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindedir. Kuşkusuz açıklanan zarar ve tazminatın hesaplanması yönteminde işçinin aylık aylığı alması veya işçinin yaşı ve işçinin meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre ileride çalışıp aylığına hak kazanması üstün olasılık içinde bulunması durumunda zarar hesabında pasif dönemde elde edeceği kazançların dâhil edilmeyeceği, hak sahibi eşin destek süresinin işçinin bakiye ömrü ile sınırlı olacağı, kız çocukları yönünden köyde oturmaları halinde 18 yaşına, kentte oturmaları durumunda 22 yaşına kadar destek görecekları, kaçınılmazlık, kusursuzluk veya kusurun ağırlığı gibi nedenlerden ötürü Borçlar Kanunu'nun 43 ve 44. maddeleri gereğince zarardan indirim yapılacağı ve en son olarak da Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından bildirilen peşin sermaye değerinin indirileceği böylece belirlenen tazminata olay tarihinden itibaren yasal faiz yürütüleceği gibi hususların göz önünde tutulacağı hukuksal gerçeği de ortadadır...' Y. 21. HD, T. 28.03.1995, K. 1995/905, E. 1995/1093, YKD, Haziran 1995, s. 947-950.

<sup>394</sup> **Ulusan**, s. 170 vd; **Serath**, Destekten Yoksun Kalma, s. 133, 144-147.

<sup>395</sup> Bkz. **Özkul, Emin Aydın**; Destekten Yoksun Kalma ve İşgöremezlik Tazminatlarının Hesabına İlişkin İlkeler, Çimento İşveren, C.9, S.1, Ocak 1995, s. 13-24.

sadece önceki ekonomik durumuna getirilmesi gerekeceğinden bu miktardan, maddi tazminatta olduğu gibi bazı indirimlerin yapılması gerekmektedir<sup>396</sup>.

Yargıtay uygulamasına göre bu indirimler belirli bir sıraya göre yapılmaktadır<sup>397</sup>. Buna göre desteklenen eğer desteğin mirasçısı ise elde ettiği miras geliri, sağ kalan eşin yeniden evlenme şansı, özel sigortadan elde edilen tazminatlar, destek için artık yapılması gerekmeyen giderler saptanmış olan zarardan düşülür. Bundan sonra maddi tazminatta olduğu gibi koşulları varsa iş kazasında ölen işçinin müterafik kusuru oranında Borçlar Kanunu m. 44'e ve durumun gerekleri ve hakkaniyete göre Borçlar Kanunu m. 43'e göre hâkim tarafından indirimler yapılır. Son olarak destekten yoksun kalanlara Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bu olay nedeniyle gelir bağlanmışsa bu gelirlerin peşin sermaye değeri desteklenenlerin zararından düşülür. Böylece destekten yoksun kalanlardan her birinin işverenden elde edeceği tazminat alacağına ulaşılmış olur<sup>398</sup>.

Yargıtay'a göre, destekten yoksun kalma tazminatında faizin başlangıcı, tazminat alacağını doğuran zararlandırıcı olayın gerçekleştiği tarih olduğundan, iş kazasının meydana geldiği tarihten değil, daha sonraki ölüm tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekmektedir<sup>399</sup>.

#### **D. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda işçiler ve yakınları belirtildiği gibi maddi, manevi zarara uğramakta, mağduriyetler yaşamaktadırlar. Bu durumun doğal sonucu, iş kazası ve meslek hastalığına yol açabilecek tehlikelere karşı önlem alınmayan işyerlerinde, çalışmaktan kaçınma veya iş sözleşmesini fesih hakkının işçilere tanınmasıdır. İşçinin fesih hakkını kullanması, işini kaybetmesine yol açacağından öncelikle tercih edilecek bir yol değildir. İş hukukunun amacı

<sup>396</sup> Eren, Borçlar Hukuku, s. 729 vd; Oğuzman/Öz, s. 573; Ulusan, s. 176 vd.

<sup>397</sup> Y. 21. HD, T. 14.10.1999, E. 1999/6181, K. 1999/6939, YKD, Şubat 2000, s. 259, 260.

<sup>398</sup> Serath, Destekten Yoksun Kalma, s. 131 vd; Süzek, İş Hukuku, s. 385.

<sup>399</sup> Y. 21. HD, 01.02.2007, E. 2007/14803, K. 2007/1120, Çalışma ve Toplum, S. 15, s. 367-369.



bakımından uygun olan yol, bir yandan sözleşmeyi ayakta tutarken diğer yandan işvereni iş güvenliği önlemlerini almaya zorlamaktır<sup>400</sup>.

1475 sayılı İş Kanunu'nda işçinin, iş güvenliğine sahip bulunmayan işyerlerinde çalışmaktan kaçınma hakkı açıkça düzenlenmemiştir. Ancak bu hakkın varlığı o dönemde de öğretide, Borçlar Kanunu'nun 325. maddesi dayanak gösterilerek kabul edilmektedir<sup>401</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesinde işçinin iş sağlığı ve güvenliği sebebiyle çalışmaktan kaçınma hakkı öngörülerek bu konuda özel bir düzenleme getirilmiştir. Ayrıca ülkemizde 07.01.2004 tarih ve 5038 sayılı yasayla onaylanan 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 13. maddesinde, sağlığı ve yaşamı için ciddi ve yakın tehlike bulunan işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır<sup>402</sup>.

#### **a. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları**

İş Kanunu'nun 83. maddesinin 1. ve 3. fıkralarına göre, 'işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak *yakın, acil ve hayati* bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir'. Görüldüğü gibi anılan hüküm uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkının doğabilmesi için öncelikle tehlikenin yakın, acil ve hayati olması gerekmektedir<sup>403</sup>. Tehlikenin yakın olması, çok kısa bir süre içinde gerçekleşebileceğini, acil olması, derhal müdahale edilmesini gerektirir nitelikte olduğunu, hayati olması ise işçinin sağlığını bozacak veya fiziki bütünlüğünü tehlikeye sokacak ağırlıkta olmasını ifade etmektedir<sup>404</sup>. Ancak tehlikenin hayati olması, her durumda görülen işin normal riskinin üzerinde bir

<sup>400</sup> **Engin, Murat**; Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, DEÜHFD, S.1, 2003, s. 86; **Süzek**, İş Hukuku, s. 817, 818.

<sup>401</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 186; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**; s. 267, 268.

<sup>402</sup> RG, T. 13.01.2004, S. 25345.

<sup>403</sup> Bu üç şartın birlikte aranması **Süzek** tarafından hükmün uygulama alanının daraldığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. **Süzek**, İş Hukuku, s. 818; aksi görüşte bkz. **Soyer**, s. 35.

<sup>404</sup> **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 757.

tehlike bulunduğunu ifade etmektedir. İşçinin görevi icabı işe başlarken kabul ettiği varsayılan riskler, daha sonra işini görmekten kaçınmasını haklı kılmayacaktır. Örneğin, bir güvenlik görevlisi, belirli düzeyde bir rizikoyu kabul etmiş sayılacaktır<sup>405</sup>.

İşçinin İş Kanunu'nun 83. maddesi uyarınca çalışmaktan kaçınabilmesinin diğer koşulu ise iş sağlığı ve güvenliği kurulunun işçinin talebi yönünde karar vermesidir. Her ne kadar kurul kararı alma zorunluluğu bu hukuki olanağa başvurmayı güçleştirdiği düşünülebilirse de kanunun gerekçesinde de belirtildiği gibi işçilerin, konunun teknik özellikler taşıması nedeniyle kendiliğinden buna karar vermeleri zordur. Böyle teknik bir konuda yanılığa düşerek çalışmaktan kaçınan işçiler iş akitlerini haksız feshedebilir veya mazeretsiz olarak işyerinde devamsız duruma düşebilirler. Ayrıca işyerinde gerçekten yakın, acil ve hayati bir tehlike varsa bünyesinde işyeri hekimi, mühendis, işyeri sendika temsilcisi, ustabaşı, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi gibi üyelerin yer aldığı kurulun aksi yönde karar vermesi beklenemez<sup>406</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunmayan işyerlerinde ise bu hususta karar verecek olan işveren veya vekilidir. Görüldüğü gibi işçi çalışmaktan kaçınmaya kendiliğinden karar veremeyecek, ancak iş sağlığı ve güvenliği kurulunun, kurulun bulunmaması halinde işveren veya vekilinin nesnel ve teknik bir değerlendirmesi sonucu bu yola başvurabilecektir. Ancak her ne kadar yasada bu imkândan söz edilmemişse de bazı acil hallerde işçinin derhal işten kaçınması gerekebilir<sup>407</sup>. İşçinin talebi olumsuz karşılandığında, özellikle işverenin karar verdiği durumlarda, pek yakın bir tehlikenin bulunması söz konusu ise işçinin derhal işi bırakabilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>408</sup>. Ancak bu durumda işi bırakmanın getirdiği riziko işçiye ait olacak ve işçinin iş akdi, gereksiz yere işin bırakıldığını öne süren işveren tarafından feshedilebilecektir<sup>409</sup>.

---

<sup>405</sup> **Sur, Melda**; İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s. 408.

