

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN

**İŞÇİ-İŞVERENİN
GÖREV
VE
SORUMLULUKLARI**

Ankara, 2001

Baskıya Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Tarafından Hazırlanmıştır.

ÖNSÖZ

İşyerlerinde sağlık ve güvenlik uygulamalarının sorumluluğu işveren ve işçilere aittir. Meydana gelen iş kazalarının veya meslek hastalıklarının sonuçları gerek maddi ve gerekse manevi yönden işçi ve işveren tarafından paylaşılmaktadır.

Hukuk sistemimiz içerisinde bir çok kanun, tüzük ve yönetmelik, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler getirmektedir. Söz konusu yasal düzenlemeler işverenlere işçisini gözetme, olası iş risklerine karşı işçisini bilinçlendirme ve eğitme görevi, işçilere de işyerinde alınan sağlık ve güvenlik önlemlerine riayet etme görevi yüklemektedir.

Sendikamız tarafından hazırlanarak yayımlanan bu kitapta, işçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması açısından işverenin ve işçinin yükümlülükleri hukuki düzenlemeler çerçevesinde incelenerek, iş kazalarından doğan hukuki ve cezai sorumluluklara yer verilmiştir.

Yayımladığımız bu kitabın Sendikamıza üye kuruluş temsilcilerine ve konuyla ilgililere yararlı olmasını diler, saygılar sunarım.

Ankara, Temmuz 2001

Çimento Müstahsilleri
İşverenleri Sendikası

Yönetim Kurulu Başkanı

Ahmet EREN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	3
-------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞININ KORUNMASI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASI AÇISINDAN İŞVERENLERİN VE İŞÇİLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1. GİRİŞ	7
2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA İŞVERENİN GÖREVLERİ	9
A. Mevzuat hükümlerini uygulama ve iş güvenliği tedbirlerini alma görevi	9
B. İşçileri eğitme görevi	11
C. İşverenin denetim görevi	12
D. İşçileri alınacak güvenlik önlemlerine uymaya zorlama görevi	13
3. İŞVERENİN ÖNLEM ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN HUKUKİ DAYANAĞI	14
A. Özel hukuka dayanan önlem alma yükümlülüğü	14
a. İşletme tehlikelerine karşı işçiyi koruma yükümlülüğü	14
b. Uygun koşullarda çalışma yeri sağlama yükümlülüğü	15
c. Sağlığa uygun yatacak yer sağlama yükümlülüğü	15
B. Kamu hukukuna dayanan önlem alma yükümlülüğü	15
a. Anayasa hükümleri	15
b. İş Kanunu'nda yer alan hükümler	16
c. Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yer alan hükümler	20
d. Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda yer alan hükümler	21
4. SOSYAL GÜVENLİK ALANINDAKİ SORUMLULUKLAR	22
5. İŞÇİLERİN SORUMLULUĞU	23

6. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI İLE İLGİLİ OLARAK İŞVERENLERİN SOSYAL SİGORTALAR KANUNU KAPSAMINDAKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ	25
A. Müdahale yükümlülüğü	25
B. İş kazasını bildirme yükümlülüğü	27

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZALARINDAN DOĞAN HUKUKİ VE CEZAI SORUMLULUKLAR

1. GİRİŞ	29
2. İŞ KAZASINDA KUSUR.....	36
3. ÖZEL HUKUK ALANINDAKİ SORUMLULUK (TAZMİNAT SORUMLULUĞU)	39
A. Maddi tazminat davası	42
a. İşgöremezlik tazminatı	42
b. Destekten yoksun kalma tazminatı	43
B. Manevi tazminat davası.....	44
C. İşverenin hukuki sorumluluğunun sınırı	45
4. CEZA HUKUKU ALANINDAKİ SORUMLULUK	46
A. İş teftişi sonucunda cezai sorumluluğun ortaya çıkması	47
B. İş kazası-meslek hastalığı sonucunda cezai sorumluluğun ortaya çıkması	49
5. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE AYKIRI DAVRANIŞLARA İLİŞKİN OLARAK 1475 SAYILI İŞ KANUNUNDA YER ALAN İDARİ PARA CEZALARI.....	51
6. FAYDALANILAN KAYNAKLAR	56

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞININ KORUNMASI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASI AÇISINDAN İŞVERENLERİN VE İŞÇİLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1. GİRİŞ

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin teknik ve hukuki bir kavram olarak sanayileşme ile birlikte ortaya çıkması üzerine, işletme tehlikelerine karşı önlemler alınmaya başlanmıştır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği; çalışanların, üretim faaliyetleri sırasında, işyerinde tehlikelere maruz kalmamaları için gerekli tüm önlemlerin alınması ve olası tehlikelere karşı maddi (bedeni) ve manevi (ruhi) zararlardan korunmaları için yapılan çok yönlü ve sistemli çalışmalardır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin insani boyutunun yanında ekonomik boyutu da vardır. Meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları işçi, işveren ve ülke bakımından büyük ekonomik kayıplara yol açmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalıkları işçiyi, üretimden doğan kazançtan yoksun bırakmaktadır. İşçinin gelirinde azalma olabileceği gibi, işsiz kalma tehlikesi de ortaya çıkmaktadır. İşçinin malul kalması veya ölmesi de mümkündür. Bu durumda işçinin geride kalan ailesi çekilen manevi ızdırabın yanında, gelirin azalması veya tümünden bitmesi ile geçim koşullarında önemli ölçüde zorlanacaktır. Bu nedenle iş kazası ve meslek hastalığı sadece işçiye zarar vermemekte, onun desteğine muhtaç çok daha geniş bir kitle açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

İşveren yönünden iş kazası ve meslek hastalıkları kalifiye işçi kaybı, maddi hasar, üretim ve malzeme kaybı, çalışanların moralinin bozulması, verimin düşmesi, işyerinin kötü reklamı gibi olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Ülke ekonomisi yönünden ise iş kazaları ve meslek hastalıkları insan, milli servet ve işgücü kaybıdır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, hukuk sistemimiz içinde kanunlar, tüzükler ve yönetmelikler içinde yer almaktadır. Bu yasal düzenlemelerin bazıları kamu hukukundan, bazıları ise özel hukuktan kaynaklanmaktadır.

Anayasamızın 49 maddesinin ikinci fıkrasında yer alan *"Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır."* hükmüyle, çalışanların sağlık ve güvenliğini de içerecek biçimde çalışma hayatı tüm yönleriyle teminat altına alınmıştır.

Anayasamızda yer alan çalışanların korunmasına ilişkin bu hükümler emredici hukuk kuralı statüsünde olup, ayrıntıları ve yaptırımları özel kanunlarla düzenlenmiştir. Bu kanunlara örnek olarak İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu gibi kanunları göstermek mümkündür. Söz konusu kanunların yanı sıra bir çok tüzük ve yönetmelik de yürürlüktedir.

Anayasal hükümler çalışma hayatında iş gücünün korunmasına ilişkin sorumluluğun sadece işveren ve işçilere ait olmadığını, Devlet tarafından da paylaşıldığını göstermektedir. Ancak Devletin bu sorumluluğu sadece işyeri denetimi, yasaya aykırılıkların ve eksikliklerin giderilmesi için ikazda bulunma ve ikazlara uymayan işyerleri hakkında kapatma veya para cezası gibi yaptırımları uygulamakla sınırlıdır. Bu bakımdan işyerinde sağlık ve güvenlik uygulamalarının asıl sorumluluğu işveren ve işçilere aittir. Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalıklarının

sonuçları gerek maddi ve gerekse manevi yönden işçi ve işveren tarafından paylaşılmaktadır.

İş Kanunu'nun 73. maddesi işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasındaki yükümlülükleri hem belirlemiş, hem de paylaştırmıştır. Bu paylaştırmada, çalışanlara düşen pay "usul ve şartlara uyma" olarak belirlenmiş, yükümlülüğün en büyük payı işverene ayrılmıştır. İşverenin işçisini gözetme borcu dışında, olası iş risklerine karşı işçisini bilinçlendirmek ve eğitmek görevi mevcuttur. Buna karşılık işyerinde alınan sağlık ve güvenlik önlemlerine tam anlamıyla ve bütünüyle riayet etmek de işçilerin asli görevidir.

Bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, işçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması açısından işverenin ve işçinin yükümlülükleri hukuki düzenlemeler çerçevesinde incelenmiş, iş kazalarından doğan hukuki ve cezai sorumluluklara ise ikinci bölümde yer verilmiştir.

2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA İŞVERENİN GÖREVLERİ

A. Mevzuat hükümlerini uygulama ve iş güvenliği tedbirlerini alma görevi

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverene düşen en önemli görev mevzuatı uygulama yükümlülüğüdür. İşverenler kendi işyerini ilgilendirdiği ölçüde bu kurallara uyma mecburiyetindedirler. Bu kurallara uyulurken "elden geldiğince", "durum elverdiğince", gibi ölçütler aranmayacaktır.

İşyerlerinde güvenlik önlemleri alınması, işverenin işçisini gözetme borcunun doğal bir sonucudur. İşveren İş Kanunu'na tabi bir işyeri işletiyor ise bu yasa ile getirilmiş hükümlere, İş Kanunu kapsamı dışında kalan bir işyeri

işletiyorsa Borçlar Kanunu ile getirilen hükümlere uymak zorundadır.

İş K.'nın 73. maddesi gereğince her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu gibi, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır¹.

İşverenin alacağı iş güvenliği tedbirleri sadece ilgili mevzuatta belirtilenlerden ibaret değildir, teknolojiye gelişmeler çerçevesinde mevzuatta yer almayan önlemleri de almak zorundadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 4. maddesinde, yasa koyucu işverenin yükümlülüğünü açıklarken, mevcut önlemlerle yetinilemeyeceğini, günün getireceği yenilikleri de takip edip, bunların işyerlerinde uygulama görevinin işverende olduğunu açık olarak dile getirmektedir².

¹ **Sağlık ve Güvenlik Şartları**

İş Kanunu Madde 73-Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür.

İşçiler de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar.

İşverenler işyerlerinde meydana gelecek kazaları engeç, kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

² **İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Tüzüğü Madde 4-**

İşverenin, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; kullanılan makinalarla alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya hammaddelerden zehirli veya zararlı

Yasa Koyucu, İş Kanunu'nda, Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak hakkaniyet ilkesinden, adalete uygunluk ilkesinden bahsetmemiştir. İş Kanunu'nun kapsamında olan bir yerde önemli olan bilim, deneyim ve tekniğin ulaşmış olduğu düzeydir. Olayın meydana geldiği sırada bilim ve tekniğin ulaştığı düzey, meydana gelen iş kazasını önleyebilecek tedbir ve olanaklara sahip ise olayda işveren gereken önlemleri almamış sayılmaktadır.

B. İşçileri eğitme görevi

İşverenin bir diğer önemli görevi eğitimidir. İşverenler çalıştırdıkları kişileri eğiterek, yaptıkları işlerle ilgili olarak uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini, işyerinde karşılaşılabilecekleri tehlike ve riskleri öğretmekle yükümlüdürler. Zira işyerinde sadece tedbirlerin alınmış olması çoğu kez tehlikeyi ortadan kaldırmamaktadır. Bu önlemlere uyulması, tehlikelerin bilinmesi ve yeniliklerin öğrenilmesi de zorunludur. Bu hususa, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 3. maddesindeki** düzenlemede yer verilmiştir. Buna göre işveren işçisini mutlaka eğitecek onun bilgisinin yeterliliğine güvenmeyecektir³. Bu eğitim sadece yeni işe girişte yapılmamalı, her iş değişmesinde işçi yeniden eğitime tabi tutulmalıdır. İşverenin eğitme görevi süreklilik göstermektedir. Uzman kişilerce verilen eğitim, eğitilecek kişilerin seviyesine uygun olmalıdır. Ancak işçilerin eğitimi sadece bilgi vermek şeklinde anlaşılmamalıdır, öğretilenlere inanılması ve bunların tatbik edilerek alışkanlık haline gelmesi halinde istenilen başarı sağlanabilecektir.

olanları, yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır.

³ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 3-

İşveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektiği bilgileri vermek zorundadır.

C. İşverenin denetim görevi

Uygulamaların denetlenmesi de işverenin görevlerindendir. İşverenler sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmekle yetinmemeli, bu tedbirleri uygulatıp, uygulamaları takip etmeli, uygulamada aksayan kısımlar için gerekli tedbirleri almalıdırlar. Zira iş güvenliğinin temeli de denetimdir. İşçilerin sürekli denetlenmesi işçilerdeki noksanlıkların zamanında fark edilip, önlemlerin zamanında alınması imkanını yaratacaktır. İşyerlerinde oluşturulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarında yer alan işçi ve işveren kesimi temsilcileri bu önlemlerin alınmasında görüşlerini açıklayarak katkı sağlamaktadır⁴.

Çok sayıda kişinin denetlenmesi ancak eğitimle gerçekleşecektir. Eğitimle insanlara kendi kendilerini denetleyebilme, doğruya yönlendirebilme kabiliyeti kazandırılmalıdır. İşyerinde çalışanlar görevli olsun veya olmasın herhangi bir emniyetsiz davranış gördüklerinde bu durumu ikaz etmeli, amirlerine bu hususta bilgi vermelidir. Söz konusu ihbar yükümlülüğü İş Kanunu'ndan ve hizmet akdinden doğan sadakat borcunun da bir gereğidir. İşyerinde iyi bir denetim ancak bu şekilde sağlanır. Aksi halde işverenler eğitim ve denetim görevini gereği gibi yerine getirmediği için iş kazalarında potansiyel kusurlu olarak kalırlar. Nitekim iş kazalarında çoğu zaman işverenlere atfedilen kusur, eğitim ve denetim yetersizliğidir. Gerekli eğitime çıraklar dahil tüm işçiler ile üretenleri ve üretimi

⁴ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu

İş Kanunu Madde 76 – Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer "işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu" kurulur. Bu kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, teşekkül tarzları, çalışma usulleri, ödev ve yetkileri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir tüzükte tespit edilir.

*İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları hakkında tüzük, 19.02.1973 tarih ve 14453 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

denetleyen ve işveren adına nezaret etme görevini yerine getiren üst düzey (mühendis, tekniker, formen gibi) çalışanlar da tabi tutulmalıdır.

D. İşçileri alınacak güvenlik önlemlerine uymaya zorlama görevi

Günümüz sanayiinin taşıdığı tehlikeler sebebiyle işverenin alınacak güvenlik önlemlerine işçileri uymaya zorlama görevinin mevcut olduğu kabul edilmektedir. Aksi takdirde tüm görevlerini yerine getiren ancak bunlara uyulmadığını da gören işverenin işçisini koruması imkansız olacaktır. **İş Kanunu'nun 17/II maddesi** gereğince, açık olarak bir zararın doğması beklenmeksizin, tehlikenin doğmuş olması durumunda işverene işçinin hizmet akdini tazminatsız ve bildirimsiz feshetme yetkisi tanınmıştır. Ancak bu yetki kullanılırken bazı hususlara dikkat edilmelidir. İşçinin çalıştığı işyerindeki tehlikelerden haberdar edilmesi gerekir ki, ileride bu tehlikeleri işçinin bildiği halde uymadığı savunulabilsin.

İşçinin tüm tehlikeleri kendiliğinden bilmesini beklemek mümkün değildir. İşveren mutlaka işyerindeki tehlikeleri işçilere münasip bir şekilde öğretmek zorundadır. İşveren alınan önlemlerin amaçlarını ve niteliklerini işçilere öğretmekle de yükümlüdür. Mevzuat, öğretme yükümlülüğünü "münasip bir şekilde" deyimini ile tanımlamaktadır. Buna göre işçilerin eğitim ve kültür dereceleri de nazara alınmak şartıyla işveren sadece uyarı levhaları ile de yetinmeksizin, kullanma talimatları düzenlemeli, işçi sağlığı ve iş güvenliği iç yönetmelikleri hazırlamalıdır. Eğitim çalışmaları sonucu bu konularda işçilere deneyim kazandırılmalı, işçiler sürekli denetlenip, alınmış önlemlere uyulması alışkanlık haline getirilmelidir. İşverenlerin gerekli tedbirleri yerine getirmeyen işçiyi işbaşı yaptırmama yetkileri mevcuttur.

3. İŞVERENİN ÖNLEM ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN HUKUKİ DAYANAĞI

İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler, hukuk sistemimiz içinde çok sayıda yasa, tüzük ve yönetmelik içinde yer almaktadır. Bu yasal düzenlemelerin bir kısmı özel hukuk nitelikli, bir diğer kısmı da kamu hukuku nitelikli hükümlerdir.

Özel hukuk düzenlemelerinin başında Borçlar Kanunu gelmektedir. Kamu hukuku düzenlemeleri ise, başta Anayasa olmak üzere İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu hükümleridir.

A. Özel hukuka dayanan önlem alma yükümlülüğü

İşverenin özel hukuka dayanan önlem alma yükümlülüğünün kapsamını belirleyen kural, **Borçlar Kanunu'nun 332/I. maddesinde** yer almıştır. Bu madde incelendiğinde, işverenin önlem alma yükümlülüğünün üç ana bölümde düzenlendiği görülmektedir. Bunlar, işletme tehlikelerine karşı işçiyi koruma, münasip ve sağlığa uygun çalışma yeri sağlama ve işverenle birlikte ikamet eden işçi için sağlığa uygun yatacak yer sağlanması yükümlülükleridir⁵.

a. İşletme tehlikelerine karşı işçiyi koruma yükümlülüğü

İşletme tehlikelerine karşı işçiyi koruma yükümlülüğü, işverenin bu amaçla gerekli tesisat ve donanımı yapması, gerekli koruyucu araç ve gereçleri işçiye sağlaması, güvenli bir çalışma ortamının oluşması için gereken iş ve işletme düzenini kurması ve bu doğrultuda işçiye gerekli emirleri, talimatları vermesi, bütün bunlara uyulup uyulmadığını

⁵ **Tedbirler ve Mesai Mahalleri**
Borçlar Kanunu Madde 332/I-

İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise, sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.

saptama bakımından da işçileri denetlemesi biçiminde ortaya çıkmaktadır.

b. Uygun koşullarda çalışma yeri sağlama yükümlülüğü

İşveren, işçisine sağlığa uygun bir çalışma yeri ve ortamı hazırlamakla yükümlüdür. Işıklandırma, ısı, rutubet gibi konularda sağlığa uygun bir seçim yapma zorunluluğu vardır.

c. Sağlığa uygun yatacak yer sağlama yükümlülüğü

İşçinin kendisiyle birlikte ikameti halinde, işverenin işçiye yönelik gözetme borcunda bir genişleme meydana gelmektedir. Buna göre, işveren kendisiyle birlikte ikamet eden işçisine sağlığa uygun yatacak bir yer sağlamak zorundadır.

B. Kamu hukukuna dayanan önlem alma yükümlülüğü

a. Anayasa hükümleri

1982 Anayasası değişik maddelerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin çeşitli hükümlere yer vermiştir. Çalışma hakkı ve ödevinin düzenlendiği **49. madde**, çalışma şartları ve dinlenme hakkının düzenlendiği **50. madde**, sosyal güvenlik hakkının düzenlendiği **60. madde** Anayasanın konuyla ilgili maddeleridir⁶.

⁶ **Çalışma Hakkı ve Ödevi**

Anayasa Madde 49-

Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.

Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alır.

Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı

Anayasa Madde 50-

Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Yukarıda belirtilen Anayasa maddelerinde, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması temel bir anayasal hak olarak düzenlenmiştir. İşverenlerin önlem alma yükümlülüğü ise doğrudan kapsam ve sınırları belirlenmiş bir şekilde düzenlenmemiştir. Ancak hukukumuzda Anayasa'da yer alan iş güvenliğine ilişkin kurallar doğrultusundaki geniş ve ayrıntılı koruyucu mevzuat içerisinde, işverenlere doğrudan açık ve net yükümlülükler getiren birçok yasa ve düzenleyici idari işlem (tüzük, yönetmelik) mevcuttur.

b. İş Kanunu'nda yer alan hükümler

İşverenin iş güvenliği önlemlerini alma borcunu düzenleyen kamu hukuku kaynaklı hükümler esas itibarıyla İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. **İş Kanunu'nun "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" başlıklı beşinci bölümünde yer alan 73-82'inci maddeleri**, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine ilişkin hükümlere yer vermiştir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesinde işverenin önlem alma yükümlülüğü genel kural olarak düzenlemiş, **74 ve 82'inci maddelerinde** de genel kurala ilişkin ayrıntıların tüzüklerle düzenleneceği hükme bağlanmıştır. İşverenin sağlık ve iş güvenliği kurallarına aykırı davranması halinde uygulanacak hükümler **İş Kanunu'nun 75. maddesinde**, buna ilişkin işletme içi denetim **76. maddesinde**, ağır ve tehlikeli işler için özel önlemler **78 ve 79'uncu maddelerde**, özel olarak korunması gereken kadın ve çocuk işgücü için

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

Sosyal Güvenlik Hakkı

Anayasa Madde 60-

Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.

sınırlayıcı kurallar ise **80 ve 81'inci** maddelerde düzenlenmiştir.

Temel kural **İş Kanunu'nun 73. maddesinde** yer almıştır. Buna göre, her işveren işyerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından gerekli bulunan her türlü malzemeyi alet-edevatı eksiksiz bulundurmakla yükümlü kılınmıştır. Yukarıda da belirtildiği üzere, işverenin **İş Kanunu'nun 73. maddesinde** belirtilen iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü içerisinde, alınan önlemlere uyulup uyulmadığının denetlemesi, makinaların kullanılmasından doğacak tehlikelerden işçilerin haberdar edilmesi, bu konuda işçilere uymaları gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin öğretilmesi hususları da girmektedir.

İş Kanunu'nda işverenin önlem alma yükümlülüğünün kapsamı oldukça geniş tutulmuştur. **Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinde** hakkaniyetin gerekli kıldığı önlemlerden söz edilirken, **İş Kanunu'nun 73. maddesinde** herhangi bir sınırlama ve koşul öngörülmemiştir. Bu durumda işverenin önlem alma yükümlülüğü, bilimin, deneyimin ve tekniğin durumuna göre saptanacaktır. İş kazası meydana geldiği sırada bilim ve tekniğin ulaştığı düzey meydana gelen iş kazasını önleyebilecek çözüm ve imkanlara sahipse, işveren gerekli önlemleri almamış sayılacaktır.

Bir işyeri sağlık ve güvenlik koşulları bakımından ne kadar iyi kurulmuşsa, sonradan o işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi o oranda kolaylaşmaktadır. Ayrıca sağlık ve güvenlik önlemleri, üretim ve faaliyete geçmiş bir işyerine oranla henüz kurulmamış bir işyerinde daha az masrafla alınabilir. Bu nedenlerle iş güvenliği mevzuatımızda da işyerlerine kurma izni ve işletme belgesi verilmesine ilişkin hükümler yer almıştır.

İş Kanunu'nun 74. maddesinin ikinci fıkrası gereğince İş Kanununa tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan evvel planların Çalışma Bakanlığının yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni

alınacağı, bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından çıkarılacak bir tüzükte tespit olunacaktır.

İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla mevzuatımızda bazı idari yaptırımlar öngörülmüştür. En etkili idari yaptırımlardan biri olan **işin durdurulması, İş Kanunu'nun 75. maddesinin A bendinde** düzenlenmiştir. Buna göre, *"İlgili tüzükte belirtilen birinci derecedeki şartları yerine getirdikten sonra yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işlemeye başlayan herhangi bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma metot ve şekillerinde makine ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar bölge çalışma müdürü başkanlığında, işyerlerini işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından teftişe yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur⁷."*

İşyerinin kapatılması yaptırımı ise aynı maddenin B bendinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, *"Kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerlerinde işçilerin hayatı için tehlikeli bir hususun tespit edilmesi halinde (A) bendinde belirtilen komisyon tarafından verilen karar üzerine o yerin en büyük mülki amirinin emri ile ve zabıta marifeti ile işyeri kapatılır. Kapatılan işyeri kurma izni ve işletme belgesi alınmadan tekrar açamaz."*

İş Kanunu'nun 75. maddesinin D bendinde, gerek işin durdurulması, gerekse işyerinin kapatılmasına ilişkin usul ve

⁷ **İş Kanunu'nun 75. maddesinin A bendinin** ikinci cümlesinde " Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler imal olunan işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekli ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığınca birlikte hazırlanacak bir yönetmelikte belirtilir." hükmü mevcuttur.

esasların bu konuda öngörülecek bir tüzükte belirtileceği hükme bağlanmıştır⁸. 14.06.1987 tarih ve 19487 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren **"İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Tüzük"**, işin durdurulması ile işyerinin kapatılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemiştir.

Yukarıda yer alan hükümler gereği, **verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenlerin mahalli iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etme yetkileri** vardır. Mahkeme itirazı altı iş günü içinde karara bağlar. Bu işler acele mevaddandır. Kararlar kesindir (**İş Kanunu md.75/C**).

İşçilerin çalışmaktan alıkonulmasını düzenleyen 75. maddesinin Ç bendinde *"Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar dahi çalışmaktan alıkonur."* hükmü yer almaktadır.

İş güvenliği müfettişleri görevlerini yaptıkları sırada bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarının böyle bir işyerinde çalışmalarına engel oluşturduğunu saptarlarsa, bu işçiler çalışmaktan alıkonulacaktır.

Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine yetkili makamlarca izin verilmiş olması da bu işyerine iş güvenliği mevzuatının uygulanmasına hiçbir zaman engel olmaz⁹.

⁸ **İş Kanunu md.75-D)** "Yukarıdaki bentler gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tedbirlerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak tedbirlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları bir tüzükte gösterilir."

⁹ **İş Kanunu md.75- E)** "Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 74 üncü maddede yazılı tüzük hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olamaz."

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde işçilerin durumunun ne olacağı **75. maddenin F bendinde** düzenlenmiştir. Söz konusu madde hükmüne göre, *A ve B bentleri gereği, makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere, işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.*

c. Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yer alan hükümler

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bir çok hüküm bulunmaktadır. **Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesi** işverenin önlem alma yükümlülüğü ile doğrudan ilgili bir maddedir. Bu madde işçilerin sağlığının korunması ve iş güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine aykırı hareket eden işverenin sorumluluğunu düzenlemektedir.

"İşverenin Sorumluluğu" başlıklı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesinin metni aşağıda yer almıştır;

"İşverenin Sorumluluğu

Madde 26- *İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerinin 22 nci maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere Kurumca işverene ödettirilir.*

İş kazası veya meslek hastalığı, 3 ncü bir kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa, Kurumca bütün sigorta yardımları yapılmakla beraber zarara sebep olan 3 ncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara Borçlar Kanunu hükümlerine göre rücu edilir.

Ancak; iş kazası veya meslek hastalıkları sonucu ölümlerde bu Kanun uyarınca hak sahiplerine yapılacak her türlü yardım ve ödemeler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kasıt veya kusuru bulunup da aynı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine Kurumca rücu edilemez. "

d. Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda yer alan hükümler

Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun "*İşçiler Hıfzısıhhası*" başlığı altında, genel sağlık hükümleri yanında işçilerin çalışma şartlarıyla ilgili hükümlere de yer verilmiştir. **Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 173-180 inci maddeleri arasında** yer alan hükümlerde, 12 yaşından küçük çocukların herhangi bir sinai işletmede çalıştırılmayacakları, 12 yaş ile 16 yaş arasındaki çocukların çalışma koşulları, gece çalışma düzeni, çalışan kadınların emzirme izinleri gibi konulara yer verilmiştir. **Söz konusu Kanunun 179/I maddesinde;**

*"1- İş mahallerinin ve bunlara ait ikametgah ve saire gibi müştemilatının haiz olması lazım gelen sıhhi vasıf ve şartlar,
2-İş mahallerinde kullanılan alet ve edevat makineler ve iptidai maddeler yüzünden zuhuru melhuz kaza, sari veya mesleki hastalıkların zuhuruna mani tedabir ve vesait"* alınması ve bu önlemlerin bir tüzükle belirlenmesi gerektiğine dair hükümler yer almaktadır.

4. SOSYAL GÜVENLİK ALANINDAKİ SORUMLULUKLAR

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 12. maddesi gereğince iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle Kurum tarafından sağlanan yardımlar şunlardır:

- a) sağlık yardımı yapılması,
- b) geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi,
- c) sürekli iş göremezlik hallerinde gelir verilmesi,
- d) protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi,
- e) yukarıdaki (a) ve (d) şıklarında yazılı yardımlar için sigortalının başka yere gönderilmesi,
- f) Kurumun Sağlık Tesisleri Sağlık Kurulu'nca uygun görülmesi halinde, tedavi ve rehabilitasyonun yurt dışında yaptırılması,
- g) cenaze masrafı karşılığı verilmesi,
- h) ölüm halinde, hak sahiplerine gelir bağlanması.

Sosyal Sigortalar Kurumu, iş kazası nedeniyle sigortalılar için yaptığı bu yardımlarla ilgili olarak sarf ettiği paraları, iş kazasına sebebiyet verenlerden doğrudan ve kusurları oranında talep etmek hakkına sahiptir. Zira **Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesindeki** düzenleme Kurumun, iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunanlardan doğrudan talep ve dava hakkını içeren münferit sorumluluk halini, yani bireysel sorumluluğu ihtiva etmektedir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesinden kaynaklanan bu sorumluluğun ortaya

çıkmasındaki koşullar özel hukuk alanındaki tazminat sorumluluğunun koşulları ile aynıdır.

5. İŞÇİLERİN SORUMLULUĞU

İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için işverenin yükümlülüklerini belirleyen **İş Kanunu'nun 73. maddesinde**, aynı zamanda işçilerin yükümlülükleri de belirlenmiştir.

Söz konusu maddenin ikinci fıkrasında yer alan *"işçiler de işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler"* hükmü uyarınca, işçilerin bu konudaki yükümlülüğü vurgulanmıştır. İşçiler kazalardan zarar gören kişilerin kendilerinin olduğunu, bu nedenle de iş güvenliği konusundaki usul ve şartlara uymama haklarının olduğunu ileri süremezler. İşçilerin, işyerindeki çalışmaları sırasında, işçi sağlığı ve iş güvenliği şartlarına ve bu konuda verilen emir ve talimatlara uymaları yasanın emredici kuralıdır.

Hizmet sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte işveren gibi, işçi de İş Kanunu ve hizmet akdinden doğan bir takım yükümlülükler altına girmektedir. İş görme, sadakat ve özen, emir ve talimatlara uyma, işçinin hizmet akdinden doğan temel borçlarıdır. İşçi işini özenle yapmak, işe ve işyerine zarar verici davranışlardan kaçınmak zorundadır. İşçinin aksi davranışı halinde işverene verilen zararın tazmini veya hizmet akdinin işverence haklı nedenle feshi söz konusu olacaktır. Ayrıca işçilere emniyet tedbirlerine uymamaları durumunda muhtelif cezalar uygulanabilir.

İşverenin bildirimsiz fesih hakkını düzenleyen **İş Kanunu'nun 17. maddesinin II. fıkrasının h bendinde** *"İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makinaları, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması"* hükmü mevcuttur. İşçilerin yasanın bu emredici kurallarına

uymamaları; "örneğin, koruyucu malzemeleri kullanmamak, ikazlara uymamak, işyerinde güvenliği tehlikeye düşürecek davranışlarda bulunmak gibi" hareket etmeleri halinde, söz konusu hüküm gereğince işçinin hizmet akdi bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilebilecektir.

İşçiler kendilerine verilen emir ve talimatlara uygun olarak iş görme borcunu ifa etmek mecburiyetindedirler. **İş Kanunu'nun 17. maddesinin II. fıkrasının g bendinde** yer alan "*işçinin yapmakla, ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması*" da, işveren için işçinin hizmet akdini bildirimsiz ve tazminatsız olarak fesih hakkını doğuran diğer bir nedendir.

İşveren yukarıda belirtilen bildirimsiz fesih hakkını, **İş Kanunu'nun 18. maddesi gereğince** *olayın öğrenilmesinden itibaren 6 işgünü ve her halde fiilin vukuundan itibaren 1 yıl içerisinde kullanmak zorundadır.*

Yukarıda açıklanan kanun hükümleri gereği işçiler;

- işyerinde uygulanan güvenlik ve sağlık kurallarına uymak,
- tehlike yaratabilecek davranışlardan kaçınmak,
- çalışma esnasında gerekli dikkat ve özeni göstermek,
- makine ve tezgahları ve diğer ekipmanları kullanma talimatına göre çalıştırmak, kullanmak ve kapatmak,
- makine ve tezgahlarla ilgili koruyucularla, kişisel korunma malzemelerini kullanmada ihmalkar davranmamak,
- ikazlara uymak,

- tehlike yaratabilecek durumları derhal en yakın amirine bildirmek ,
- işverenin bu konuda verdiği emirlere ve talimatlara uymak zorundadırlar¹⁰.

6. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI İLE İLGİLİ OLARAK İŞVERENLERİN SOSYAL SİGORTALAR KANUNU KAPSAMINDAKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. Müdahale yükümlülüğü

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun "işverenin yükümü" başlığı altında düzenlenen 15. maddesinde yer alan emredici hüküm şu şekildedir:

"İşveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya, Kurumca işe el konuluncaya kadar, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür. Bu amaçla yapılan ve

¹⁰ Yarg. 9.HD. 26.11.1991 tarih 1991/13260 E. ve 1991/14880 K. sayılı Kararı

Özet: "1475 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesine göre, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak işverenin gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü yanında, işçinin de bu konuda konulan usul ve şartlara uyma yükümlülüğü vardır."

"1475 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesine göre, işverenin gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü yanında işçi de işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür. Hükme esas alınan tek kişilik bilirkişi raporunda, bu açıdan yeterli bir inceleme ve değerlendirme yapılmış değildir. Davacının iş güvenliği yönünden bu konudaki usul ve şartlara riayet edip etmediği gereğince açıklanmamıştır. Bu durum karşısında sözü edilen rapora dayanılarak, hüküm tesisinde isabet olamaz. Trafik işlerinden anlayan kişilerinde içinde bulunacağı üç kişilik bilirkişi kurulu aracılığıyla inceleme yaptırılarak sonucuna göre bir karar verilmelidir."

belgelere dayanan masraflarla, yol paraları Kurum tarafından işverene ödenir.

Birinci fıkrada belirtilen yükümlerin yerine getirilmesindeki savsama ve gecikmeden dolayı sigortalının tedavi süresinin uzamasına, mâlûl kalmasına veya mâlullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu yüzden uğrayacağı her türlü zararı ödemekle yükümlüdür."

Kanunun emredici hükmüne rağmen kazayı yasal sürede kuruma bildirmeyen işverenlere gider karşılıkları ödenmez. Ayrıca kazayı zamanında bildirmekle beraber, yanlış ve yanıltıcı bilgi verenler, bu davranışları nedeniyle kurumun uğrayacağı tüm zararları karşılamak zorunda oldukları gibi, kazazedeye karşı da ek tazminat sorumluluğu altına girmektedirler.

