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

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞU

Feyza KUNCA

Danışman
Dr. Öğretim Üyesi İlke GÜRSEL

2023

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

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞU

Feyza KUNCA

Danışman
Dr. Öğretim Üyesi İlke GÜRSEL

İZMİR - 2023

TEZ ONAY SAYFASI

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Vekilinin Sorumluluğu" adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih
...../...../2023
Feyza KUNCA
İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Vekilinin Sorumluluğu

Feyza KUNCA

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Özel Hukuk Programı

Teknolojide yaşanan gelişmeler işyeri ve işletmelerin öngörülemez bir biçimde büyümesiyle birlikte yönetimsel güçlüklere neden olmuştur. Bu yönetimsel güçlükler işverenleri işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde kendilerine yardımcı olabilecek uzman kişiler istihdam etmeye sevk etmiştir. İş hukukuna özgü bir kavram olan ve "işveren vekili" olarak adlandırılan bu uzman kişiler, işveren adına hareket ederek, işin, işyerinin veya işletmenin yönetim görevini yerine getiren kimselerdir. İşveren ile arasındaki temsil yetkisinin hukuki dayanağı genellikle iş sözleşmesi olan işveren vekilleri aynı zamanda işçi vasfını da taşır. İşveren vekillerinin, yetkilendirildiği alanda işveren adına hareket ederek emir ve talimat verme yetkisinin bulunması sıradan bir işçiden ayıran yönüdür.

Dünyada ve ülkemizde oldukça ciddi rakamların söz konusu olduğu iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenebilmesi amacıyla gerek küresel gerekse ulusal birçok çalışma yapılmaktadır. Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği konusundaki temel düzenleme 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, gerekse bu Kanun'a dayanılarak çıkarılan yönetmelik ve tebliğlerde birçok yükümlülük öngörülmüştür. İşyerinde en yetkili kişi olan işveren aynı zamanda asıl sorumluluk sahibidir. İşveren tarafından yetkilendirilerek işin, işyerini veya işletmenin yönetiminde bulunan işveren vekili de işverenin yetkilerini kullanabilir. İşveren, bir işyeri için bir ya da birden fazla işveren vekili görevlendirebilir. Her işveren vekilinin temsil yetkisinin kapsamı işveren tarafından belirlendiğinden her birinin yetkisi

birbirinden farklı olabilir. Her ne kadar işyerinde asıl sorumlu işveren olsa da işveren vekilleri de taşıdıkları yetkiye göre sorumludur.

Çalışmamızda, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel kavramlar açıklandıktan sonra işveren vekillerinin yükümlülükleriyle bu yükümlülüklere uyulmaması halinde hukuki, cezai ve idari yönden sorumlulukları ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşveren, İşveren Vekili, İş Sağlığı ve Güvenliği, İşveren Vekilinin Yükümlülükleri, Hukuki Sorumluluk, Cezai Sorumluluk, İdari Sorumluluk.

ABSTRACT

Master's Thesis

Responsibility of Employer's Representative in Occupational Health and Safety Law

Feyza KUNCA

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Private Law

Private Law Program

Developments in technology have caused managerial difficulties with the unpredictable growth of workplaces and businesses. These managerial difficulties have led employers to employ specialists to assist them in the management of the business, workplace and enterprise. These specialists, called "employer's represantative" with a specific concept to labor law, are people who act the management task of the business, workplace or enterprise on behalf of the employer. The legal basis of the representation authority between the employer and the employer's representative is an employment contract in general, so the employer's representative has also the qualifications of an employee. The fact that employer representatives have the authority to act on behalf of the employer and to give orders and instructions in their area of jurisdiction is an important criterion that distinguishes them from and ordinary worker.

In order to prevent work accidents and occupational diseases, which are very serious in the world and in our country, both national and also globally studies are carried out. The basic regulation on occupational health and safety in Turkish law is the Law No. 6331 on Occupational Health and Safety. Many obligations are envisaged in both the Occupational Health and Safety Law and the regulations and communiqués issued on the basis of this Law. The employer is the most authorized person in the workplace and also has the main responsibility. The employer's representative, who is in the management of the

business, workplace or business by being authorized by the employer, can also use the authority of the employer. The employer may appoint one or more employer representatives for a workplace. Since the scope of the representation authority of each employer's representative is determined by the employer, the authority of each may be different from each other. Although the employer is the principal responsible in the workplace, employer representatives are also considered responsible according to their area of jurisdiction.

In our study, following the explanation of the basic concepts related to occipational health and safety, the obligations of employer representatives and their legal, criminal and administrative responsibilities in case of non-compliance with these obligations are examined in detail.

Keywords: Employer, Employer's Representative, Occupational Health and Safety, Obligations of the Employer's Representative, Legal Responsibility, Criminal Liability, Administrative Responsibility

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞU

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI ii
YEMİN METNİ iii
ÖZET iv
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER viii
KISALTMALAR xi

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
TEMEL KAVRAMLAR, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

I. TEMEL KAVRAMLAR 3
A. İşveren Kavramı 3
1. Tanımı 3
2. Somut ve Soyut İşveren Kavramları 5
B. Çalışan Kavramı 8
C. İşveren Vekili Kavramı 8
D. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı 15
1. Tanımı 15
2. Önemi 16
3. Amacı 17
II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN KAYNAKLARI 18
A. Ulusal Kaynaklar 18
B. Uluslararası Kaynaklar 21

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA İŞVEREN VEKİLİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. GENEL OLARAK 23
II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASI İÇİN GEREKEN HER TÜRLÜ TEDBİRİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 24
III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN UYGULANMASINI İZLEME, DENETLEME VE UYGUNSUZLUKLARIN GİDERİLMESİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ 27
IV. RİSK DEĞERLENDİRMESİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 28
V. İŞÇİYİ GÖZETME (KORUMA) YÜKÜMLÜLÜĞÜ 31
VI. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ÇALIŞANLARA EĞİTİM VERME VE ÇALIŞANLARI BİLGİLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ 33
VII. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KONULARDA ÇALIŞANLARIN GÖRÜŞLERİNİ ALMA VE KATILIMLARINI SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 38
VIII. ACİL DURUMLARDA VE ÖNLENEMEYEN TEHLİKELERDE ÖNLEM ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 39
IX. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINI BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ 40
X. ÇALIŞANLARI SAĞLIK GÖZETİMİNE TABİ TUTMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 42
XI. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ORGANİZASYON (ÖRGÜTLENME) OLUŞTURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 43
A. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü 43
B. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü 44
XII. ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ VE DESTEK ELEMANI GÖREVLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ 46

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDAN KAYNAKLANAN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ İHLALİ HALİNDE HUKUKİ, CEZAİ VE İDARİ SORUMLULUĞU

I. İŞVEREN VEKİLİNİN HUKUKİ SORUMLULUĞU 49
A. Genel Olarak 49
B. Hukuki Sorumluluğun Niteliği 54
C. Hukuki Sorumluluğun Sınırı ve Çerçevesi 58
D. Hukuki Sorumluluğun Sonuçları 60
1. Maddi Tazminat 60
2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı 66
3. Manevi Tazminat 68
4. İşveren Vekilinin İşverene Karşı Sorumluluğu 72
II. İŞVEREN VEKİLİNİN CEZAİ SORUMLULUĞU 73
A. Genel Olarak 73
B. Kasten Öldürme ve Kasten Yaralama 77
C. Taksirle Öldürme ve Taksirle Yaralama 81
III. İŞVEREN VEKİLİNİN İDARİ SORUMLULUĞU 87
A. Genel Olarak 87
B. İşin Durdurulması 89
C. İdari Para Cezası 93
D. Kamu İhalesinden Yasaklama 98
E. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması 99

SONUÇ 101
KAYNAKÇA 106

KISALTMALAR

AYM	Anayasa Mahkemesi
bknz.	bakınız
E	Esas
HD	Hukuk Dairesi
İHSGHD	İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
K	Karar
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsü
m.	madde
RG	Resmi Gazete
s.	sayfa
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
ss.	sayfa aralığı
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T	Tarih
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
Y.	Yargıtay
YCGK	Yargıtay Ceza Genel Kurulu
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, Sanayi Devrimi'nde insan gücünden makineye dayalı üretime geçiş ile birlikte seri üretim yapılmasının sonucunda iş kazası ve meslek hastalıklarındaki büyük artış ile ortaya çıkmıştır. Üretim teknolojisinin gelişmekte olması, güvenlik tedbirlerinin yetersiz olması, çalışanların eğitimsiz ve tecrübesiz olması, uzun çalışma süreleri, her üretim sürecinin kendine özgü tehlikeleri beraberinde getirmesi, işyerinde gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmaması Sanayi Devrindeki üretim sürecinin genel görünümüdür. Böyle bir üretim süreci iş kazası ve meslek hastalıklarının her geçen yaygınlaşmasına neden olmuştur. Tarihsel süreçte bu durumun sonucu olarak devletler işçileri korumayı, işverenlere yükümlülükler getirmeyi ve bunlara uymayan tarafları cezalandırarak işyerlerinde işin yürütümünden dolayı gerçekleşmesi muhtemel risk ve tehlikeleri tamamen ortadan kaldırmayı hedeflemiştir. Bunun mümkün olmaması halinde olabildiğince azaltmayı hedefleyen, çalışanların mesleki tehlike ve riskler karşısında zarar görmesini önleme ve koruma nitelikli düzenlemeler yapmış ve iş sağlığı ve güvenliği hukukunun temelini oluşturmuştur.

İş kazası ve meslek hastalıklarının çalışanlar, işverenler ve ülke ekonomisi açısından neden olduğu olumsuz sonuçlar iş sağlığı ve güvenliğinin önemini ortaya koymaktadır. İş kazası ve meslek hastalıkları; çalışanların ölümü ya da yaralanması ile sonuçlanan, iş gücü ya da verimlilik kaybına neden olan, işverenler ile ülke ekonomisine maliyet getiren olaylardır. Dünyada ve Türkiye'de, iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistikler de iş sağlığı ve güvenliğinin önemini ortaya koymaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) 2021 yılı istatistiklerine göre, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının a bendi kapsamında sigortalılardan iş kazası geçiren çalışan sayısı 511.084, meslek hastalığına yakalanan çalışan sayısı ise 1.207'dir.[1]

Ulusal mevzuatımızda iş sağlığı ve güvenliği konusunda temel kanun, 20.06.2012 tarihinde TBMM'de kabul edilen ve 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)'dur. İSGK, kamu özel ayrımı yapmaksızın tüm çalışanları kapsar. Bu Kanun hazırlanırken; 1989 yılında Avrupa

[1] https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/, (03.05.2023).

Birliğince kabul edilen 89/391 EC Sayılı Çerçeve Yönerge, 2004 yılında Türkiye tarafından onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme ile 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme hükümleri dikkate alınmıştır. İSGK, tüm çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliği koşullarında sürekli yenilenmeyi ve iyileşmeyi öngören, iş sağlığı ve güvenliğinin işverenin asli yükümlülüğü olarak düzenleyen, önleme ve korumayı hedefleyen bir Kanun'dur. İSGK'ye dayanılarak çıkarılan çok sayıda yönetmelik ve diğer düzenleyici işlemler de bulunmaktadır.

İşyerinde temsil ve yönetim yetkisi esasen işverene aittir. Ancak tarihsel süreçte işyeri ve işletmelerin organize hale gelmesi, işverenlerin işyerinde yapılan işlerin tümüne ilişkin teknik ve hukuki bilgiye sahip olmaması, yasal yükümlülüklerini tek başına yerine getirebilmesinin mümkün olmaması gibi nedenler işverenlerin bu yetkileri tek başına kullanmasını güçleştirmiş ve bir vekil ihtiyacı doğurmuştur. İşveren vekili olarak adlandırılan bu kimseler işveren adına hareket ederek işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselerdir. İşverenler, işveren vekili görevlendirmek suretiyle kendilerine ait yetkileri bu kimseler aracılığıyla kullanmış ve bu kimselerle paylaşmış olur. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak her ne kadar işverenin yükümlülüğü olsa da bu alanda yetkili kılınan işveren vekili de aynı yükümlülüğü taşıyabilir. Bu durum işverenin, işveren vekili ile yetkilerini paylaşırken yükümlülüklerini de paylaşması olarak kabul edilebilir. İşverenin yetkileri ile birlikte yükümlülüklerini de paylaştığı ve iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkması halinde sorumluluğunun gündeme gelmesi söz konusu olan işveren vekili bu nedenle önem teşkil etmektedir. Bu kapsamda tezimizde, işveren vekilinin kim olduğu, yükümlükleri ile sorumlulukları incelenecektir.

İş sağlığı ve güvenliği hukukunda işveren vekilinin sorumluluğu başlıklı çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmamızın birinci bölümünde temel kavramlar tanımlanmış, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynakları açıklanmıştır. Ardından çalışmamızın ikinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği hukukunda işveren vekilinin yükümlülükleri ve üçüncü bölümde ise işveren vekilinin bu yükümlülüklere uymamasının hukuki, cezai ve idari boyutta sonuçları incelenmiştir.

Bununla beraber BİDEB 2210-A programı kapsamında sağladığı desteklerden dolayı TÜBİTAK'a teşekkür ederim.

BİRİNCİ BÖLÜM
TEMEL KAVRAMLAR, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

I. TEMEL KAVRAMLAR

A. İşveren Kavramı

1. Tanımı

İş Hukukunda işveren tanımı işçi esas alınarak yapılmıştır.[2] Türk İş Hukuku mevzuatının temel kanunu olarak kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun[3] "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin 1. fıkrasına göre işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş işverendir. İş Kanunu'nun bu tanımından da anlaşılacağı üzere işveren niteliği kazanmanın ön koşulu işçi çalıştırmaktır.[4] 6331 sayılı İSGK'nin [5] "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının ğ bendinde işveren kavramı İş Kanunu'ndaki tanıma benzer bir şekilde "çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş" şeklinde tanımlanmıştır. İşveren kavramı, işçi ile arasında iş ilişkisinin bulunduğu, yapılan işin türü ve niteliğinin önemli olmadığı bir işte işçi çalıştıran ve işçiye bu çalışma karşılığında ücret ödeyen kişi olarak tanımlanabilir.[6]

İşveren kavramının tanımı, İş Kanunu ile İSGK'de yapılan tanımlar ile sınırlı değildir. İş hukukunda, gerek diğer iş kanunlarında gerekse doktrinde pek çok işveren tanımı yapılmıştır. Akyiğit'e[7] göre işveren, işçi kavramı ile belirlenir ve iş

---

[2] M. Fatih Uşan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt:1 İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2006, s. 19; M. Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 52.

[3] RG: 10.06.2003, 25134.

[4] Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 24. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, (İş Hukuku), s. 16; Nur Centel, Hamide Zafer ve Özlem Çakmut, **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, 8. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014, s. 79.

[5] RG: 30.06.2012, 28339.

[6] Bünyamin Esen, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşveren ve İşveren Vekili Kavramlarının Analizi", **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt:24, Sayı:126, 2014, (Analiz), s. 220; Uşan, s. 19; Uşan ve Erdoğan, s. 53.

[7] Ercan Akyiğit, **İş Hukuku,** Güncellenmiş 13. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, (İş Hukuku), s. 63.

sözleşmesi ile işçi çalıştıran gerçek veya tüzel yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak nitelendirilir. Sümer'e[8] göre işveren niteliği kazanabilmek için ön koşul olan işçi çalıştırma şartı gerçekleşmelidir. Süzek'e[9] göre ise iş yasalarında işveren kavramını belirlemede işçi esas alınmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK)'nun[10] "Tanımlar" başlıklı 2. maddesi altında doğrudan işveren kavramının tanımına yer verilmemiştir. Her ne kadar tanımlar başlığı altında doğrudan işveren kavramının tanımına yer verilmese de STİSK'nin 2. maddesinin 3. fıkrasında Kanun'un uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramlarının İş Kanunu'nda tanımlandığı gibi olduğu belirtilmiş ve İş Kanunu'ndaki tanımlarına işaret edilmiştir. Yine STİSK'nin 2. maddesinin 2. fıkrası ile işveren vekilleri bu Kanun'un uygulanması bakımından işveren sayılmıştır. 5510 sayılı SSGSSK'nin[11] "İşveren, işveren vekili, geçici iş ilişkisi kurulan işveren ve alt işveren" başlıklı 12. maddesinin 1. fıkrasında işveren tanımına yer verilmiştir. Bu tanıma göre işveren, sigortalı çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır.

İş kanunlarında işveren kavramının tanımı yapılırken istihdam edilenin esas alındığı görülmektedir.[12] Örneğin; İş Kanununa göre işçi; SSGSSK'ye göre sigortalı sayılan; 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu'nda[13] gazeteci; 854 sayılı Deniz İş Kanununda[14] gemi adamı istihdam eden kimseler ilgili kanunlar bakımından işveren sıfatını haiz kabul edilmiştir.

İşveren kavramı kapsam itibariyle en geniş şekilde İSGK'de tanımlanmıştır. Diğer iş kanunlarından farklı olarak İSGK, istihdam edileni çalışan olarak esas almıştır. Çalışan kavramının kapsamına kamuda ve özel sektörde istihdam edilen herkes girmektedir. Bunun bir sonucu olarak işçi, çırak, stajyer, gazeteci, gemi adamı ve devlet memuru ve diğer kamu görevlilerini istihdam edenler bu Kanun kapsamında işverendir. Yine iş sözleşmesi ile çalışan fakat İş Kanunu, Basın İş

[8] Sümer, İş Hukuku, s. 16.
[9] Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, (İş), s. 142.
[10] RG: 07.11.2012, 28460.
[11] RG: 16.06.2006, 26200.
[12] Haluk Hadi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, (İş Sağlığı), s. 60.
[13] RG: 20.06.1952, 8140.
[14] RG: 29.04.1967, 12586.

Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamına girmemesi nedeniyle haklarında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)[15] hükümleri uygulanan işçileri istihdam edenler de bu Kanun kapsamında işveren kabul edilir.[16]

İşveren gerçek kişi olmak zorunda değildir. İşçi çalıştıran gerçek kişi yanı sıra şirket, dernek, vakıf, sendika, devlet gibi tüzel kişi ve hatta tüzel kişiliği olmayan kurum veya kuruluşlar dahi işveren olabilir.[17] Tüzel kişi işveren ticaret şirketleri, dernek, vakıf veya kooperatif gibi bir özel hukuk tüzel kişisi olabileceği gibi KİT, üniversite ya da belediye gibi kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir.[18] Şirketler topluluğu içerisinde yer alan ve tüzel kişiliği olan şirketlerin her biri müstakilen işverendir.[19] Adi ortaklık veya bakanlıklar ya da donatma iştiraki gibi tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar ise her ne kadar tüzel kişiliği haiz olmasa da işçi çalıştırmak koşulu ile işveren olabilir.[20] Bu halde adi ortaklıkta her bir ortak işveren olarak kabul edilmelidir.[21]

2. Somut ve Soyut İşveren Kavramları

İş sözleşmesi; taraflarının işveren ve işçi olduğu, işçinin işverene bağlı olarak iş görmeyi, işverenin ise işçinin iş görmesi karşılığında ücret ödemeyi üstlendiği ivazlı bir sözleşmedir.[22] İşçinin, işverene karşı bağlı olarak iş görme borcunun sonucu olarak işveren işçiden işin görülmesini isteme hakkına, emir ve talimat verme yetkisine sahiptir.[23] İşverenin sahip olduğu bu iki yetki genellikle aynı kişi tarafından kullanılır. İşverenin işin görülmesini isteme ve emir talimat verme hakkını birlikte kullanabilmesi için fiil ehliyetine sahip gerçek kişi olması gerekir. Bazı hallerde bu iki yetki farklı kişilerde toplanabilir.[24] Örneğin işyeri sahibinin hukuki işlem

---

[15] RG: 04.02.2011, 27836.
[16] Sümer, İş Sağlığı, s. 53.
[17] Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 30. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2017, s. 96.
[18] Süzek, İş, s. 142.
[19] Sümer, İş Sağlığı, s. 62.
[20] Sümer, İş Hukuku, s. 16.
[21] Sümer, İş Sağlığı, s. 62.
[22] Süzek, İş, s. 223.
[23] Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 96; Süzek, İş, s. 142.
[24] A. Murat Demircioğlu, Doğan Korkmaz ve Hasan Ali Kaplan, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020, s. 28; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, **İş Hukuku,** Beta Yayınevi, İstanbul, 2020, (İş Hukuku), s. 31.

ehliyetine sahip olmayan bir küçük olması durumunda işin görülmesini isteme hakkı küçükte, emir ve talimat verme yetkisi ise kanuni temsilcisinde olur. Yine iflas halinde müflis, işin görülmesini isteme hakkının sahibi iken iflas masası emir ve talimat verme yetkisinin sahibi olur.[25] Vasiyeti yerine getirme görevlisi atanması durumunda ise iş görülmesini isteme hakkı mirasçılarda, talimat verme yetkisi vasiyeti yerine getirme görevlisinde olur.[26]

İşverenin sahip olduğu hak ve yetkilerin değişik kişilerde bulunduğu hallerde bu kişilerin tümü işveren olarak kabul edilmelidir. Bu gibi hallerde işin görülmesini isteme hakkına sahip olan soyut işveren, emir ve talimat verme yetkisine sahip olan ise somut işveren olarak adlandırılır.[27] Somut ve soyut işveren ayrımı Yargıtay tarafından da benimsenmiştir.[28] Yukarıda verilen örnekte küçük, müflis ve mirasçılar soyut işveren; kanuni temsilci, iflas masası ve vasiyeti yerine getirme görevlisi ise somut işveren niteliğindedir. Somut ve soyut işveren ayrımı tüzel kişi işverenler için de söz konusu olabilir.

Somut işveren ile işveren vekili birbirine benzer kavramlar olmakla birlikte somut işveren, işletmede en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olması yönüyle işveren vekilinden ayrılır.[29] İşyerinin yönetiminde olan somut işveren kimseden emir ve talimat almaz, işveren vekili ise işçi konumunda olduğundan somut işverene ve diğer üstlerine bağlı olarak faaliyette bulunur ve bu faaliyeti sırasında onlardan emir ve talimat alır.[30]

Tüzel kişilerde işin görülmesini isteme ve emir talimat verme hakkının her zaman farklı kişilerde toplanmış olması nedeniyle somut ve soyut işveren ayrımı kendisini daha net gösterir. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun[31] 50. maddesinin 1. fıkrasına göre tüzel kişiler iradesini yetkili organları aracılığıyla açıklar. İş

---

[25] Sarper Süzek, "Türk İş Hukukunda İşveren", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:17, İstanbul, 2010, (İşveren), s. 18.

[26] Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018, s. 58.

[27] Uşan, s. 19.

[28] "…Tüzel kişilerde yönetim hakkı ile emir ve talimat verme yetkisi organlarını oluşturan kişiler aracılığıyla kullanılır. Tüzel kişiler yönünden tüzel kişinin kendisi soyut işveren, tüzel kişinin organını oluşturan kişiler ise somut işveren sıfatını haizdir." Y. 9. HD, 02.07.2020 T, 2017/1092 E-2020/6950 K, https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2017-1092-k-2020-6950-t-02-07-2020/3805228/, (02.04.2023).