<sup>406</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 819.

<sup>407</sup> **Sur**, İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 410, 411.

<sup>408</sup> **Sur**, İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 411.

<sup>409</sup> **Soyer**, s. 36.

Kaçınma hakkının kullanılabilmesi için, tehlikeli durumu ortadan kaldıracak iş sağlığı ve güvenliği önleminin işveren veya vekili tarafından alınmamış olması, yani tehlikeli durumun varlığını sürdürmesi gerekir. Tehlikeli durumun gereken önlemler alınmadan herhangi bir şekilde sona ermesi halinde, işçinin artık çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacağı belirtilmektedir<sup>410</sup>. Ayrıca İş Kanunu'nun 79. maddesi hükümlerine göre, işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması söz konusu olmayacaktır. (m. 83/son).

### **b. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Süresi ve Hükümleri**

Kurulun veya işverenin işçinin talebi yönünde karar vermesi, yani yakın, acil ve hayati bir tehlikenin bulunduğunu saptaması halinde işçi, iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilecektir. Bu durumda işçinin iş akdi askıya alınmış olmaktadır<sup>411</sup>. Ancak İş Kanunu'nun 83. maddesinin 4. fıkrasına göre, 'işçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır'. Kanun metninde, 'işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir' ifadesi yer aldığından (İş K. m. 83/3) çalışmaktan kaçınma hakkı söz konusu önlemler alınıncaya kadar herhangi bir süre ile sınırlı değildir<sup>412</sup>.

İşveren, ücret ve çalışma koşullarında aleyhe bir değişiklik olmamak kaydıyla çalışmaktan kaçınan işçiye iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olmayan benzer bir işte çalışmasını önerebilir. İşçinin böyle bir öneriyi kabul etmemesi ise sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirilmektedir<sup>413</sup>. İşyerindeki yakın, acil ve hayati tehlikenin birden çok işçiyi ilgilendirmesi halinde ise işçilerin durumun belirlenmesi için, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna topluca başvurmaları söz konusu olacaktır, ancak bunun sonucunda toplu olarak iş görmekten kaçınmaları bir grev oluşturmayacaktır<sup>414</sup>.

<sup>410</sup> Mollamahmutoglu, İş Hukuku, s. 757.

<sup>411</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 819.

<sup>412</sup> 'Gereken tedbir alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma' ifadesini *tehlikeli durum devam ettiği müddetçe* şeklinde anlamak gerektiği belirtilmektedir. Mollamahmutoglu, İş Hukuku, s. 759.

<sup>413</sup> Süzek, İşçilerin Hakları ve Yükümlülükleri, s. 616.

<sup>414</sup> Soyer, s. 36.

İşçinin çalışmaktan kaçınmasına, gerekli önlemleri almamak suretiyle işveren yol açtığından çalışmaktan kaçındığı sürenin, ‘işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği’ sürelerden (İş K. m. 66/1-c) sayılarak çalışma süresine dâhil edilmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>415</sup>.

### **E. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı**

İş Kanunu’nun 83. maddesinin 5. fıkrasında işçinin iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle iş sözleşmesini fesih hakkını düzenleyen bir hüküm öngörülmüştür. Anılan hükme göre, ‘iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24. maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir’. Görüldüğü gibi fesih hakkının doğumu işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması prosedürüne (İş K. m. 83/1, 3) bağlanarak zorlaştırılmıştır. Bu durumda işçi tarafından fesih hakkının kullanılması için ‘iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması’ yeterli olmayacaktır<sup>416</sup>. Ayrıca işçinin sağlığı ve güvenliği açısından ‘yakın, acil ve hayati bir tehlikenin bulunması’, işçinin başvurusu üzerine iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından bu yönde bir ‘karar verilmesi’ ve işçinin talebine rağmen işverence ‘gerekli tedbirin alınmamış olması’ gerekecektir. Bu koşullar gerçekleşmeden işçinin -haklı da olsa- yapacağı feshin haksız olacağı ileri sürülmektedir<sup>417</sup>. Buna karşılık işçinin iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshedebilmesi için mutlaka İş Kanunu m. 83’te yer alan prosedürü işletmesinin gerekmediği yönünde bir görüş de bulunmaktadır<sup>418</sup>. Buna göre, çalışma şartları uygulanmazsa işçinin iş akdini haklı nedenle feshedebileceğini düzenleyen m. 24/II-f hükmü, işçiye bu olanağı sağlamaktadır. 83. maddenin 5. fıkrasının varlığının m. 24/II-f’nin uygulanma olanağını ortadan kaldırmayacağı ve m. 83/5 hükmünün sıkı koşullar içermesi nedeniyle böyle bir

<sup>415</sup> Mollamahmutoglu, İş Hukuku, s. 759.

<sup>416</sup> 4857 sayılı Kanun’un Bilim Kurulu Taslağı’nda işçinin fesih hakkını kullanması yalnızca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması şartına bağlanmış ve işçinin fesih imkânını m. 24/I’e değil, m. 24/II-f’ye göre kullanabileceği düzenlenmiştir. Düzenlemenin bu şekliyle işçinin daha lehine olduğu yönünde bkz. Eyrenci/Taşkent/Ulucan; s. 268; Süzek, İş Hukuku, s. 821.

<sup>417</sup> Çelik, s. 157; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 268, dn. 24.

<sup>418</sup> Süzek, İş Güvenliği, s. 189; Serath, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 231.

yorumun anayasaya ve sosyal mevzuata daha uygun olduğu belirtilmektedir<sup>419</sup>. Ancak iş sağlığı ve güvenliği kurulu kararının alınması nedeniyle işçinin İş Kanunu m. 83'e göre iş akdini feshetmesi onun açısından daha güvenli bir yol olacaktır. İşçi sözleşmeyi m. 24/II-f'ye dayandırarak feshettiğinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı konusunda yanlış bir değerlendirme yapmışsa iş akdini haksız feshetmiş duruma düşebilecektir<sup>420</sup>.

İş Kanunu m. 83/5'te, 24. maddenin I. bendine yollama yapıldığından bu hükme göre işçi, sözleşmesini feshettiğinde kıdem tazminatı alabilecektir de 26. maddenin 2. fıkrasına göre işverenden tazminat talep edemeyecektir<sup>421</sup>. Zira bu tazminatın istenebilmesi için feshin m. 24/II'ye göre yapılmış olması gerekmektedir (İş K. m. 26/2). Ayrıca 83. maddenin 5. fıkrasında, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli önlemin alınmadığı işyerinde, işçilerin altı iş günü içinde iş akitlerini derhal feshedebilecekleri öngörülmüşse de iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı sürece işçinin derhal fesih hakkının devam edeceği altı günlük hak düşürücü sürenin işlemeye başlamayacağı belirtilmektedir<sup>422</sup>.

## 2. Kamu Hukuku Yaptırımları

### A. İdari Yaptırımlar

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki idari yaptırımlar, işyerindeki tehlikenin niteliğine göre, iş güvenliği müfettişi tarafından belirlenecektir. İşyerindeki tehlike yaşamsal nitelikte ise iş güvenliği müfettişi, ilgili komisyonu toplantıya çağırarak işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımlarını uygulama yoluna gitmek zorundadır (İş K. m. 79). İşyerindeki tehlike yaşamsal nitelikte olmayıp yakın bir tehlike özelliğini taşıyorsa müfettişin işverene tehlikenin giderilmesi için bir süre tanıma hakkı yoktur, idari para ceza sürecini başlatması gerekmektedir (İş Teftişi Tüz. m. 22/3). Tehlike ne yaşamsal ne de yakın bir nitelik taşıyorsa müfettişe eksikliklerin giderilmesi için süre tanıma ya da idari para ceza için bölge müdürlüğüne başvurma konusunda takdir yetkisi tanınmıştır (İş Teftişi Tüz. m. 22/3).

<sup>419</sup> Süzek, İşçilerin Hakları ve Yükümlülükleri, s. 618.

<sup>420</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 822.

<sup>421</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 268.

<sup>422</sup> Soyer, s. 36; aksi görüşte bkz. Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 759, 760.

Ayrıca iş güvenliği müfettişi, teftişi sırasında yaş, cinsiyet ve sağlık durumları o işyerinde çalışmalarına engel teşkil eden işçileri de çalışmaktan alıkoymakla görevlidir (İş K. m. 79/6).

Aşağıda İş Kanunu'nda öngörülmüş olan işin durdurulması veya işyerinin kapatılması, idari para cezası uygulanması ve işçilerin çalışmaktan alıkonulması yaptırımlarından bahsetmeye çalışacağız.

### **a. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması**

Öncelikle belirtmek gerekirken 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun uyarınca, işyerinin kuruluş aşamasında yasada yer alan ölçütlere aykırılıkların verilen süre içerisinde giderilmemesi halinde, belediyeler veya mülki amirliklerce o işyeri, ruhsatı iptal edilmek suretiyle kapatılır<sup>423</sup> (m. 6).