İş kazasına maruz kalan işçisine gereken müdahaleleri yaptırmayan işverenler ise, tedavinin uzaması, kazazedenin bu nedenle malul kalması veya maluliyet derecesinin artması halinde Kurum zararını ödemek gibi kapsamlı bir yükümlülük altına girmekte ve aynı nedenlerle kazazedeye karşı da tazminat sorumlulukları artmaktadır. Söz konusu eylemler nedeniyle ceza hukuku kapsamındaki sorumluluklar da artmaktadır.

Çalıştırdıkları sigortalıları Kuruma bildirmeyen işverenler için daha ağır yaptırımlar bulunmaktadır. Kuruma bildirilmeyen bir sigortalının kazaya uğraması halinde, giderlerle birlikte, kazazedeye gelir bağlanması durumunda *Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 22. maddesine göre hesap edilecek sermaye değerleri tutarı, 26. maddedeki sorumluluk aranmaksızın işverene ödettirilir.*

B. İş kazasını bildirme yükümlülüğü

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 27. maddesine göre, işveren iş kazasını o yer (işverenin bağlı bulunduğu) yetkili zabıtasına (polis-jandarma) **derhal**, Sosyal Sigortalar Kurumuna da **en geç kazadan sonraki iki gün içerisinde** bildirmek zorundadır.

İşverenin kastı veya ağır ihmali sonucunda meydana gelen iş kazasının bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurum zararından işveren sorumludur. **Yukarıda belirtilen yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış harcamalar Kurumca ödenmez.**

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 28. maddesinde, meslek hastalığı için bildirim yükümlülüğü de iş kazasına paralel olarak düzenlenmiştir. Söz konusu madde hükmüne göre, işveren bir sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse veya durum kendisine bildirilirse bunu, örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıdı ile öğrendiği günden başlayarak iki gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümü yerine getirmeyen veya haber verme kağıdında belirtilen bilgiyi kasten eksik veya kasten yanlış bildiren işveren hakkında 27. maddenin 2. fıkrası hükmü uygulanacaktır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesinin son fıkrası gereğince, işverenler işyerlerinde meydana gelecek kazaları, **en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne** bildirmek zorundadırlar.

İşyerinde iş kazası meydana gelmesi durumunda işveren tarafından yapılacak işlemler aşağıda özetlenmiştir;

1. Kazaya uğrayan sigortalıya SSK sağlık tesislerince el konuluncaya kadar (kazalının SSK sağlık tesislerine işyeri vizite kağıdı ile ulaştırılacağı ana kadar), gerekli sağlık yardımları (işyerindeki işyeri doktoru yada sağlık memurunca) işveren tarafından sağlanır (SSK md.15) .
2. Görgü tanıklarının ifadeleri doğrultusunda, kaza sırasında yapılmakta olan iş ve kazaya neden olan olay 3 nüsha halinde düzenlenen "İş Kaza Bildirimi" tutanağına geçirilir. Tutanak işveren veya vekili ve görgü şahitlerince imzalanır.
3. Olay, kazanın meydana geldiği yer zabıtasına (Jandarma veya Emniyet birimlerine) derhal yazı ile bildirilir (SSK md. 27).
4. Sosyal Sigortalar Kurumu İl Sigorta Müdürlüğüne kaza anından itibaren en geç iki gün içinde yazılı bildirimde bulunulur (SSK md.27).
5. Kaza, en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirilmelidir (İş Kanunu md. 73).
6. Kurum müfettişlerince soruşturmanın yapılabileceği düşünülerek; işçinin fiilen işe başlamadan kendisinden alınan veya işyeri doktoru tarafından tanzim edilen doktor raporu (iş, ağır ve tehlikeli işler sınıfına giriyor ise, akciğer grafisi ve kan grubu, ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilir raporu), iş kazası anında işverence tutulmuş bulunan tutanağın bir nüshası ayrı bir dosyada saklanır.
7. İş kazası, Cumhuriyet Başsavcılığına intikal etmiş ise Başsavcılık tarafından istenilen belgeler bir dosya halinde bu makama gönderilir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZALARINDAN DOĞAN HUKUKİ VE CEZAİ SORUMLULUKLAR

1. GİRİŞ

İhmal, unutkanlık, dikkatsizlik ve tedbirsizlik gibi özensiz davranışlara bağlı olarak işyerindeki sağlık ve güvenlik önlemlerine riayet edilmemesi veya alınan tüm önlemlere, gösterilen dikkat ve ihtimama rağmen beklenmeyen nedenlerle meydana gelen iş kazaları, ölüm, yaralanma gibi sonuçlarıyla maddi ve manevi zararlara yol açan istenmeyen olaylardır.

Gerek maddi, gerekse manevi zararlar sonuçlanan her olayda olduğu gibi hukuk, kayıpların olayın sorumlusu veya sorumluları tarafından tazminini istemektedir. Kaza olayı ölüm veya yaralanma gibi sonuçlar doğurmuşsa, tazminat sorumluluğu dışında, bir de ceza hukuku alanında sorumluluk ortaya çıkmaktadır.

Kural olarak işçinin uğradığı maddi zararın Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanması gerekir. Bu nedenle işveren ancak işçi veya yakınlarının SSK'ca karşılanmayan zararlarını ödemek zorundadır¹¹. Ayrıca, iş kazası veya meslek

¹¹ Yarg. 9. HD 22.01.1991 tarih, 1991/9441 E. 1991/356 K. sayılı Kararı

"İş kazası sebebiyle açılan tazminat davalarının hukuki sebebi sigorta geliri ile karşılanmayan kısmının ödettilmesi ilkesidir.

Davacı 1982 yılında geçirdiği iş kazası sonunda sürekli işgücü kaybına uğradığını iddia ederek zararlarının giderilmesini istemiştir. İş kazası nedeniyle sürekli işgörmezlik hali % 10 ve üstünde olduğu takdirde 506 sayılı SSK'nun 19 ncu maddesi uyarınca, iş kazası sigortasından gelir bağlanması gerekir. İş kazası sebebiyle açılan tazminat davalarının hukuki sebebi sigorta gelirleriyle karşılanmayan kısmın ödettilmesi

hastalığından dolayı zarara uğrayan işçi, işveren ve diğer sorumlulardan manevi tazminat isteyebilir.

İş kazaları nedeniyle ortaya çıkan sorumluluğun paylaşımı bakımından, akla ilk gelenler işveren ve kazanın meydana gelmesinde kusuru bulunan işçi veya işçilerdir. Zira kazanın meydana gelmesine sadece işverenin veya kazazedenin değil, kazazedeyle birlikte çalışan arkadaşlarının da kusurlu davranışları neden olabilmektedir. Bu durumda sorumluluğun sınırları genişlemekte ve özellikle ceza hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanlarında, kazaya neden olan insanların ve hatta ailelerinin geleceğini etkileyen cezalar ve tazminat yükümlülüğü gibi önemli yaptırımlar ortaya çıkmaktadır.

506 sayılı Kanunun 11/A maddesinde iş kazaları düzenlenirken tanım yapılmamış fakat doğrudan kazanın oluş şekilleri belirlenmiştir. 506 sayılı Kanun'un 11. maddesine göre, iş kazası aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır:

- a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- c. Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

ilkesine dayanır. Bunun için sigorta gelirlerinin peşin değerleri maddi tazminattan tenzil edilir. Dosyadaki bilgilerden olayın SSK'muna intikal ettirilmediği, bu sebepten dolayı Kurumca herhangi bir tahkikat yapılmadığı ve gelir bağlanmadığı anlaşılmaktadır. Mükerrer yararlandırmaya yer verilmemesi için, Kuruma başvurarak gelir bağlanması için davacıya mehil verilmelidir. Sigorta Kurumunca gelir bağlandığı takdirde bunun peşin değeri maddi tazminattan tenzil edilmelidir. Davada öncelikle bu hususların yerine getirilmesi gerekir. Bu yönler düşünülmeden hüküm tesisi doğru değildir."

- d. Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e. Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında.

Bu düzenlemelerden hareketle, iş hukuku açısından iş kazasını, işçinin işverenin emrinde iken veya gördüğü iş dolayısıyla, aniden ve dıştan gelen bir etken ile bedence veya ruhça zarara uğraması şeklinde geniş olarak tanımlamak mümkündür. Kanunda belirtilen durumlar var ise, olayda görülen iş ile kaza arasında uygun illiyet yasa koyucu tarafından kendiliğinden kurulmaktadır.

İş kazasından bahsedebilmek için işçinin beden ve ruh bütünlüğünün ihlal edilmesi gerekir. Vücudun herhangi bir yerinde veya uzvunda meydana gelen kırık, çıkık, kopma veya ezilmeler, estetik ve güzelliğin kaybı, görme, işitme, koklama gibi duyunların kaybı veya azalması, beden bütünlüğünün ihlalidir.

Kaza ile işyeri arasında ilişki kurularak işçinin işyerinde bulunduğu sırada uğrayacağı kazalar iş kazası olarak kabul edilmektedir. Maddenin lafzına bakıldığında, işçinin işyerinde bulunduğu her durum yasa koyucu tarafından iş kazası olarak kabul edilip, işçinin ayrıca bir iş görmesini burada bulunuşu sırasında iş yapmasa bile mesai saati içinde olmasını, çağırılmış olmasını veya başka bir şekilde hizmet akdinin bir sonucu olarak işyerinde bulunmasını şart koşturmamaktadır. Dolayısı ile hangi nedenle olursa olsun işçinin işyerinde bulunmasını dikkate alarak, kazanın iş kazası olarak kabulünü hüküm altına almıştır.

Ancak bu düzenlemenin mutlak bir anlam taşıdığını kabul etmek de mümkün değildir. Aksi takdirde bir tarafın haklarını korumak pahasına bir başka haksızlık yapılmış olacaktır. **Medeni Kanun'un 2 ve 3. maddeleri**, kişilerin haklarını iyi niyet kurallarına uygun bir şekilde kullanabileceğini, hakkın kötüye kullanılmasının kanunlar tarafından korunmayacağını

hüküm altına almaktadır. Söz konusu düzenlemenin hayatın normal akışı içinde makul ve yasal kabul edilebilecek bir nedenle, "sigortalının işyerinde bulunduğu sırada" şeklinde anlaşılması gerekmektedir.

Maddenin ikinci olarak düzenlediği durum, *işçinin işveren tarafından yürütülen bir iş dolayısıyla zarara uğramasıdır*. Hükmün düzenlenişinde de görüldüğü gibi, anılan işin zarar gören işçi tarafından yerine getirilme şartı bulunmamaktadır. Aynı şekilde zarar gören işçinin işyerinde bulunması da gerekmemektedir. Önemli olan zararı yaratan olayın, işveren tarafından yürütülen bir iş sonucu olmasıdır.

Bu durum ya doğrudan işçinin gördüğü iş nedeni ile zarara uğraması ya da bir başka işçinin gördüğü iş dolayısıyla zarara uğranılması şeklinde ortaya çıkabilir. Her iki durumda da işveren, bu zararlardan yasalarda yer alan hükümler gereği sorumludur.

Günümüzde en çok tartışılan illiyet bağı düzenlemesi, maddenin (c) fıkrasında yer alan *"sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda"* şeklindeki düzenlemedir. Maddeden anlaşıldığı üzere, işçi bu durumlarda işyerinde olmadığı gibi, işveren tarafından verilen bir işi de yapmamaktadır. Bu düzenlemedeki amaç, işverenin nezareti altında olmasa dahi onun korunması altında kalmasını sağlamaktır. Aksi takdirde işçi, işyeri dışında bir yerde bulunmakla karşılaşacağı risklere karşı korunmasız bırakılmış olacaktır¹².