[29] Tunçomağ ve Centel, s. 58.

[30] Gülay Balıkçı, **"6331 Sayılı Kanuna Göre İşveren Vekilinin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu"**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2022, s. 15.

[31] RG: 08.12.2001, 24607.

sözleşmesine taraf olan ve işin görülmesini isteme hakkına sahip olan tüzel kişi soyut işverendir. Buna karşılık tüzel kişinin niteliği dolayısıyla emir ve talimat verme yetkisini kullanan ve tüzel kişiyi temsil eden organ ya da kişi somut işverendir.[32] Örneğin Türk Ticaret Kanunu'nun[33] 329. ve devamı maddelerinde düzenlenen anonim şirket, aynı Kanun'un 365. maddesi uyarınca yönetim kurulu tarafından yönetilir ve temsil olunur. Bu halde anonim şirket soyut işveren, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan yönetim kurulu ise somut işverendir.[34]

Tüzel kişilerde organ birden fazla kimseden oluşan bir kurul olabileceği gibi tek bir kişiden de oluşabilir. Bu halde tüzel kişi iradesini kişi-organ tarafından açıklar. Tüzel kişilerde sadece en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan organ ve kişi-organlar işveren niteliğindedir. Bu nedenle işin yönetiminde değişik düzey ve sıfatlarda çalışan ancak en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olmayan işveren vekilleri, işveren sayılmaz.

Anonim şirkette genel müdür sıfatıyla iş gören işveren vekilinin yönetim kurulu üyesi olarak seçilmesi halinde şirketle arasındaki hukuki ilişkinin tespiti açısından ikili bir ayrıma gitmek gerekir.[35] Yönetim kuruluna seçilen genel müdür, şirketi temsile yetkili murahhas ya da kişi-organ olmuşsa artık şirketi en üst düzeyde yönetim ve temsil yetkisine sahip somut işveren olacağından iş sözleşmesi ve işveren vekilliği sıfatı son bulur, şirket ile aralarında vekalet sözleşmesi kurulmuş olur.[36] Yönetim kuruluna seçilen genel müdür şirketi temsile yetkili murahhas ya da kişi-organ niteliği kazanmamışsa bu durumda şirketle arasındaki hukuki ilişki değişmez.[37]

---

[32] Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, İş Hukuku, s. 31.
[33] RG: 14.02.2011, 27846.
[34] Süzek, İşveren, s. 18.
[35] Balıkçı, s. 15.
[36] "…4857 sayılı Kanun'a tabi genel müdür olarak çalışanların aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmaları halinde kişi-organ statüsünü taşıyıp taşımadıklarının araştırılması gerekir. Genel müdürün organ sıfatını kazanmaksızın yönetim kurulu üyesi olması halinde, "genel müdürlük görevi" sebebiyle iş ilişkisinin devam ettiği sonucuna varılmalıdır. Buna karşın şirketi temsil ve ilzama yetkili kişi-organ sıfatı kazanılmışsa, işçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleşemeyeceğinden iş ilişkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir." Y. 22. HD, 10.03.2020 T, 2017/28536 E-2020/4711 K, https://legalbank.net/belge/y-22-hd-e-2017-28536-k-2020-4711-t-10-03-2020/4181385/, (02.04.2023).
[37] Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021, (İş Hukuku), ss. 151-152.

B. Çalışan Kavramı

Çalışan kavramı, İSGK'nin "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının b bendinde "Kendi özel kanunlarındaki özel statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi" olarak tanımlanmıştır. Çalışan kavramı, kamu ve özel sektörde istihdam edilen herkesi kapsamına alır genişlikte tanımlanmıştır. Dolayısıyla işçi, çırak, stajyer[38], gazeteci, gemi adamı ve devlet memuru gibi kimseler İSGK açısından çalışandır.[39]

Genç çalışan kavramı, İSGK'nin "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının e bendinde "On beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış çalışan" şeklinde tanımlanmıştır. Yine 06.04.2004 tarihli Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin[40] "Tanımlar" başlıklı 4. maddesinde de benzer şekilde genç işçi tanımına yer verilmiştir.

C. İşveren Vekili Kavramı

Tarihsel süreçte, işyeri ve işletmelerin organize hale gelmesi, iş hacimlerinin artması ve işletmelerde uzmanlaşma gibi çeşitli nedenler işçiler üzerinde yönetim yetkisine sahip olan işverenlerin bu yetkiyi tek başına kullanmasını güçleştirmiştir.[41] Bunun yanı sıra işverenlerin, işyerinde yapılan işlerin tümüne ilişkin teknik ve hukuki bilgiye sahip olmaması, yasal yükümlülüklerini tek başına yerine getirebilmesinin mümkün olmaması gibi nedenler işverenler açısından yönetim yetkisini kullanırken bir vekil ihtiyacı doğurmuştur.[42] Bahsi geçen durumların

---

[38] "…Somut olayda, davacının işletmede mesleki eğitim görmekte iken geçirdiği trafik-iş kazasına dayalı maddi ve manevi tazminat isteminin hukuki dayanağı İş Kanununda yer alan iş sağlığı ve iş güvenliği hükümleri olup eldeki uyuşmazlığın İş Mahkemesinde görülmesi gerektiğinden mahkemece işin esasına girilerek toplanacak deliller çerçevesinde bir karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Y. 21. HD, 13.02.2013 T, 2013/149 E-2013/2316 K, https://legalbank.net/belge/y-21-hd-e-2013-149-k-2013-2316-t-13-02-2013/1335870/, (02.04.2023).

[39] İbrahim Aydınlı, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 96; Sümer, İş Sağlığı, s. 53.

[40] RG: 06.04.2004, 25425.

[41] Sümer, İş Sağlığı, s. 73; Süzek, İş, s. 180.

[42] Dilşan İyem, **Türk İş Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Vekili**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2019, s. 6.

yalnızca gerçek kişi işverenler ile sınırlandırılması mümkün değildir, benzer durum tüzel kişi işverenler için de söz konusudur.

Tüzel kişi işverenlerde ise yönetim ve temsile yetkili tüzel kişi organının sürekli bir biçimde bizzat işi takip etmesi, işin yönetim ve denetimini yapması mümkün değildir. Nitekim işverenler adına hareket edecek kimselere duyulan bu gereksinimin bir sonucu olarak işveren vekilliği kurumu ortaya çıkmıştır.[43] İşverenler; işletme, işyeri ve işin yönetimini yetkili kıldıkları bir veya birden fazla işveren vekili denilen kimselere bırakmıştır.[44] İşverenin gerçek veya tüzel kişi ve hatta tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olabilmesine karşın işveren vekilleri ancak gerçek kişiler olabilir.[45]

İşveren vekili kavramı iş hukukuna özgü bir kavram olmakla birlikte iş hukukunun tüm alanlarında kabul görmüş tek tip bir işveren vekili tanımı bulunmamaktadır.[46] İş Kanunu'nda, STİSK'de, Deniz İş Kanunu'nda ve SSGSSK'de her kanunun amacına hizmet eden birbirinden farklı işveren vekili tanımlarına yer verilmiştir.[47] Temel olarak işveren vekilliği; sınır ve kapsamının işveren tarafından belirlendiği, üçüncü kişilere karşı sınırlandırılması hukuken mümkün kılınmış, bir işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde işveren tarafından yapılabilen hukuki işlemlerin işveren dışında bir kimse tarafından yapılabilmesi imkânını sağlayan bir temsil yetkisidir.[48]

İş Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin 5. fıkrasında işveren vekili kavramının tanımı yapılmıştır. Kanun'da işveren vekili "İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler" şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre bir kimsenin işveren vekili olarak kabul edilebilmesi için işveren adına hareket etmek ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almak unsurlarını bir arada bulundurması gerekir.[49] İş Kanunu'nun tanımında, işveren adına hareket etmek kaydıyla işin yönetiminde görev alan kimseler dahi

[43] Süzek, İş, s. 180.
[44] Sümer, İş Hukuku, s. 20.
[45] Halil Yılmaz, **Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012, s. 46.
[46] İyem, s. 4.
[47] H. Yılmaz, s. 23.
[48] İyem, s. 5.
[49] Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 97; Sami Narter, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:17, Sayı:2, 2015, (İşverenin Cezai Sorumluluğu), s. 238; Süzek, İş, s. 180; Uşan, s. 28.

işveren vekili olarak kabul edildiğinden bu kavramın kapsamı oldukça genişlemiştir. Bu nedenle örneğin işletmenin tamamını yöneten genel müdürlerin yanı sıra işyerinin sadece bir bölümünde işveren adına yönetimde bulunan personel müdürü, teknik müdür, insan kaynakları müdürü, atölye şefi, servis şefi, amir ve ustabaşı gibi kimseler İş Kanunu bakımından işveren vekili sayılır.[50]

İşveren adına hareket etme unsuru doğrudan temsil yetkisini gösterir.[51] İşveren adına hareket etme yetkisinin söz konusu olabilmesi için işveren tarafından bir kimseye belirli bir konuda doğrudan doğruya temsil yetkisi verilmiş olmalıdır.[52] Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (YHGK) 19.03.1986 tarihli bir kararında, iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunmayan genel müdürün yaptığı iş sözleşmesini geçerli kabul etmemiştir.[53] Doğrudan temsile ilişkin TBK'nin 40. maddesi uyarınca, yetkili bir temsilci tarafından bir başkası ad ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçları doğrudan doğruya temsil olunanı bağlar.[54] Nitekim İş Kanunu'nun 2. maddesinin 5. fıkrasında işveren vekilinin işveren ad ve hesabına işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olacağı öngörülerek doğrudan temsil ilişkisine işaret edilmiştir.[55] İşveren tarafından verilen temsil yetkisi yazılı veya sözlü, açık ya da zımni her şekilde iletilebilir.[56]

İşveren ve işveren vekili arasında bir temsil ilişkisi bulunmaktadır.[57] Taraflar arasındaki temsil ilişkisinin hukuki dayanağı vekâlet sözleşmesi olabileceği gibi muhakkak vekâlet sözleşmesi olmak zorunda değildir. İşveren vekilinin temsil yetkisinin hukuki dayanağı genellikle hizmet sözleşmesidir; ancak bazı hallerde

---

[50] H. Yılmaz, s. 23; Sümer, İş Sağlığı, s. 70; Süzek, İş, s. 181.

[51] M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt:1**, Güncellenip Genişletilmiş 19. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2021, s. 227; Süzek, İş Hukuku, s. 189.

[52] Oğuzman ve Öz, s. 227; Sümer, İş Sağlığı, s. 73; Süzek, İş Hukuku, s. 189.

[53] "….Olayda davacının bir anonim şirket olan işyerinde işe almaya yetkili işveren veya vekili tarafından işe alınarak çalıştırıldığı gerçekleşmemiştir; belirtilen yetkiye haiz bulunmayan banka şube müdürünün davacıyı bir süre çalıştırması taraflar arasında hizmet sözleşmesinin gerçekleştiğinin kabulünü gerektirmez." YHGK, 19.03.1986 T, 1984/555 E-1986/251 K, https://legalbank.net/belge/y-hgk-e-1984-9555-k-1986-251-t-19-03-1986-g-214-revli-mahkeme/111342/, (09.11.2022).

[54] Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Canikoğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 17. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018, s. 98; Alper Yılmaz, **İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 24; Sümer, İş Sağlığı, s. 74.

[55] Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, 6. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2014, s. 53.

[56] Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan, s. 354; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 34. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021, (İş Hukuku Dersleri), s. 107.

[57] Sümer, İş Sağlığı, s. 74.

temsil yetkisinin hukuki dayanağı şirket sözleşmesi yahut statü hukuku da olabilir.[58] Örneğin kamu kuruluşlarındaki işveren vekili ile işveren konumunda bulunan kamu kuruluşu arasındaki temsil yetkisinin hukuki dayanağı memur statüsüne, ticaret şirketlerinde ise şirket sözleşmesine dayanabilir.[59]

İşveren ile işveren vekili arasındaki temsil yetkisinin hukuki dayanağının iş sözleşmesi olması halinde işveren vekili hukuki açıdan işverenin diğer işçilerine karşı işveren vekili, işverene karşı ise işçi sıfatı taşıyarak çifte görünümlü bir nitelikte olabilir.[60] İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasının son cümlesi uyarınca işveren vekilliği sıfatı işçiye tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. Bu halde işveren vekili, Kanun'da işçiler için getirilmiş haklardan yararlanır ve yükümlülüklere katlanmak zorunda kalır. İşveren tarafında işveren vekiline verilen temsil yetkisi TBK'nin 42. maddesinin 1. fıkrası uyarınca her zaman geri alınabilir yahut sınırlanabilir. Bu halde taraflar arasında iş sözleşmesinden doğan haklar saklı kalmak kaydıyla ancak işveren vekilliği sıfatı kalkar.[61]

İSGK'de işveren vekili kavramına ilişkin doğrudan bir tanım bulunmamaktadır. Ancak Kanun'un 3. maddesinin 2. fıkrasında işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin Kanun'un uygulanması bakımından işveren sayılacağı hükmü yer almaktadır. Her ne kadar İSGK'de doğrudan bir işveren vekili tanımı yer almasa da bu düzenleme karşısında işveren vekili kavramının İş Kanunu'na benzer mahiyette kabul edildiği görülmektedir.[62] Bunun bir sonucu İSGK'ne göre işveren vekilinin, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişiler olduğu söylenebilir. İSGK'nin işveren vekiline ilişkin düzenlemesinde, İş Kanunu'ndan farklı olarak işveren adına hareket ederek işletmenin yönetiminde görev alanların işveren vekili olarak kabul edilip edilemeyeceğinden söz edilmemiştir. Kanun'da her ne kadar işletmenin yönetiminden söz edilmemişse de işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişilerin işveren vekili olarak kabulü karşısında işletmenin yönetiminde görev

[58] Çiğdem Yılmaz, **Türk İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2021, s. 25.
[59] Çağla Erdoğan, **İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 31.
[60] Süzek, İş Hukuku, s. 190.
[61] Süzek, İş, s. 180.
[62] Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 82; İyem, s. 23.

alan kişilerin evleviyetle işveren vekili olarak kabulü gerekir.[63]

İşveren vekili kavramına ilişkin bir diğer tanım STİSK'de yer almaktadır. STİSK'de işveren vekili kavramı tanımlanırken kapsam İş Kanunu'na göre daha dar tutulmuştur. STİSK'nin "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin 1. fıkrasının e bendinde "İşveren adına işletmenin bütününü yönetenler" işveren vekili olarak tanımlanmıştır. Bu tanımına göre bir kimsenin işveren vekili kabul edilebilmesi için işveren adına işletmenin bütününü yönetmesi gerekmektedir. Dolasıyla işveren adına işletmenin bütününü yönetmeyen, sadece bir kısmında işveren adına yönetim yetkisi kullanan genel müdür yardımcısı, personel müdürü, ustabaşı, şef gibi kişiler işletmenin bütününü yönetmediğinden STİSK kapsamında işveren vekili olarak kabul edilmemektedir.[64]

SSGSSK'nin "İşveren, işveren vekili, geçici iş ilişkisi kurulan işveren ve alt işveren" başlıklı 12. maddesinin 2. fıkrasında işveren vekili "İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir" şeklinde tanımlanmıştır. SSGSSK'ne göre işveren vekili olabilmek için bir kimsenin şahsında şu iki unsuru bir arada bulundurması gerekmektedir: İşveren ad ve hesabına hareket etmek ve işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapmak. SSGSSK'deki işveren vekili tanımı diğer kanunlardaki tanımlardan işyerinde, işveren ad ve hesabına işin veya görülen hizmetin bütününü yönetme yönünden ayrılmaktadır. İşyerinde, işin veya görülen hizmetin bütününü yönetme yetkisi olmayan kimseler SSGSSK kapsamında işveren vekili olarak kabul edilemez.[65] Dolayısıyla işveren adına işletmenin bütününü yönetme yetkisi bulunmayan şef, ustabaşı, personel müdürü, işyeri amiri gibi işyerinin sadece bir kısmında işveren adına yönetim yetkisi kullanan kişilerin SSGSSK kapsamında işveren vekili olarak kabulü mümkün değildir.[66]

Deniz İş Kanunu'nun "İşveren, gemi adamı, kaptan ve işveren vekili" başlıklı 2. maddesinin 1. fıkrasının Ç bendinde bir işveren vekili tanımına yer verilmiştir. Deniz İş Kanunu'nun tanımına göre "Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimse" işveren vekilidir. İşveren vekilinin bu sıfatla gemi adamlarına

[63] Sümer, İş Sağlığı, s. 73.
[64] Süzek, İş, s. 182.
[65] Güzel, Okur ve Canikoğlu, ss. 193-194; Süzek, İş, s. 182.
[66] YHGK, 06.10.2004 T, 2004/10-503 E- 2004/488 K , https://legalbank.net/belge/y-hgk-e-2004-10-503-k-2004-488-t-06-10-2004-hizmet-tespiti-davasi/243651/, (16.06.2022).

karşı eylem ve işlemlerinden doğrudan doğruya işveren sorumlu tutulmuştur. İş Kanunu'ndaki işveren vekiline benzer bir durumla bir hizmet sözleşmesi ile gemide çalışan kaptan aynı zamanda gemiyi sevk ve idare etmesi veya zorunlu nedenlerle gemiyi sevk ve idare eden kimsenin görevi başında bulunmaması halinde ona vekâlet ettiğinde hem gem adamı hem de işveren vekili olarak çifte görünümlü bir nitelik taşıyabilir.[67]

Basın İş Kanunu'nda doğrudan bir işveren ve işveren vekili tanımı yer almamaktadır.[68] Bu nedenle TBK'nin temsile ilişkin genel hüküm niteliği taşıyan 40. maddesi Basın İş Kanunu'ndaki işveren vekili hakkında uygulama alanı bulacaktır. Basın İş Kanunu kapsamına giren nitelikteki işyerlerinde işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alan kimseleri işveren vekili olarak tanımlamak mümkündür.[69]

İşveren vekili kavramı içerisinde değerlendirilmesi gereken bir diğer konu iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri olarak adlandırılan işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının hukuki statüleridir. İSGK'nin "İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri" başlıklı 6. maddesinin 1. fıkrasının a bendi uyarınca işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında, belirlenen niteliklere sahip personeli bulunmaması halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.

İşyeri hekimleri hakkında düzenlemeler İSGK ile İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında

[67] Süzek, İş, s. 182.
[68] İyem, s. 22.
[69] Süzek, İş, s. 182.

Yönetmelikte[70] bulunmaktadır. İşyeri hekimi, İSGK'nin "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının ı bendi ile İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin "Tanımlar" başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının g bendinde aynı şekilde tanımlanmıştır. Buna göre işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir.

İş güvenliği uzmanlarına ilişkin düzenlemeler ise İSGK ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte[71] bulunmaktadır. İş güvenliği uzmanı, İSGK'nin "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının f bendi ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin[72] "Tanımlar" başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının f bendinde aynı şekilde tanımlanmıştır. Buna göre iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilen, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olan, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardır. İş güvenliği uzmanı olabilecek kişiler arasında sayılan teknik eleman İSGK'nin 3. maddesinin 1. fıkrasının s bendi ile Yönetmeliğin 4. maddesinin 1. fıkrasının ı bendinde tanımlanmıştır. Buna göre teknik eleman; teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar ve üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programı mezunlarıdır.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin hukuki statüleri tartışmalıdır. İşveren ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı arasındaki ilişki kural olarak iş sözleşmesidir. Bu nedenle bu kimseler hakkında kural olarak iş mevzuatından doğan ve işçilere tanınan tüm hak ve yükümlülükler uygulanır. Ancak bu kimselere tanınan yetki ve yükümlülüklere göre hukuki statülerini ikiye ayırarak değerlendirmek daha isabetli olacaktır.[73]

İşyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanları iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim hakkına, işçilere emir ve talimat verme yetkisiyle birlikte denetleme

[70] RG: 20.03.2013, 28713.
[71] RG: 29.12.2012, 28512.
[72] RG: 29.12.2012, 28512.
[73] Süzek, İş, ss. 892-894.

yetkisine sahip olduğu takdirde alelade bir işçi kabul edilmemelidir.[74] Çünkü bu halde artık yetkili kılındıkları alanda işveren vekili olarak hareket etmekte, iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuattan doğan yükümlülükleri işveren adına yerine getirmektedirler.

İşyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak için görevlendirildiği hallerde ise işveren vekili sıfatı bulunmamaktadır.[75] Çünkü bu halde bu kimseler işletme hiyerarşisi içinde yer almaz. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim hakları, işçilere emir ve talimat verme ile denetleme yetkileri bulunmaz.

Sırf işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı sıfatına sahip olmak bir kimseyi doğrudan işveren vekili yapmayacağından bahsi geçen kişilerin işveren vekili olabilmek için taşıması gereken unsurları şahsında taşıyıp taşımadığı hususu araştırılmalıdır. İşveren tarafından, adına hareket etmek üzere işin ve işyerinin yönetiminde görevlendirilen iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanlara emir ve talimat verme yetkisini haiz olacağı hallerde işveren vekili sıfatına sahip olduğu söylenebilir. İş güvenliği profesyonellerinin sorumluluğu çalışmamızda ayrıca incelenmiştir.

D. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

1. Tanımı

İş sağlığı kavramına ilişkin genel kabul gören tanım Dünya Sağlık Örgütü(WHO) ve ILO tarafından yapılmaktadır. 1948 tarihli WHO tüzüğünde sağlık kavramı, yalnızca hastalık ya da engellilik halinin olmaması değil beden, ruh ve sosyal yönden tam bir iyilik hali, refah durumu şeklinde tanımlanmıştır.[76] Bu kapsamda iş sağlığı çalışanların, çalışma şartlarının negatif etkilerinden arındırılması ve yapılan iş ile işi yapan arasındaki uyumun sağlanmasının amaçlandığı bir tıp

[74] Aydınlı, s. 189; Erdoğan, ss. 38-39; İyem, s. 74; Sümer, İş Sağlığı, s. 118; Süzek, İş, s. 899; Şükran Ertürk ve Asiye Şahin Emir, "6331 Sayılı Kanun Açısından İşveren Vekilinin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Özel Sayı, 2016, s. 104.

[75] Erdoğan, ss. 38-39; İyem, s. 74; Sümer, İş Sağlığı, s. 118.