İş Kanunu'nun 79. maddesinin 1. fıkrasına göre ise 'bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında 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<sup>424</sup>. Görüldüğü gibi işin durdurulmasının veya işyerinin kapatılmasının ilk koşulu işyerinde işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir hususun saptanmasıdır. Yaşamsal tehlike arz etmeyen iş güvenliği eksiklikleri nedeniyle bu yola gidilemeyecektir. Bu yaptırımın uygulanabilmesi için örneğin eskimiş buhar kazanının her an patlayabilecek olması, metan gazının yüksekliği nedeniyle grizu patlaması olasılığının bulunması gibi işçilerin yaşamına mal olabilecek önemli bir iş güvenliği tehlikesinin varlığı gerekmektedir<sup>425</sup>.

İşin durdurulmasının veya işyerinin kapatılmasının diğer koşulu bu yaptırımın uygulanmasına üç taraflı bir komisyonun karar vermesidir. İş Kanunu'nun 79.

---

<sup>423</sup> Bu kanun hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek, Sarper**; İşyerinin Kurulması, Faaliyetinin Durdurulması ve Kapatılması, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan II, İstanbul, 2001, s.1332-1336.

<sup>424</sup> İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması bakımından işyerlerinin, işyeri kurma iznine ve işletme belgesine sahip olmaları aranmamaktadır. **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 760.

<sup>425</sup> **Süzek**, İşyerinin Kurulması, Faaliyetinin Durdurulması ve Kapatılması, s. 1348.

maddesinin 1. fıkrası ve aynı maddenin 7. fıkrasına göre çıkarılmış olan İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair 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.

İş sağlığı ve güvenliği yapan müfettiş, işyerinde yaşamsal bir tehlikenin varlığını raporla bildirirse, bölge müdürü komisyonu yazılı olarak toplantıya çağıracaktır. Bölge müdürünün ve müfettişlerin toplantıya katılması zorunlu olup işçi ve işveren temsilcilerinin toplantıya katılmaması komisyonun karar almasını engellemeyecektir. Kararlar ise oy çokluğu ile alınmakta, oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılmaktadır (Yön. m. 7-9).

İş Kanunu m. 79/1'e göre komisyonun kararıyla tehlikenin niteliğine göre iş kısmen veya tamamen durdurulur veya işyeri kapatılır. İşyerinde belirli bir tesisat, tertibat veya makine yaşamsal tehlike yaratıyorsa komisyon sadece bunların işletilmekten alıkonulmasına karar verebilir. Buna karşılık işyerinin tümü iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike arz ediyorsa iş tamamen durdurulur veya işyeri kapatılır<sup>426</sup>. Bununla beraber işyerinde sadece tehlike yaratan elektrik tesisatının durdurulması işin tamamen durması sonucunu yaratabilir<sup>427</sup>. Komisyonun vereceği durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesine altı iş günü içinde itiraz etme yetkisi vardır (m. 79/3). 79. Maddenin 4. fıkrasında itirazın işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmayaacağı kurala bağlanmıştır. Yaşamsal tehlikenin var olduğu bir ortamda çalışmaya devam edilmesi, iş güvenliğinin sağlanması amacına ters düşeceğinden yargı yoluna başvurmanın, kapatma veya durdurma kararının uygulanmasını durdurmaması

---

<sup>426</sup> **Süzek**, İş Güvenliği, s. 283. İşyerindeki yaşamsal tehlike, komisyon kararının alınmasının beklenemeyeceği kadar acilse İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmeliğin 17. maddesine göre, müfettişçe durumu ve alınması gereken tedbirlerin niteliğini belirten bir rapor düzenlenir, birer örneği mülki amire, bölge müdürüne ve işverene verilir ve mülki amirin emriyle güvenlik kuvvetlerince tehlikeyi giderecek tedbirler alınır.

<sup>427</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 835.

isabetli bulunmuştur<sup>428</sup>. Yerel iş mahkemesinde görülecek olan itiraz, diğer davalardan önce ele alınacak ve bu konuda verilen karar kesin olacaktır (İş K. m. 79/5).

İş Kanunu'nun 79. maddesinin son fıkrası uyarınca işveren, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması nedeniyle işsiz kalan işçilerin ücretlerini ödemek veya onlara ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre bir iş vermek zorundadır. İşin durdurulmasının veya işyerinin kapatılmasının süresi ise işyerindeki tehlikenin giderilmesi ile sınırlıdır (İş K. m. 79/1). İşverenin durdurmaya veya kapatmaya neden olan yaşamsal tehlikeyi giderdiği, müfettiş incelemesi sonucu ortaya çıkarıldığında komisyon tarafından durdurma veya kapatma kararının kaldırılmasına karar verilecektir (Yön m. 12, 13, 15, 16).

İşin durdurulması veya iş yerinin kapatılması geçici bir tedbir olmasına rağmen, işveren, eksiklikleri giderme girişiminde bulunmazsa veya süresi içinde iş mahkemesine itiraz etmez ya da mahkemece idarenin verdiği karar onaylanırsa tespit edilen tehlikeleri veya kesinlik kazanan kapatma kararı gereği, işverence İş Kanunu m. 29/6 uyarınca toplu işçi çıkarma prosedürü başlatılarak m. 17 ve devamı hükümlerine göre iş sözleşmelerini fesih yoluna gidilebileceği belirtilmiştir<sup>429</sup>.

İş Kanunu m. 79 hükmü, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının 30. maddesinde aynen muhafaza edilmiş, yalnız 6. ve 7. fıkralarda Kamu Kurum ve Kuruluşları için Devlet Personel Başkanlığının bağlı bulunduğu Bakanlıkça, askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerleri için ise Milli Savunma Bakanlığı ile birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasına ilişkin esaslara yönelik yönetmelik çıkarılacağı öngörülmüştür.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması üretimi kesintiye uğratan, işveren için ağır ekonomik sonuçları olabilecek yaptırımlardır. Ancak insan yaşamı

---

<sup>428</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 835.

<sup>429</sup> **Ekonomi, Münir**; İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos 2006, s. 444.



ile üretimin sürekliliğinden birisi tercih edilmesi gerekiyorsa bu, kutsal insan yaşamı olmalıdır<sup>430</sup>.

### **b. İdari Para Cezası Uygulanması**

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ilişkin kurallara aykırı davranması halinde uygulanacak idari para cezaları İş Kanunu'nun 104 ve 105. maddelerinde öngörülmüştür. 104. maddede işin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık halinde uygulanacak idari para cezaları düzenlenmişken 105. maddede<sup>431</sup> iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık sonucu uygulanacak olan idari para cezaları öngörülmüştür<sup>432</sup>.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranmasını idari para cezasına bağlayan en genel kural İş Kanunu m. 105/a'da yer almaktadır. Anılan hükme göre, 'bu kanunun 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 idari para cezası verilir'. Bu hüküm gereği 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. Bu şekilde işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği eksiklikleri tüketilinceye kadar denetimler her ay tekrarlanmalıdır<sup>433</sup>.

İş Kanunu m. 105/b'ye göre, 'bu kanunun 86ncı maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için, 87nci maddesi gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her çocuk için iki yüz Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir'. Anılan hükümde geçen 86. maddede ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak

---

<sup>430</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 836.

<sup>431</sup> 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı yasayla İş Kanunu'nun 78, 81, 85 ve 88. maddelerinin değiştirilmesi ve 82. maddenin kaldırılması nedeniyle 105. maddede de değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklikle maddenin önceki halinde yer alan fıkra sıralaması öngörülen idari para cezasının miktarına uygun olarak değiştirilmiş ve para cezalarının miktarı artırılmıştır.

<sup>432</sup> Bkz. **Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat**; 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler Ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Yargıtç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş; C:7, S. 3/2004, s. 221-277.

<sup>433</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 832.

işçilere bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarına dair doktor raporu verilmedikçe çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir. 87. maddede ise on sekiz yaşından küçük işçiler için işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunu gösteren doktor raporu alınmasının zorunlu olduğu öngörülmüştür. 86 ve 87. maddelere göre doktor raporu almamış her işçi için, işverene iki yüz lira idari para cezası verilecektir. Bunun yanı sıra, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçiler veya on sekiz yaşından küçük işçiler, eğer gerekli koşulları gerçekten taşımadıkları için doktor raporu alınmadıysa ayrıca bu işçiler çalışmaktan da alıkonacaktır (İş K. m. 79/6). Bu durumda idari para cezasını gerektiren durum şekli olarak doktor raporunun alınmamış olması iken, bu işçilerin esas olarak doktor raporunu zaten alamayacak durumda olmaları, idari para cezasının yanında çalışmaktan alıkonulmalarını da gerektirecektir<sup>434</sup>.

İş Kanunu m. 105/c’de ise ‘bu kanunun 77nci maddesine aykırı hareket eden, 78inci maddesi gereği işletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan, 79uncu maddesi gereğince faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen, 88 ve 89uncu maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline biner Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir’ hükmü yer almaktadır. Bu düzenlemeyle İş Kanunu’nda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel hükümlere aykırılık halinde verilecek olan idari para cezaları düzenlenmiştir.