¹² Yarg 9.HD 15.02.1983 tarih 1983/10371 E, 1982/1105 K. sayılı Kararı

" Davanın konusu miras bırakanın iş kazası sonucu ölümü nedeniyle destekten yoksun kalma tazminatı ile manevi tazminatın tahsili isteğinden ibarettir. Davacıların miras bırakanı davalının Van'daki işyerinde çalışırken, işverenin emir ve talimatı ile iş gereği Elazığ'a gelirken bindiği vasıtanın trafik kazası geçirmesi sonucu ölmüştür. Olay bir iş kazası olup işverenin kusursuz sorumluluk esaslarına göre sorumlu bulunduğu kabulü gerekir. Mahkemece olayda işverenin kusursuz olduğu ve bunun

İşçi, işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu sürece, hizmet akdine göre borçlanmış olduğu hizmet edimini yerine getirmektedir. Bu sebeple otorite ilişkisinin bulunduğu bir sırada ya da hizmet borcunu ifa ederken veya hizmet dolayısıyla kazaya uğrayan işçi bakımından, iş ile kaza arasında illiyet bağı gerçekleşmiş sayılmaktadır.

Maddenin (d) fıkrasında emzikli kadın işçinin çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda uğradığı zararlandırıcı kazalar da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Bunun nedeni gerek emzirme sürelerinin iş süresinden sayılması, gerekse emzirme mahallerinin işyeri eklentilerinden sayılmalarıdır.

Maddenin son fıkrasında yer alan hüküm gereği, sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında uğranılan kaza da iş kazası olarak kabul edilecektir.

506 sayılı Kanunun 11/A. maddesinde yer alan düzenleme karine niteliğindedir. Kanunda belirtilen hususların görülen iş ile kaza arasında uygun illiyet bağı ve kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağı ile desteklenmesi gerekmektedir.

506 sayılı Kanunun 11/B maddesinde meslek hastalığının tanımı yapılmıştır. Bu hükme göre; *"Meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir."*

Meslek hastalığını doğuran olayın müteaddit defa meydana gelmesi ve vücuda yavaş yavaş etkide bulunması gerekir. Meslek hastalığının söz konusu iki özelliği onu iş kazasından ayırmaktadır.

yanında olayın iş bölgesi dışında meydana gelmesi nedeniyle kusursuz sorumluluk esaslarının da uygulanmayacağı gerekçesiyle davanın reddi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir."

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için bu hastalık ile görülen iş arasında uygun illiyet bağı olmalıdır. İşçi işverenin otoritesi altında çalışıyor ve çalışılan işyerinin ya da eklentinin şartları hastalık oluşturmaya elverişli ise, bu durumda uygun illiyet bağının varlığı mevcuttur. Ancak zorlayıcı sebep, zarar görenin ağır kusuru, üçüncü şahsın ağır kusuru gibi, bazı etkenler illiyet bağının kesilmesine neden olabilmektedir.

Zorlayıcı sebep, işçi sağlığı ve iş güvenliğinden sorumlu olanın faaliyet ve işletmesi dışında oluşan kesin ve kaçınılmaz olarak olayın meydana gelmesini etkileyen, o an için karşı konulması mümkün olmayan olaylardır. Önceden bilinemeyen don, yağmur, sis gibi doğa olayları bu duruma örnek olarak verilebilir.

Zarar görenin ağır kusurunun bulunması durumunda, zarar gören işçinin kendi yaptığı davranış illiyet bağına kesmektedir. İşçinin kendisinden beklenen en temel özeni göstermemesi ya da önemli hatası sebebiyle kazaya yol açması durumunda işverenin sorumluluğu da kalkabilmektedir¹³. İşçinin kusurlu davranışının illiyet bağına

¹³ Yarg.9.HD. 24.12.1996 tarih, 6090 E., 7212 K. sayılı Kararı

Özet:"Ölenin tam kusurlu olması halinde hak sahiplerinin açtıkları dava red olunur."

"Dava, iş kazası sonucu ölen işçinin hak sahiplerinin maddi tazminat isteklerine ilişkindir. Davacıların murisidavalıya ait kamyonun şoförü olarak davalı....Petrolcülük Nakliyat Ltd. Şti.'ne ait pancarı fabrikaya götürürken hemzemin geçitte T.C.D.D.Y. ait trenle çarpışması sonucu öldüğü olayda, 8/8 kusurlu oranında kusurlu olduğu uyuşmazlık konusu değildir.

Uyuşmazlık bu durumda davalıların istihdam eden sıfatı ile sorumlu olup olamayacakları noktasında toplanmaktadır.

Gerçekten 27.03.1957 gün, 1/3 sayılı İctihadı Birleştirme Kararında da açıklandığı üzere, B.K.'nın 55. maddesi uyarınca istihdam edenin sorumluluğu için kendisinin veya çalıştırdığı kişinin kusuru koşul değildir. Buradaki sorumluluk, ".....özen ve gözetim ödevinin..."objektif olarak

tam kesmediği halde, karşılıklı kusur ve dolayısıyla tazminat indirimi söz konusu olmaktadır. Üçüncü şahsın ağır kusuru illiyet bağına kesecek yoğunlukta ise, işverenin sorumluluğu kalkmaktadır. Zira üçüncü şahsın ağır kusuru, zararı doğuran olaya sebep olmaktadır. İlliyet bağına kesen etkenler, her olayın özelliğine göre hakim tarafından takdir edilecektir¹⁴.

Sosyal Sigortalar Kanunu md.11/son gereğince, Sosyal Sigortalar Kanununa göre tespit edilmiş olan hastalıklar

yerine getirilmemesinden kaynaklanan kusura dayanmayan bir sorumluluktur. Ne var ki, istihdam edenin sorumluluğu için, istihdam edenle istihdam olunan arasında çalıştırma ve bağımlılık ilişkisinin bulunması zararın hizmetin ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşması, eylemin hukuka aykırı olması ve eylem ile zarar arasında uygun nedensellik bağına bulunması gerekir.

Somut olayda zararın davacıların murisinin tam kusurlu davranışı sonucu oluşturduğu, nedensellik bağına kesilmesi nedeniyle giderek yukarıda sözü edilen İçtihadı Birleştirme Kararına dayanılarak sorumluluklarına gidilemeyeceği açıktır.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın ve anılan İçtihadı Birleştirme Kararına yanlış anlam verilerek maddi tazminat isteminin reddi yerine yazılı şekilde kabulü, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır."

¹⁴ Yarg. 9.HD.'nin 19.10.1982 tarih, 1982/7051 E., 1982/8284 K. sayılı Kararı

"Davacının % 8.1 oranında maluliyetle sonuçlanan olayda davalı işverenin işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapıp yapmadığı ve bu husustaki şartları, araçları noksansız bulundurup bulundurmadağı, davacının da bu yoldaki usuller ve şartlara uyup uymadığı ve olayda kaçınılmaz etkenlerin de mevcut olup olmadığı, işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü ve konu ile ilgili sair mevzuat hükümleri göz önünde tutulmak suretiyle üç kişilik bilirkişi kurulu aracılığıyla inceleme yaptırılarak varılacak sonuç uyarınca bir karar vermek gerekirken, bu hususlarda yeterli bir incelemeyi ihtiva etmeyen tek bilirkişi raporuna göre davanın reddi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı icabettirmiştir."

listesi dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı üzerinde çıkabilecek uyuşmazlılar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacaktır.

2. İŞ KAZASINDA KUSUR

İşçinin uğradığı zararlardan Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmayan bölüm için işverenin kusuru önem arz etmektedir. Hukuk sistemi işverenin sorumluluğunu kusursuz sorumluluk ilkesine dayandırmaktadır. İşveren bu sistemde gerek kendisinin gerekse 3. şahısların kusurları bakımından sorumlu tutulmakta, bunlardan kaynaklanan tüm zararları ödemek zorunda bırakılmaktadır.

Kazada zarar gören işçinin kusuru ise, o olayla sınırlı olmak şartıyla kendisine bağlanmakta, meydana gelen zararın SSK tarafından karşılanmayan kısmından, kusur oranının dışında kalan bölümünü talep etme hakkına sahip olabilmektedir. İşveren istihdam eden sıfatıyla diğer işçilerinin kusuru sebebiyle iş kazası sonucu işçisinin uğradığı ölüm ve maluliyetten de sorumludur. Kazaya uğrayan işçinin ve diğer işçilerin kusuru bulunmamasına, işveren de gerekli tüm tedbirleri almasına rağmen meydana gelen iş kazasında; sosyal düşünceden kaynaklanan ve 07.03.1957 tarih ve 1/3 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme kararıyla belirlenen tehlike "risk" sorumluluğu ilkesine göre, işveren hakkaniyete uygun bir tazminatla sorumlu tutulmaktadır.

Yargıtay 1980 yılından itibaren tehlike ilkesine dayanan kusursuz sorumluluğu açıkça ifade eden kararlar vermeye başlamıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 29.12.1981 tarihli 1981/11-282 E. 1981/15904 K. sayılı Kararında *"işveren iş sözleşmesiyle, işçisini, iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı yüklediği gibi, çağın gelişmiş teknolojisinin yarattığı, fakat önlenmesi olanaksız tehlikelerden doğacak zararları da yüklenmiş sayılır. Üçüncü kişinin davranışı sonucu doğan tehlikeleri de bu tehlike kavramı içinde düşünmek gerekir."* ifadelerine yer vermiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 28.10.1983 tarihli, 1981/9-929 E., 1983/1044 K. sayılı Kararında *"Olayda davalı işverene atfı kabil bir hususun veya kaçınılmazlık halinin bulunup bulunmadığı saptanmalı, işverenin kusursuz tehlike sorumluluğu dikkate alınarak sonuca varılmalıdır."* denilmek suretiyle tehlike ilkesine dayalı kusursuz sorumluluk doğrultusundaki tutumunu sürdürmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 18.03.1987 tarihli, 1986/9-722 E. 1987/203 K. sayılı Kararında *"sanayinin gelişmesi ve yurt düzeyine yayılması sonucunda işyerlerinde kullanılan teknik ve motorlu araçların her geçen gün daha fazla artması ve bu nedenle de alınabilecek her türlü önlemlerle dahi önüne geçilmesi olanağı bulunmayan tehlikelerin ortaya çıkması, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük artışlar göstermesi karşısında, kusura dayanan sorumluluk ilkesinin yetersiz kaldığı, modern toplum hayatının ihtiyaçlarına cevap vermediği görülmüştür. İşte son zamanlarda kendisini yoğun bir biçimde hissettiren teknik ve teknolojik alanlardaki bu gelişmeler, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramını ortaya çıkartmıştır."* ifadeleri yer almaktadır.

Kusur verilirken işveren adına işyerini sevk ve idare edenler, işveren vekili olarak mütalaa edilir. Özellikle kazazedenin en yakın amirinden başlayarak yapılan hatalar, alınmayan tedbirler oranında idarecilere kusur verilir. Burada alınmayan tedbirler değerlendirilirken, bu kişilerin iş güvenliği tedbiri alabilme yetkilerinin ve imkanlarının olup olmadığına dikkat edilir.

Tazminat davalarında kusurlar ceza davasındaki kusurlardan farklıdır. Ceza davasında tüzel kişilere kusur verilemediği halde, tazminat davalarında tüzel kişilere de kusur verilebilir. Tazminat davalarında, işveren adına işyerini sevk ve idare eden bütün idarecilerin, sevk ve idareden kaynaklanan bütün kusurları işverenin kusuru olarak mütalaa edilir. Zira bu kişileri atayan bu görevlere getiren işverendir.

İş Kanunu'nun birinci maddesi gereği, *işyerinde işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili* denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yüklemelerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur. İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanacaktır. İşveren vekili sıfatı ile işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişiler, bu görevi işveren adına yürütmektedir. Bu itibarla işveren vekilleri meydana gelen iş kazalarından sorumlu olacaklardır.

İşçiye karşı bu kişilerden işveren sorumludur. Ancak işverenin ödediği tazminatı idarecilerine rücu etme hakkı vardır. Bu konu ayrı bir mahkemede dava konusu olacaktır.