[76] Sami Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Birinci Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, (Sorumluluk), s. 5.

bilimi olarak adlandırılabilir. 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'nin 3. maddesinde ise "sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığını etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar." şeklinde tanımlanmıştır.[77]

İş güvenliği, çalışanı işyerinde kullanılan makine gibi araç gereç ile diğer donanım ve malzemeye bağlı meydana gelebilecek ve sağlığına ve yaşamına yönelik teknik risklerden korumaktır.[78] İş güvenliği kavramı, çalışanların çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları yaşamları ve vücut bütünlüklerini ilgilendiren tehlikelerin ortadan kaldırılması, çalışanların bedensel ve ruhsal yönden olumsuz etkilenmemeleri için işverenlere zorunlu kılınan hukuki, teknik ve tıbbi yükümlülükler ve sistemli çalışmalar bütünü olarak tanımlanabilir.[79]

İş sağlığı ve güvenliği kavramı ise işyerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan ve çalışanların sağlığına zarar verebilecek faktörlerden korunmak için yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar şeklinde tanımlanabilir.[80] Diğer bir anlatımla, çalışanların çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden dolayı meydana gelebilecek tehlikelerden arındırılmış ya da bu tehlikelerin en aza indirildiği bir çalışma ortamında çalışabilmesi için yapılan çalışmalardır.[81]

2. Önemi

İş kazası ve meslek hastalığı, çalışanların yaşamını sona erdiren ya da vücut bütünlüklerinin zarar görmesine, iş gücü ve verimlilik kaybı yaşamalarına neden olan, işveren ile birlikte ülke ekonomisine zarar veren olaylardır. İş sağlığı ve güvenliğinde amaç işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması suretiyle çalışanların iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalma riskini en aza indirip

---

[77] Sümer, İş Sağlığı, s. 4

[78] Sümer, İş Sağlığı, s. 5.

[79] A. Yılmaz, s. 26; Leyla Kılıç, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006, s. 19.

[80] Narter, Sorumluluk, s. 5.

[81] Seda Arslan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, 2014, s. 776; Süzek, İş Hukuku, s. 899.

daha sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamaktır.[82] Bu sayede çalışanların yaşam ve vücut bütünlükleri korunacaktır.[83]

İş sağlığı ve güvenliğine önem verilmemesinden en ağır etkilenen çalışanlardır. İş kazası ya da meslek hastalıkları çalışanın ölümüne veya geçici ya da sürekli olarak iş gücünü kaybetmesine neden olabilir. Bunun bir sonucu olarak çalışan ve ailesi gelir kaybı ya da azalması ile karşı karşıya kalabilir. İş kazası ve meslek hastalığı ekonomik zararlar dışında psikolojik ve ruhsal zararlara da neden olabilir. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışmak çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıkları açısından da önem taşır. Fiziksel ve zihinsel açıdan sağlıklı çalışan daha verimli çalışarak işletme açısından daha faydalı olur.

Çalışanların maruz kalacağı iş kazası ve meslek hastalıkları işveren açısından da ağır sonuçlar doğurabilir. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işveren hukuki, idari ve cezai yaptırımlarla karşılaşabilir. Yine iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle üretimde azalmalar, işyerinde faaliyetin durması, ürün tesliminde gecikme gibi mali zararlar da söz konusu olabilir.

İş sağlığı ve güvenliği konusu ülke ekonomisi için de oldukça önemlidir. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları insan gücünün kaybı, sigorta yardım maliyetlerinde artış, işçilerin çalışmaması nedeniyle SGK'nin prim kaybı gibi pek çok sonucu vardır.[84]

3. Amacı

İş Sağlığı ve güvenliğinin öncelikli amacı çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması ve işyerindeki huzurun sağlanmasıdır.[85] Geniş açıdan bakıldığında ise iş sağlığı ve güvenliği ile toplumsal çıkarlar korunmaya çalışılır. Çünkü bir çalışanın iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına tutulması öncelikle onu etkilese de devamında ailesini ve hatta tüm toplumu etkiler.[86]

---

[82] Sümer, İş Sağlığı, s. 9.
[83] S. Arslan, s. 771.
[84] Sümer, İş Sağlığı, s. 12.
[85] Bülent Alpar, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı", **Kamu İş Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, s. 7.
[86] Sümer, İş Sağlığı, s. 7.

İş sağlığı ve güvenliğinin üç temel amacı vardır: İşçileri korumak, üretim ve iş güvenliğini sağlamak.[87] Yargıtay'a göre kamu düzeni düşüncesi ile oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile amaçlanan işvereni iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya zorlayarak, işçilerin beden bütünlüğünü ve yaşama hakkını korumaktır.[88]

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunun kaynaklarını ulusal ve uluslararası kaynaklar olmak üzere iki şekilde sınıflandırabiliriz.

A. Ulusal Kaynaklar

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal kaynakları kendi içinde genel kaynaklar ve özel kaynaklar şeklinde sınıflandırabiliriz. İş sağlığı ve güvenliğinin genel kaynakları diğer hukuk dalları ile ortak hukuk kaynaklarını ifade ederken, özel kaynakları ise genel kaynaklar dışında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda düzenleme yapılabilen iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve işyeri iç yönetmelikleri gibi diğer kaynaklardır.[89]

İş sağlığı ve güvenliği konusu, Anayasada doğrudan iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında bir kavram olarak düzenlenmemiştir.[90] Ancak içerik itibariyle değerlendirildiğinde iş sağlığı ve güvenliği konusunun Anayasa'nın birçok hükmünde yer aldığı ve Anayasal bir hak olarak kabul edildiği, Anayasal dayanağının olduğu görülmektedir.[91]

Anayasa'nın[92] "Cumhuriyetin nitelikleri" başlıklı 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin insan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti olduğu hüküm altına alınmıştır. Hükümde, çalışanların işyerinde vücut bütünlüğüne ve sağlığına

---

[87] Sümer, İş Sağlığı, s. 7.
[88] YHGK, 10.06.2004 T, 2004/21-365 E- 2004/369 K, https://legalbank.net/belge/y-hgk-e-2004-21-365-k-2004-369-t-10-06-2004-isci-sagligi-ve-guvenligi/243641/, (02.04.2023).
[89] Sümer, İş Sağlığı, ss. 24-31.
[90] Levent Akın, **İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, (Alt İşverenlik), s. 23; Narter, Sorumluluk, s. 25; Süzek, İş Hukuku, s. 859.
[91] A. Yılmaz, s. 39.
[92] RG: 18.10.1982, 17863(mükerrer).

zarar verecek her türlü tehlikeye karşı işverenden ve devletten talep hakkı olduğu kabul edilmiştir.[93] Başka bir anlatımla sosyal devlet ilkesi, işverene ve devlete çalışanları koruma görevi yükler.[94] Yine Anayasa'nın devletin temel amaç ve görevlerini düzenleyen 5. maddesinde insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamanın devlet için bir görev olduğu düzenlenmiştir. Çalışanları iş kazası ve meslek hastalıklarından korumak için alınması gerekli önlemler de maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gereken şartlar arasında yer alır.[95]

Anayasa'nın 17. maddesi, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkına sahip olduğunu, Anayasa'nın 18. maddesi hiç kimsenin zorla çalıştırılamayacağını düzenlemiştir. Anayasa'nın 49. maddesi, devlete çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alma görevi yüklemiştir. Anayasa'nın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50. maddesinde kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamayacağı; küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları düzenlenmesine yer verilmiştir.

Anayasa'nın 56. maddesinin ilk fıkrasına göre herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkı vardır. Sağlıklı ve dengeli çevrede yaşama hakkı, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkını da kapsar.[96] İş sağlığı ve güvenliği konusunda Anayasada yer alan son düzenlemenin 60.madde olduğu söylenebilir. Sosyal güvenlik hakkı" başlıklı 60.maddede herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Aynı maddenin devamında devletin, bu güvenliği sağlayacak gerekli

[93] "…Anayasa'nın 2. maddesinde nitelikleri belirtilen sosyal hukuk devleti, insan haklarına dayanan, kişilerin huzur, refah ve mutluluk içinde yaşamalarını güvence altına alan, kişi hak ve özgürlükleriyle kamu yararı arasında adil bir denge kurabilen, çalışma hayatını geliştirmek ve ekonomik önlemler alarak çalışanlarını koruyan, onların insan onuruna uygun hayat sürdürmelerini sağlayan, milli gelirin adalete uygun biçimde dağıtılması için gereken önlemleri alan, sosyal güvenlik hakkını yaşama geçirebilen, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak sosyal adaleti ve toplumsal dengeleri gözeten devlettir. Çağdaş devlet anlayışı sosyal hukuk devletinin tüm kurum ve kurallarıyla Anayasa'nın özüne ve ruhuna uygun biçimde kurularak işletilmesini, bu yolla bireylerin refah, huzur ve mutluluğunun sağlanmasını gerekli kılar." AYM, 19.06.2008 T, 2006/101 E-2008/126 K, https://legalbank.net/belge/aym-e-2006-101-k-2008-126-t-19-06-2008-ozurlu-ve-eski-hukumlu-calistirma-zorunlulugu/385182/, (20.12.2022).

[94] Sümer, İş Sağlığı, s. 25.

[95] Akın, Alt İşverenlik, s. 24.

[96] Sümer, İş Sağlığı, s. 26.

tedbirleri alması ve teşkilatı kurması görevi düzenlenmiştir. Böylelikle iş kazası geçiren ve meslek hastalıkları karşısında çalışanların sosyal güvenliği Anayasal güvence altına alınmıştır.

Anayasa dışında iş sağlığı ve güvenliği konusunda birçok kanunda da düzenleme vardır. İSGK, İş Kanunu, TBK, SSGSSK, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Belediyeler Kanunu iş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenlemelerin yer aldığı kanunlardan bazılarıdır.[97]

Hukuk sistemimizde 6331 sayılı İSGK, iş sağlığı ve güvenliği konusunda temel kanun niteliğindedir. İSGK, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk müstakil kanun özelliği taşıyan, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tüm hukuki kurumları içermesinin yanında bu alandaki mevzuat hükümlerini tek metin altında toplayan bir düzenlemedir.[98] İSGK'nin 2. maddesinin 1. fıkrasında kamu-özel ayrımı yapmaksızın bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin çırak ve stajyerleri de dahil olmak üzere tüm çalışanları kapsadığı hüküm altına almıştır. 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile risk değerlendirmesi, iş güvenliği eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma gibi birçok düzenleme hukuk sistemimize dahil olmuştur.[99]

İş sağlığı ve güvenliği alanında diğer ulusal kaynaklar tüzükler ve yönetmeliklerdir. Anayasa'nın 115. maddesinde düzenlenen tüzükler 21.01.2017 tarih ve 6771 sayılı Kanun ile mülga olmuştur ve bu değişiklik 09.07.2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak Anayasa değişikliğinden önce yürürlüğe girmiş olan tüzükler bu değişiklikten etkilenmemiştir ve uygulanmaya devam edilecektir. İş Teftişi Tüzüğü yürürlükte olan bir tüzüktür.[100] İş sağlığı ve güvenliği konusunda yürürlüğe giren yönetmeliklerden bazıları şunlardır; İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, İş Güvenliği Uzmanlarının Görevi Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık

[97] Sümer, İş Sağlığı, s. 26.
[98] A. Yılmaz, s. 40.
[99] Narter, Sorumluluk, s. 27.
[100] Sümer, İş Sağlığı, s. 26.

Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik.[101]

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yukarıdaki kaynaklar dışında iş hukukuna özgü kaynaklar ile de düzenleme yapılabilir.[102] İş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmelikleri bu nitelikteki kaynaklardan bazılarıdır.

B. Uluslararası Kaynaklar

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra iş sağlığı ve güvenliği konusu ön planda tutulmuş, uluslararası normlar ile işçilerin iş kazası ve meslek hastalıkları yanı sıra genel olarak korunması için düzenlemeler yapılmıştır.[103] İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası düzenlemelerin asıl amacı işletmelerin gereksinimlerini karşılama ile işçilerin korunması arasında dengenin sağlanmasıdır.[104] 1944 yılında Philadelphia'da ILO tarafından yapılan konferansta, her alandaki çalışanların yaşam ve sağlıklarının korunmasının örgütün temel amaç ve hedefi olduğu belirtilmiştir.[105] ILO Anayasası'nın başlangıç kısmında sosyal adaletin gerçekleşmesi koşullarından biri olarak iş kazası ve meslek hastalıkları karşısında işçilerin korunması için gerekli önlemlerin alınması belirtilmiştir.[106] Yine ILO iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili birçok konuda 15, 35, 42, 81, 102, 115, 119, 127 ve 155 sayılı uluslararası sözleşmeleri kabul etmiştir.[107]

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nın[108] "Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları" başlıklı 3. maddesinde sözleşmeci tarafların güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak için güvenlik ve sağlık alanında düzenlemeler yapma, gözetim önlemleri ile bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlama, gerektiğinde iş sağlığı ve güvenliğini

---

[101] Narter, Sorumluluk, s. 55.
[102] Sümer, İş Sağlığı, s. 31.
[103] Tankut Centel, "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt:1, Sayı:3, 2006, (Son Gelişmeler), s. 8.
[104] Binnur Tulukcu, "İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, 2014, s. 713.
[105] Kılıç, s. 29.
[106] Ali Ekin, **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 35.
[107] Kılıç, s. 29; Tulukcu, s. 714.
[108] Türkiye tarafından 16.06.1989 tarih ve 3581 sayılı Kanun ile onaylanması uygun bulunmuş (RG. 04.07.1989, 20215); 07.08.1989 tarih ve 14434 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla da onaylanmıştır. (RG. 14.10.1989, 20312).

geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı üstlenecekleri hüküm altına alınmıştır. 03.05.1996 tarihinde yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda[109] daha önce belirtilen haklarda bazı değişiklikler yapılarak hakların kapsamı genişletilmiştir.[110] Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile Avrupa Sosyal Şartı'nın geleneksel yapısı korunmuş ve ilaveten Avrupa Sosyal Şartı ve ek protokollerde güvence altına alınan haklara 8 yeni hak eklenmiştir.[111]

Avrupa Birliği Hukukunda, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ayrıntılı düzenlemeler bulunmaktadır. Nitekim Avrupa Birliği'nin temel amaçları arasında iş sağlığı ve güvenliğinin tüm üye ülkelerde üst seviyede sağlanması sayılmıştır.[112] Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği konusunda 80/1170 ve 89/391 sayılı iki çerçeve yönergesi bulunmaktadır.[113] İş sağlığı ve güvenliği konusunu geniş anlamda ele alan bu iki çerçeve yönerge sosyal çevre, iş organizasyonu, monotonluk ve stres gibi psikolojik etkenleri içermektedir.[114]

İş sağlığı ve güvenliği konusunda bir diğer uluslararası kaynak 1948 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'dir. Bildirge'nin 22. maddesi işçileri sosyal güvenlik çatısı altına almıştır.[115] Anılan madde işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkı tanıyan bir maddedir. Bu maddede herkesin toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı olduğu, ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesi ile kaynaklarına göre, herkesin onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkı olduğu düzenlemesi içermektedir.

[109] Türkiye tarafından 27.09.2006 tarihinde 5547 sayılı Kanun ile onaylanmıştır.
[110] Tulukcu, s. 714.
[111] Tulukcu, s. 715.
[112] A. Yılmaz, s. 38.
[113] Kılıç, s. 130.
[114] A. Yılmaz, s. 30; Kılıç, s. 30; Tulukcu, s. 714.
[115] A. Yılmaz, s. 30; Kılıç, s. 30; Tulukcu, s. 714.

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA İŞVEREN VEKİLİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. GENEL OLARAK

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü öncelikle işverene aittir.[116] İşverenin bu yükümlülüğü sadece işçinin fiilen çalıştığı yerle sınırlandırılmış değildir. İşyerinin giriş-çıkış kısımları, merdiven, asansör ve dinlenme alanları da işverenin bu yükümlülüğünün kapsamına giren yerlerdir.[117] Tarihsel süreçte, işyeri ve işletmelerin organize hale gelmesi, iş hacimlerinin artması ve işletmelerde uzmanlaşma, işyerinde yapılan işlerin tümüne ilişkin teknik ve hukuki bilgiye sahip olmama, işverenin yasal yükümlülüklerini tek başına yerine getirebilmesinin mümkün olmaması gibi çeşitli nedenler işveren vekili ihtiyacı doğurmuştur.[118] İşveren vekilinin kim olduğu yukarıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

İSGK'nin 3. maddesinin 2. fıkrası uyarınca; işveren adına hareket eden, işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekilleri Kanun'un uygulanması bakımından işveren sayılır. İSGK bakımından işveren sayılan işveren vekilleri, işveren adına sahip olduğu temsil ve yönetim yetkisinin sınırları içerisinde Kanun'da işveren açısından düzenlenen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerden sorumludur.[119]

Yargıtay bir kararında inşaatta iş kazası sonucu meydana gelen zararda işveren vekilinin sorumluluğunu belirlerken işveren adına sahip olduğu temsil ve yönetim yetkisinin sınırları dâhilinde kusur oran ve aidiyetinin belirlenmesi gerektiğine işaret etmiştir.[120] Yargıtay'ın bu kararından hareketle; her işveren

---

[116] S. Arslan, s. 775.

[117] Serkan Odaman, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslararası Standart", **Legal İHSGHD**, Cilt:3, Sayı:11, 2006, s. 886.

[118] Sümer, İş Sağlığı, s. 73; Süzek, İş, s. 180.

[119] A. Yılmaz, s. 42; H. Yılmaz, s. 324; Seda Ergüneş, "İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:10, Sayı:39, 2013, s. 138; Sümer, İş Hukuku, s. 22.

[120] "…Somut olayda; davalılardan İ.E.'ün; ilköğretim okulu inşaatında; işveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yaptığı bir başka ifade ile işveren vekili sıfatına haiz bulunduğu, inşaatın teknik sorumluluğunu da üstlendiği dosya içeriğindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Bu durumda kusur oran ve aidiyetinin belirlenmesinde bu olgunun göz önünde bulundurulması zorunludur." Y.

vekilinin, işveren için öngörülen yükümlülüklerin yerine getirmemesinden sorumlu olmadığı, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği konularında yetkili kılınan işveren vekilinin sorumlu olduğu çıkarımı yapılabilir.[121]

İşveren vekilinin sorumluluğunun doğabilmesi için işveren ad ve hesabına hareket ettiği iş, işyeri veya işletmenin yönetimini yürütebileceği teknik, hukuki veya idari alanda gerekli bilgi ve ehliyete sahip olması gerekir. Fakat sorumluluğun doğabilmesi için her zaman bunlar yeterli olmayabilir. Çünkü aynı zamanda işveren vekilinin sahip olduğu bilgi ve ehliyeti uygulama ve uygulatma konusunda hukuki otoritesinin ve görevinin gerektirdiği yetkilerinin de mevcut olması gerekir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda sorumluluğu bir işveren vekili görevlendirmekle ortadan kalkmaz.Çünkü aksi bir durum yükümlülükleri yerine getirmekonusunda yeterli donanıma sahip olmayan bir işveren vekili atamış olan işvereni de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri alma yükümlülüğünü ihlal halinde yaptırımsız bırakabilecektir.[122]

İSGK'de işveren için öngörülen yükümlülüklerden iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili ve görevli işveren vekilinin de sorumlu olduğu yukarıda açıklanmıştır. Çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler incelenirken muhatap olarak işveren kavramına yer verilmişse de bu konuda yetkilendirilmiş işveren vekili de aşağıda inceleyeceğimiz yükümlülüklerin muhatabı olarak anlaşılmalıdır.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASI İÇİN GEREKEN HER TÜRLÜ TEDBİRİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşverenin işçiyi gözetme borcu içinde en kapsamlı olanı iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ve güvenli bir çalışma ortamı tesis etme yükümlülüğüdür.[123] İş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, İSGK'nin "İşverenin genel yükümlülüğü" başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde düzenlenmiştir. Hükme

---

10. HD, 28.11.2022 T, 2002/8604 E-2002/9331 K, https://legalbank.net/belge/y-10-hd-e-2002-8604-k-2002-9331-t-28-11-2002-is-kazasi/436236/, (04.11.2022).

[121] A. Yılmaz, s. 43.

[122] H. Yılmaz, s. 324.

[123] Nuray Kovancı, "İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi", **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:11, 2018, s. 264.

göre işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

Kanunda yer alan her türlü tedbir düzenlemesine dikkat edilmelidir. Zira bu bilinçli bir düzenleme olup İş Kanunu'nun mülga 77. maddesinde de işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü hususunda "her türlü tedbir" ifadesi yer almaktaydı. Bu durum kanun koyucunun bilinçli hareket ettiğini ve bu görüşü benimsediğini ortaya koymaktadır.[124] TBK'nin 417. maddesinin 2. fıkrasında da işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü tedbiri alma yükümlülüğü açıkça vurgulanmış ve işverenin yükümlülükleri açısından bir sınırlama getirilmemiştir.[125] İşverenin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ve güvenli bir çalışma ortamı tesis etme yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler emredici hukuk kuralı niteliğindedir.[126]

İş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatta yer alan her türlü tedbir ifadesinin anlamı, işveren tarafından alınması gereken önlemlerin yalnızca mevzuatta yazılı olanlarla sınırlı olmadığıdır. Çalışma hayatındaki değişiklikler ve teknolojide yaşanan gelişmeler daha önce olmayan yeni mesleki riskler ortaya çıkarabilir. Buna karşın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat her zaman kendisini bu hızda yenileyemeyebilir.[127] Yine kuşkusuz ki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm kuralların kanun ile düzenlenebilmesi ve kanunlarda tek tek sayılması da mümkün değildir, aksi takdirde yukarıda açıklandığı üzere meydana gelen gelişmeler neticesinde aynı hızda yenilenemeyen kurallar ihtiyaçların gerisinde kalacaktır.[128] Bu nedenle kanun koyucu, işverene gerekli her türlü tedbiri alma yükümlülüğü getirmek

---

[124] M. Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 66; S. Arslan, s. 774

[125] İyem, s. 67; Sümer, İş Sağlığı, s. 118.

[126] Asiye Şahin Emir, **İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 51; S. Arslan, s. 777.

[127] Nurşen Caniklioğlu, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, **Türkiye Toprak, Seramik, Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını**, Eylül 2012, s. 37.

[128] Y. 10. HD, 27.05.2008 T, 2008/2626 E- 2008/7283 K, https://legalbank.net/belge/y-10-hd-e-2008-2626-k-2008-7283-t-27-05-2008-is-kazasinin-olusumuna-etken-kusur-oranlarinin-saptanma/398265/, (03.04.2023).

suretiyle genel bir düzenleme ile bu riski ortadan kaldırmıştır.[129] Ayrıca işverenler bu düzenleme ile birlikte kendilerinin küçük ya da ekonomik olarak zayıf olduğu, teknik konularda bilgisiz olduğu, benzer işyerlerinde de bu önlemlerin alınmadığı gibi savunmalar yaparak sorumluluktan kurtulamayacaktır.[130]

İşverenin kusuru belirlenirken objektif ölçütler kıstas alınmalı, ideal işveren modeli ile mevcut işverenin almış olduğu tedbirler mukayese edilmelidir.[131] Somut olaydaki işveren davranışı değil, aynı şartlar altındaki dikkatli, makul ve sorumluluk sahibi işveren davranışları dikkate alınmalıdır. Somut olaydaki işverenin içinde bulunduğu koşullar, örneğin deneyimsizliği, ekonomik açıdan zorda olması ya da bilgisizliği onu sorumluluktan kurtarmaz.