77. maddeye aykırılığın idari para cezasına bağlanmasıyla işverenin iş sağlığı ve güvenliği için gereken her türlü önlemi alması yükümlülüğüne ve işçilere eğitim verme yükümlülüğüne aykırı davranması cezalandırılmaktadır<sup>435</sup>. İş Kanunu m.

---

<sup>434</sup> İşçilerin çalışmaktan alıkonulmaları yaptırımından aşağıda ayrı bir başlık altında bahsedilmeye çalışılacaktır.

<sup>435</sup> **Ekmekçi**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 170. 77. maddede işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. 77. maddeye aykırılığın idari para cezasına bağlanmasıyla işçilerin bu yükümlülüklerine aykırı davranmaları da işverene idari para cezası verilmesine sebep olabilecektir.

105/a'da, 78. maddeye göre çıkarılan yönetmeliklere aykırılığın genel olarak idari para cezasına bağlanmasının yanı sıra m. 105/c'de de ayrıca işletme belgesi almadan işyeri açan veya gereken diğer belgeleri almayan işverene idari para cezası verilmesi öngörülmüştür. 79. maddeye göre durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan işveren cezalandırılmaktadır. Böylece işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımını garanti altına alınarak işverenin durdurulan işi yeniden başlatması veya kapatılan işyerinde tekrar faaliyete geçmesi yaptırıma bağlanmıştır. 80. maddeye göre iş sağlığı ve güvenliği kurulunun öngörülen işyerlerinde kurulmaması, çalıştırılmaması veya verdiği kararlara uyulmaması cezalandırılmaktadır<sup>436</sup>. Böylece 80. maddenin 2. fıkrasına göre iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararlarına uyma yükümlülüğü bağlayıcılık sağlanmıştır. 81. maddeye göre ise işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturulması, işyeri hekimi istihdam edilmesi ve iş güvenliği uzmanı olan mühendis veya teknik eleman görevlendirilmesi yükümlülüklerine aykırılık idari para cezasına bağlanmıştır. Belirtmek gerekirken iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin m. 105/c'de öngörülen bu en önemli yükümlülüklerin ihmalı, 105. maddede öngörülen en yüksek idari para cezası olan bin lira ile cezalandırılmaktadır. Ayrıca gebe veya çocuk emziren kadınlar için çıkarılması öngörülen yönetmeliklerin genel çerçevesini çizen 88. madde<sup>437</sup> ile çeşitli yönetmeliklere ilişkin düzenleme getiren 89. maddenin ihlali de idari para cezasına bağlanmıştır.

Nihayet İş Kanunu m. 105/d'de, ağır ve tehlikeli işler başlıklı 85. maddeye aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde on altı yaşından küçüklerin çalıştırılması veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştırılması<sup>438</sup>, bin lira idari para cezasıyla cezalandırılırken, yine 85. maddenin 1.

---

<sup>436</sup> **Caniklioglu/Canbolat**, s. 261. Mevzuat hükümlerinde temelini bulmayan, işyerinin durumuna ve işverenin olanaklarına uygun olmayan kurul kararlarına işverenin uyma yükümlülüğünün bulunmadığı belirtilmektedir. **Ekmekçi**, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 166.

<sup>437</sup> Ülkemizde hamile veya küçük çocuğu olan kadın işçilerin durumlarının çalışmalarını engelleyeceği düşüncesiyle çoğu zaman işten çıkarıldıkları bir gerçektir. Pozitif ayrımcılığı sağlayarak hamilelik veya annelik halinde de çalışma hayatında var olabilmelerinin sağlanması, öngörülmüş olan hükümlere uyulmasıyla (Örn. İş K. m. 18/3-d), aksi halde ihlallere karşı yaptırımlar uygulanmasıyla mümkün olacaktır. Ayrıca bkz. **Tuncay, A. Can**; Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşveren Dergisi, C.41, S.10, Temmuz 2003, s. 9-12.

<sup>438</sup> Ağır ve tehlikeli işlerde on altı yaşından küçük işçilerin çalıştırılmaması öncelikle çalışma yaşamının çocuk ve genç işçinin bedensel ve ruhsal yönden gelişmesinin engellenmemesi, eğitimine zarar vermemesi amacına yöneliktir. Ayrıca kaza riski daha yüksek olan bu işlerde çocuk ve genç

fikrasında belirtilen mesleki eğitim almamış işçi çalıştırılması beş yüz lira idari para cezasıyla cezalandırılmaktadır.

İdari para cezalarına karşı işverenlerce yapılacak itirazlar ise 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 27. maddesi gereği tebliğden itibaren 15 gün içerisinde sulh ceza mahkemesine yapılacaktır<sup>439</sup>.

### c. 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 Yönetmeliği’nin 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 alıkonulur’.

İş Kanunu m. 79/6 hükmü, Anayasamızın 50. maddesinde öngörülen, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı düzenlemesinin uygulanmasına yönelik olarak getirilmiştir. Bu anayasal düzenlemeyle kadınların, çocuk ve gençlerin ve engellilerin çalışma hayatında özel olarak korunması amaçlanmıştır. Kadınların, erkeklere göre fiziksel olarak daha az dayanıklı olmaları, analık, hamilelik gibi özel durumları; çocukların ve gençlerin bedensel ve ruhsal yönden gelişme çağında bulunmaları, yeterince deneyimlerinin olmaması ve tehlike bilincine sahip olmamaları; engellilerin ise fiziki veya zihinsel özürleri nedeniyle çalışma hayatında özel olarak korunmaları yoluna gidilmiştir<sup>440</sup>.

---

işçinin deneyim azlığı ve tehlike bilincinin yeterince gelişmemiş olması da çalıştırılmama nedenidir. **Süzek**, İş Hukuku, s. 825.

<sup>439</sup> İş K. m. 108/2’de idari para cezalarına itiraz yerinin idare mahkemeleri olduğu düzenlenmişken, 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunla bu hüküm kaldırılmış ve itiraz yeri belirtilmemiştir. Zira bahsedildiği gibi Kabahatler Kanununda gerekli düzenleme getirilmiştir.

<sup>440</sup> Bu konu hakkında bkz. **Centel**, Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, s. 11 vd; **Kaplan, Emine Tuncay**; Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara, 1999, s. 29 vd.

Bu anayasal korumanın somut görünülerinden biri de çalışma koşulları bakımından kendilerine uygun olmayan işlerde çalıştırılan işçilerin çalışmaktan alıkonulmasıdır. Çalışmaktan alıkonulma yaptırımı, işyerinin teftişi sırasında müfettişlerin bu durumda olan kişileri saptayarak çalışmalarını engellemeleri suretiyle gerçekleştirilmektedir<sup>441</sup>. İşveren bu durumda gözetme borcu uyarınca işçiyi yaşına, cinsiyetine veya sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırmak durumundadır. Örneğin, sağlığına aykırı bulunduğu için gece işinde çalıştırılmaması gereken bir işçiye gündüz işi vermek durumundadır<sup>442</sup>.

## B. Cezai Yaptırımlar

İş sağlığı ve güvenliği yükümlüklerine uyulmaması sonucunda gerçekleşen iş kazası veya meslek hastalığı ile işçi yaralanmış veya ölmüşse işveren veya vekillerinin cezai sorumlulukları söz konusu olacaktır. İşveren veya vekilleri Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenmiş olan taksirle öldürme veya taksirle yaralama hükümlerine göre sorumlu tutulacaklardır. Zira işveren veya vekillerinin işçiyi öldürmek veya yaralamak amacıyla kasten iş güvenliği önlemlerini almayı ihmal edecekleri düşünülemez olduğundan kasten öldürme veya kasten yaralama hükümlerine gidilemeyecek, söz konusu eylem ancak bilinçli taksir düzeyine çıkabilecektir<sup>443</sup>. Ancak bu halde olası kast da söz konusu olabileceğinden aşağıda bu konudan da bahsedilmeye çalışılacaktır.

Öncelikle kavram olarak kast ve taksiri ortaya koymak ve uygulanacak özel ceza hükümlerine buradan hareket etmek gerekmektedir. Kast ve taksir Ceza Kanunu'nun 21 ve 22. maddelerinde düzenlenmiştir. 21. maddenin 1. fıkrasının 2. cümlesine göre, 'kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir'. 2. fıkrada ise 'kişinin suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleştirebileceğini öngörmesine rağmen fiili işlemesi halinde *olası kast* vardır' düzenlemesi yer almaktadır. Olası kast ile kastın ayırımında ise kasten hareket eden kişi, gerçekleştirecek sonucu bilerek ve isteyerek hareket ederken olası kast halinde sonucu öngörmekte, ancak tam olarak istememekte, 'olursa olsun' diye

<sup>441</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 837.

<sup>442</sup> **Soyer**, s. 35.

<sup>443</sup> **Akın, Levent**; İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, Tisk Akademi, S. 2008/1, s. 221.

düşünmektedir<sup>444</sup>. Bu durumda da olası kast halinde, kasten işlenen suça verilecek cezadan indirimde gidilmektedir (TCK m. 21/2).