İş Kanunu'nun 1. maddesinin son fıkrasında *"Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu Kanundan veya hizmet akdinden doğan yüklemelerinden asıl işveren de birlikte sorumludur."* hükmü mevcuttur. Söz konusu maddede yer alan müteselsil sorumluluk sebebiyle, alt işveren (taşeron) yanında çalışma ilişkisi yönünden herhangi bir zarara uğrayan işçi, alt veya asıl işverenden dilediğine başvurup zararının giderilmesini isteyebilecektir¹⁵.

¹⁵ İş Kanunu'nun 1. maddesindeki müteselsil sorumluluk işçilerini münhasıran başka bir işverene ait işyerlerinde ve eklentilerinde çalıştıran alt işverenler için söz konusu olabilecektir. İşin tamamı bir başkasına verilmişse, İş Kanunu'nun 1. maddesindeki müteselsil sorumluluktan söz edilemeyecektir.

Yarg. 9.HD. 23.01.1995 tarih 1994/15276E., 1994/695 K. sayılı Kararı

"Dava iş kazası nedeniyle maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir. Davacı işçinin bu davada taraf olmayanLtd. şirketinin işçisi olduğu anlaşılmaktadır. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davalı genel müdürlükkapalı spor salonu inşaatı işini ihale suretiyle adı geçen şirkete anahtar teslimi olarak vermiştir, bu durum karşısında olayda İş Kanunu'nun 1/son maddesi uyarınca davalı idarenin sorumluluğundan söz edilemez.

Kusurlar kast şeklinde veya taksir şeklinde oluşur. Kast fiilin bilerek yapılması ve sonucunun istenmiş olması şeklinde tarif edilebilir ki, iş kazalarında bu duruma pek rastlanmaz. Taksir, fiilin bilerek yapılması ancak sonucunun istenmemesi durumudur. İş kazalarında kaza sebebi olan alınmamış tedbirler, bu tür suçu oluşturmaktadır. Tedbirsizlik, dikkatsizlik, talimatlara aykırılık bu tür suçlardandır. Kaza sonucu meydana gelen zarar, kamu düzenini bozucu bir düzeye ulaşmış ise kusurlular hakkında kamu davası açılır.

3. ÖZEL HUKUK ALANINDAKİ SORUMLULUK (TAZMİNAT SORUMLULUĞU)

İş kazaları, sonuçları itibariyle cismani (maddi) ve ruhi (manevi) zararlara neden olmaktadır. Mevzuatımız, iş kazalarının ve buna paralel olarak meydana gelen zararların önlenmesi için işverene önlem alma yükümlülüğünü, çalışanlara ise alınan önlemlere uyma mecburiyetini emreden hükümler ihtiva etmektedir.

Borçlar Kanunu'nun 41/I. maddesinde "Gerek kasten, gerek ihmal ve teseyyüp yahut tedbirsizlik ile haksız bir

Dairemizin yerleşmiş uygulaması da bu doğrultudadır. Bu nedenle davalının husumet itirazının kabulü ile davanın husumet yönünden reddine karar vermek gerekirken aksine düşünce ile işin esası hakkında hüküm kurulmuş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."

Yarg. 9.HD. 11.04.1995 tarih 1995/946E., 1995/12377 K. sayılı Kararı

"Davalılar arasındaki sözleşme içeriğine göre, davalı taşeron tarafından proje ve tekniğine uygun olarak iş sahibi diğer davalı.....İmalat Sanayi A.Ş.'ne ait binanın çatı onarım işinin tamamının, üstlenildiği anlaşılmaktadır. Davacı işçi taşeron firmanın işçisi olarak çalışmakta iken kazaya uğramıştır. Bu durumda olayda İş Kanunu'nun 1/son maddesi hükmünün uygulanması söz konusu olamaz. Buna rağmen iş sahibi davalı.....İmalat ve Sanayi A.Ş.'nin tazminatla sorumlu tutulması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir."

surette diğerk kimseye bir zarar ika eden şahıs, o zararın tazminine mecburdur." hükmü yer almaktadır.

Söz konusu kanun hükmü gereğince, bir kimseyi ister bile bile, ister savsama ya da tedbirsizlik ile haksız bir şekilde zarara uğratan kişi bu zararı ödemekle yükümlüdür.

Borçlar Kanunumuzun 41/I. maddesinde hukuka aykırı veya haksız fiil tanımlamasına giren davranışlar; kast, ihmal, kayıtsızlık, (umursamazlık veya savsama) ve tedbirsizlik olarak belirlenmiştir. Meydana gelen maddi ve manevi zararların, hukuka aykırı davranışlarda bulunanlar tarafından karşılanması, **Borçlar Kanunu'nun 46 ve 47. maddeleri** ile ayrıca hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda sayılan davranışlarda bulunarak iş kazasına sebebiyet veren ve işyerinde çalışan bir veya birden çok kişinin zarar görmesine neden olan işveren veya işçiler hukuka aykırı ve aynı zamanda kusurlu davranmış kabul edilerek, mahkemeler tarafından bu zararları tazmin etmekle yükümlü tutulmaktadırlar.

Borçlar Kanunu'nun 55/II. maddesinde *"İstihdam eden kimsenin, zamin olduğu şey ile zararı ika eden şahsa karşı rücu hakkı vardır."* hükmü yer almaktadır. Bu nedenle, işverenler çalıştırdıkları işçilerin kusurlu davranışları sonucu meydana gelen iş kazaları nedeniyle ortaya çıkan zararları ödemek zorunda kalsalar bile, ödedikleri tazminat tutarlarını zarara neden olan işçilerden talep etmek hakkına sahiptir.

Borçlar Kanunu'muzun 41. maddesinde yer alan hükümlerden de anlaşılacağı gibi; özel hukuk alanındaki tazminat sorumluluğundan söz edilebilmesi için, hukuka aykırı (kusurlu) bir davranış bulunması ve meydana gelen kazanın bu kusurlu davranış nedeniyle gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Yani sebeple (kusurlu davranışla), sonuç (kaza ve kaza sonucu ortaya çıkan zarar) arasında bir bağlantı bulunmalıdır.

aa) Kast : Kast'ın ceza hukuku kapsamındaki tanımı *"Kanunun suç saydığı bir fiili, sonucunu bilerek ve isteyerek işlemek"* tir. Bu tanımlamadan da anlaşılacağı gibi, kasdi davranışın söz konusu olması için, suç sayılan eylemin hukuka aykırılığı bilinerek yapılmış olmalı ve bu eylem sonucunda bir zararın meydana gelmesi istenmelidir.

bb) İhmal : Gözönüne alınması, uyulması ve yerine getirilmesi gereken ödevleri, hiç yapmamak veya zamanında yapmamaktır. Kanun koyucu ihmali davranışları da zarar meydana getiren kazalara neden olunmasına bağlı olarak, tazminat sorumluluğunun nedenleri arasında saymıştır.

İşin görülmesi sırasında, sağlık ve güvenlik kurallarına tam anlamıyla uyulmasının ana unsurlarından birisi de, bu kurallara, mevcut güvenlik önlemlerine ve ikazlara gereği gibi uymak ve asla ihmal etmemektir.

cc) Savsama veya kayıtsızlık : Kanunda teseyyüp olarak ifade edilen bu davranış işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından *"sağlık ve güvenlik kurallarını önemsememe"* şeklinde de tanımlanabilir. Bu yönüyle ihmal kavramı ile de benzeşen savsama, *"işle ilgili olası tehlikeleri haber vermeme, birlikte çalıştığı arkadaşlarını ikaz etmeme"* gibi eylemsizlik içeren bir davranış olarak ortaya çıkmaktadır.

dd) Tedbirsizlik : Borçlar Kanunu'nun 41. maddesinde, ihmal ve savsama gibi kusurlu davranışlar arasında sayılan tedbirsizlik hali, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından *"sağlık ve güvenlik kuralları ile mevcut önlemlere uymama"* olarak açıklanabilir. Zararla sonuçlanan iş kazası, tedbirsiz davranışlar nedeniyle meydana geldiği takdirde, tedbirsiz davranışlarıyla kazaya neden olanlar da, yasa koyucu tarafından tazminat yükümlülüğü altına alınmıştır.

İş kazaları veya meslek hastalıkları sonucu doğacak tazminat davaları, kazanın veya meslek hastalığının ortaya çıkardığı sonuca göre değişmektedir.

İş kazası sonucu zarara uğrayan işçinin işverene karşı açabileceği tazminat davaları aşağıda yer almıştır;

A. Maddi tazminat davası

Borçlar hukukunda maddi tazminat davası, işçinin kaza sonunda ölmüş olup olmama durumuna göre iki ayrı şekilde düzenlenmiştir.

a. İşgöremezlik tazminatı

B.K.'nın 46/l. maddesi : *"Cismani bir zarara düçar olan kimse, külliyen veya kısmen çalışmaya muktedir olamamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir."* şeklindedir.

Buna göre bir iş kazası sonucu yaralanan işçi çalışamamasından kaynaklanan ücret kayıpları yanında, işgücü kaybı nedeni ile ileride sağlayamayacağı ücretlerini, tedavi masraflarını, bunlar için yapılan yol gideri gibi ek masraflarda dahil tüm zararlarını işverenden isteyebilir.

Ölümlü sonuçlanmayan iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle açılacak davalarda; çalışma gücünün azalması ve/veya kaybından doğan tüm zararlar, iktisadi geleceğin sarsılmasından doğacak zararlar ve bu nedenle doğabilecek diğer zararlar talep edilebilecektir.

Bu tür davalarda talep edilebilecek tazminat miktarı, SSK tarafından karşılanmayan zararlarla sınırlıdır. Diğer bir ifadeyle talep edilebilecek meblağ SSK tarafından karşılanmayan giderleri kapsayacaktır. Aksi takdirde aynı gider için çift ödeme söz konusu olacaktır. İşçinin bir kusuru olması durumunda, bu kusur oranında hakimce takdir edilen miktardan bir indirim yapılacaktır.

b. Destekten yoksun kalma tazminatı

Ölümle sonuçlanan iş kazaları veya meslek hastalıklarında, ölenin desteğinden mahrum kalan eş, çocuklar, bakımı ölen tarafından karşılanılan (kardeşler, nikahsız yaşayan eşler, nişanlılar gibi) diğer şahısların işveren veya vekilleri aleyhine açacakları dava "destekten yoksun kalma davası" olarak isimlendirilmektedir. Söz konusu davalarda, destekten yoksun kalan kişiler ve bu kişilerin elde ettikleri desteğe esas gelir tespit edilir. Bu miktardan müterafik kusur oranında indirim yapıldıktan sonra, davacının ne kadar destekten yoksun kalacağı da dikkate alınarak, tazminat miktarı hesaplanacaktır.

Geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi az çok yakın bir gelecekte bu yardımı sağlayacak olan kimse, destekte bulunan kimse olarak kabul edilmelidir. Destekten yoksun kalma tazminatının istenebilmesi için iki koşulun bir arada bulunması gerekir. Bunlar bakım gücü ve bakım ihtiyacıdır. Ölen kimsenin bakım gücü ve geride kalanların bakım ihtiyacı mevcut değilse yardım görenden söz edilemez.

B.K.'nun 45. maddesinde; *"Bir adam öldüğü takdirde zarar ve ziyan, bilhassa defin masraflarını da ihtiva eder. Ölüm derhal vuku bulmamış ise zarar ve ziyan tedavi masraflarını ve çalışmaya muktedir olamamaktan mütevellit zararı ihtiva eder.*

Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir." hükmü yer almaktadır.

Buna paralel hüküm getirmiş bulunan **B.K.'nun 332. maddesi** işçi sağlığı ve çalışma güvenliği tedbirleri almanın, iş sahibinin önemli borçları olduğunu belirtmektedir.