YHGK bir kararında işverenin kusursuz sayılabilmesi için yalnızca mevzuatta yer alan yükümlülükleri yerine getirmiş olmasını yeterli kabul etmemiştir. Kararda, işverenin kusur durumu saptanırken, iş güvenliği mevzuatına göre hangi önlemleri alması gerektiğinin, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığının tartışılması gerektiğine yer verilmiştir. Devamında işverenin tamamen kusursuz kabul edilebilmesi için İş Kanunu'nun mülga 77. maddesi uyarınca; işyerindeki işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü tedbiri alması, uygun çalışma ortamı hazırlaması, araçları eksiksiz bulundurması, işçileri etkin bir biçimde denetlemesi ve bütün yükümlülüklerini özenle yerine getirmesi gerektiğine işaret etmiştir.[132]

İşverenin alacağı önlemler ile bulunduracağı araçlar İSGK'nin "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler" başlıklı 30. maddesinde göre çıkarılan yönetmeliklerde ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir.

[129] Kılıç, s. 55
[130] Kılıç, s. 54; Özdemir, ss. 66-67.
[131] Özdemir, s. 67.
[132] YHGK, 01.10.2019 T, 2015/2682 E-2019/986 K, https://legalbank.net/belge/y-hgk-e-2015-2682-k-2019-986-t-01-10-2019-is-kazasindan-kaynaklanan-rucuen-tazminat-isteminde-iskaz/3518569/her+t%c3%bcrl%c3%bc+tedbir, (07.12.2022).

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN UYGULANMASINI İZLEME, DENETLEME VE UYGUNSUZLUKLARIN GİDERİLMESİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSGK'nin "İşverenin genel yükümlülüğü" başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının b bendinde işveren için bir başka yükümlülük öngörülmüştür. İşveren, çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak amacıyla işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlüdür. Kanun koyucu bu düzenleme ile işverenlere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak önlem alma yükümlülüğüyle birlikte çalışanların alınan önlemlere uyup uymadığını denetleme ve varsa uygunsuzlukları giderme yükümlülüğü de getirmiştir.[133]

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü tedbir alınmış olsa dahi çalışanlar tarafından alınan önlemlere uyulmadığı sürece alınan tedbirlerin bir önemi olmayacaktır.[134] Bu nedenle işveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri hazır bulundurmak, kişisel koruyucu ekipmanları dağıtmakla yetinmeyecektir. İşçiler tarafından bunların kullanılıp kullanılmadığını izleme ve denetleme yoluyla tespit edecek ve kullanılmasını sağlayacaktır. Yargıtay bir kararında, işveren tarafından işçi için baret gibi koruyucu ekipmanların bulundurulmasının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlem alma konusunda tek başına yeterli olmadığını; ayrıca bu ekipmanların işçi tarafından kullanılıp kullanılmadığının izlenmesi ve denetlenmesi gerektiğini belirtmiştir.[135]

İşveren, işçinin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokacak davranışlarının yoğunluğuna göre, İş Kanunu'nun m.25/II-(ı) bendinde düzenlenen işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedenine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkına

---

[133] Kılıç, s. 56; Sümer, İş Sağlığı, s. 175.

[134] Kılıç, s. 56; S. Arslan, s. 794; Sümer, İş Sağlığı, s. 175.

[135] "…davalı rödavansçı-sigortalının işvereni Karmersan Ltd.Şti.'nin kazalının yüksekte çalışırken emniyet kemeri ve baret kullanmasını sağlayamama, yüksekten düşme riski belirlenmişse de buna dair etkin önlemleri alıp denetlememesi nedenleriyle %50, kazalı kendisine verilen bareti takmaması, talimatlarda belirtilmesine rağmen emniyet kemerini kullanmaması, dikkatsiz ve tedbirsiz çalışarak kendi güvenliğini almaması ve talimatlara uygun çalışmaması nedenleriyle %40 oranlarında kusurlu bulunmuşlardır."Y. 10. HD, 27.11.2019 T, 2018/2413 E-2019/9142 K, https://legalbank.net/belge/y-10-hd-e-2018-2413-k-2019-9142-t-27-11-2019/4025235/baret, (05.01.2023).

sahiptir.[136] Bu konuda Yargıtay bir kararında fabrika sahası içinde sigara içme alanı bulunmasına rağmen bu alan dışında sigara içerek işyeri güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin yangın meydana gelmemesine rağmen iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesini haklı neden olarak kabul etmiştir.[137]

IV. RİSK DEĞERLENDİRMESİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Risk kavramı, Türk Dil Kurumu tarafından "Zarara uğrama tehlikesi, riziko" şeklinde tanımlanmaktadır.[138] İSGK'nin "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının o ve ö bendi ile Kanun'un 10. ve 30.maddelerine dayanılarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin[139] "Tanımlar" başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının e ve f bentlerinde risk ve risk değerlendirmesi kavramları özdeş bir biçimde tanımlanmıştır. Risk, kaynağını tehlikeden alan ve gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmayan zarar meydana getirme ihtimalidir. Risk değerlendirmesi ise işyerinde var olan ya da olması muhtemel tehlikeleri tanımlama, tehlikelerle ilgili riskleri değerlendirmek, tehlikeleri ortadan kaldırmak ya da kontrol altına almak için uygun yöntem ve önlemleri belirleme sürecidir.

İSGK'nin "Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma" başlıklı 10. maddesinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü olduğu ve risk değerlendirmesi yaparken dikkate alması gereken hususlar düzenlenmiştir. İşyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği çıkarılmıştır. Bu Yönetmeliğin "İşveren yükümlülüğü" başlıklı 5. maddesinin 1. fıkrasında çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak, sürdürmek ve geliştirmek amacıyla işverenin iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapacağı veya yaptıracağı düzenlemiştir.

Önleyici ve koruyucu iş sağlığı ve güvenliği anlayışının bir sonucu olarak risk değerlendirmesi yapmak, işyeri ve iş ile ilgili risklerin tespit edilmesi ve bu

[136] S. Arslan, s. 794.
[137] Y. 9. HD, 02.11.2004 T, 2004/1834 E-2004/24692 K, https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2004-1834-k-2004-24692-t-02-11-2004-isverenin-hakli-nedenle-derhal-feshakki/282786/, (05.01.2023).
[138] Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, https://sozluk.gov.tr/, (09.01.2023).
[139] RG: 29.12.2012, 28512.

risklere uygun önlemlerin alınması açısından oldukça önemlidir. Çünkü ancak doğru bir risk tespiti sonucunda doğru önlemler alınabilir.[140] İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için işyerinin ve işyerinde yapılan işin iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açabilecek risklerinin tespit edilmesi ve önlemler alınması zorunludur.[141] Özel-kamu, tehlike sınıfı ayrımı yapılmaksızın tüm işyerleri açısından işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü vardır.[142] Her işyerinin ve işin özelliklerini ve mesleki risklerini dikkate alarak risk değerlendirmesi yapılmalıdır.[143] Risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünün işveren açısından önemli yararları da vardır. Risk değerlendirmesi yapmak, işyerinde tehlike ve risklerin önceden belirlenmesi, güvenli bir çalışma ortamı hazırlamak, iş kazalarının önlenmesi ya da azaltılması, kalite ve verimde artış gibi yararları da beraberinde getirir.[144]

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği için risk değerlendirmesi yapmak profesyonellik ve ekip çalışması gerektirir.[145] Yönetmeliğin 6. maddesinde risk değerlendirmesinin bir ekip tarafından yapılacağı belirtilmiştir. Bu ekibin işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları ve işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan oluşacağı düzenlenmiştir. Yönetmeliğin bu düzenlemesi, işyerinde farklı unvan ve konumlardaki bir ekip ile risk değerlendirmesi yapılacağını düzenlemektedir.[146] Fakat işveren risk değerlendirmesi yaparken bu ekiple sınırlı kalmak zorunda değildir, Yönetmeliğin 6. maddesinin 2. fıkrasına göre işveren ihtiyaç duyması halinde yukarıda sayılan ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan da hizmet alabilir. Risk değerlendirmesi çalışmalarını işveren ya da ekip içinden işverence görevlendirilen bir kişi koordine eder. İşveren, risk değerlendirmesi ekibinin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamalıdır.

---

[140] Tulukcu, s. 769.
[141] A. Yılmaz, s. 53; Sümer, İş Sağlığı, s. 174.
[142] Sümer, İş Sağlığı, s. 174; Süzek, İş Hukuku, s. 916; Şükran Ertürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2012, Sayı:27, s. 15.
[143] S. Arslan, s. 795.
[144] Sümer, İş Sağlığı, s. 175.
[145] Özgür Hakan Çavuş, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Ofis İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, 2015, s. 6.
[146] Balıkçı, s. 65; Çavuş, s. 6.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 7. maddesinde risk değerlendirmesinin tüm işyerlerinin tasarım veya kuruluş aşamasından itibaren başlamak üzere beş aşamalı bir süreç olarak gerçekleştirileceği düzenlenmiştir. Risk değerlendirmesinin aşamaları Yönetmelikte; tehlikelerin tanımlaması, risklerin belirlenmesi ve analiz edilmesi, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenilenmesi şeklinde sıralanmıştır.

Beş aşamalı risk değerlendirmesinde ilk aşama tehlikelerin tanımlanmasıdır.[147] Tehlikelerin tanımlanması, risklerin belirlenmesi ve o işyerine özgü önlemlerin tespiti açısından oldukça önemlidir.[148] Tehlikeler tanımlanırken tehlike kaynaklarının belirlenmesi ve tespiti açısından işyeri, çalışanlar ve çalışma ortamına ilişkin bilgiler toplanır.[149] Bunun yanı sıra aynı yöntem ve teknikler ile üretim yapan benzer işyerlerindeki meydana gelmiş iş kazası ve meslek hastalıkları da değerlendirilebilir.[150]

Risk değerlendirmesi sürecinde ikinci aşama risklerin belirlenmesi ve analiz edilmesidir. Tehlikelerin tanımlanmasının ve tespit edilmesinin ardından tespit edilen bu tehlikeler dikkate alınarak riskler belirlenir. Risklerin belirlenmesinin ardından yapılan işin ve işyerinin özelliklerine göre risk analiz aşaması gelir. Aynı işyerinde farklı işlerin yapıldığı bölümler var ise risk ve tehlikeler her bölümde farklılaşacağından bu aşama her bölüm özelinde ayrı ayrı uygulanmalıdır.

Risk değerlendirmesi sürecinde üçüncü aşama risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılmasıdır. Tehlikelerin tanımlanması, risklerin belirlenmesi ve analiz edilmesinin ardından risklerin kontrolü için planlama, tedbirlerin belirlenmesi, tedbirlerin uygulanması ve izlenmesi gerçekleştirilmekte ve tüm bu tespitlerden sonra bir planlama ile kontrol tedbirlerine karar verilmektedir.[151]

Risk değerlendirmesi sürecinde dördüncü aşama dokümantasyon yapılması aşamasıdır. Yönetmeliğin 11. maddesine göre risk değerlendirmesi asgari belirli

---

[147] Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat ve Ayşe Ledün Akdeniz, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, On İki Levha, İstanbul, 2021, s. 85.
[148] Sümer, İş Sağlığı, s. 175.
[149] Ender Demir, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu", **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:13, Sayı:1, 2014, s. 137; İlknur Kılkış, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora, Bursa, 2018, s. 27.
[150] Balıkçı, s. 66.
[151] Balıkçı, s. 67.

hususları kapsayacak şekilde dokümante edilir. Risk değerlendirmesi dokümanının her sayfası değerlendirmeyi gerçekleştiren kişiler tarafından paraflanıp, son sayfası imzalanarak işyerinde saklanır. Kanun koyucu tarafından dokümanın elektronik ve benzeri ortamda hazırlanıp arşivlenebilmesi imkânı da tanınmıştır.

Risk değerlendirmesinde beşinci ve son aşama yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenilenmesidir. Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 12. maddesinin 1. fıkrasında yapılmış olan risk değerlendirmesinin çok tehlikeli işyerlerinde en geç iki yılda, tehlikeli işyerlerinde en geç dört yılda ve az tehlikeli işyerlerinde en geç altı yılda bir yenileneceği öngörülmüştür. Yine aynı Yönetmeliğin 12. maddesinin 2. fıkrasında sonradan belirtilen durumların ortaya çıkması halinde risk değerlendirmesinin kısmen veya tamamen yenileneceği öngörülmüştür.

Bahsi geçen hükümde hangi hallerde yenileme yapılacağı tek tek sayılmıştır. İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması, işyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi, üretim yönteminde değişiklikler olması, iş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi, çalışma ortamındaki sınır değerlere ait bir mevzuat değişikliği olması, çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi, işyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması durumlarının işyerinin tamamının veya bir kısmının etkilemesi göz önüne alınarak risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenir.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünü hiç ya da yeterince yerine getirmez ve bu nedenle bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse bundan dolayı işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu olur. Bu yükümlülüğünü ihlal eden işveren hakkında ayrıca idari para cezası yaptırımı uygulanır.[152]

V. İŞÇİYİ GÖZETME (KORUMA) YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş sözleşmesi, İş Kanunu'nun 8. maddesinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre iş sözleşmesi "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da

[152] Aydınlı, s. 122.

ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." İş sözleşmesine ilişkin bir diğer tanım ise TBK'nin hizmet sözleşmeleri başlıklı altıncı bölümünün birinci ayrımı altında 393. maddesinde yapılmıştır. Bu maddeye göre hizmet sözleşmesi, işçinin, işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi üstlendiği, işverenin de ona(işçiye) zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan karşılıklı ve iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşmedir. İşveren ile işçinin iş sözleşmesinden doğan bu borçları birbirine karşılık gelmektedir.

İş sözleşmesi, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşur ve taraflar arasında kişisel ilişki kurduğundan karşılıklı sadakati gerektirir.[153] Karşılıklı sadakat, işveren yönünden işçiyi koruma ve gözetme, işçi yönünden ise işverenin mesleki ve ticari çıkarlarını korumak için gerekli her türlü davranış olarak kendini gösterir.[154] Taraflar arasındaki hizmet ilişkisi nedeniyle işveren, işçiye yardımcı olmak ve işçinin çıkarlarının zedelenmesine neden olabilecek davranışlardan kaçınmak, uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemi almak yükümlülüğü altındadır.[155]

İşverenin, işçiyi gözetme (koruma) yükümlülüğünün yasal dayanağı TBK'nin "İşçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417. maddesidir. Bahsi geçen maddenin 1. fıkrasına göre işveren, hizmet ilişkisi içinde olduğu işçinin kişiliğini koruma ve saygı gösterme ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uyan bir düzen sağlama, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramaması ve uğramış olanların daha fazla zarar görmemesi için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü altındadır.[156] TBK'nin 417. maddesinin 2. fıkrasına göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi alma, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurma yükümlülüğü altındadır. Düzenlemenin 1. fıkrası ile kanun koyucu geniş anlamda gözetme (koruma) borcunu, 2. fıkrası ile ise dar anlamda gözetme (koruma) borcunu hüküm

[153] Kovancı, s. 264.

[154] Ayşe Adıgüzel ve Mustafa Tiftik, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu", **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, Sayı:1, 2016, s. 321.

[155] Süzek, İş, s. 386.

[156] "….gıda imalatı işiyle uğraşan işyerinde çalışan davacının iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışlarından dolayı çok sayıda disiplin cezası aldığı, son olarak da yine iş güvenliğine risk oluşturan işyerinde uyuma eylemi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği sabittir. Bu durumda işverence yapılan fesih haklı sayılmalıdır." İşçinin bu kurala uymaması Yargıtay tarafından bu kararda haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Yargıtay 22. HD, 03.02.2014 T, 2013/2432 E-2014/1306 K, https://legalbank.net/belge/y-22-hd-e-2013-2432-k-2014-1306-t-03-02-2014-kidem-ihbar-tazminati-ve-ikramiye-alacaklarinin-odetilm/1431521/, (19.12.2022).

altına almıştır.[157]

İşçiyi gözetme borcu, işverenin işçiyi maddi ve manevi varlığı yönünden koruma ve insan onuruna yaraşır bir çalışma ortamı oluşturma borcudur.[158] Gözetme borcu kapsamında işveren öncelikle işçinin kişiliğini koruma borcu altındadır.[159] İşçinin kişiliğinin korunması kapsamında yaşamı, sağlığı, vücut bütünlüğü, onuru, kişisel ve mesleki saygınlığı ile özel yaşam alanının korunması gerekir.[160] Bunlar dışında işçiye gerekli bilgileri verme, yol gösterme, yetkili makamlara süresinde bildirimde bulunma, saygı gösterme, işçinin psikolojik ve cinsel tacize uğramaması ve uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alma geniş anlamda gözetme borcu kapsamında yer alan diğer borçlardır.[161]

İşverenin, işçiyi gözetme (koruma) yükümlülüğü kapsam olarak oldukça geniştir ancak genel itibariyle işçiyi gözetme (koruma) yükümlülüğü işverenin işçinin çıkarlarını gözetmesi, çalışması nedeniyle onu zarara uğratacak, çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınmasıdır.[162] Oldukça geniş kapsamlı olan bu yükümlülüğün kapsamının önceden mevzuatta düzenlenmesi mümkün değildir, bu nedenle gözetme borcunun kapsamı mevzuat yanında dürüstlük ve iyi niyet kuralları ile belirlenir.[163]

VI. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ÇALIŞANLARA EĞİTİM VERME VE ÇALIŞANLARI BİLGİLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenebilmesi için işveren tarafından çalışanlara araç-gereç temin edilmesi tek başına yeterli değildir. Bunun yanı sıra temin edilen bu araç-gereçlerin kullanım şeklinin öğretilmesi, muhtemel riskler karşısında korunma yöntemlerine ilişkin çalışanın bilgilendirilmesi gerekmektedir.[164] İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, çalışanların, işyerinde yaptıkları iş dolayısıyla karşı

[157] Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 349.
[158] Lütfi İnciroğlu, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, 2014, (Çalışmaktan Kaçınma), ss. 819-820.
[159] Aslı Naneci Arıcı, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Sorumluluğu", **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cit:5, Sayı:1, 2010, s. 112.
[160] Sümer, İş Sağlığı, s. 89.
[161] Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 349.
[162] Kılıç, s. 40; Sümer, İş Hukuku, s. 89.
[163] A. Yılmaz, s. 44; Süzek, İş, s. 386; Şahin Emir, s. 53.
[164] Özdemir, s. 288.

karşıya olduğu risk ve tehlikeleri en aza indirmek amacıyla düzenli aralıklarla tekrarlanan, çalışanların karşılaşabilecekleri tehlikeler ve bunlara karşı almaları gereken önlemler konusunda bilinç ve bilgi kazandırma çalışmasıdır.[165]

İş kazası ve meslek hastalıklarının temelinde yatan sebep çalışanların yapacağı iş ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması ya da yetenek eksikliğidir.[166] Yapılan araştırmalar eğitim verilmeyen işçilerin daha dikkatsiz davrandığını, verimsiz olduğunu ve daha çok iş kazasına uğradığını ortaya koymuştur. Bu durum ise iş kazalarının azaltılmasında eğitimin yararı kanıtlanmıştır.[167] Çalışanlara verilen eğitim, çalışanın işi kavrama gücünü ve performansını geliştirmenin yanında zararları ve hatalı davranışlar ile birlikte iş kazalarını azaltmaktadır. Böylece iş kazası ve meslek hastalıkları önlenecek ya da en aza indirgenecektir.[168] İş kazalarının temel nedeninin çalışanların eğitimsiz olmasının ya da bilgi eksikliğinin olduğu göz önüne alınırsa çalışan eğitiminin iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve güvenlik kültürünün oluşması konusunda önemi anlaşılabilir.[169] Güvenlik kültürü, işyerindeki tehlike ve riskler karşısında çalışanların güvenli tutum ve davranışlarıdır.

İşverenin çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü İSGK'nin "Çalışanların eğitimi" başlıklı 17. maddesinde düzenlenmiştir. İSGK'nin 17. maddesinde çalışanlara hangi hallerde eğitim verileceği düzenlenmiştir, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik[170] ile ise çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ayrıntıları düzenlenmiştir.

---

[165] Sümer, İş Sağlığı, s. 175.

[166] Sümer, İş Hukuku, s. 159.

[167] Nüvit Gerek, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:28, 2012, ss. 13-14.

[168] "…İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal öneme sahip bulunan araç ve gereçlerin sigortalılar tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılabileceği de yadsınamaz bir gerçektir." Y. 10. HD, 12.10.2017 T, 2015/18374 E-2017/6745 K, https://legalbank.net/belge/y-10-hd-e-2015-18374-k-2017-6745-t-12-10-2017/2951613/, (09.01.2023).

[169] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, s. 417; İlknur Kılkış ve Seçil Demir, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, 2012, s. 25; Şafak Türken, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri", **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:12, Sayı:155, 2017, s. 180.

[170] RG: 15.05.2013, 28648.

Yönetmelik m.5/3'e göre, İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Bu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren, alt işverence bilgilendirilir. Asıl işveren, alt işveren çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür. Ayrıca asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi vermekle yükümlüdür. Yönetmeliğin iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin düzenlemesi asıl işverene, işyerinde çalışan alt işveren işçilerine doğrudan eğitim verme yükümlülüğünden söz etmemektedir; ancak alt işveren işçilerinin eğitimlerinden alt işveren ile birlikte asıl işverenin de sorumlu olacağını hüküm altına almaktadır.[171]

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, iş sözleşmesinin türü ile işyerinin tehlike sınıfı ayrımı yapılmaksızın çırak ve stajyer dahil tüm çalışanlara verilmelidir.[172] Bu eğitim özellikle çalışan işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi veya yeni teknolojinin uygulanması halinde verilmelidir. Çalışanlara verilen bu eğitimler değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenmeli ve düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır.[173] Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilmelidir. Yine Kanun'un 17. maddesinin 3. fıkrasında mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemeyenlerin çalıştırılamayacağı düzenlenmiştir. Mesleki eğitim, genel iş sağlığı ve güvenliği konularının yanında mesleki riskleri de içeren bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimidir.[174] İş sağlığı ve güvenliği eğitimi çırak ve stajyer ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlara verilmesi gereken bir eğitimken mesleki eğitim yalnızca tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışanların alması gereken bir eğitimdir.[175]

---

[171] Özdemir, s. 290.

[172] Barış Duman, "İş Hukukumuzda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğüne İlişkin Temel Esaslar", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:14, Sayı:153, 2019, s. 1012; Ekmekçi, Köme Akpulat ve Ledün Akdeniz, s. 126; Özdemir, s. 289.

[173] E. Demir, s. 141; Kılıç, s. 58; Mehmet Karakoç, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü", **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt:23, Sayı:117, 2013, s. 282.

[174] A. Yılmaz, s. 49; Recep Güner, "Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Kargaşası", **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt:26, Say:134, 2016, (Mesleki Eğitim), s. 220.

[175] Güner, Mesleki Eğitim, s. 220.

İşveren, iş kazası geçiren ya da meslek hastalığına yakalanan çalışanına işe başlamasından önce söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave bir eğitim vermelidir. Bunun dışında çalışan herhangi bir sebeple işten altı ay süreyle uzak kalırsa yine işe başlatılmasından önce bilgi yenileme eğitimi vermelidir.[176] Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili eğitimin alındığını belgelemeksizin çalıştırılamaz. Geçici iş ilişkisi kurulması halinde ise işveren çalışana iş sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin eğitimin verilmesini sağlamalıdır.

On beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gurupların ve özel görevi bulunan çalışanların eğitimine özel önem verilmesi gerektiğinden bu çalışanların özellikleri göz önünde tutularak eğitim verilir.[177] Ayrıca destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilir.[178]

İSGK'nin 17. maddesi kapsamında çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz, eğitimde geçen süre çalışma süresinden sayılıp eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresini aşması halinde bu süreler fazla sürelerle çalışma ya da fazla çalışma olarak değerlendirilir.[179]

Çalışanların iş kazası ve meslek hastalıkları karşısında etkili bir biçimde korunabilmesi için tehlikeler, riskler ve önlemler konusunda bilgilendirilmesi gerekir.[180] İşverenin çalışanlarını bilgilendirme yükümlülüğü, İSGK'nin 4. maddesinde işverenin genel yükümlülüğü altıda sayılmakla birlikte Kanunu'nun "Çalışanların bilgilendirilmesi" başlıklı 16. maddesinde eğitim verilmesi yükümlülüğünden bağımsız olarak münhasıran bir maddede düzenlenmiştir. Kanun'un 16. maddesinin 1. fıkrasına göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi ve bu durumun sürdürülebilmesi için çalışan ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak bilgilendirir. Bu bilgilendirme

[176] Levent Akın, "Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 25, 2012, (Risk Değerlendirme), s. 670; Türken, s. 181.
[177] A. Yılmaz, s. 50; Kılıç, s. 60; Özdemir, s. 292.
[178] Kılıç, s. 60.
[179] Şahin Emir, s. 89.
[180] Sümer, İş Sağlığı, s. 165.

işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ile ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler konusunda yapılır. Bilgilendirme yazılı veya sözlü olabileceği gibi, görseller ya da video sunumu şeklinde de olabilir ancak bilgilendirme her ne şekilde yapılırsa yapılsın açık ve net olmalıdır.[181]

Kanun'un 16. maddesinin 2. fıkrasının a bendinde işverenin ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikeye maruz kalan ya da kalma riski olan bütün çalışanları tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendireceği düzenlenmiştir. Kanun koyucunun bu hüküm ile belirli kişiler açısından bilgilendirme yükümlülüğünü düzenlemesi konunun önemine dikkat çekmek içindir.[182] Zaten ilk fıkrada tüm işçiler bakımından bilgilendirme yükümlülüğünden söz edildiğinden 2. fıkranın a bendi ile bu yükümlülük tekrar bir nevi tekrar edilmiştir.

11.09.2013 tarihli Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'nin[183] "Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi" başlıklı 6. maddesine göre işveren, İSGK'nin 16. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyerinde kullanılan sağlık ve güvenlik işaretleri hakkında çalışanları veya temsilcilerini bilgilendirir. Yine Kanun'un 17. maddesinin hükümleri saklı kalmak kaydıyla işaretlerin anlamları ve bu işaretlerin gerektirdiği davranış biçimleri hakkında, çalışanların eğitim almasını sağlar. Sağlık ve güvenlik işaretleri özel bir nesne, faaliyet veya durumu işaret eden levha, renk, sesli veya ışıklı sinyal, sözlü iletişim ya da el-kol işareti yoluyla iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi ya da talimat veren veya tehlikelere karşı uyaran işaretlerdir.

İşverenin bilgilendirme yükümlülüğü kendi çalışanları ile sınırlandırılmamış alt işveren işçileri, geçici iş ilişkisi ile başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları da kapsar şekilde düzenlenmiştir.[184] Nitekim Kanun'un 16. maddesinin 2. fıkrasının b bendinde işveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların gerekli bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz

[181] S. Arslan, s. 789.
[182] Özdemir, s. 278.
[183] RG: 11.09.2013, 28762.
[184] Narter, Sorumluluk, s. 116.

konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermekle yükümlü kılınmıştır. Kanun'un 16. maddesinin 2. fıkrasının c bendi uyarınca işveren, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlamakla yükümlüdür.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlara eğitim verme ve çalışanları bilgilendirme yükümlülüğünü hiç ya da yeterince yerine getirmez ve bu nedenle bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse bundan dolayı işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu olur.[185] Çalışanlara karşı eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğünü ihlal eden işveren hakkında ayrıca her çalışan için idari para cezası yaptırımı uygulanır.[186] YHGK, 10.06.2004 tarihli kararında; işyerinde meydana gelen bir kazada işverenin iş kazasına uğrayan işçiyi iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli derecede eğitmediği, eylemli olarak bilgileri aktarmadığı ve çalışma usul ve esasları konusunda yeterli denetim ve gözetim sağlamadığı gerekçesiyle sorumlu tutmuştur.[187]

VII. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KONULARDA ÇALIŞANLARIN GÖRÜŞLERİNİ ALMA VE KATILIMLARINI SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSGK'nin "Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması" başlıklı 18. maddesinde işverenin çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama yükümlülüğü düzenlenmiştir. İşveren, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda bazı imkânlar sağlar. Bu kapsamda işveren; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerini alır, teklif getirme hakkı tanır ve bu konulardaki

---

[185] Aydınlı, s. 148.

[186] Aydınlı, s. 148.

[187] "…İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir." YHGK, 10.06.2004 T, 2004/21-365 E- 2004/369 K, https://legalbank.net/belge/y-hgk-e-2004-21-365-k-2004-369-t-10-06-2004-isci-sagligi-ve-guvenligi/243641/, (05.04.2023).

görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlar. Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerini alır.

İSGK'nin 18. maddesinin 2. fıkrasında işveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin şu konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlamakla yükümlü kılınmıştır: İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi, risk değerlendirmesine göre alınması gereken tedbirler ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanların belirlenmesi, risklerin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi, çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamayacağı Kanun'da güvence altına alınmıştır.

VIII. ACİL DURUMLARDA VE ÖNLENEMEYEN TEHLİKELERDE ÖNLEM ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSGK'nin 11, 12 ve 30. maddelerine dayanılarak çıkarılan İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin[188] "Tanımlar" başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının a bendine göre acil durum, işyerinin bir kısmında veya tamamında meydana gelebilecek ya da işyerini dışarıdan etkileyebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, zehirlenme, salgın hastalık, radyoaktif sızıntı, sabotaj ve doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilk yardım veya tahliye gerektiren olaylardır. İSGK'nin "Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım" başlıklı 11. maddesi ile işverene ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında gerekli düzenlemeleri yapma yükümlülüğü getirilmiştir.

İSGK'nin 11. maddesine göre işveren, çalışma ortamını, kullanılan maddeleri, iş ekipmanlarını ve çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirmek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi

[188] RG: 18.06.2013, 28681.

mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almak, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmak ve acil durum planlarını hazırlamak yükümlülüğü altındadır. İşveren, acil durumlar için yeterli sayıda donanımlı destek elemanı görevlendirmek, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikat yaptırmak ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlamakla yükümlüdür.

İSGK'nin "Tahliye" başlıklı 12. maddesi ile işveren ciddi, yakın ve önlenemeyen bir tehlikenin meydana gelmesi halinde, çalışanların işi bırakarak çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için gerekli düzenlemeleri yapma ve çalışanlara gerekli talimatları vermekle yükümlü kılınmıştır.[189] Sayılan durumların devamı süresince işveren, zorunluluk durumu hariç olmak üzere gerekli donanıma sahip olanlar ile özel olarak görevlendirilenler hariç diğer çalışanlarından işlerine devam etmelerini isteyemez. Acil durumlarda ve önlenemeyen tehlikelerde önlem alma yükümlülüğüne ilişkin ayrıntılı düzenlemeler İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik ve İşyeri ve Bina Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelikte[190] bulunmaktadır.

IX. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINI BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSGK'nin "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi" başlıklı 14. maddesi ile işveren bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutma, gerekli incelemeleri yapma ve bunlarla ilgili raporları düzenlemekle yükümlü kılınmıştır.

Kanun'un 14. maddesinin 1. fıkrasına göre işveren, öncelikle iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenleri konusunda gerekli incelemeleri yapmalı ve iyileştirilmesi gereken hususlar hakkında ilgili raporları düzenlemelidir. Bu raporlar işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda bilgi vermesinin yanı sıra alınması gereken önemleri de belirleyecektir. Böylece işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının işyerinden mi yoksa çalışanların kurallara

[189] Balıkçı, s. 86; Narter, Sorumluluk, s. 179.
[190] RG: 17.07.2013, 28710.

uymamasından mı kaynaklandığı tespit edilebilecek ve iş kazası ve meslek hastalığı yaşanmaması için uygun önlemler alınabilecektir.[191]

İSGK'nin 14.madeesinin 2. fıkrasında işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu yükümlülüğün konusu iş kazası ve meslek hastalığı halidir. Kanun'un 3. maddesinin 1. fıkrasının g bendinde iş kazası "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay"; l bendinde meslek hastalığı "Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık" şeklinde tanımlanmıştır.

İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde; sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını ise öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde SGK'ye bildirmekle yükümlüdür.[192] Kanun koyucu tarafından işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarını bildireceği kurum ise SGK olarak belirlenmiştir.[193] İş kazası ve meslek hastalıklarının Kuruma bildirilme süreleri üç iş günü olmak üzere aynıdır fakat bu sürelerin başlangıcı farklıdır. İşverenin iş kazalarını bildirme süresi kazadan sonra, meslek hastalıklarını bildirme süresi ise sağlık hizmet sunucuları veya işyeri hekimi tarafından meslek hastalıklarının kendisine bildirildiği yani öğrenmeden itibaren başlar.[194] Bildirim süreleri kanunda iş günü olarak düzenlendiği için iş gününden sayılmayan cumartesi ve pazar günleri ile ulusal bayram ve genel tatil günleri süre hesabına katılmaz. Bu günlere rastlayan süreler takip eden iş günü itibariyle işlemeye devam eder.[195] İşverenin iş kazası ve meslek hastalığını bildirme yükümlülüğü işçiyi koruma ve gözetme borcundan kaynaklanmaktadır.[196]

İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, SGK'ye bildirim yanında ayrıca Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk etmelidir. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise

---

[191] A. Yılmaz, s. 56; Kılkış, 153.
[192] Akın, Alt İşverenlik, s. 94; Recep Güner, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirimi Yükümlülüğü", **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt:25, Sayı:131, 2015, (İş Kazası), s. 232.
[193] Caniklioğlu, s. 63; Kılkış, s. 153.
[194] Balıkçı, s. 87.
[195] Özer Demirdizen, "İş Kazalarında İşverenlerin Bildirim Yükümlülükleri ve Sorumlulukları Nelerdir", **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt:21, Sayı:111, 2012, s. 252.
[196] Demirdizen, s. 251.

meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde SGK'ye bildirmelidir.

X. ÇALIŞANLARI SAĞLIK GÖZETİMİNE TABİ TUTMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Sağlık gözetimi, çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi amacıyla mesleki etkilenmelerini önlemeye yönelik yapılan tıbbi muayene, inceleme ve eğitimler olarak tanımlanabilir.[197] Sağlık gözetimi ile amaçlanan işyerindeki sağlığa zararlı etkenlerin çalışanların sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini saptamak ve çalışanların sağlıklarının yapacakları iş ve çalışacakları işyeri için uygun olup olmadığını tespit etmektir.[198]

İSGK'nin "Sağlık gözetimi" başlıklı 15. maddesi ile işveren, çalışanların işyerinde karşılaşabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Yine işveren, Kanun'un işverenin genel yükümlülüğünü düzenleyen 4. maddesinin 1. fıkrasının ç bendinde çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla yükümlü kılınmıştır. Çalışanın sağlık ve güvenlik esası yönünden işe uygunluğu, işe başlarken ya da işin devamında o işi sağlıklı ve güvenli bir şekilde yapabileceğine ilişkin bir değerlendirmedir.[199] İşveren, çalışanın işe uygunluğuna ilişkin değerlendirmeyi çalışanı sağlık gözetimine tabi tutarak gerçekleştirir.[200]

İSGK'nin 15. maddesinde hangi hallerde sağlık muayenesinin yapılacağı düzenlenmiştir. Anılan hükmün 1. fıkrasına göre işveren, çalışanların işe girişlerinde ve iş değişikliğinde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Yine iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak

[197] Özdemir, s. 255; Sümer, İş Sağlığı, s. 170.
[198] Sümer, İş Sağlığı, s. 170.
[199] Ayşe Coşkun Beyan, Hande Bahadır, Duygu Lüleci ve Arif H. Çımrın, "Çalışma Hayatında İşe Uygunluk Değerlendirmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:2, Sayı:69, 2021, s. 1149.
[200] Balıkçı, s. 68.

zorundadır.

Kanun'un 15. maddesinin 2. fıkrasında ise tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamayacağı öngörülmüştür. Kanun koyucu işe girişte tüm çalışanların sağlık muayenesinden geçmelerini zorunlu tutmuş iken sağlık raporu almayı sadece tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işler için zorunlu tutmuştur.[201]

İSGK'nin 15. maddesinde son olarak çalışanların kişisel özellikleri ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfı gibi hususlar göz önünde bulundurularak, uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda çalışanların periyodik sağlık muayenesinin sağlanması öngörülmüştür. Buna göre; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir kez olmak üzere işin devamı süresince çalışanların düzenli aralıklarla periyodik sağlık muayenesinin sağlanmalıdır. Bu süreler azami olup işyeri hekiminin gerekli görmesi halinde periyodik sağlık muayenelerinin arası daha kısa tutularak daha sık şekilde yapılabilir.[202]

XI. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ORGANİZASYON (ÖRGÜTLENME) OLUŞTURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSGK'nin 4. maddesinde işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Aynı maddenin 1. fıkrasının a bendinde bu çerçevede organizasyonun yapılması için çalışmalar yapacağı hüküm altına alınmıştır.

A. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü

İSGK'nin "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının i bendinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi "İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birim" şeklinde

[201] Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan, s. 138; Süzek, İş, s. 886; Türken, s. 184.
[202] Türken, s. 184.

tanımlanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin[203] "Tanımlar ve kısaltmalar" başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının ç bendinde de işyeri sağlık ve güvenlik birimi için aynı tanıma yer verilmiştir. İşyeri sağlık ve güvenlik biriminin; işyerindeki riskleri saptamak, gerekli önlemleri almak, çalışanların sağlık gözetim ve denetimini yapmak gibi birçok yararı vardır.[204]

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü, İSGK'nin 8. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenmiştir. Anılan hüküm uyarınca işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının tam süreli çalışması gereken hallerde işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmakla yükümlüdür. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin "İşyeri sağlık ve güvenlik birimi" başlıklı 10.maddenin 1. fıkrası uyarınca en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanından oluşur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilir. İşyerinde tam süreli işyeri hekimi görevlendirilmesi halinde diğer sağlık personeli görevlendirme zorunluluğu bulunmadığından işyeri sağlık ve güvenlik biriminde diğer sağlık personeli görevlendirme işverenin takdirine bırakılmıştır.[205] İşyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin taşıması gereken fiziki şartlar, yetki, görev ve sorumlulukları İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

B. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

İSGK'nin 3. maddesinin 1. fıkrasının k bendinde kurul, "İş sağlığı ve güvenliği kurulu" olarak tanımlanmış olup başka bir açıklama yapılmamıştır. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul bulunması halinde kurullar arasında koordinasyon ve işbirliği yöntemlerini belirlemek amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik[206] çıkarılmıştır. Bu Yönetmeliğin, "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinde ise "Bu Yönetmeliğin uygulanması bakımından çalışan, işveren, kurul ve çalışan temsilcisi ve benzeri

[203] RG: 29.12.2012, 28512.
[204] Sümer, İş Sağlığı, s. 148.
[205] Akın, Alt İşverenlik, s. 145; S. Arslan, s. 792; Süzek, İş, s. 907.
[206] RG: 18.01.2013, 28532.

kavramlar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda tanımlandığı gibidir." demek suretiyle kurul tanımı için İSGK'ye atıf yapılmıştır.

İşveren, İSGK'nin "İş sağlığı ve güvenliği kurulu" başlıklı 22. maddesi ile iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlü kılınmıştır. Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere bir kurul oluşturmalıdır. İşverenin bu yükümlülüğünün doğabilmesi için işyerinin tüm şartları taşıyor olması gerekmektedir. Diğer bir deyişle işyerinde elliden az çalışan bulunuyorsa ya da altı aydan az süren süreksiz işler yapılıyorsa iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü yoktur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işverene bağlı; fabrika, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyerinin bulunması halinde elli veya daha fazla çalışanın bulunduğu her işyeri için ayrı ayrı kurul kurulmalıdır. Bu düzenleme uyarınca iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünün şartlarının her bir iş yeri bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kimlerden oluşacağı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin "Kurulun oluşumu" başlıklı 6. maddesinde düzenlenmiştir.[207] Bu düzenlemeye göre kurul; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşur.

Kurulun başkanı Yönetmeliğin 6. maddesinin 2. fıkrası uyarınca işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğunun olmadığı işyerlerinde sekretarya işlerini insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi yürütür. İşveren veya işveren vekili kurul için gerekli toplantı yeri, araç ve gereçleri sağlamakla yükümlüdür. Kurulun, işyerinde ilan ettiği kararlar işverenler ve çalışanlar açısından bağlayıcı niteliktedir. Kurulun görev, yetki ve yükümlülükleri ayrıntılı olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte

[207] Akın, Alt İşverenlik, s. 128.

düzenlenmiştir.

XII. ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ VE DESTEK ELEMANI GÖREVLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSGK'nin "Çalışan temsilcisi" başlıklı 20. maddesi ile işverene işyerinde çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülük uyarınca işveren, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayısını göz önünde bulundurarak ve dengeli bir dağılım olmasına da özen göstererek çalışanlar arasında yapılacak seçimle, seçimle belirlenemediği durumlarda ise atama yoluyla çalışan temsilcisi görevlendirmelidir.

Çalışan temsilcisi, Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının c bendinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili kişidir. Çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü kapsamında kanun koyucu dengeli dağılıma özen gösterilmesini aramıştır. Bu nedenle çalışan temsilcisi görevlendiren işveren, işyerindeki değişik risk ve tehlike kaynaklarını gözeterek bir görevlendirme yapmalıdır.[208]

Kanun'un 20. maddesinin 1. fıkrasında işyerinde çalışan sayısı dikkate alınarak çalışan temsilcisi görevlendirilmesi düzenlenmiştir. Buna göre çalışan sayısının iki ile elli arasında olduğu işyerlerinde bir; elli bir ile yüz arasında olduğu işyerlerinde iki; yüz bir ile beş yüz arasında olduğu işyerlerinde üç; beş yüz bir ile bin arasında olduğu işyerlerinde dört, bin bir ile iki bin arasında olduğu işyerlerinde beş, iki bin bir ve üzeri olduğu işyerlerinde altı çalışan temsilcisi görevlendirilmesi düzenlenmiştir. Yine aynı maddenin 2. fıkrasında birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması halinde baş temsilci belirleneceği öngörülmüş olup baş temsilci, çalışan temsilciler arasında yapılacak seçimle belirlenecektir. İşyerinde yetkili sendika bulunması durumunda 5. fıkra uyarınca işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar. Bu halde işyeri sendika temsilcisi çalışan temsilcisi sıfatına da sahip olacağından ayrıca bir çalışan temsilcisi belirlenmesine gerek

[208] Caniklioğlu, s. 56; Ertürk, s. 22.

bulunmamaktadır.[209] Çalışan temsilcilerinin nitelikleri, seçimi ve atanmasına ilişkin usul ve esaslar İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ[210] ile ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Çalışan temsilcisi, tehlikenin yok edilmesi ya da tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için işverene öneride bulunma ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteme imkân ve hakkına sahiptir. Yine Tebliğin, "Çalışan temsilcisinin yetki ve yükümlülüğü" başlıklı 9. maddesinin 1. fıkrası uyarınca çalışan temsilcisi; işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, risklere karşı tedbir alınmasını isteme, teklifte bulunma gibi konularda çalışanları temsile yetkilidir.[211] İşveren, çalışan temsilcisinin bu görevini yürütmesi nedeniyle haklarını kısıtlayamaz. Ayrıca çalışan temsilcilerinin, görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânları sağlamakla da yükümlüdür. Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması sürecine çalışanları temsil eden kişidir. İşveren vekili ise işvereni temsil eden kişidir. Bu yönüyle işveren vekilinden ayrılmaktadır.[212]

İşverenin, çalışan temsilcisi belirleme yükümlülüğünün yanında bir diğer yükümlülüğü de destek elemanı belirleme yükümlülüğüdür. Destek elemanı, Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının ç bendinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konularda özel olarak görevlendirilmiş olan, uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişidir. İşveren, Kanun'un "Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım" başlıklı 11. maddesinin 1. fıkrasının c bendi uyarınca; acil durumlarla mücadele için, işyerinin büyüklüğünü, taşıdığı tehlikeleri, yapılan işin niteliğini, çalışan sayısını ve işyerinde bulunan diğer kişileri de dikkate alarak, önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıdaki kişiyi destek elemanı olarak görevlendirir.

İşverenin destek elemanı belirleme yükümlülüğü ve destek elemanlarının belirlenmesi ile usul ve esaslar İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelikte[213]

[209] Özdemir, s. 171
[210] RG: 20.08.2013, 28750.
[211] Balıkçı, s. 80.
[212] Süzek, İş Hukuku, s. 942.
[213] RG: 18.06.2013, 28681.

ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu yönetmelik İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik[214] ile büyük ölçüde değişikliğe uğramıştır. Ancak Yönetmeliğin geçici 3. maddesinde, mevcut bulunan acil durum ekiplerinin maddenin yayımı tarihinden itibaren altı ay boyunca görevlerini sürdüreceği ve mevcut dokümanların geçerliliğini koruyacağı hüküm altına alınmıştır.

İşveren, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde otuz; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde kırk ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde elli çalışana kadar yangınla mücadele, arama, kurtarma ve tahliye konularının her biri için yeterli donanıma sahip olan özel eğitimli en az bir çalışanını destek elemanı olarak görevlendirir. İşyerinde çalışan sayısının bu sayılar üzerinde olması halinde işyerinin tehlike sınıfına göre her otuz, kırk ve elliye kadar çalışan için birer destek elemanı daha görevlendirmelidir. Birden fazla destek elemanın görevlendirilmesi halinde ekiplerin koordineli olarak çalışması gerekir ve her ekipte bir ekip başı bulunur. Acil durumlarda ekipler arasında koordinasyonu sağlamak üzere Yönetmeliğin 11. maddesinin 4. fıkrası uyarınca bir sorumlu görevlendirilmelidir. Ondan az çalışanı olan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde söndürme, kurtarma ve koruma ekiplerinin tamamı için bir kişinin görevlendirilmesi yeterlidir.