Taksir ise 22. maddenin 2. fıkrasına göre, ‘dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla bir suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleşmesidir’. 3. fıkrada da ‘kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde *bilinçli taksir vardır*’ hükmü öngörülmüştür. Bilinçli taksiri basit taksirden ayıran yönü, kişinin sonucu öngörmesidir. Somut olayda sonuç öngörülmüş ancak istenmemişse, yani fail sonucun gerçekleşmeyeceğine inanmış ve yeteneği, deneyimi gibi inancını haklı gösteren nedenler varsa ama buna rağmen sonuç gerçekleşmişse bilinçli taksir söz konusu olacaktır<sup>445</sup>. Bilinçli taksir halinde ise o suçun taksirle işlenmesi halinde öngörülmüş olan cezanın artırılması yoluna gidilecektir (TCK m. 22/3).

İşveren belirtildiği gibi kasten, yani bilerek ve isteyerek hareket etmeyeceğinden, genel olarak iş kazalarında taksir söz konusu olacaktır. Ancak olası kast ve bilinçli taksir kavramları birbirine çok yakın olduğundan buna ilişkin ayrımı yaparak işverenin cezai sorumluluğunun tespitinde, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak konusundaki ihmal dikkate alınmalıdır. Örneğin işverenin, işçinin eskimiş, yıpranmış bir iskeleye çıkararak çalışmasını istemesi ve iskelenin etrafında düşmeyi engelleyecek ya da yerde, düştüğünde yara almamasını sağlayacak ekipmanların bulunmaması durumunda iş kazası olabileceği sonucunu öngördüğü açıktır. İşverenin önlem almaktaki ihmalini değerlendirmemize göre bu durum bilinçli taksir veya olası kast sayılacaktır. Bu durumda işverenin ihmalinin o derece ağır olduğunu düşünecek olursak, örneğin iskelenin çürümeye yüz tutmuş olduğunu da bildiğini farz edersek olası kasttan bahsetmek mümkündür<sup>446</sup>.

---

<sup>444</sup> Artuk, Mehmet Emin/Gökçen, Ahmet/Yenidünya A. Caner; Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2006, s. 608.

<sup>445</sup> Özbek, Veli Özer; Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı, C. 1, Genel Hükümler, Ankara, 2006, s. 300; Centel, Nur/Zafer, Hamide/Çakmak, Özlem; Türk Ceza Hukukuna Giriş, İstanbul, 2006, s. 406.

<sup>446</sup> Akın’a göre olası kast halinin iş sağlığı ve güvenliği hukukunda ortaya çıkma ihtimali oldukça zayıf olup hiçbir işverenin çalıştırdığı işçilerin maruz kalabileceği tehlikeleri öngördükten sonra bunlara kayıtsız kalabileceğinin düşünülmesi mümkün değildir. Akın, İşverenin Cezai Sorumluluğu, s. 219.

Ceza Kanunu'nun 85. maddesinde taksirle öldürme suçu düzenlenmiştir. Buna göre, 'taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise kişi iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır'. Anılan hükme göre, hâkim Ceza Kanunu'nun cezanın belirlenmesi başlıklı 61. maddesini de göz önünde tutarak öngörülen ceza aralıkları içinde cezayı tayin edecektir. Ancak suçun basit şeklinin alt sınırının 2 yıl olması fail bakımından lehe birçok sonuç doğmasını sağlayabilecektir<sup>447</sup>. Sanık işverene alt sınırdan 2 yıl ceza verildiği takdirde bu ceza ertelenebilecek (TCK m. 51) veya verilen bu hükmün açıklanması geri bırakılabilecektir (CMK m. 231). Ayrıca suç taksirle işlendiğinden dolayı da normalde 1 yıl veya daha az süreli hapis cezası almış sanıklar için uygulanabilecek bir hüküm olan *para cezasına çevirme*, taksirle öldürme suçu bakımından da mümkündür, ancak bilinçli taksir halinde bu hüküm uygulanmayacaktır (TCK m. 50/1-a, 4). Görüldüğü gibi alt sınırdan ceza alan işverenin hapis yatma olasılığı oldukça düşüktür.

Ceza Kanunu'nun taksirle yaralamayı düzenleyen 89. maddesinin 1. fıkrasına göre, 'taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır'. Maddenin 2, 3 ve 4. fıkralarında nitelikli halleri öngörülmüş son fıkrada ise suçun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlanmıştır. Ancak basit bir şekilde yaralanma durumu hariç suçun bilinçli taksirle işlenmesinde şikâyet aranmamaktadır (TCK m. 89/5). Taksirle yaralama bakımından da taksirle öldürmede olduğu gibi cezanın alt sınırının 2 yıldan az olması ve taksirin varlığı söz konusu olduğundan, belirtilmiş olan imkânlardan sanık işveren yararlanabilecektir. Bunun dışında taksirle yaralama suçunda ayrıca uzlaşma yapılabilmesi mümkündür<sup>448</sup> (CMK m. 253). Bu tür suçlarda failin suçu kabullenmesi ve doğmuş olan zararın tümünü veya büyük bir kısmını ödemesi ya da gidermesi koşuluyla mağdur işçi ile fail işveren özgür iradeleri ile uzlaştıklarında kamu davası

---

<sup>447</sup> Bkz. **Özbek**, s. 540 vd.

<sup>448</sup> Bkz. **Özbek, Veli Özer**; Yeni Ceza Muhakemesi Kanununun Anlamı, Ankara, 2005, s. 992 vd.

açılmayacak, açıldıysa düşürülmesine karar verilecektir. Ancak bunun için uzlaşmanın savcı veya hâkim tarafından tespit edilmesi gerekmektedir.

İş kazası veya meslek hastalıklarının önlenmesinde belirtilen idari ve cezai yaptırımların yanında teşhir ve ödüllendirmenin de yararlı olabileceği belirtilmektedir<sup>449</sup>. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamaları nedeniyle ceza alan işverenlere, mahkûmiyet kararlarını işyerinde ilan etmek veya gazetede yayımlatmak zorunluluğu getirilebilir. Buna karşılık iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymada başarılı olan ve iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltan işverenlerin yaptıkları da basın yoluyla duyurularak ödüllendirme ve bu konuda özendirme yoluna gidilebilir.

## II. İŞÇİ AÇISINDAN SONUÇLARI

İşçinin, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin emir ve talimatlara uyma yükümlülüğüne aykırı davranması sonucu bazı yaptırımların uygulanması söz konusu olacaktır. Bunlardan ilki maddi tazminat ödenmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır (BK m. 96 vd, 321). Zira işçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranması işverende kural olarak manevi bir zarara sebep olmayacaktır. Diğer yaptırım ise işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmesi ve bunun yanında tazminat talep edebilmesidir (İş K. m. 25/2-h, 1; m. 26/2).

### 1. Maddi Tazminat

İş sözleşmesinin işçiye yüklediği borçlardan biri de işverenin yönetim hakkına dayanarak işin görülmesi ve işçinin işyerindeki davranışları ile ilgili emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğüdür. Buna göre, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki aldığı bütün önlemlere ve bunlara ilişkin talimatlarına işçi uymak zorundadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği alanında işveren tarafından alınmış bulunan tedbirler, yapılan düzenlemeler ve koruyucu her türlü yapılandırmaya uygun davranılması; kendisine verilen koruyucu araç ve gereçlerin kullanılması, bu konuda

---

<sup>449</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 838.



işveren veya işveren vekili tarafından verilecek talimatlara uygun davranması işçi için sözleşmeden doğan bir yükümlülüktür<sup>450</sup>.

İşçi, Borçlar Kanunu'nun 321. maddesinin 1. fıkrasına göre, işi özenle yapmak zorundadır. Bu nedenle işin görülmesinde alınacak sağlık ve güvenlik önlemlerine işçinin uymaması sonucu bir zarar meydana geldiğinde işçi bundan sorumludur. Gerçekten işçinin bu tutumu nedeniyle zarara uğrayan işveren Borçlar Kanunu m. 96 vd. ile 321/2 hükümleri ve sorumluluk hukuku kuralları çerçevesinde zararının tazminini talep edebilecektir<sup>451</sup>. Borçlar Kanunu m. 321/2'ye göre özen borcunu yerine getirmeyen işçi, 'kasıt veya ihmal ve dikkatsizlik ile iş sahibine iras ettiği zarardan mesuldür'. Bu hüküm uyarınca özen borcunu yerine getirmeyen işçi her türlü kusurundan sorumlu olacaktır. Anılan hükmün devamında işçinin göstermesi gereken özen derecesinin belirlenmesinde nelerin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Buna göre özen derecesinin belirlenmesinde öncelikle iş akdi esas alınacaktır. İş akdinde bu konuda açık veya örtülü herhangi bir hüküm yer almıyorsa bu takdirde işçinin dâhil bulunduğu meslek dalında veya faaliyet alanında bir işin görülmesi için geçerli olan kurallara uygun olarak iş görme borcunu yerine getirmesi gerekecektir. Örneğin hassas bir makineyle veya basit bir iş aletiyle çalışanın ya da hastanedeki temizlikçi ile herhangi bir temizlik işçisinin göstermesi gereken özen aynı değildir. Ayrıca özenin derecesinin saptanmasında söz konusu işle ilgili mesleki gelenekler veya işyerindeki uygulamalar da dikkate alınacaktır<sup>452</sup>.