B.K.'nun 332. maddesinde; *"İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla*

maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise yatacak bir yer tedarikine mecburdur.

İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde, onun yardımından mahrum kalanların, bu yüzden uğradığı zararlara karşı isteyecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur" hükmü mevcuttur.

Söz konusu tazminat davasında hak sahipleri sadece işçinin mirasçıları değil, maddede belirtildiği gibi ölenin yardımından yoksun kalanlardır. Bunlar yasal mirasçıları olabileceği gibi, miras düşmeyen akrabalar,¹⁶ gayri resmi eşler ve bunlardan doğanlar da olabileceklerdir¹⁶.

B. Manevi tazminat davası

Hukukumuz manevi zararların tazminini de düzenlemiştir. Ancak yasa koyucu, bu tazminatın talebini belli esaslara bağlamıştır. Söz konusu düzenlemenin yapıldığı **BK'nun 47. maddesinde** *"Hakim hususi halleri nazara alarak, cismani zarara duçar olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir."* hükmü yer almaktadır.

İşverenin hafif veya ağır kusurlu bulunması, tarafların karşılıklı ekonomik durumları, duyulan manevi acının şiddeti

¹⁶ Yarg. 9.HD. 20.12.1991 tarih 16622 E., 16325 K. sayılı Kararı

"Anne ve babanın destek tazminatını alabilmesi için ölenin hayatta iken fiilen destek olduğunun ispatı gerekir."

"İş kazasında ölen murisin eş ve üç çocuğunun bulunduğu görülmektedir. Eş ve çocukların yanında ana ve baba da maddi tazminat istemiş ve yapılan hesap sonucu ana ve baba için maddi tazminata karar verilmiştir. Ancak ana ve babanın hayatta iken ölenin fiilen maddi desteğine muhtaç oldukları ve sürekli biçimde maddi yardım gördüklerini kanıtlayan bilgi ve belgeler dosyada mevcut değildir. Buna rağmen, ana ve baba için maddi tazminata karar verilmiş olması doğru değildir."

ve devam süresi mahkemece hükmedilecek manevi tazminat miktarını etkileyebilecektir.

İşçinin sağlığında ailesinin bu tazminatı talep etme hakkı bulunmamaktadır. Eğer işçi bu tazminat davasını açmaksızın başka bir nedenle ölür ise ailesi manevi tazminat talep edememektedir. İşçinin, dava açmasından sonra ölümü halinde ailenin bu davayı devam ettirme hakları bulunmaktadır.

Eğer işçi iş kazası sonucunda hayatını kaybetmiş ise, bu kez ailenin manevi tazminat talep etme hakkı doğmaktadır. Bu dava sadece ölenin aile efradı tarafından açılabileceği gibi düzenlenmiş ise de, Yargıtay kararlarında söz konusu maddeyi yakınları şeklinde yorumlamaktadır. Bu tazminatı ölenin eşi (nikahsızlar da dahil olmak üzere) çocukları, ana-babası, kardeşleri, diğer yakınları talep edebilecektir. Tazminat miktarını dava konusu olayın özelliğine göre hakim takdir edecektir.

C. İşverenin hukuki sorumluluğunun sınırı

İşverenin bir iş kazası karşısındaki sorumluluğu "kusursuz sorumluluk" ilkesine dayandırılmıştır. Böyle olmakla birlikte bu sorumluluğun, sınırsız sorumluluk olarak kabulü de hakkaniyet ilkelerinin dışına çıkılması sonucunu doğuracaktır.

Yasa koyucu B.K.'nın 44. maddesinde; *"Mutazarrır olan taraf zarara razı olduğu yahut kendisinin fiili zararın ihdasına veya zararın tezayüdüne yardım ettiği ve zararı yapan şahsın hal ve mevkiini ağırlaştırdığı takdirde hakim, zarar ve ziyan miktarını tenkis yahut zarar ve ziyan hükmünden sarfınazar edebilir.*

Eğer zarar kasden veya ağır bir ihmal veya tedbirsizlikle yapılmamış olduğu ve tazmini borçluyu müzayakaya maruz bıraktığı takdirde hakim hakkaniyete tevfi kan zarar veya ziyayı tenkis edebilir." hükmü yer almaktadır.

Yasa koyucu işverenin kusursuz sorumluluğunu sınırsız bir sorumluluk olarak kabul etmemiştir. Uğradığı bir zarar karşısında kasıtlı olarak tedaviyi kabul etmeyen birinin, bu

tutumu nedeni ile artan zararını talep etmesinin hukuksal bir mantığı yoktur. Zarara uğrayan kişi, kazanın oluşmasında kusurlu bulunmuş ise, kendi kusuru kadar ki zarar bölümünü karşı taraftan talep edemeyecektir. Aksi takdirde kişinin kusurundan doğan zararın bir başkasına ödettilmesi gibi hukuksal olmayan bir durum yaratılmış olacaktır.

Kazaya kasıt veya ağır ihmali ile veya tedbirsizliği ile neden olanlarla, olayda hiç kusuru olmayan işveren eşit tutulmamış, böyle bir durumda işverenin ödemek zorunda kalacağı tazminat miktarı bu işvereni zor durumda bırakacak ise, hakime bu durumda da tazminat miktarından indirim yapma yetkisi tanınmıştır.

İşverenin sorumluluğuna getirilmiş olan ikinci sınır, işçinin zararının SSK tarafından karşılanmış olmasıdır. Bu sınırlama zarar kavramının tanımından kaynaklanmaktadır. Zarar kişinin mal varlığında meydana gelecek olan azalmadır. İşçinin bir iş kazasında zarara uğramasını takiben bu mal varlığı azalması herhangi bir nedenle giderilmiş ise bir zarardan bahsetmek mümkün olmayacaktır.

4. CEZA HUKUKU ALANINDAKİ SORUMLULUK

İşverenlerin, işveren vekillerinin ya da bazı durumlarda işçi statüsünde çalışan kişilerin iş kazaları sebebiyle cezai sorumluluğu doğabilir. Cezai sorumluluktan bahsedebilmek için ortada bir kusurun olması gerekir. İster kasıt, ister taksir olsun kusurun varlığı yeterlidir. Kazaya neden olanlar bakımından ceza hukuku kapsamında bir sorumluluktan bahsedilebilmesi için, kaza olayının ölüm veya yaralanma ile sonuçlanması gerekir.

Türk Ceza Kanunu (T.C.K. md: 455 ve 459), kazaya sebebiyet verilmiş olunmasının koşullarını belirlerken şu unsurlara yer vermiştir; Dikkatsizlik, tedbirsizlik, meslek ve sanatta acemilik, emir ve talimatlara riayetsizlik.

Cezai sorumluluk yönünden kimin kusurlu ve sorumlu olduğunu hakim araştırarak bulur. İş Kanunu bakımından işveren veya

işveren vekili sıfatı taşımayan bir kimsenin de, fiilen işveren veya işveren vekilinin yetkilerini elinde bulundurduğunun tespit edilmesi halinde, bu kişinin Türk Ceza Kanunu hükümleri gereğince cezalandırılması mümkündür.

Yargılama sonucunda, kazanın bir diğer şahsın (örneğin birlikte çalıştığı bir veya birkaç arkadaşının, birim amirinin, işveren vekilinin vs.) dikkatsizliği, tedbirsizliği veya meslek ve sanatta acemiliği nedeniyle meydana geldiğine hükmedilirse, kazaya neden olan hakkında çeşitli hapis ve para cezaları verilmesi kaçınılmazdır.

Cezai sorumluluk işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuata aykırı bir davranışın teftiş sonucunda tespitiyle ya da iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak çıkabilir.

A. İş teftişi sonucunda cezai sorumluluğun ortaya çıkması

İş güvenliği müfettişleri işyerlerinde yaptıkları genel denetimlerde, iş güvenliği açısından alınmış olması gereken önlemlerin tümünü gözden geçirirler. Ayrıca şikayet üzerine veya iş kazası nedeniyle yapılan denetimlerde de tüm iş güvenliği önlemleri incelenir. İşyerindeki denetim sırasında saptanan eksiklikler ve mevzuata aykırılıklardan denetim süresi içinde tamamlanabilecek ve düzeltilebilecek olanlar, bu süre içinde işverene tamamlattırılır¹⁷. Durum müfettişlerce

¹⁷ İş Teftişi Tüzüğü, 28.08.1979 tarih ve 16738 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İş Teftişi Tüzüğü'nün 22. maddesi "Teftiş Raporları"

"Her teftiş sonucu bir rapora bağlanır. Raporların kapsam, tür ve biçimleri yönetmelikte belirtilir.

İşyerinde teftiş sırasında saptanan eksiklik ve mevzuata aykırılıklardan teftiş süresi içinde tamamlanabilecek ve düzeltilebilecek olanlar, bu süre içinde işverene tamamlattırılır. Durum, müfettişçe teftiş defterine yazılır ve raporda belirtilir.

Tamamlanması için mevzuatça önel verilmesi zorunlu bulunmadığı halde ve derhal tamamlanmaması işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından yakın

teftiş defterine yazılır ve raporda belirtilir (**İş Teftiş Tüzüğü md.22/II**).

Bu raporlarda iş güvenliği müfettişleri, işverenlere belirli bir önel tanınmasını veya önel tanımadan cezai kovuşturmaya geçilmesini ya da verilen önel sonucunda eksikliklerin tamamlanmaması nedeniyle cezai kovuşturmanın başlatılmasını talep edebilirler. Söz konusu raporlar, müfettişlerin bağlı bulundukları grup başkanlarınca bölge çalışma müdürlüklerine gönderilir (**İş Teftiş Tüzüğü md.22/V**).

İş Teftiş Tüzüğü'nün 22. maddesinin 4. fıkrasına göre, işverenler kendilerine tanınan önel içinde eksiklik ve aksaklıkları gidermek ve giderildiğini bölge çalışma müdürlüklerine bildirmekle yükümlüdürler. İş güvenliği müfettişlerinin tutanağa dayandırılmış raporları bölge çalışma müdürlüklerine intikal edince, bu müdürlük tarafından raporlar kontrol edilir ve cezai kovuşturma için Cumhuriyet Savcılığına başvurulması gerekir gerekmediğine karar verilir.

İş Teftiş Tüzüğü'nün 22. maddesinin son iki fıkrasında bu hususa değinilmiştir. "*Grup başkanlarınca bölge çalışma müdürlüklerine gönderilen raporlarda, çalışma mevzuatına aykırı tutumları saptanan işveren veya işveren vekilleri hakkında çalışma müdürlüklerince, yasal kovuşturma yapılmak üzere yetkili makamlara başvurulur.*

bir tehlike göstermeyen eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için müfettişe uygun bir önel verilebilir.

İşverenler, bu önel içinde eksiklik ve aksaklıkları gidermek ve giderildiğini bölge çalışma müdürlüklerine bildirmekle yükümlüdürler.

Grup başkanlarınca bölge çalışma müdürlüklerine gönderilen raporlarda, çalışma mevzuatına aykırı tutumları saptanan işveren veya işveren vekilleri hakkında çalışma müdürlüklerince, yasal kovuşturma yapılmak üzere yetkili makamlara başvurulur.

Müfettiş raporlarının gereğinin bölge çalışma müdürlüklerince geciktirilmeksizin yerine getirilmesi zorunludur. Ancak raporların mevzuata aykırı yönleri varsa, işleme konmaz ve durum aykırılık savları açıklanarak Bakanlığa bildirilir."

Müfettiş raporlarının gereğinin bölge çalışma müdürlüklerince geciktirilmeksizin yerine getirilmesi zorunludur. Ancak raporların mevzuata aykırı yönleri varsa, işleme konmaz ve durum aykırılık savları açıklanarak Bakanlığa bildirilir."