[214] RG: 01.10.2021, 31615.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDAN KAYNAKLANAN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ İHLALİ HALİNDE HUKUKİ, CEZAİ VE İDARİ SORUMLULUĞU

I. İŞVEREN VEKİLİNİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

A. Genel Olarak

Türk Dil Kurumunda sorumluluk kavramı "kişinin kendi davranışları veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, sorum, mesuliyet" şeklinde tanımlanmıştır.[215] Günlük hayatta sorumluluk, üstlenilen işin veya görevin gereklerini bilme ve bu gereklere uygun davranma zorunluluğu olarak tanımlanır. Geniş anlamda sorumluluk bir iş ya da faaliyetten doğan olumsuz sonuçlara katlanma; en geniş anlamda sorumluluk, bir kişinin diğer bir kişiye verdiği zararı giderme yükümlülüğüdür.[216] Hukuki anlamda sorumluluk ise bir kimsenin genel davranış kurallarını ihlal etmesi ya da borca aykırı davranması halinde meydana gelen zararı giderme yükümlülüğüdür.[217]

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda hem özel hukuktan kaynaklanan hem de kamu hukukundan kaynaklanan yükümlülükleri vardır.[218] İşçiyi gözetme borcu kapsamında işveren iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğundan bu yükümlülüklerin ihlali neticesinde iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse hukuki sorumluluk öncelikle işverene ait olur.[219] İşverenin özel hukuktan kaynaklanan yükümlülükleri TBK'nin 417. maddesinde düzenlenmişken kamu hukukundan kaynaklanan yükümlülükleri İSGK'de düzenlenmiştir.[220] İSGK'de işverenin sorumluluğu, kamu hukuku boyutuyla ele alınmış olup işverenin işçi

[215] https://sozluk.gov.tr/, (26.01.2023)
[216] Narter, Sorumluluk, s. 385.
[217] Necip Kocayusufpaşaoğlu, Hüseyin Hatemi, Rona Serozan ve Abdülkadir Arpacı, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm Cilt:1**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017, s. 638; Oğuzman ve Öz, s. 18.
[218] Balıkçı, s. 90.
[219] Balıkçı, s. 90; E. Demir, s. 144; Kılıç, s. 152.
[220] Berrin Akbulut, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:13, Sayı:143, 2018, (Cezai Sorumluluk), s. 19.

yanında devlete karşı yükümlülüklerine de yer verilmiştir.[221] Bu nedenle işçiyi koruma yükümlülüğüne ilişkin TBK'nin 417. maddesi ile İSGK'deki hükümlerin birbirini tamamlayıcı nitelikte olduğu söylenebilir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi nedeniyle meydana gelen zararın tazmininin ne şekilde olacağına ilişkin İSGK'de bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle tazminat hesabında Türk Medeni Kanunu'nun "Genel nitelikli hükümler" başlıklı 5. maddesi uyarınca TBK'nin tazminat hukukuna ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır.[222] Bu kapsamda öncelikle TBK'nin 417. maddesinin 3. fıkrası değerlendirilmelidir. Bahsi geçen hükümde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareket eden işverenin, işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlali halinde zararların tazmininde sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu düzenlenmiştir.[223] Bu düzenleme ile işverenin, işçiye karşı aralarındaki iş sözleşmesi nedeniyle sözleşmeden doğan sorumluluk hükümleri uyarınca sorumlu olduğu söylenebilir.

İşverenin yükümlülüklerine aykırı hareketi aynı zamanda haksız fiil teşkil edebilir.[224] İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal eden işverenin hareketi haksız fiil niteliğindeyse haksız fiil sorumluluğu da söz konusu olabilir.[225] İşverenin hareketinin haksız fiil niteliği de taşıması halinde zarar gören işçi dilerse sözleşmeye aykırılık sebebine dilerse haksız fiil nedeniyle sorumluluk hükümleri uyarınca zararının tazminini talep edebilir. Bir kişinin sorumluluğunun birden çok sebebe dayanması haline sebeplerin yarışması denir.[226] Sebeplerin yarışması, "Sebeplerin yarışması" başlığı altında TBK'nin 60. maddesinde düzenlenmiştir.[227]Anılan hüküm uyarınca bir kimsenin sorumluluğu birden fazla sebebe dayanıyorsa kanunda aksi öngörülmüş olmadıkça zarar gören dilerse sözleşemeye aykırılık dilerse haksız fiil sorumluluğu hükümlerine dayanabilir.[228] Sorumluluk sebebinin seçiminde zaman aşımı süresi yahut ispat kolaylığı gibi nedenler etkili olabilir. Fakat dikkat edilmelidir

[221] Balıkçı, s. 44.
[222] Balıkçı, s. 90; Süzek, İş Hukuku, s. 426.
[223] Kılıç, s. 169.
[224] Naneci Arıcı, s. 121.
[225] Balıkçı, s. 91; Narter, Sorumluluk, ss. 401-402.
[226] Kılıç, s. 169; Naneci Arıcı, s. 121; Oğuzman ve Öz, s. 463.
[227] Oğuzman ve Öz, s. 463.
[228] Kılıç, s. 169; Naneci Arıcı, s. 122.

ki zarar gören sorumluluk sebeplerinden yalnızca birini seçebilir, yani iki sorumluluk sebebine de dayanarak zararını iki kere tazmin etme yoluna gidemez.[229] Zarar gören sorumluluk sebebini seçmemiş ya da kanunda aksi öngörülmemişse TBK'nin 60. maddesi gereği hâkim, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verir.[230]

İşveren vekilinin işveren ad ve hesabına hareket eden kişi olduğu yukarıda detayları ile açıklanmıştır.[231] İşveren vekilleri genellikle diğer işçiler gibi işverene iş sözleşmesiyle bağlı olan kişilerdir. Fakat diğer işçilerden farklı olarak yetkilendirildiği alanda işvereni temsil yetkisine de sahiptir ve aralarında doğrudan temsil ilişkisi bulunur.[232] İşverenin temsilcisi konumunda bulunan işveren vekilleri işveren tarafından verilen temsil yetkisinin sınırları içinde diğer işçiler karşısında adeta işveren gibi hareket ederek işverenin otoritesini yansıtır, yaptıkları hukuki işlemler ile işvereni alacaklı ve borçlu kılar.[233] İşvereni temsil yetkisi bulunan işveren vekilleri işin yürütümüne ilişkin karar alma ve işçileri yönlendirme yetkisine de sahiptir.[234] Sahip oldukları bu yetki devamında birtakım sorumlulukları da getirmektedir.

İSGK'de işveren vekillerinin hukuki sorumluluğuna ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Kanun'un 3. maddesinin 2. fıkrasında her ne kadar işveren vekillerinin, Kanun'un uygulanması bakımından işveren sayılacağı belirtilmişse de bu hüküm ile İSGK'de düzenlenen ve kamu hukuku boyutu taşıyan yaptırımlar kastedilmektedir. İşveren vekillerinin hukuki sorumluluklarına ilişkin asıl düzenleme İş Kanunu'nda yer alır.[235] İş Kanunu'nun2. maddesinin 5. fıkrasında işveren vekillerinin, işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumlu tutulmuştur.[236] İş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün esasen işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında olduğu ve bu yükümlülüğün asıl muhatabının işveren olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin ihlali

[229] Balıkçı, s. 91.
[230] Oğuzman ve Öz, ss. 463-463.
[231] Berrin Akbulut, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 6. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019, (Genel Hükümler), s. 19.
[232] Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan, s. 29; Sümer, İş Sağlığı, s. 74;
[233] A. Yılmaz, s. 70; Ç. Yılmaz s. 103; H. Yılmaz, s. 326; Sümer, İş Sağlığı, s. 74.
[234] Ç. Yılmaz, s. 103.
[235] Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan, s. 29; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, İş Hukuku, s. 45.
[236] Sümer, İş Sağlığı, s. 74.

halinde asıl sorumlu kişinin işveren olduğu yukarıda açıklanmıştır.[237] Ancak İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluğun işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı düzenlemesine yer verilmiştir. İşveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini ihlali neticesinde meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalıklarından hukuki sorumluluğunun bulunup bulunmadığı konusu doktrin ve Yargıtay uygulamasında tartışmalıdır.[238]

İşveren vekilleri, işveren adına hareket eden işin ve işyerinin yönetiminde görev alan, yetkilendirildiği alanda işverenin temsilcisi olan ve işveren ile arasında doğrudan temsil ilişkisi bulunan kişidir.[239] İş Kanunu'nun 2. maddesinin 5. fıkrasında işveren vekilinin, işveren vekili sıfatıyla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu tutulmuş olması taraflar arasındaki ilişkinin doğrudan temsil ilişkisi olduğunu[240] ve işveren vekilinin sahip olduğu temsil yetkisinin sınırları ile sorumsuz tutularak korunduğunu göstermektedir.[241] Temsil olunan konumunda bulunan işverenin, temsilcisi konumunda olan işveren vekilinin işlemlerinden sorumlu tutulması da taraflar arasındaki doğrudan temsil ilişkisinin doğal bir sonucudur.[242]

İş Kanunu 2. maddesinin 5. fıkrası emredici nitelikte bir hükümdür bu nedenle işveren ile işveren vekili aralarında işverenin sorumluluğunu kısmen de olsa kaldıran ya da işveren vekilinin bu sıfatla yapmış olduğu işlemlerden bizzat sorumlu tutulması sonucu doğuran bir anlaşma yapamaz. Çünkü bu durum doğrudan temsil hükümlerinin bertaraf edilmesi anlamına gelecek ve işveren vekili sıfatı da söz konusu olmayacaktır.[243]

---

[237] Ekin, s. 42.

[238] Balıkçı, s. 96.

[239] "…İş Kanunun, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yüklemlerinden doğrudan doğruya işverenin sorumluluğunu kabul eden ilgili maddesi, işveren ile işveren vekili arasında doğrudan doğruya temsil ilişkisi bulunduğunu gösterir. Şu halde işveren vekili, işveren adına ve hesabına hareket eden ve yaptığı hukuki işlemler ile onu alacaklı ve borçlu kılan kimsedir. Bu anlamda işveren vekili teknik yönden bir işveren temsilcisidir." Y. 9. HD, 06.12.2018 T, 2017/1807 E-2018/9042 K, http://kazanci.com.tr/gunluk/21hd-2017-1807.htm, (01.02.2023).

[240] Çiğdem Soysal Arslan, "Türk Hukukunda İşveren Vekili ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010, s. 72.

[241] H. Yılmaz, s. 310.

[242] A. Yılmaz, s. 73; Bahadır Demir, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Doğrudan Temsil Müessesi", **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, Yıl 2015, s. 251; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 638.

[243] Balıkçı, s. 96; Demir, s. 251; H. Yılmaz, s. 310.

TBK'nin "Temsilin hükmü" başlıklı 40. maddesinde de belirtildiği üzere yetkili bir temsilcinin temsil olunan ad ve hesabına yaptığı hukuki işlemin sonuçları doğrudan doğruya temsil olunanı bağlar.[244] İşverenin temsilcisi konumunda olan işveren vekilinin sahip olduğu temsil yetkisi kapsamında yaptığı iş ve işlemler sonuçlarını işverenin şahsında doğurmakta yani işveren hak ve borç sahibi olmaktadır.[245] Temsil ilişkisinden hareketle işveren vekilinin işveren ad ve hesabına hareket ederek yaptığı işlemlerden dolayı hukuken sorumluluğun işverene ait olduğu söylenebilir.[246] Ancak bu durum işveren vekilinin mutlak bir şekilde hukuki sorumluluğunun olmadığı anlamına gelmez.[247]

İşveren vekilinin temsil yetkisi sınırları içerisinde kalarak yaptığı iş ve işlemler nedeniyle bir zarar meydana gelirse sorumluluk işverene ait olur. Ancak temsil yetkisinin sınırlarını aşarak ya da yetki ve görev alanı dışına çıkarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlem yapar ve bunun sonucu bir zarar meydana gelirse yetkisiz temsile ilişkin hükümler uygulama alanı bulur.[248] İşveren vekilinin zarar sonucu doğuran işlemi işveren tarafından onaylanmazsa bu işlem işvereni bağlamayacağından hukuki sorumluluk işveren vekiline ait olur.[249] Burada işveren vekili sıfatına sahip olmanın tek başına hukuki sorumluluk doğurmadığına fakat bu sıfatla görevini yerine getirirken kusurlu hareket etmiş ve bu kusurlu hareketi neticesinde bir zarar meydana gelmişse meydana gelen bu zarardan TBK'nin 49. maddesi haksız fiil sorumluluğu hükümleri uyarınca kusuru oranında şahsen sorumlu olduğuna dikkat etmek gerekir.[250]

İşveren vekilinin yetki sınırlarını aşarak bir zararın meydana gelmesine sebebiyet vermesi halinde işveren, TBK'nin 116. maddesi uyarınca yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk hükümlerine göre kusursuz sorumludur. Bunun sonucu olarak TBK'nin 61. maddesi uyarınca birden çok kişi aynı zarardan farklı sebeplerden dolayı sorumlu olduğundan işçiye karşı müteselsil borçlu konumundadır.

---

[244] Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 638.
[245] Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan, s. 29; Ekmekçi, Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 638; Köme Akpulat ve Ledün Akdeniz, s. 14.
[246] Balıkçı, s. 97.
[247] Özdemir, s. 225.
[248] Akyiğit, İş Hukuku, ss. 72-73; Sümer, İş Sağlığı, s. 75.
[249] H. Yılmaz, s. 309; Sümer, İş Sağlığı, s. 75; Süzek, İş, s. 190.
[250] H. Yılmaz, s. 309; Süzek, İş, s. 190.

İşveren vekilinin hukuki sorumluluğu başlığı altında değerlendirilmesi gereken bir diğer husus iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin sorumluluğudur. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin hukuki statülerinin tartışmalı olduğuna yukarıda değinilmiştir. İşyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanları iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim hakkına, işçilere emir ve talimat verme yetkisiyle birlikte denetleme yetkisine sahip olduğu takdirde işveren vekili sıfatını haiz olurlar. Bu halde, işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanları, işveren vekili olacağından işveren vekilinin sorumluluğuna ilişkin açıklamalar onlar açısından da geçerlidir. İşveren vekili niteliği taşımayan, işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanları TBK'nin 116. maddesi uyarınca ifa yardımcısı niteliğindedir. İşverenler, bu kimselerin fiillerinden dolayı kusursuz sorumludurlar. Zararı tazmin ettikten sonra iç ilişkide ifa yardımcısına kusuru oranında rücu hakkına sahiptir.[251]

B. Hukuki Sorumluluğun Niteliği

İş sağlığı ve güvenliği hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal eden işverenin, iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde işçinin uğradığı zararlardan sorumluluğunun hukuki niteliği doktrinde tartışmalı olup Yargıtay kararlarında[252] da tartışılmıştır.[253] Bu konudaki görüşler genel itibariyle kusurlu sorumluluk ve kusursuz sorumluluk olarak ikiye ayrılabilir.

Öğretideki bir görüş, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğunun hukuki niteliğinin kusursuz sorumluluk ilkesine dayandığı yönündedir.[254] Bu görüşte olan yazarların bir kısmı sorumluluğu kanun boşluğu doldurma yöntemine, bir kısmı hakkaniyet esasına, diğer bir kısmı ise tehlike

---

[251] Süzek, İş, ss. 896-897.

[252] Yargıtay'ın kusursuz sorumluluk yönündeki kararları için bknz."Borçlar Kanunun 55. maddesi hükmünce adam kullananın tazminat ile mesul tutulabilmesi için kendisinin kusuru şart olmadığı gibi, kullandığı adamın dahi kusurunun kanuni şartlardan bulunmadığına" YİBK, 27.03.1957 T, 1957/1 E- 1957/3 K, https://legalbank.net/belge/y-ibgk-e-1957-1-k-1957-3-t-27-03-1957-calistiranlarin-sorumlulugu/174487/, (19.05.2023) yine aynı yönde YHGK, 12.11.2003 T, 2003/21-673 E- 2003/641 K, https://legalbank.net/belge/y-hgk-e-2003-21-673-k-2003-641-t-12-11-2003-is-kazasindan-dogan-maddi-tazminatin-hesaplanmasi/621619/, (19.05.2023).

[253] Kılıç, s. 155; Sümer, İş Sağlığı, s. 202.

[254] Naneci Arıcı'ya göre ise işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği kusursuz sorumluluk esasına dayanmakla birlikte somut olayın özelliğine göre kusur sorumluluğu da bazı durumlarda uygulanabilir bknz. Naneci Arıcı, s. 121; Sümer, İş Sağlığı, s. 203; Tankut Centel, "Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt:6, Sayı:24, 2011, (Genel Olarak), s. 16.

yaratma ilkesine dayandırarak kendi içinde ayrılmaktadır.[255] Kusursuz sorumluluk, toplumsal düşüncenin bir sonucudur çünkü kusur sorumluluğunda bir kusur yok ise mağdur zarara tek başına katlanmak durumunda kalır ve bu halde toplumun mağdura destek olması, zarara tek başına katlanmasına izin vermemesi gerekir.[256] Kusursuz sorumluluk, sorumlu kişinin kusurunun aranmadığı sorumluluk hali olarak tanımlanabilir.[257]

Haksız fiiller için kural olarak kusura dayalı sorumluluk esası benimsenmiştir. Ancak bazı hallerde bir kimse kusursuz olsa dahi zarardan sorumlu tutulur.[258] Hangi hallerde kusursuz sorumluluğun olacağı kanuni düzenlemelerde gösterilmiştir. Bu nedenle kanunlarda sayılanlar dışında kusursuz sorumluluk halleri üretilemez. Diğer bir deyişle kanunda açıkça gösterilmedikçe kusurlu olmayan bir kimse zarardan da sorumlu olmayacaktır.[259]

Öğretideki bir diğer görüş ise işverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan hukuki sorumluluğunun kusur sorumluluğu ilkesine dayandığı yönündedir.[260] İşverenin sorumluluğunun niteliğini kusur sorumluluğu olarak kabul eden görüş, sorumluluğu TBK'nin 112. maddesine dayandırmaktadır.[261] Kusur sorumluluğunda, kusur, sorumluluğun kurucu unsuru olup tazminat yükümlülüğünün doğabilmesi için failin zarara neden olan fiilde kusurunun bulunması şarttır.[262] İş hukuku öğretisinde işverenin iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğunun kusur sorumluluğu esasına dayandığını ileri süren yazarlar görüşlerini temelde şu gerekçeye dayandırmaktadır: TBK'nda sorumlulukta esas olan kusur sorumluluğudur. Kusur sorumluluğu ilkesinin bertaraf edilerek kusursuz sorumluluk ilkesinin kabul edilebilmesi için diğer kusursuz sorumluluk hallerinde

---

[255] Sümer, İş Sağlığı, s. 203.
[256] Kılıç, s. 159.
[257] Levent Akın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001, (Maddi Tazminat), s. 85.
[258] Narter, Sorumluluk, s. 391.
[259] Kılıç, s. 150.
[260] Akın, Maddi Tazminat, s. 98; Celaleddin Baykın, **İş Kazası ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya, 2019, s. 44; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 366; Gaye Burcu Seratlı, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2003, s. 55; Narter'e göre iş sağlığı ve güvenliği hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerin ihlalinden kaynaklanan hukuki sorumluluğun niteliği esasen kusur sorumluluğudur, bir kısım sorumluluklar ise kusursuz sorumluluk esasına dayanmaktadır bknz. Narter, Sorumluluk, s. 390.
[261] Sümer, İş Sağlığı, s. 204
[262] Sümer, İş Sağlığı, s. 204.

olduğu gibi mevzuatta açıkça bir düzenlemenin bulunması gerekir.[263] İşverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandığını kabul eden görüş uyarınca işçiyi gözetme borcunu bilerek ve isteyerek ya da gerekli dikkat ve özeni göstermeyerek yerine getirmeyen işveren iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde meydana gelen zarardan sorumludur.[264]

Kanımızca işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği TBK'nin "Tehlike sorumluluğu ve denkleştirme" başlıklı 71. maddesinde düzenlenen önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler için öngörülen tehlike sorumluluğu ile "Adam çalıştıranın sorumluluğu" başlıklı 66. maddesinde düzenlenen sorumluluk hali ayrık kalmak üzere kusur sorumluluğu ilkesine dayanır.[265] Çünkü kusursuz sorumluluk halleri mevzuatta açıkça düzenlenmiştir. Dolayısıyla kusursuz sorumluluğun söz konusu olabilmesi için açık kanuni düzenleme gerekir. Bu nedenle işverenin sorumluluğunun hukuki niteliği hususunda da bu esasın benimsenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerini ihlali nedeniyle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçinin uğradığı zarardan sorumluluğunun hukuki niteliğinin Yargıtay kararlarında da tartışıldığı yukarıda belirtilmiştir. Yargıtay son dönemdeki kararlarında sorumluluğun hukuki niteliğinin kusur sorumluluğu olduğunu kabul etmektedir. YHGK 12.02.2014 tarihli kararında, Türk hukuk sisteminde özel bir düzenleme olmadıkça asıl olanın kusur sorumluluğu olması nedeniyle işverenin sorumluluğunun hukuki niteliğinin kusura dayanan sorumluluk olduğuna yer vermiştir.[266] Yargıtay

---

[263] Sümer, İş Sağlığı, s. 204.

[264] Akın, Maddi Tazminat, s. 88.

[265] Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku Uygulamaları**, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Konya, 2019, (Uygulamaları), s. 395.

[266] "…Kusur sorumluluğunda işvereni kusurlu kılan ve tazminat ödeme yükümlülüğü altına sokan, hizmet akdi veya kanunların kendisine yüklediği borçları kusuruyla (kasten veya ihmalen yerine getirmemesidir. İşverenin bu kusurlu hareketinin değerlendirilmesinde içinde bulunduğu özel durum dikkate alınamayacak, değerlendirme objektif bir ölçüye göre yapılacaktır. Kaldırılıncaya kadar İş Kanunu'nun 77. maddesi, onun ardından yürürlüğe giren 6356 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun 4 ve 5. maddeleriyle buna uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmeliklerinin hükümleri, işverenin kusurunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Mevzuatta yer alan iş güvenliği mevzuatına uyulmaması, işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan fakat teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamak zorunda kalmalıdır. Açıklanan şekilde objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, kesinlikle onu kusursuz sorumluluğa dönüştürmez. Çünkü bu yapılanmada bile işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Bu

yine bir kararında işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan sorumluluğunun kusura dayalı sorumluluk olduğuna hükmetmiştir.[267] İş kazasının kaçınılmaz olduğu hallerde ise Yargıtay sorumluluğun niteliğini kusursuz sorumluluk olarak kabul etmektedir.[268]

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlali neticesinde meydana gelen zarardan sorumluluğunun kusur sorumluluğu ilkesine tabi olduğu yukarıda açıklanmıştır. İşverenin kusuru belirlenirken, objektif işveren tipi esas alınmaktadır.[269] Diğer bir deyişle, somut olayda işverenin kusuru belirlenirken, somut olaydaki işveren davranışı değil, aynı şartlar altındaki dikkatli, makul ve sorumluluk sahibi işveren davranışları dikkate alınır. Somut olaydaki işverenin

---

sebeplerle ve tazminat davalarının özelliği gereği İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşullar göz önünde tutularak ve özellikle zararlandırıcı olayın niteliğine göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, zararlandırıcı sigorta olayı yönünden alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle işveren ve işçi yönünden kusurun aidiyeti ve oranı, olayın meydana gelmesinde üçüncü kişinin eyleminin bulunup bulunmadığı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanmalıdır (HGK'nun 9.10.2013 gün ve 2013/21-102 E, 2013/1456 K sayılı kararı).”YHGK, 12.02.2014 T., 2013/21-586 E- 2014/95 K, https://legalbank.net/belge/y-hgk-e-2013-21-586-k-2014-95-t-12-02-2014-is-kazasi-sonucu-olum-sebebiyle-hak-sahiplerinin-isverend/1420047/, (27.03.2023).