İşin görülmesinde işçiden beklenen özenin gösterilip gösterilmediğini belirleyen etmenlerden biri de işin görülmesi sırasında bununla ilgili güvenlik önlemlerine uyulup uyulmadığıdır. Dolayısıyla işin görülmesinde alınan güvenlik önlemlerine veya işverenin bu konudaki talimatlarına uymaması sonucu işverene verdiği zararları işçi, kusuru oranında tazmin etmekle yükümlüdür<sup>453</sup>.

---

<sup>450</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 270.

<sup>451</sup> Süzek, İşçilerin Hakları ve Yükümlülükleri, s. 299.

<sup>452</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 298.

<sup>453</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 271.

## 2. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

İşçinin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ve işverenin bu konudaki emir ve talimatlarına uymaması, aynı zamanda iş sözleşmesinin derhal feshi için haklı bir neden de oluşturabilecektir. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilme hakkı İş Kanunu m. 25/II-h ve ı'da düzenlenmiştir.

İş Kanunu m. 25/II-h'de, 'işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi' işveren bakımından haklı bir fesih nedeni olarak öngörülmüştür. Buna göre, işçiye önce görevini yerine getirmesi konusunda bir hatırlatmanın yapılmış olması gerekmektedir. Bu uyarıya rağmen işçi görevini yapmamakta ısrar ederse iş akdi haklı nedenle feshedilebilir<sup>454</sup>. İşveren hatırlatmada bulunmuş olsa bile, işçiden yapılması istenilen iş, *yapmakla ödevli bulunduğu görevi* olması gerekmektedir. İşverenin yapılmasını talep ettiği iş, işçinin görevleri arasında yer almıyorsa veya dürüstlük kuralları da bu işin yapılmasını gerektirmiyorsa İş Kanunu m. 25/II-h'ye dayanılarak iş akdi haklı nedenle feshedilemeyecektir<sup>455</sup>. Ayrıca işverence yapılması istenen görev işçinin mutad işi olmasına karşın yer ve zaman bakımından uygun bulunmuyorsa, örneğin işin hafta tatilinde yerine getirilmesi talep ediliyorsa veya iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek nitelikteyse işçinin çalışmaktan kaçınması derhal feshe dayanak yapılamayacaktır<sup>456</sup>.

İş Kanunu'nun 25 maddesinin II. bendinin ı fıkrasına göre de 'işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması' haklı fesih nedenidir. Anılan düzenlemede iki ayrı haklı fesih nedeni yer almış olup ilkinde, işçinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmesi yeterlidir, herhangi bir zararın doğması aranmamaktadır. İkincisinde ise işçinin otuz günlük ücretiyle ödeyemeyeceği bir hasara veya kayba neden olması gerekmektedir. Ayrıca

<sup>454</sup> Y. 9. HD, T. 19.02.2007, E. 2007/18941, K. 2007/4314, Çalışma ve Toplum, S. 14, s. 224, 225.

<sup>455</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 643.

<sup>456</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 374, 375.

anılan her iki nedene de dayanılabilmesi için işçinin kusurlu davranması, yani kastının (isteğinin) veya ihmalinin (savsamasının) bulunması zorunludur.

Nitekim Yargıtay'a göre de bir zarar ortaya çıkmaya bile işçi tarafından sigara içmek suretiyle yangın tehlikesi yaratılması haklı fesih nedeni sayılmıştır<sup>457</sup>. Yüksek Mahkeme'nin bu konuya ilişkin kararı şöyledir: 'Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının davalıya ait işyerinde elyaf boya gibi yanıcı maddelerin bulunduğu baskı bölümünde çalışırken sigara içmesi nedeniyle sigara içmesi nedeniyle işveren tarafından iş akdinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Gerçekten davacının çalıştığı bölümde ve işyerinin diğer bölümlerinde 'sigara içmek yasaktır' levhası yazılı olmasına rağmen ve daha önce de birçok kez uyarıldığı halde davacı işçinin yine sigara içtiği uyuşmazlık konusu değildir. Dinlenen davalı tanıkları da gerçekten daha önce davacı işçinin uyarıldığını, sigara içmemesi gerektiğini ve sigara içenin sadece kendisi olduğunu söylediklerini açıklamışlardır. Davacının bu davranışı anılan kanununun 17/2-h (şimdiki 25/II-1) maddesindeki hali oluşturur'.

Yargıtay'ın, işçinin işvereni zarara uğratması nedeniyle iş akdinin feshedilmesini hükme bağladığı bir kararına göre, 'kalite kontrol memuru olarak işyerinde çalıştığı sırada davacı işçinin önüne gelen malları hiçbir denetimden geçirmeden boyahaneye sevk ettiği ve bunun sonucunda da işverenin zarara uğramasına neden olduğu açık seçik ve ortadadır. Her ne kadar davalı mutadın çok üzerinde mal geldiği için kontrol görevini yapamadığını iddia etmiş ise de dinlenen tanık anlatımlarından ve dosya içeriğinden malların hiçbirini kontrolden geçirmediği görülmektedir... Zararın davacı işçinin 10 (şimdiki 30) günlük ücretinin üzerinde olduğu konusunda taraflar arasında bir uyuşmazlık yoktur. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddedilmesi gerekir'<sup>458</sup>.

Görüldüğü gibi yalnızca işverenin değil, işçinin de iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranması haklı fesih sebebi olabilmektedir. Böylece taraflardan biri için çekilmez hale gelen iş ilişkisinin sona erdirilmesi söz konusu olmaktadır. İşveren tarafından İş Kanunu'nun anılan hükümlerine göre yapılan haklı fesihle işçi, kıdem ve ihbar tazminatı alma hakkını kaybedecektir. Ayrıca İş Kanunu'nun 26.

<sup>457</sup> Y. 9. HD, T. 21.01.1997, E. 1997/18228, K. 1997/868, **Günay**, İş Kanunu Şerhi, C. II, s. 1918.

<sup>458</sup> Y. 9. HD, T. 27.01.1997, E. 1997/17797, K. 1997/1212, Tekstil İşveren, Nisan 1997, Kararlar Eki.

maddesinin 2. fıkrasına göre, işverenin bu fesihle birlikte tazminat hakkı da doğmaktadır. İşveren bu hükme göre, uğradığı zararları işçiden talep edebilecektir<sup>459</sup>.

---

<sup>459</sup> Bu hükmün düzenleniş biçiminden işçinin verdiği zarardan değil, iş sözleşmesinin işverenin kendisi tarafından da olsa feshedilmiş olması nedeniyle işverenin uğradığı zarardan dolayı, örneğin, fesihten dolayı yapılması gereken işin zamanında yetiştirilemeyecek olmasından doğan zararı nedeniyle tazminat alabileceğini düşünmekteyiz. Aynı yönde bkz. **Oğuzman, Kemal**; Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İstanbul, 1955, s. 269; **Odaman, Serkan**; İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara, 2003, s. 275. Zira işverenin fesih nedeni olan zararlarını işçiden BK. m. 96 vd. ile m. 321/2 hükümlerine göre tazmin etmesi mümkündür.

## SONUÇ

İşveren, gözetme borcunun gereği olarak işçisini işletme tehlikelerine karşı korumak, özellikle meydana gelebilecek iş kazalarına karşı önlem almak ve onun kişiliğine saygı göstermek, ayrıca işçiye zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür. Bu yükümlülükler gözetme borcunu düzenleyen kanun hükümlerinden doğmaktadır. İşverene işçiyi gözetme borcunu yükleyen özel hukuka ilişkin kural Borçlar Kanununun 332. maddesinde düzenlenmiştir. Bu kurala aykırılık halinde özel hukuk yaptırımları söz konusu olacaktır. Kamu hukuku niteliği taşıyan düzenlemeler ise Anayasamızın 49 ve 50. maddeleri doğrultusunda İş Kanununun 77 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. Ancak buradaki yaptırımların bir kısmı özel hukuk karakteri taşımaktadır. Zira çalışmamızda da işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı ve iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı özel hukuk yaptırımları arasında değerlendirilmiştir.

İşverenin gözetme borcunun dayanağını açıklayan görüşlerden, gözetme borcunu sözleşmesel ilişkide edim yükümlülükleri ile açıklayan görüşü benimsemiş bulunmaktayız. Çünkü işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması işverenin gözetme borcu kapsamında olup işçi bu menfaatleri korunmadığı takdirde, asli bir edim olan iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği (İş K. m. 83/1, 3) gibi iş sözleşmesini de haklı nedenle feshedebilecektir (İş K. m. 83/5; 24/1-a, b). Bu da gözetme borcunun edim yükümleriyle nedenli alâkalı olduğunu göstermektedir. İşveren işçinin kişiliğini gözetme borcu kapsamında, işçinin hayatını ve sağlığını korumak, kişiliğine saygı göstermek ve işyerine beraberinde getirdiği eşyalarını da gözetmek zorundadır.