Söz konusu kanun hükümleri gereği müfettişler bölge çalışma müdürlüğünden idari para cezası isteminde bulunabilirler. Bölge çalışma müdürlüğü bu istemi hukukilik ve yerindelik açısından denetler, uygun görürse idari para cezasının ödenmesini ilgili işverene tebliğ eder. Bölge müdürlüğünce verilen idari para cezalarına karşı ilgililer, tebliğ tarihinden 7 gün içinde yetkili Sulh Ceza Mahkemesine itiraz edebilir. Para cezalarına yapılan itirazlar Sulh Ceza Mahkemesinde, zorunlu görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılacaktır. Sulh Ceza Mahkemelerince verilen kararlar kesin olup, temyiz yolu kapalıdır. İdari para cezaları 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre mahalli mal memurluklarınca tahsil olunacaktır (İş K. md.108/II).

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine aykırı davranışlara ilişkin olarak İş Kanunu'nda idari para cezaları öngörülmüştür. İş Kanunu'nda yer alan işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin idari para cezalarının madde numarası, başlığı ve suç teşkil eden fiil belirtilmek suretiyle, bu cezaların 01.01.2001 tarihinden itibaren geçerli miktarlarına kitabın sonunda yer verilmiştir.

B. İş kazası-meslek hastalığı sonucunda cezai sorumluluğun ortaya çıkması

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ceza yaptırımları sadece İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Türk Ceza Kanunu'nda da bu konuda yaptırımlar öngörülmüştür. İş Kanunu'nda yer alan yaptırımlar genellikle iş kazası meydana gelmeden müfettişlerce yapılan denetimler sonucunda uygulanan yaptırımlardır. Türk Ceza Kanunu'nda öngörülen yaptırımların uygulanması için bir yaralanma ya da ölüm meydana gelmesi gerekir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uyulmaması sonucunda yaralanma ya da ölüm meydana gelmişse, işveren veya vekilleri **Türk Ceza Kanunu'nun 455 ve 459. maddelerine** göre cezalandırılır.

Türk Ceza Kanunu'nun 455. maddesi gereğince tedbirsizlik, dikkatsizlik, meslek ve sanatta acemilik, emir ve talimatlara riayetsizlikle, ölüme neden olmak, iki yıldan beş yıla kadar hapis ve 250 liradan 2500 liraya kadar ağır para cezasını gerektirir¹⁸. Fiilin birkaç kişinin ölümüne ya da bir kişinin ölümü ile birlikte bir veya birkaç kişinin Türk Ceza Kanun'unun 456. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen derecede yaralanmasına neden olması cezanın arttırılmasına yol açar. Tedbirsizlik veya dikkatsizlikle yaralamaya neden olunması ise, yasanın 459. maddesi uyarınca yaralamanın ağırlık derecesine göre belirli oranlarda hapis cezasının uygulanmasını gerektirir.

İş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak, işçi sağlığı ve iş güvenliğinden sorumlu görevliye ceza davası açılabilir. Görevlerini aksatmaları sebebiyle kazaya neden olan kimseler için taksirli suç söz konusudur. İş kazaları sonucunda oluşan ölümlerde de taksirli şekilde adam öldürmeye sebep olmak veya adam öldürmek suçları sebebiyle, olayda şahsi kusuru bulunan iş güvenliğinden sorumlu yetkililer hakkında işverenle birlikte veya ayrı ayrı cezai takibat yapılabilir. Birden fazla şahsın kusurlu bulunması durumunda her şahsın sorumluluğu kusurları ölçüsünde olacaktır.

¹⁸ Ağır para cezası (31.07.1999 tarih ve 4421 sayılı Kanunun 1. maddesi ile ağır para cezasının alt sınırı 60.000.000-TL, üst sınırı ise 15.000.000.000.-TL olarak belirlenmiş olup, 01.01.2000 tarihinden itibaren yeniden değerlendirme oranında arttırılmıştır.)

5.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE AYKIRI DAVRANIŞLARA İLİŞKİN OLARAK 1475 SAYILI İŞ KANUNUNDA YER ALAN İDARİ PARA CEZALARI

MADDE NO	MADDE BAŞLIĞI	SUÇ TEŞKİL EDEN FİİL	CEZA MADDESİ	2001 YILINDA UYGULANACAK PARA CEZALARI (TL) (% 56.0 Yeniden Değerleme Oranı kadar artırılmıştır)
65	Gece Süresi	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	100	42.709.680 TL
67	Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı	15 yaşından küçük (hafif işlerde 13 yaşını doldurmamış) çocukları çalıştırmak.	100	42.709.680 TL
68	Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı	Yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukları ve her yaştaki kadınları çalıştırmak.	100	42.709.680 TL
69	Gece Çalıştırma Yasağı	Sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların (işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde de 18 yaşını doldurmuş işçileri Tüzük hükümlerine aykırı olarak) çalıştırmak.	100	42.709.680 TL
70/I	Analık Halinde Çalıştırma Yasağı	Kadın işçileri doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırmak.	100	42.709.680 TL

70/IV	Analık Halinde Çalıştırma Yasağı	İşçi istemesine rağmen doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin vermemek.	100	42.709.680 TL
72	Tüzükler	72. maddede belirtilen tüzük hükümlerine uymama.	100	42.709.680 TL
73	Sağlık ve Güvenlik Şartları	73. maddede belirtildiği şekilde işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamamak.	101	28.473.120 TL <i>(Alınmayan her işçi sağlığı ya iş güvenliği tedbiri ayrı bir suç teşkil etmekte ve cezalandırılmaktadır. Alınmayan tedbirler oranında müteakip her ay için ayrıca aynı miktar ceza uygulanır.)</i>
74/I	Sağlık ve Güvenlik Tüzükleri	74. maddenin birinci fıkrasında belirtilen tüzüklerin hükümlerine uymama.	101	28.473.120 TL <i>(Alınmayan her işçi sağlığı veya iş güvenliği tedbiri ayrı bir suç teşkil etmekte ve cezalandırılmaktadır. Alınmayan tedbirler oranında müteakip her ay için ayrıca aynı miktar ceza uygulanır.)</i>
74/II	Sağlık ve Güvenlik Tüzükleri	74. maddede belirtilen kurma ve işletme belgesi alınmadan işyerini açma.	101	28.473.120 TL
75	İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması	75.maddeye göre durdurulan işi izin almadan devam ettirme veya kapatılan işyerini izinsiz açma	102	42.709.680 TL
76	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulunu işyerinde kurmaktan kaçınma veya kurup da çalışmasına engel olma.	103	28.473.120 TL <i>(Bu cezanın kesinleşmesinden sonra suçun tekrar işlenmesi halinde ceza yarısı oranında artırılarak uygulanır.)</i>

78/I	Ağır ve Tehlikeli İşler	Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştırmak	104	42.709.680 TL (Bu cezanın kesinleşmesinden sonra suçun tekrar işlenmesi halinde ceza yarısı oranında artırılarak uygulanır.)
78/II	Ağır ve Tehlikeli İşler	78. maddede belirtilen Tüzükte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştırma.	104	42.709.680 TL (Bu cezanın kesinleşmesinden sonra suçun tekrar işlenmesi halinde ceza yarısı oranında artırılarak uygulanır.)
79	Ağır ve Tehlikeli İşlerde Rapor	Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerden bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarına dair rapor almama veya istek halinde ilgili memura göstermeme.	104	14.236.560 TL (Bu cezanın kesinleşmesinden sonra suçun tekrar işlenmesi halinde ceza yarısı oranında artırılarak uygulanır.)
80	Onsekiz Yaşından Küçük İşçiler İçin Rapor	13'den 18 yaşına kadar çocukları herhangi bir işe almadan önce işin niteliğine şartlarına göre mevcut yapılarının dayanıklı olduğuna dair rapor almama veya istek halinde ilgili memura göstermeme.	104	14.236.560 TL (Bu cezanın kesinleşmesinden sonra suçun tekrar işlenmesi halinde ceza yarısı oranında artırılarak uygulanır.)
81	Gebe veya Emzikli Kadınlar İçin Tüzük	Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki Tüzük hükümlerine uymama.	104	42.709.680 TL (Bu cezanın kesinleşmesinden sonra suçun tekrar işlenmesi halinde ceza yarısı oranında artırılarak uygulanır.)
82	Çeşitli Tüzükler	82. madde de belirtilen çeşitli tüzüklerdeki sağlıkla ilgili hükümlere uymama.	104	42.709.680 TL (Bu cezanın kesinleşmesinden sonra suçun tekrar işlenmesi halinde ceza yarısı oranında artırılarak uygulanır.)

89	Yetkili Makam ve Memurlar	Teftiş ve Denetleme yetkisi bulunan makamlar veya memurlar tarafından çağrıldıkları zaman gitmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri göstermemek , yetkili makam ve memurlara gerekli kolaylığı göstermemek.	106/l	5.694.624 TL (Bu cezanın kesinleşmesinden sonra suç teşkil eden fiilin tekrarı halinde ceza yarısı oranında arttırılarak verilir.)
93	Teftiş Defteri	İş Teftişi Tüzüğüne uygun olarak defter tutmamak, denetim ve teftişe yetkili mercilerin İş Kanununun uygulanması ile ilgili olarak gönderdikleri belgeleri süresi içinde cevaplandırıp geri göndermemek.	106/l	5.694.624 TL (Bu cezanın kesinleşmesinden sonra suç teşkil eden fiilin tekrarı halinde ceza yarısı oranında arttırılarak verilir.)
94	İşçi ve İşverenin Sorumluluğu	İş denetimi ve teftişine yetkili makamlar veya memurlar tarafından ifade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışta bulunmaları yasaktır İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında ilgili makamlar ve memurlara gerçeğe uygun olmayan haberler vererek ilgili makam ve memurları lüzumsuz işlemlerle uğraştırmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye	106/l	5.694.624 TL (Bu cezanın kesinleşmesinden sonra suç teşkil eden fiilin tekrarı halinde ceza yarısı oranında arttırılarak verilir.)

		kalkışmaları ve ilgili makamlarca kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları.		
89 93 94	Yetkili Makam ve Memurlar Teftiş Defteri İşçi ve İşverenin Sorumluluğu	89, 93,94 maddelerde sözü geçen yetkili makam ve iş müfettişinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş ve denetleme yetki ve görevleri gereğince, görevlerinin yerine getirilmesi sırasında istedikleri bilgileri vermeyen veya görevlerini yapma veya sonuçlandırmaya engel olmak. <i>(eylem başka bir suçu oluştursa dahi ayrıca bu ceza verilir.)</i>	106/II	28.473.120 TL <i>(Bu cezanın kesinleşmesinden sonra suç teşkil eden fiilin tekrarı halinde ceza yarısı oranında arttırılarak verilir.)</i>

6. FAYDALANILAN KAYNAKLAR

1. ALKIŞ Erol, İş Kazası İncelemelerinde Kusurlandırma, İş Denetimi Bülteni Aralık 2000.
2. AVCI Adnan, İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı
3. AYDEMİR Murteza, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü, Ocak 1999, YODÇEM Yayın No:5
4. BIYIKLI Hasan, Sosyal Ceza Hukuku, İşçinin Ceza Yolu İle Korunması, Ankara,1983.
5. ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul,1994.
6. ÇENBERCİ Mustafa, İş Hukuku Şerhi, Ankara,1986.
7. EROKAY Murat, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Esasları, Ocak 2000.
8. FER Ural, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Devletin, İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları-İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, Ekim 1998, YODÇEM Yayın No:5
9. GÜNAY İlhan Cevdet, Şerhli İş Kanunu, Ankara,1998.
10. SÜZEK Sarper, İş Güvenliği Hukuku,Savaş Yayınları, Ankara, 1995.
11. ULUSAN İlhan, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Kazancı Yayınları, 1990.
12. YELEKÇİ Memduh, Uygulamada Notlu – İzahatlı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ve Yönetmelikleri, Ankara, 1995.
13. Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Araştırması, Ekim,1998.