[267] “…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 aktinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur.” Y. 21. HD, 12.06.2006 T, 2006/4895 E- 2006/6303 K, https://legalbank.net/belge/y-21-hd-e-2006-4895-k-2006-6303-t-12-06-2006-is-kazasi-sonucu-olumden-dogan-maddi-ve-manevi-tazminat/512877/, (27.03.2023).

[268] “…Bunun yanında işverenin kusursuz sorumluluk hallerinden birisi olan "kaçınılmazlık" kavramına biraz değinmek de gerekir. Öğretide, yargısal kararlarda ve yasalarda kötü tesadüf, fevkalade hal, umulmayan durum, tesadüfi olay olarak da adlandırılan kaçınılmazlık, hukuksal ve teknik anlamda “fennen önlenmesi olanaksız” başka bir anlatımla işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemler alınmış olunsa bile önlenemeyecek olan durumları ifade eder. Kaçınılmazlığın unsurları, 1- İrade dışında meydana gelen olay, 2- Davranış kuralının veya sözleşme borcunun ihlali, 3- İlliyet bağının bulunması, 4- Olayın önlenemezliği hususlarıdır. Bu unsurlardan özellikle sonuncusu olan olayın önlenemezliği hususunu biraz açmak gerekirse; buradaki önlenemezliğin olayla ilgisi yoktur. Önlenemezlik unsuru, tamamen davranış normu ve borca aykırılıkla ilgili olup alınabilinecek tüm tedbirler alınmış olunsa dahi bir davranış normunun veya sözleşmeden doğan bir borcun ihlalinin ifadesidir. Yani olay önlenemez olmasına rağmen bir davranış kuralına yada sözleşmeden doğan borca aykırılık önlenebiliyorsa artık kaçınılmazlıktan söz etme imkanı yoktur. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler önlenemez olaylara karşın bir davranış kuralını ve borca aykırılığı önleme olanağını sağlamaktadır. Örneğin; bir inşaat işçisinin üzerinde çalışacağı tabiyeyi hazırlamak için duvara beton çivisi çakarken çivinin başının kırılıp gözüne kaçması olayında çivinin kırılması irade dışı ve önlenemez bir olay olmakla birlikte kırılan bu çivinin işçinin gözüne kaçması önlenemez bir olay değildir. Zira çalışma esnasında gözlük kullanılarak bu neticenin önüne geçilebilinir. O halde böylesi bir durumda olayın önlenemezliğinden bahisle kaçınılmazlıktan bahsetme imkanı yoktur.” Y. 21. HD, 17.12.2015 T, 2015/20352 E- 2015/22721 K, https://legalbank.net/belge/y21hde201520352k201522721t17122015/1559719/o+halde+b%c3%b6ylesi+bir+durumda, (27.03.2023).

[269] Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 15. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, (Genel Hükümler), s. 570.

içinde bulunduğu koşullar, örneğin deneyimsizliği, ekonomik açıdan zorda olması ya da bilgisizliği onu hukuki sorumluluktan kurtarmaz. Süzek'e göre her ne kadar kusurun objektifleştirilmesi ile kusursuz sorumluluk ilkesine yaklaşılsa da kusursuz sorumluluk değildir.[270] Çünkü kusursuz sorumluluk ilkesinde, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde işveren kusuru bulunmasa dahi sorumlu tutulurken, kusurun objektifleştirilmesinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldığını ispatlamakla sorumluktan kurtulabilir.

C. Hukuki Sorumluluğun Sınırı ve Çerçevesi

Çalışma hayatında, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklere aykırılık nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığı neticeleri ile karşılaşırız.[271] Yükümlülüklerin ihlali nedeniyle meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığından ilk ve doğrudan zarar gören kişiler işçilerdir.[272] Çünkü uğradığı iş kazası ya da kapıldığı meslek hastalığı nedeniyle işçinin ya vücut bütünlüğü zedelenir ve malvarlığı itibariyle zarara uğrar ya da yaşamı sona erer.[273] İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarara uğrayan işçi maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir.[274] İşçinin ölümü halinde ise desteğinden yoksun kalan hak sahipleri psikolojik ve ekonomik anlamda zarar göreceğinden destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat açma hakkına sahiptir.[275]

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçinin ve işçinin ölümü halinde hak sahiplerinin zararı işçinin sigortalı olması koşuluyla öncelikle SGK tarafından yapılan yardımlar ve ödeneklerle karşılanmaya çalışılır.[276] SGK tarafından yapılan

---

[270] Süzek, İş, s. 406; "…objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır." Y. 21. HD, 27.01.2015 T, 2014/19367 E- 2015/1387 K, https://legalbank.net/belge/y-21-hd-e-2014-19367-k-2015-1387-t-27-01-2015/2367807/, (19.05.2023)

[271] Aydınlı, s. 321.

[272] Balıkçı, s. 99.

[273] Fikret Eren, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu", Bedensel Zararlardan Dolayı Hukuki Sorumluluk Uluslararası Kongre, Ankara, **Türkiye Barolar Birliği Yayınları**, 2020, (İşverenin Sorumluluğu), s. 44.

[274] Akın, Maddi Tazminat, s. 100; E. Demir, s. 145.

[275] Aydınlı, s. 321.

[276] Ekin, s. 57; Ercan Turan, "Anayasa Mahkemesi'nin 2003/10 E. 2006/106 K., 23.11.2006 Tarihli Kararı Karşısında 506 Sayılı Yasa'nın 26. maddesine Dayalı Rücuan Tazminat Davaları", **Mess Sicil Dergisi**, Cilt:2, Sayı:6, 2007, s. 164; Süzek, İş Hukuku, ss. 427-428.

bu yardım ve ödenekler götürü nitelik taşıdıklarından çoğu zaman gerçek zararı karşılamada yetersiz kalır.[277] Zarara uğrayan işçiye SGK tarafından gerekli sağlık yardımları yapılır ve geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanır. İş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda işçi ölürse hak sahibi olarak nitelendirilen eşi, çocuğu ve anne-babasına ölüm geliri ödenir.[278] Yine SGK'nce zarara uğrayan işçinin ya da desteğinden yoksun kalan kimselerin manevi zararlarını karşılamaya yönelik bir ödeme de yapılmaz.[279] SGK tarafından karşılanmayan maddi ve manevi zararlar için zarar görenler sorumlulara başvurma hakkına sahiptir. Bu zarar kalemlerinden sorumlu işveren olabileceği gibi işveren vekili de olabilmektedir.[280] Diğer bir ifadeyle iş kazası ve meslek hastalığına yakalanan işçi (ya da yakınları) işveren vekilinden SGK tarafından karşılanmayan maddi ve manevi zararlarının tazminini talep edebilir.[281]

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlali nedeniyle hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için belirli şartların gerçekleşmiş olması gerekir. Bu şartlar: İş hukuku anlamında bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmiş olması, işverenin kusurlu olması, kaza neticesinde çalışanın bedensel ya da ruhsal yönden bir zarara uğramış ya da ölmüş olması ve kaza ile zarar arasında nedensellik bağının bulunmasıdır.[282]

İş kazası ve meslek hastalıkları, 5510 sayılı SSGSSK'nin 13. ve 14. maddelerinde düzenlenmiştir.[283] SSGSK'nin "İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" başlıklı 13. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada bedence zarara uğradığı her olay iş kazası kabul edilmiştir. Fakat kaza işçinin gördüğü işle ilişkili değilse uygun nedensellik bağının bulunmaması nedeniyle iş hukuku anlamında bu bir iş kazası değildir. Bu nedenle işveren sigorta tarafından karşılanmayan zararı tazminle yükümlü tutulamaz.[284]

SSGSK'nün hükümleri incelendiğinde bir kazanın iş kazası ya da meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için mutlaka bir iş sağlığı ve güvenliği tedbirinin

[277] Ekin, s. 57.
[278] A. Yılmaz, s. 80.
[279] Ekin, s. 57; Ekmekçi, Köme Akpulat ve Ledün Akdeniz, s. 261; Özdemir, s. 309.
[280] Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan, s. 286; Süzek, İş Hukuku, s. 428.
[281] Balıkçı, s. 100.
[282] Sümer, İş Sağlığı, s. 207.
[283] RG: 16.06.2006, 26200.
[284] Ekin, s. 60; Sümer, İş Sağlığı, s. 211.

ihlal edilmiş olmasını aramadığı görülmektedir.[285] Kanun koyucu sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak bazı hallerde işçinin uğradığı bir kaza ya da yakalandığı bir hastalığı mevzuata dayanarak iş kazası ya da meslek hastalığı olarak kabul etmektedir.[286] İş kazası kavramı, SSGSK'de daha geniş kabul edilmiştir. Nitekim işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran her kaza SSGSK anlamında iş kazasıdır fakat SSGSK bakımından iş kazası olarak kabul edilen her kaza işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren bir iş kazası değildir.[287]

Özel hukukta sözleşme ilişkilerinde ya da haksız fiillerde borçlunun veya failin meydana gelen neticeden sorumlu tutulabilmesi için nedensellik bağının bulunması aranır, bu nedenle sorumluluğu belirlerken fiil ile sonuç arasında bulunması gereken uygun nedensellik bağı kurulamaz ya da kesilirse borçlu ya da fail sonuçtan sorumlu tutulamaz.[288] Uygun nedensellik bağı kazaya uğrayan işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru ve zorlayıcı nedenlerle kesilebilir.[289] Uygun nedensellik bağının kesilmesi halinde işverenin sorumluluğu ortadan kalkar.[290] Bu halde işçi ya da hak sahipleri işverenin sorumluluğuna giderek işverene maddi tazminat davası açamaz, koşulları bulunuyorsa zararlarını ancak SGK'den gidermeye çalışır.[291]

D. Hukuki Sorumluluğun Sonuçları

1. Maddi Tazminat

Maddi tazminat, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan işçinin malvarlığında meydana gelen azalmadan kaynaklı zararın giderilmesi amacını güden bir kurumdur.[292] İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçinin ve işçinin ölümü halinde hak sahiplerinin zararı öncelikle SGK tarafından yapılan yardımlar ve ödeneklerle karşılanmaya çalışılır; ancak ülkemizde SGK tarafından işçiye veya

[285] Sümer, İş Sağlığı, s. 209.
[286] Aydınlı, s. 321.
[287] Sümer, İş Sağlığı, ss. 209-211.
[288] A. Yılmaz, s. 83; Cem Baloğlu, "İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:13, Sayı:3, 2014, (İşverenlerin İş Kazalarından), ss. 114-115.
[289] Sümer, İş Sağlığı, s. 211.
[290] Baloğlu, İşverenlerin İş Kazalarından, ss. 114-115.
[291] Ekin, s. 61.
[292] Naneci Arıcı, s. 64.

ölümü halinde hak sahiplerine yapılan ödenek ve yardımlar kişilerin zararlarını(maddi ve manevi) genellikle tam olarak karşılamamaktadır.[293] Bu halde zarara uğrayan işçi SGK tarafından karşılanmayan zararlarının tazmini için sorumlulara maddi tazminat davası açabilir.[294] İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal ederek işçinin ölümüne, vücut bütünlüğünün zedelenmesine ya da kişilik haklarının saldırıya uğramasına neden olan işveren sözleşemeye aykırılık hükümleri uyarınca sorumludur.[295]

İş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde malvarlığı itibariyle zarara uğrayan işçinin malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermeyi amaçlayan maddi tazminata ilişkin İSGK'de ya da İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle zararın giderilmesine ilişkin özel hukuktaki sorumluluk hükümlerine başvurmak gerekir.[296] Diğer bir deyişle TBK'nin genel hükümleri işçinin, kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille iş kazası ya da meslek hastalığına uğramasına neden olan işverenden maddi tazminat talepleri hakkında da uygulanır.[297]

Maddi tazminat, TBK'nin 54. ve 55.maddelerinde düzenlenmiştir. Kanun koyucu, TBK'nin "Bedensel zararlar" başlıklı 54. maddesi altında bedensel zararların kapsamını göstermiştir. Hükme göre bedensel zararlar özellikle tedavi giderlerini, kazanç kaybını, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıpları ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıpları kapsar. Madde metninde bedensel zarar kalemleri sayılırken kanun koyucunun "özellikle" ibaresini kullanmış olması bedensel zarar kapsamının kanun metninde sayılanlarla sınırlı olmadığına işaret etmektedir.[298] Maddi tazminatın amacı, iş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelmeseydi işçinin malvarlığı hangi durumda olacak idiyse o durumun yeniden sağlanmasıdır.[299] Tazminat bir zenginleşme aracı olmadığından işçinin tazminat talebi zararından fazla olamaz.

Maddi tazminat ile giderilebilecek zarar kalemleri arasında yer alan tedavi giderleri iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan işçinin beden ve ruh sağlığına

[293] Aydınlı, s. 324; Süzek, İş Hukuku, ss. 427-428; Turan, s. 164.
[294] Sümer, İş Sağlığı, s. 217; Uğur Müngen, "İnşaat İşverenlerinin ve Teknik Elemanların İş Güvenliği Konusundaki Sorumlulukları ve Yaptırımları", **Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi**, Cilt:5, Sayı:469, 2011, s. 19.
[295] Sümer, Uygulamaları, s. 386.
[296] Naneci Arıcı, s. 123; Sümer, İş Sağlığı, s. 218.
[297] Sümer, İş Sağlığı, s. 218.
[298] Balıkçı, s. 101.
[299] Aydınlı, s. 324.

yönelik uğradığı tüm zararları gidermek için yapılan harcamalardır.[300] Bu kapsamda zarara uğrayan işçinin tıbbi muayene ve hekim tedavi ücreti, hastane, ilaç, tekerlekli sandalye ya da protez ücreti[301] gibi iş kazası veya meslek hastalığıyla bağlantılı tüm harcamaları tedavi gideri kabul edilir.[302] SSGSK'nin kapsamına giren kişilerin tedavi giderleri SGK tarafından karşılandığından maddi tazminat kapsamında talep edebilecekleri tedavi giderleri ancak SGK tarafından karşılanmamış olanlardır.

Maddi tazminat ile giderilebilecek zarar kalemlerinden bir diğeri kazanç kaybıdır. İş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle ruhsal ve bedensel bütünlüğü zedelenen işçi çalışamadığı dönemde kazanç kaybına uğrayacaktır.[303] İşçinin uğradığı kazanç kaybı malvarlığının pasifini arttırır. İşçinin en önemli emek geliri kazancı olduğundan ücret kaybı da maddi tazminat kapsamına girer. İşçinin kazaya uğradığı tarihten itibaren kazaya uğramamış olsaydı yaşamının sonuna kadar elde edeceği ücret esas alınarak çalışamadığı döneme ilişkin kazanç kaybı hesaplanır.[304]

Maddi tazminat ile giderilebilecek zarar kalemlerinden bir diğeri çalışma gücünün azalmasından ya da yitilmesinden doğan kayıplardır. Çalışma gücü, çalışanın iş gücünün yani diğer bir deyişle beden ve fikir gücünün gelir getirici bir şekilde kullanılmasıdır.[305] İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçi çalışma gücünü kısmen veya tamamen yitirebilir.[306] İşçi, uğramış olduğu iş kazasından sonra işine geri dönebilir ancak bu sefer işi daha fazla efor harcayarak ya da diğer işçilerden daha çok yorularak yapabilecek bir halde olabilir. Fakat bu halde iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi çalışmasını aynen sürdürebildiği için kazanç kaybına uğramış kabul edilmez.[307] Ancak Yargıtay bu durumda kazancında bir kayıp olmasa

---

[300] Sümer, İş Sağlığı, s. 219.

[301] "…Belirtildiği gibi vücut bütünlüğünün ihlâli nedeniyle ortaya çıkan maddî zararlardan biri de 818 sayılı BK'nın 46. maddesinde "masraflar" olarak, 6098 sayılı TBK m. 54 ise doktrin ile aynı yönde adlandırılan "tedavi giderleri"dir. Zarar gören kişinin vücut bütünlüğünü eski hale getirmek yani iyileştirmek veya hastalığın artmasına engel olmak için yapmış olduğu masraflar bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu anlamda vücut bütünlüğü ihlâl edilen kişinin iyileşmesi için yapılan muayene, tahlil, tedavi, ambulans, ameliyat, hastane, ilâç, bakım gibi masraflar bu kapsamda değerlendirilir. Bunun dışında zarar görenin bir organını kaybetmesi halinde bu organ yerine kendisine takılan organ veya protezler için yapılan masrafların da bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir." YHGK, 30.03.2016 T, 2014/899 E-2016/434 K, https://legalbank.net/belge/y-hgk-e-2014-899-k-2016-434-t-30-03-2016/3089976/, (30.03.2023).

[302] Ekin, s. 219.

[303] Sümer, İş Sağlığı, s. 220.

[304] Sümer, İş Sağlığı, s. 223.

[305] Ekin, s. 65; Sümer, İş Sağlığı, s. 220.

[306] Ekin, s. 65

[307] Sümer, İş Sağlığı, s. 220.

da yaşıtlarına ve aynı işi yapanlara göre artık daha fazla güç ve çaba harcayacağından işçinin güç kaybı-efor kaybı tazminatı isteme hakkının bulunduğu kabul etmektedir.[308]

Maddi tazminat ile giderilebilecek zarar kalemlerinden bir diğeri ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardır. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçinin çalışma gücünde meydana gelen azalma işçinin ekonomik geleceğini de sarsabilir.[309] Bazı hallerde ise işçinin çalışma gücünde bir azalma meydana gelmese de ekonomik geleceği sarsılabilir.[310] Vücut bütünlüğünün ihlâli nedeniyle ekonomik geleceğinin sarsılması bazı kişiler açısından mesleği nedeniyle ayrıca önem arz edebilir. Örneğin yüzdeki sabit iz, bu nedenle bir daha iş bulması ya da kariyer olarak yükselmesi zorlaşacak kişiler bakımından ekonomik geleceğinin sarsılarak zarara uğramasına neden olur.[311] İşçinin ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararının hesabında ekonomik geleceği sarsılmasaydı elde edeceği gelirle, mevcut fiziki durumuyla gelecekte elde edebileceği kazanç arasındaki fark belirlenir.[312]

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu maddi tazminatın hesaplanmasına ilişkin metot ve yöntemler kanuni düzenlemelerle değil içtihatlarla belirlenmiştir.

---

[308] "… Sürekli kısmî iş göremezlik, organ eksilmesi veya organ zayıflaması nedeniyle beden gücünün belli bir oranda azalması durumudur. Bu durumdaki kişi çalışmasını sürdürebilir ise de, yaşıtlarına ve aynı işi yapanlara göre (sakatlığı oranında daha fazla güç ve çaba harcayacağından), kazançlarında bir azalma olmasa bile (sakatlığı oranında) tazminat isteme hakkı bulunduğu kabul edilmekte; buna Yargıtay kararlarında "güç kaybı-efor kaybı" tazminatı denilmektedir. Sürekli kısmî iş göremezlik durumundaki kişi, çalışan ve kazanç elde eden biri olmayıp da işsiz, yaşlı, emekli, ev kadını, çocuk olsa bile, bunlar günlük yaşamlarını sürdürürlerken "sakatlıkları oranında zorlanacak olmaları" nedeniyle tümünün "güç kaybı tazminatı" isteme hakları bulunduğu kabul edilmektedir." YHGK, 27.04.2021 T., 2018/927 E- 2021/531 K, https://legalbank.net/belge/y-hgk-e-2018-927-k-2021-531-t-27-04-2021-is-kazasi-sebebiyle-maddi-manevi-zararlarin-giderilmesi-ist/4164817/, (30.03.2023).

[309] Aydınlı, s. 324.

[310] Kılıç, s. 177.

[311] "…Somut olayda; davacı, dava dilekçesinde, yüzündeki iz sebebiyle bir daha iş bulamayacağından bahisle zarara uğradığını belirterek tazminat talebinde bulunmuş olup, anılan zarar olay tarihinde yürürlükte olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 54/4 bendinde sayılan sosyal ve ekonomik geleceğin sarsılmasından kaynaklanan zarardır. Her ne kadar, Adli Tıp Kurumu Genel Kurulunca düzenlenen 27/07/2017 tarihli rapor doğrultusunda, beden gücü kaybı nedeniyle tazminat isteminin reddine ilişkin karar doğru ise de, olay tarihinde genç bir kadın olan davacının yüzünde meydana gelen iz sonucu iş bulma ihtimalinin azaldığı, dolayısıyla ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle bir miktar zarara uğrayacağı açıktır. Bu kapsamda, davacının yaşı, yaptığı işi gözetilerek ilgili yerlerden araştırma yapılarak, gerekli görülürse bilirkişi raporu alınarak zararın kapsamının belirlenmesi, belirlenemiyorsa TBK 51/1 madde uyarınca uygun bir miktar tazminata hükmedilmesi için hükmün bozulması gerekmiştir." Y. 4. HD,29.06.2022 T, 2021/24942 E-2022/9679 K, https://legalbank.net/belge/y-4-hd-e-2021-24942-k-2022-9679-t-29-06-2022/4355498/, (30.03.2023).

[312] Sümer, İş Sağlığı, s. 221.