İşverenin işçiyi gözetme borcu içerisinde yer alan en önemli yükümlülük iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma zorunluluğudur. Zira çoğu zaman gözetme borcu, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu olarak anlaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu kapsamında işveren, işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadır. İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği konusunda öğretide görüş ayrılıkları bulunduğu bahsedilmiştir. Bir kısım

yazarlarca bu sorumluluğun kusura dayanan sorumluluk olduğu savunulurken bazı yazarlar ise kusursuz sorumluluk görüşünü ileri sürmektedirler. Yargıtay ise bu ayırmda kusursuz sorumluluk görüşünü benimsemekte ancak kusura ilişkin hesaplamanın yapılması gerektiğini belirterek bunu tazminattan indirim nedeni yapmaktadır. Ancak iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davalarına artık 21. Hukuk Dairesinin bakması nedeniyle bu konuda görüş değişikliği olduğunu söyleyebiliriz. 21. Hukuk Dairesi tarafından verilen kararlarda işverenin sorumluluğunun kusura dayandığı kabul edilmektedir. Bizce de bu konuda kusursuz sorumluluğu işaret eden açık bir kanuni düzenleme olmaması sebebiyle kusura dayanan sorumluluk benimsenmelidir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenin sorumluluğunun kapsamı ise işçinin veya ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararları ile sınırlıdır.

Devletin, anayasada ifadesini bulan sosyal sıfatının kendisine getirdiği yükümlülükleri yine Anayasanın 45 ve devamı maddelerinde ifadesini bulmaktadır. Devlet bu yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla öncelikle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını oluşturmalıdır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kuralları dağınık bir biçimde birçok düzenlemede yer almaktadır. Bu dağınıklığı gidermek, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel bir kanun ortaya koymak ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin iptalinin yarattığı boşluğu doldurmak amacıyla Avrupa Birliğine girme sürecinde benimsemeyi taahhüt ettiğimiz 89/391 sayılı Yönergeyi de içinde barındıran İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı hazırlanmıştır. Taslağın en büyük özelliği Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda olduğu gibi bütün çalışanlara uygulanacak olmasıdır. Ayrıca taslakla getirilen bir yenilik de iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmalar yapacak ve sorunlara eğilecek ve birçok kesimden katılımın sağlanmaya çalışıldığı İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyidir. Bu tasarının oluşturulmasının nedenlerinden biri de bahsedildiği gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin Danıştayca iptal edilmesidir. Bu yönetmeliğin yanı sıra işyeri hekimliğine ilişkin yönetmelik ile iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu mühendis veya teknik elemanlara ilişkin yönetmeliğin de birçok maddesi iptal edilmiştir. Bu iptal kararları sonucunda doğan boşluklar eski tüzüklerin uygulanmasına ilişkin tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Boşlukları gidermek

amacıyla iptal kararları gereği Bakanlıkça kanun değişiklikleri yapılmış ve yönetmelik taslakları hazırlanmıştır. Devletin diğer yükümlülükleri ise iş sağlığı ve güvenliği teşkilatının kurulması, denetim ve yaptırımların uygulanmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği denetimleri ile yaptırım uygulanması işverenlerin konuya daha çok eğilmelerini sağlayacaktır. Ancak bakanlığın her işyerinde düzenli denetim yapacak, yeteri sayıda müfettişi bulunmamaktadır. Kaldı ki yeterli müfettiş bulunsa bile iş kazası ve meslek hastalıklarının engellenmesinde denetimden daha önemli olan işçi ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip olması gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanmasında işçi sendikalarının da üzerlerine büyük sorumluluk düşmektedir. Sendikalar işçilere gereken eğitimi vermeli ve gerekli bilinci aşılmalıdır.

İşverenin ise İş Kanunu m. 77 ve devamı hükümleri gereği, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilere eğitim vermek, görüşlerini almak ve katılımlarını sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği için gereken her türlü önlemi almak, bu hususta işyeri örgütlenmesini kurmak ve alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek yükümlülükleri bulunmaktadır. Buna karşın işçiler de verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konuda kurallara uymak için özen göstermek zorundadırlar.

İşverenin, işçinin yaralanması, sakat kalması gibi hallerde maddi ve manevi tazminat, ölümü halinde ise desteğinden yoksun kalanlar için destekten yoksun kalma tazminatı ödeme yükümlülüğü doğmaktadır. Ayrıca iş kazası henüz gerçekleşmeden de işçiye bunu engelleyebilecek bir imkân verilmiştir. Bu imkân çalışmaktan kaçınma hakkıdır. Bu haktan faydalanabilmek için işçinin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yakın, acil ve hayati bir tehlike altında bulunması ve iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurması gerekmektedir. Çalışmaktan kaçınma hakkının koşulları sağlandığında işçi, iş sözleşmesini fesih imkânına da sahip olmaktadır. Kanunda işçinin sözleşmeyi fesih imkânı çalışmaktan kaçınma prosedürüne bağlanarak zorlaştırılmıştır. Ayrıca işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecekken iş sözleşmesini fesih yoluna gitmeyecektir, çünkü çalışmaktan kaçındığı dönem için ücreti ve diğer hakları saklı tutulmuştur. Bunların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymayan işverene kamu hukuku yaptırımları da

uygulanabilecektir. İş güvenliği bakımından tehlike arz eden işyerlerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yoluna gidilebilecek bu yaptırımlarla birlikte veya ayrıca para cezası verilebilecek ve yaşına, cinsiyetine, sağlığına uygun olmayan işlerde çalışan işçiler çalışmaktan alıkonabilecektir. Bu idari yaptırımlardan ayrı olarak işçinin yaralanması veya ölmesi söz konusu olduğunda işverenin taksirle yaralama veya taksirle öldürme suçlarından cezai sorumluluğu yoluna gidilebilecektir.

İşçi açısından iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymamanın sonuçları ise işçinin bu husustaki kurallara uymaması sonucu, verdiği maddi zararın giderimi ve işverence, işçinin kendisine hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması ile iş güvenliğini tehlikeye atması veya 30 günlük ücretiyle karşılayamayacağı tutarda işvereni zarara sokması nedenleriyle iş sözleşmesini fesih hakkıdır.



## KAYNAKÇA

**Akın, Levent;** İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001

**Akın, Levent;** İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri, Sicil, Y.1, S.1, Mart 2006, s. 149-158.

**Akın, Levent;** İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi, AÜHFD, 2005, C. 54, S. 1, s. 1-60. (İşyerinin Örgütlenmesi)

**Akın, Levent;** İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, Tisk Akademi, S. 2008/1, s. 211-231.

**Alpagut, Gülsevil;** İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2008, s. 32-65.

**Arıcı, Kadir;** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara, 1999.

**Artuk, Mehmet Emin/Gökçen, Ahmet/Yenidünya A. Caner;** Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2006.

**Aydınlı, İbrahim;** İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, 2004. (Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri)

**Aydınlı, İbrahim;** Tacir Olan İşverenler ve Koruma Yükümlerinin Hukuki Niteliği, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s. 279-300.

**Ayhan, Abdurrahman;** Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi, Kamu-İş, C. 7, S. 2, 2003, s. 81-92.

**Bakırcı, Kadriye;** İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri, Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000, s. 437-458.

**Bayazıt, Sancar;** ÇMİS'in İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Faaliyetleri, İşveren Dergisi, C. 43, S. 9, Haziran 2005, s. 37-39.

**Bayazıt, Sancar;** İş Sağlığı ve Güvenliği ÇMİS OHSAS 18001 Projesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos 2006, s. 529-537.

**Bayram, Fuat;** Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos 2006, s. 11-48.

**Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat;** 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler Ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş; C: 7, S. 3/2004, s. 221-277.

**Centel, Tankut;** Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul, 1982.

**Centel, Tankut;** İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler, Sicil, Y.1, S.3, Eylül 2006, s. 5-8. (Son Gelişmeler)

**Çelik, Nuri;** İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2005.

**Demircioğlu, A. Murat;** İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının İncelenmesi, Sicil, Y. 2, S. 5, Mart 2007, s. 9-18.

**Demircioğlu, A. Murat;** Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997, s. 193-217.

**Demircioğlu, A. Murat;** Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul, 2006.

**Ekmekçi, Ömer;** 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği, TİSK ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul, 2004, s. 53-61.

**Ekmekçi, Ömer;** 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi, İstanbul, 2005. (İşyerinin Örgütlenmesi)

**Ekmekçi, Ömer;** İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi, Sicil, Y. 1, S. 4, Aralık 2006, s. 106-113.

**Ekmekçi, Ömer;** İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi, Sicil, Y. 2, S. 5, Mart 2007, s. 19-30. (Taslağın Değerlendirilmesi)

**Ekonomi, Münir;** İş Hukukunun Esasları, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1984.

**Ekonomi, Münir;** İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos 2006, s. 409-457.

**Ekonomi, Münir;** İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hukuka Uygun Olmayan ve Bilinçsiz Düzenlenen Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği, Sicil, Y. 1, S. 2, Haziran 2006, s. 5-18.

**Engin, Murat;** İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2008, s. 87-98.

**Engin, Murat;** Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000, s. 269-289.

**Engin, Murat;** Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, DEÜHFD, S. 1, 2003, s. 77-94.

**Eren, Fikret;** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 2008. (Borçlar Hukuku).

**Eren, Fikret;** Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, 1974. (İşverenin Sorumluluğu).

**Eren, Fikret;** Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara, 1975. (Uygun İlliyet Bağı).

**Ergin, Berin;** İş Kanununun Tarafları Neden Yeniliklere Uyum Sağlamalı ve İşyeri Hekimliğinin İnsan Hakkı Açısından Değerlendirilmesi, Mercek, Y. 9, S. 35, Temmuz 2004, s. 78-84.

**Ergin, Berin;** İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s. 127-151.

**Ertürk, Şükran;** İş İlişkisinde Temel Haklar; Ankara, 2002.

**Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim;** Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2005.

**Fer, Ural;** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi), Yayın No. 5, 2000.

**Fişek, A. Gürhan;** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, Ankara, 1998, s. 116-120.

**Gökyayla, K. Emre;** Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara, 2004.

**Günay, Cevdet İlhan;** İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması, Kamu-İş, C. 6, S. 4, 2002, [www.kamu-is.org](http://www.kamu-is.org).

**Günay, Cevdet İlhan;** İş Kanunu Şerhi, C. 1-2, Ankara, 2005.

**Güven, Rana;** İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı Hazırlık Süreci, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2008, s. 19-32.

**Güzel, Ali; Okur, Ali Rıza,** Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2003.

**Hatemi, Hüseyin;** İHU, İş K. 73 (No. 1).

**Hatemi, Hüseyin;** İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Miktarının Tayini, İHU, 1976, İşK. 73 (No. 2).

**Kaplan, Emine Tuncay;** Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara, 1999.

**Kaplan, Emine Tuncay;** 4857 Sayılı İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Olarak Getirilen Yükümlülükler, İşveren Dergisi, C. 43, S. 9, Haziran 2005, s. 48-51.

**Kaplan, Emine Tuncay;** İşverenin Hukuki Sorumluluğı, Ankara, 1992. (İşverenin Sorumluluğı)

**Kaplan, Emine Tuncay;** İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş, Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan, C. 7, S. 2, 2003, s. 137-151.

**Kaplan Emine, Tuncay;** Mukayeseli İş Hukukunda İşçinin Kişilik Haklarının Bilgisayarda Toplanan Bilgilere (Verilere) Karşı Korunması, Kamu-İş, Ocak 1999, C. 4, S. 4, s. 51-64.

**Karakaş, İsa;** İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi, Ankara, 2007.

**Kılıç, Leyla;** İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğı, Ankara, 2006.

**Kılıçoğlu, Ahmet;** Borçlar Hukuku, Ankara, 2002.

**Konuk, Ali Nafiz;** İşyeri Hekimi İstihdamında Geline Son Nokta, Sicil, Y. 1, S. 3, Eylül 2006, s. 81-85.

**Kumlu, Mustafa;** İş Sağlığı ve Güvenliği Seminerleri Yapıldı, Türk-İş, S. 380, Mayıs-Ağustos 2008, s. 18-21.

**Medeni Kanun-Borçlar Kanunu,** İçtihadı Birleştirme Kararları ve Madde Atıflarıyla Birlikte, Seçkin Yayınları, Ankara, 2003.

**Mollamahmutoğlu, Hamdi;** İş Hukuku, Ankara, 2005.

**Mollamahmutoğlu, Hamdi;** 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiğı Önemli Bazı Yenilikler, Kamu-İş, C. 7, S. 4/2004, s. 1-37.

**Narmanlıoğlu, Ünal;** İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir, 1998.

- 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.
- Odaman, Serkan;** İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara, 2003.
- Oğuzman, Kemal;** İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHFM, C. XXXIV, S. 1-4, 1969, s. 322-342. (İşverenin Sorumluluğu)
- Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut;** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 2006.
- Oğuzman, Kemal;** Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İstanbul, 1955.
- Okur, Ali Rıza;** İşyerinde Cinsel Taciz, Argumentum, Yıl: 4 , S. 42, s. 1-6.
- Özbek, Veli Özer;** Yeni Ceza Muhakemesi Kanununun Anlamı, Ankara, 2005.
- Özbek, Veli Özer;** Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı, C. 1, Genel Hükümler, Ankara, 2006.
- Özcan, Şeref;** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzükleri, Sicil, Y. 2, S. 6, Haziran 2007, s. 49-55.
- Özdemir, Erdem;** İşyerinde Cinsel Taciz, Çalışma ve Toplum, 2006/4, s. 83-103.
- Özkılıç, Özlem;** İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Sicil, Y. 2, S. 6, Haziran 2007, s. 56-61.
- Özkılıç, Özlem;** Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Çerçevesinde Risk Değerlendirmesi, İşveren Dergisi, C. 43, S. 9, Haziran 2005, s. 44-47.
- Özkul, Emin Aydın;** Destekten Yoksun Kalma ve İşgöremezlik Tazminatlarının Hesabına İlişkin İlkeler, Çimento İşveren, C.9, S.1, Ocak 1995, s. 13-24.
- Reisoğlu, Safa;** Borçlar Hukuku, İstanbul, 2003.
- Sabuncu, Hilmi;** İş Sağlığı ve Güvenliğine Evrensel Yaklaşım, Legal İHSGHD, S.5, 2005, s.105-116.
- Sabuncu, Hilmi;** İş Sağlığı (Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği) Hizmetlerinde Yarın-1, Legal İHSGHD, S.11, 2006, s.869-877.
- Serath, Gaye Burcu;** 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, AÜHFD, C.53, S.2, 2004, s.197-245. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

- Serathı, Gaye Burcu;** İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara, 2003. (Destekten Yoksun Kalma)
- Soyer, M. 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 2003, Bolu, s.12-36.
- Sur, Melda;** İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s.395-414.
- Sur, Melda;** İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara, 2006.
- Süzek, Sarper;** İş Güvenliği Hukuku, İstanbul, 1985. (İş Güvenliği)
- Süzek, Sarper;** İş Hukuku, İstanbul, 2008.
- Süzek, Sarper;** İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 6, 2005, s. 609-622. (İşçilerin Hakları ve Yükümlülükleri)
- Süzek, Sarper;** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000, s.305-324. (Somut Çözüm Önerileri)
- Süzek, Sarper;** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul, 2001.
- Süzek, Sarper;** İşyerinin Kurulması, Faaliyetinin Durdurulması ve Kapatılması, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan II, İstanbul, 2001, s.1326-1349.
- Süzek, Sarper;** İş Teftişi ve İş Müfettişleri, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, Ankara, 1998, s. 359-361.
- Süzek, Sarper;** İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara, 1998, s. 225-233.
- Süzek, Sarper;** İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos 2006, s.507-528. (İşverenlerin Yükümlülükleri)
- Şakar, Müjdat;** İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 2005.
- Tandoğan, Haluk;** Türk Mes'uliyet Hukuku, Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet, Ankara, 1961. (Türk Mes'uliyet Hukuku)

**Tandoğan, Haluk;** Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, Ankara 1981. (Kusura Dayanmayan Sorumluluk)

**Taşkent, Savaş;** İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, 1981.

**Tekinay, Selahattin Sulhi;** İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Y. 2, S. 3, 1968, s.79-91.

**Tekinay, Selahattin Sulhi/Akman, Sermet/Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla,** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 1998.

**Tınaz, Pınar;** İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çalışma ve Toplum, 2006/4, s. 13-31.

**Tuncay, A. Can;** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 2005.

**Tuncay, A. Can;** Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşveren Dergisi, C.41, S.10, Temmuz 2003, s. 9-12.

**Tunçomağ, Kenan; Centel, Tankut;** İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2003.

**Tunçomağ, Kenan;** Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, C.II, İstanbul 1977.

**Tunçomağ, Kenan;** İş Hukuku C. 1, Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi ve Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1979. (İş Hukuku)

**Turan, Kamil;** İşçilerin Yönetime Katılması ve Türkiye Uygulaması, Ankara, 1972.

**Ulusan, İlhan;** Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar, İstanbul, 1990.

**Uygur, Turgut;** Borçlar Kanunu-Sorumluluk ve Tazminat Hukuku, C.2, Ankara, 2003.

**[www.basbakanlik.gov.tr/tasarilar](http://www.basbakanlik.gov.tr/tasarilar)**, erişim tarihi: 01.11.2008.

**[www.calisma.gov.tr/mevzuat](http://www.calisma.gov.tr/mevzuat)**, erişim tarihi: 25.12.2008.

**[www.calisma.gov.tr/isggm/haberler](http://www.calisma.gov.tr/isggm/haberler)**, erişim tarihi: 02.03.2009.

**[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)**, erişim tarihi: 25.12.2008, 28.04.2009.

**Yavuz, Cevdet;** Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), İstanbul, 2004.

**Yıldız, Gaye Burcu;** İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Verme Yükümlülüğü, İşveren Dergisi, C.43, S.9, Haziran 2005, s.52-56.