Maddi tazminat hesabında işçi, iş kazası veya meslek hastalığına uğramamış olsaydı hangi durumda olacak idiyse o durumda olması amaçlanır.[313] Bu doğrultuda işçinin iş kazası ya da meslek hastalığına uğradığı tarih ile muhtemel yaşam süresi arasında uygun nedensellik bağı ile malvarlığındaki her türlü kayıp hesaplanır.[314] Tazminat hesabı yapılırken zarara uğrayan işçinin, iş görebilme çağı yani faal çalışma süresi ve varsayımsal yaşam süresinin belirlenmesi gerekir. Varsayımsal yaşam süresi ile kişi kazaya uğramamış olsaydı ne kadar süre daha çalışabilecek idi ya da ölümle sonuçlanan kazalarda kaza gerçekleşmemiş olsaydı kişi ne kadar süre daha yaşayabilecek idi sorusuna varsayıma dayalı yanıt bulunur.[315] Yargıtay kişinin yaşam süresini aktif ve pasif olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Aktif dönem kişinin aktif olarak çalışabildiği ve kazanç elde edebildiği dönemi; pasif dönem ise kişinin yaşamını çalışmadan geçirdiği dönemi ifade eder.[316] Mesleğe göre değişkenlik göstermekle birlikte Yargıtay, kişinin iş görebilme çağının sonunu kural olarak altmış yaş olarak kabul etmektedir.[317]

Maddi tazminat hesabı için belirlenmesi gereken bir diğer unsur iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçinin kazaya uğradığı tarihten yaşamının sonuna kadar kazaya uğramamış olsaydı elde edeceği ücrettir. Maddi tazminat hesabı işçinin çıplak ücreti üzerine sosyal yardımlar ve diğer hak edişleri eklenerek geniş anlamda ücreti yani giydirilmiş ücreti üzerinden yapılır.[318] Maddi tazminat hesaplamasında dikkate alınacak ücretleri, bilinen ve bilinmeyen ücret olarak ikiye ayırabiliriz.[319] Bilinen ücret, ücret bordroları, banka kayıtları, sigorta bildirimleri, hesap pusulaları, hesap defterleri gibi işçinin kaza olmasaydı kaza anından bilirkişi raporu tarihine kadar çalışarak elde edebileceği gerçek bilgiye dayanılarak hesaplanabilen ücrettir.[320]

---

[313] Naneci Arıcı, s. 124
[314] Kılıç, s. 180.
[315] Sümer, İş Sağlığı, s. 222.
[316] A. Yılmaz, s. 88.
[317] Sümer, İş Sağlığı, s. 222.
[318] Kılıç, s. 184.
[319] Özdemir, s. 539.
[320] "…Sigortalının yada iş kazasında ölüm halinde hak sahiplerinin açtıkları maddi tazminat davalarında maddi zarar kazalının gerçek net ücreti üzerinden yapılacak hesaplama ile belirlenmelidir. Zararın belirlenmesinde sigortalı işçinin hesaba esas alınacak ücreti büyük önem taşır. Zira, hesap tarihine kadar bilinen ücretlerden, hesap tarihinden sonraki dönem için ise son ücreti baz alınarak bilinen dönem zararı hesaplanacak, gelecek dönem zararın da hükme en yakın tarihteki son ücretinin gelecek yıllar için %10 artış ve %10 iskontolama yapılarak bulunacaktır." Y. 21. HD,04.10.2016 T, 2015/16874 E- 2016/12065 K, https://legalbank.net/belge/y-21-hd-e-2015-16874-k-2016-12065-t-04-10-2016/2471949/, (31.03.2023).

Bilinmeyen ücret ise hüküm tarihi ile iş göremezlik çağının sonuna kadar geçen dönem ücretidir ve bilinmeyen dönemin ücreti işçinin bilinen döneme ilişkin ücretinin gelecek yıllar için %10 artış ve %10 iskontolama yapılarak bulunur.[321]

İşçinin ücretinin ve aktif-pasif yaşam süresinin tespit edilmesinin ardından meslekte kazanma gücünde meydana gelen kayıp oranının belirlenmesi gerekir. Meslekte kazanma gücünde meydana gelen kayıp oranına iş görememezlik oranı da denmektedir.[322] Bu oran Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ndeki[323] esaslara göre belirlenir. Bu belirlemeden sonra kazaya uğramamış olsaydı çalışabilme yani faal yaşı ile muhtemel yaşam süresi arasındaki dönemde iş göremezlik oranına göre kazaya uğramamış olsaydı elde edeceği ücret ile hali hazırda elde edebileceği ücret arasındaki farka göre kazanç kaybı tespit edilir.[324]

İşçinin muhtemel yaşam süresi, ücreti, iş göremezlik oranı gibi tespitlerin ardından işverenin sorumlu olduğu maddi tazminat miktarının tespit edilebilmesi için tarafların kusurunun belirlenmesi gerekir.[325] Çünkü TBK'nin 51. maddesinin 1. fıkrasına göre hâkim tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereklerine ve özellikle kusurun ağırlığına göre belirler. İş kazasının meydana gelmesinde işveren ile birlikte işçinin de kusuru varsa müteradif kusurdan söz edilir. Bu durumda TBK'nin 52. maddesine göre hâkim tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.[326] İşveren ile işçinin zararın ortaya çıkmasında kusuru bilirkişilerden alınan raporlara göre yüzde üzerinden tespit edilir.[327]

Yukarıda sayılan tüm bu hususlar dikkate alınarak tespit edilen tazminat miktarı hakkaniyet düşüncesi ile arttırılamaz ve eksiltilemez, uğranılan zarar

---

[321] "…Maddi tazminat miktarı, işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu açıktır. Başka bir anlatımla, işçinin günlük net geliri tespit edilerek; bilinen dönemdeki kazancı mevcut verilerek nazara alınarak iskontolama ve araştırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancın ise yıllık olarak %10 artırılıp % 10 iskonto'ya tabi tutulacağı 60 yaşına kadar (aktif) dönemde, 60 yaşından sonrada pasif dönemde (çalışmadan geçireceği zaman süresinde) elde edeceği kazançların ortalama yönteme başvurulmadan her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir." Y.21. HD, 29.05.2006 T, 2006/2011 E- 2006/5370 K, https://legalbank.net/belge/y-21-hd-e-2006-2011-k-2006-5370-t-29-05-2006-yargitay-21-hukuk-dairesi-karari/477130/, (31.03.2023).

[322] Aydınlı, s. 325.

[323] RG: 11.10.2008, 27021.

[324] Sümer, İş Sağlığı, s. 223.

[325] A. Yılmaz, s. 89.

[326] Sümer, İş Sağlığı, s. 225.

[327] Ekin, s. 74.

miktarının tam olarak tespit edilemediği hallerde ise hâkim, TBK'nin 50. maddesinin 2. fıkrası uyarınca olayların olağan akışı ve zarar görenin aldığı önlemleri de göz önüne alarak zarar miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler. İşveren vekilinin kusuru nedeniyle tazminat ödemek zorunda kalan işveren, kusuru oranında işveren vekiline rücu hakkına sahiptir.[328]

2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölen işçinin, hayatta kalsaydı desteğinden yoksun kalanlara yapabileceği yardımın toptan ve peşin ödenmesi amacıyla zarar verenlere yöneltilen tazminat türüdür.[329] Kural olarak haksız bir fiil sonucu uğranılan zararın giderilmesini talep hakkı doğrudan doğruya zarar görene aittir.[330] Fakat işverenin gözetme borcuna aykırı davranışı nedeniyle iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçinin ölümü halinde işçinin desteğinden yoksun kalanlar bu tazminatı isteyebilir.[331]

Destekten yoksun kalma tazminatı TBK'nin 53. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile haksız fiilin doğrudan doğruya muhatabı olmayan ancak bu haksız fiil nedeniyle ortaya çıkan ölüm olayından zarar gören ya da ileride zarar görmesi kuvvetle muhtemel olan kimselere tazminat hakkı tanınmıştır.[332] Destekten yoksun kalma tazminatını zarar görenin desteğinden yoksun kalanların talep edebilmesi bunun yansıma zarar olduğunu ortaya koymaktadır. Yansıma zararlar kanunda açıkça düzenleme olmaksızın tazmin edilemediğinden kanun koyucu TBK'nin 53. maddesi ile bu zararların tazminine imkân tanımıştır.[333] Destekten yoksun kalma tazminatı, doğrudan destekten yoksun kalan kişilerin şahsında doğan ve bağımsız bir talep hakkı tanıyan, nitelik itibariyle bir maddi tazminattır.[334]

Destekten yoksun kalma tazminatının ilk koşulu ölen işçi ile geride bıraktığı kişiler arasında destek ve bakım ilişkisinin bulunmasıdır. Destek, bir kimseye sürekli

---

[328] Süzek, İş, s. 190.
[329] Sümer, İş Sağlığı, s. 227.
[330] Baykın, s. 59.
[331] Kemal Tahir Gürsoy, "Destekten Yoksun Kalma Tazminatı", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:29, Sayı:1, 1972, s. 145.
[332] Y. 21. HD, 20.12.2018 T, 2017/362 E- 2018/9567 K, https://legalbank.net/belge/y-21-hd-e-2017-362-k-2018-9567-t-20-12-2018/3376994/, (01.04.2023).
[333] Balıkçı, s. 104.
[334] Balıkçı, s. 104.

ve düzenli olarak bakan ve ölüm gerçekleşmeseydi de bakmaya devam edeceğine güçlü olasılık bulunan işçinin muhtemel yaşam süresi içinde çalışma kazancından ayırarak desteklenene sağlayabileceği katkı olarak tanımlanabilir.[335] Desteklenen ise iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden işçinin geçimini sağladığı ve hayatta olsaydı sağlamaya devam edeceği ancak ölüm nedeniyle bundan yoksun kalan kişilerdir.[336] Destek, hukuki bir ilişkiyi değil fiili bir durumu ifade eder.[337] Destek ve bakım ilişkisi hısımlığa dayanan bir ilişki olmadığından desteklenen ile ölen işçi arasında kan-kayın hısımlığı, mirasçılık, kanuni veya sözleşmesel bir ilişki bulunmasına gerek yoktur.[338]

Destekten yoksun kalma tazminatı için bakım gücü ve bakım ihtiyacı olmak üzere iki koşul aranır.[339] Bakım gücü bulunmaması halinde destekten, bakım ihtiyacının bulunmaması halinde ise desteklenenden söz edilemez.[340] Bu nedenle destekten yoksun kaldığını iddia eden kimse bakım ilişkisi ile zararını ispat yükü altındadır.[341] Destekten yoksun kalan, bakım ilişkisi ile zararını ortaya koyduğu takdirde bu tazminata hak kazanacaktır. Destekten yoksun kalma tazminatı desteğin bakım gücü ve desteklenenin bakım ihtiyacına bağlı olduğundan bu gücün veya ihtiyacın ortadan kalkması desteğin sona ermesini gerektirir.[342]

Tazminat miktarının belirlenebilmesi için desteğin başlangıç ve sona erme zamanlarının saptanması gerekir.[343] Tazminat miktarı hesaplanırken zarara uğrayan kişinin iş görebilme çağı ve yaşam süresi varsayımsal olarak hesaplanır. Bu hesap ile işçi ölmeseydi ne kadar süre daha yaşayabileceği bulunur.[344] İş görebilme çağı ile yaşam süresi birbirinden farklı kavramlardır. İş görebilme çağı, işçinin aktif olarak çalışıp kazanç elde edebildiği süreyi ifade eder. Yaşam süresi ise işçi yaşamını yitirmeseydi ne kadar süre destek olacağıdır. Yaşam süresine işçinin aktif dönemi ile altmış yaşından sonraki pasif dönemi de dahildir.[345] Bu nedenle iş görebilme çağının,

---

[335] Sümer, Uygulamaları, s. 391; Süzek, İş Hukuku, ss. 453-454.
[336] Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan, s. 315.
[337] Sümer, Uygulamaları, s. 391.
[338] Balıkçı, s. 105; Naneci Arıcı, s. 132.
[339] Baykın, s. 71.
[340] Sümer, İş Sağlığı, s. 228.
[341] Balıkçı, ss. 104-105.
[342] Kılıç, s. 198.
[343] Ekin, s. 95.
[344] Sarper Süzek, "İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat", **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Cilt:1**, İstanbul, 2010 (Maddi Tazminat), s. 707.
[345] Naneci Arıcı, s. 133.

yaşam süresinden daha kısa bir süreyi ifade ettiği söylenebilir.[346]

Destekten yoksun kalma tazminatının hesabı bu tazminatın niteliğinden kaynaklanan farklılıklar dışında maddi tazminat hesabı ile aynı esaslara tabidir.[347] Tazminat miktarı işçinin ölüm anındaki geniş anlamda ücreti üzerinden hesaplanır. Ardından tespit edilen bu ücret üzerinden PMF yaşam tablosuna göre desteğin muhtemel yaşam süresi bulunarak kazancı bu sürenin sonuna kadar maddi tazminatın hesaplanmasındaki esaslara göre artırılır ve desteğin yaşasaydı elde edebileceği kazancı hesaplanır.

Bu belirlemelerin ardından destek konumunda bulunan işçinin, kazancından ne kadarını destekten yoksun kalanlara ayıracağını belirlemek gerekir.[348] Nitekim ölen elde edeceği kazancın tümünü destekten yoksun kalanlara vermeyeceğinden gelirinin bir kısmını kendi geçimi ve tasarrufu için ayıracağını kabul etmek gerekir. Ardından gelirinin geri kalan kısmını yardım ettiği kişilerin sayısı, bakım ihtiyacı, yaşı, yakınlığı, yaşam tarzları, bakım ihtiyaçları gibi konulara göre pay edilir. Destekten yoksun kalma tazminatında sağ kalan eşin yaşı, mesleği, evlenme şansı gibi hususlar ile ana babanın ölen çocukları için ölüm olmasaydı yapacağı giderler ve işçinin kusuru gibi hususlar indirim sebebi yapılır.[349]

TBK'nin 55. maddesinin 1. fıkrası uyarınca kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, destekten yoksun kalanların zararlarının belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan destekten yoksun kalma tazminatı, hakkaniyet düşüncesi ile arttırılamayacağı gibi azaltılamaz.

3. Manevi Tazminat

Manevi tazminat, zarar görenin kişilik haklarında iradesi dışında meydana gelen manevi zararların tazmini ile telafi edilmesidir.[350] İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda bedensel veya ruhsal zarara uğrayan işçi maddi tazminat yanında

[346] Baykın, s. 92.
[347] Kılıç, s. 201.
[348] Süzek, İş, s. 443.
[349] Kılıç, s. 202; Seratlı, s. 144; Süzek, İş, ss. 443-444.
[350] Ekin, s. 76; Fulya Erlüle, **Türk Borçlar Kanunu'na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2021, s. 24; Sümer, Uygulamaları, s. 389.

koşulları varsa manevi tazminat da isteyebilir.[351] Manevi tazminatla amaçlanan iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçinin çekmiş olduğu bedensel veya ruhsal acı, elem ve ıstırabı dengelemeye çalışmaktır. Her ne kadar kişinin bu süreçte yaşadığı acının bir miktar para ile giderilmesi mümkün olmasa da manevi tazminatla bir ölçüde olsa dindirilmesine çaba gösterilir.[352]

Manevi tazminat, TBK'nin "Manevi tazminat başlıklı" 56. maddesinde düzenlenmiştir. Bahsi geçen hükme göre, bedensel bütünlüğünün zedelenmesi nedeniyle zarar gören kimseye hâkim, olayın özelliklerini göz önünde tutarak uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.[353] Yargıtay'ın 28.07.1966 tarihli içtihadı birleştirme kararında[354] manevi tazminata hükmedilebilmesinin koşulları gösterilmiştir. Bu koşullar; somut olayda kişilik haklarının hukuka aykırı olarak ihlali, manevi olarak zararın varlığı, ihlal ile manevi zarar arasında uygun illiyet bağı ve kişilik hakları ihlalinin kusurlu olmasıdır.

Manevi tazminat davası, ihlal edilen kişilik değerine göre TBK'nin "Manevi tazminat" başlıklı 56. ve "Kişilik hakkının zedelenmesi" başlıklı 58. maddesinde düzenlemiştir. TBK'nin 56. maddesinde, yaşama hakkı ile beden bütünlüğünün; 58. maddesinde ise diğer kişilik değerlerinin ihlalinden doğan manevi tazminat davası hükme bağlanmıştır. Her ne kadar kanun koyucu TBK'nin56. ve 58.maddelerinde manevi tazminat davası şartı olarak kusur öngörmemişse de kusursuz sorumluluk hali de getirmemiştir.[355] Haksız fiilin şartları genel olarak TBK'nin 49. maddesinde düzenlenmiştir ve kusur da bu şartlar arasında açıkça sayılmıştır. TBK'nin56. ve 58.maddeleri, 49.maddenin devamı niteliğinde olduğundan kanun koyucu tekrara düşmemek amacıyla hükümde kusur şartına yer vermemiştir. Bu nedenle kusur sorumluluğunda zarar verenin manevi zarardan sorumlu olması için kusur şartı

---

[351] Sümer, Uygulamaları, s. 389

[352] Sümer, İş Sağlığı, s. 234.

[353] "…iş kazasından kaynaklanan ameliyat nedeni ile uzun bir süre raporlu kaldığı ve sağlam insana göre, maluliyet oranı olmasa dahi üzüntü ve elem duyacağı, ruh bütünlüğünün ihlalinin de cismani zarar kavramına dahil bulunduğu söz götürmez. Hal bövle olunca ve özellikle yukarıda anılan koşulların oluştuğu ve istenen manevi tazminat miktarında makul ölçüler içerisinde bulunmuş olmasına göre, uygun bir miktarda manevi tazminata hükmedilmesi gerekirken, talebinin tümden reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir." Y. 21. HD, 01.07.2004 T, 2004/6268 E-2004/6501 K, https://legalbank.net/belge/y-21-hd-e-2004-6268-k-2004-6501-t-01-07-2004-is-kazasinin-unsurlari/262720/, (01.04.2023).

[354] YİBHGK, 28.07.1966 T, 1966/7 E- 1966 K, https://legalbank.net/belge/y-ictihadi-birlestirme-hukuk-genel-kurulu-e-1966-7-k-1966-7-t-2061966calisanlarinsorumlulugu/625896/, (01.04.2023).

[355] Eren, Genel Hükümler, ss. 790-791.

aranırken, kusursuz sorumluluk hallerinde tazminat yükümlüsü kusur olmasa bile manevi zarardan sorumlu olur.[356]

İş kazası ve meslek hastalığı neticesinde kişilik hakları doğrudan ve en fazla zedelenen kuşkusuz işçinin kendisidir. İşçi, bir iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalmış ve ölümle sonuçlanmayan bir bedensel zarara uğramışsa kural olarak manevi tazminat isteme hakkı işçinin kendisine aittir.[357] İş kazası ve meslek hastalığı neticesinde zarar gören işçi lehine manevi tazminata hükmedilebilmesi için işçinin mutlaka meslekte kazanma gücünde bir kaybının olması gerekmez, işçinin cismani zarara uğraması, acı ve ıstırap çekmesi manevi tazminata hükmedilmesi için yeterlidir.[358]

Kanun koyucu, TBK'nin 56. maddesinin 2. fıkrasında belirli koşullarda işçinin yakınlarına da manevi tazminat talep etme hakkı tanımıştır.[359] Anılan hüküm uyarınca işçi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölürse ya da ölmez ama ağır bedensel zarara uğrarsa yakınlarının manevi tazminat isteme hakkı bulunur.[360] Dikkat edilmelidir ki kanun koyucu bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin yakınlarına her durumda manevi tazminat talep etme hakkı tanımamıştır. Bedensel bütünlüğün ihlali neticesinde ancak ağır bedensel zarar meydana gelmişse zarar gören işçinin yakınları manevi tazminat talep edebilir.[361] İşçinin ağır bedensel zarara uğraması nedeniyle yakınlarının uğradığı bu zarar yansıma zarar niteliğindedir.[362] Kanun koyucu tarafından işçinin yakınlarının uğramış olduğu bu zararın tazmin edileceği düzenlenmiş olmasaydı doğrudan zarara uğramadıkları için bu zararın tazminini talep edemeyeceklerdi.[363] Yargıtay'a göre manevi tazminat talep edebilme hususunda aile hukuku bağlamında yakınlığın bir önemi bulunmamaktadır.[364] Yargıtay, ağır bedensel zarara uğrayan veya ölenin yakınları kavramını duygusal

---

[356] Eren, Genel Hükümler, ss. 794-795.
[357] Kılıç, s. 204; Naneci Arıcı, s. 137.
[358] Lütfi İnciroğlu, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, 2. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul, 2008, (Sorumluluk), s. 106.
[359] Kılıç, s. 184.
[360] Özdemir, s. 558.
[361] Muhammed Sulu, Ölüm ve Bedensel Bütünlüğün İhlali Halinde Manevi Tazminat, **Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt:22, Sayı:3, 2016, s. 2749.
[362] Sulu, s. 2749.
[363] Erlüle, s. 402.
[364] "…Manevi tazminat isteminin temel koşulu, ölen kişiyle davacı arasındaki ilişkinin manevi acı ve elem duymasına yeterli ölçüde bulunmasıdır." Y. 21. HD, 16.04.2012 T, 2012/7522 E- 2012/6145 K, https://legalbank.net/belge/y-21-hd-e-2012-7522-k-2012-6145-t-16-04-2012/1294492/, (01.04.2023).

yakınlık kabul etmektedir.[365] Bu nedenle somut olayın özellikleri dikkate alınarak ağır bedensel zarara uğrayan veya ölenin yakınları resmi nikâhlı eşi, çocukları, anne-babası, kardeşleri olabileceği gibi işçinin sevgilisi ve sözlüsü gibi kimseler de olabilir.[366]

İşçinin yakınlarının manevi tazminat isteyebilmeleri için hükümde öngörülen koşulları sağlamaları gerekir.[367] İlk koşul zarar görenin yakını olmaktır. Yakınlık kavramı yukarıda açıklandığından tekrara düşmemek adına burada yeniden değinilmemiştir. Bir diğer koşul işçinin ölümle sonuçlanmayan ağır bedensel zarara uğramış olması ya da ölmesidir. Son koşul ise bu zararlar nedeniyle manevi olarak acı yaşanmış olmasıdır.

TBK'nin 56. maddesinin 1. fıkrasına göre manevi tazminat bir miktar paradır. Maddi tazminat miktarının hesabında zararı gerçeğe en yakın saptayabilmek için birtakım matematiksel formüllere başvurulsa da manevi tazminat hesabında bir hesap yöntemi bulunmamaktadır.[368] Bu nedenle manevi tazminat miktarını tespit ve takdir tamamen hâkime aittir.[369] Hâkim, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi nedeniyle manevi tazminat miktarını belirlerken olayın oluş şeklini, işverenin ve işçinin kusurunu, davacıların duydukları elem ve ıstırabın derecesini, tarafların sosyal ve ekonomik durumlarını, hak ve nesafet kurallarını dikkate alır.[370] Manevi tazminatla amaçlanan iş kazası veya meslek

---

[365] "…BK. m. 47'deki "ölünün ailesi" kavramını dar anlamda ele almamak gerekir. Zira; "Aile Hukuku'nda dahi normlar arası hukuki örgüyü sağlamak için sosyolojik ve biyolojik anlayışa saplanmaktan kaçınılmıştır. Bu nedenle, ölen ile hak sahipleri arasında eylemli ve gerçek bağlılığı dikkate almak gerekir. Hatta aradaki akrabalık ve duygusal ilişki yeterlidir. Ölümün acısını derinden hissedecek bir yaşta olan her çocuğun manevi tazminat isteme hakkı vardır. Somut olayda, ölen büyükanne için torunların manevi tazminat istekleri mahkemece mirasçılık ilişkisi bulunmadığı gerekçe gösterilerek red edilmiştir. Varılan bu sonuç, yukarıda sözü edilen gerek öğretide ve gerekse yargısal inançlarda vurgulanan ilkelere aykırı olduğundan karar bozulmalıdır." Y. 4. HD, 16.11.1998 T, 1998/5648 E- 1998/8925 K, https://legalbank.net/belge/y-4-hd-e-1998-5648-k-1998-8925-t-16-11-1998-trafik-kazasindan-dogan-tazminat-davasi/233433/, (01.04.2023).

[366] Sümer, İş Sağlığı, ss. 234-235.

[367] Balıkçı, s. 107.

[368] Naneci Arıcı, s. 142.

[369] Kılıç, s. 212.

[370] "…Manevi tazminatın tutarını belirleme görevi hakimin takdirine bırakılmış ise de hükmedilen tutarın uğranılan manevi zararla orantılı, duyulan üzüntüyü hafifletici olması gerekir. Hakimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, bunun yanında olayın işverenin işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince alınmamasından kaynaklandığı da gözetilerek gelişen hukuktaki yaklaşıma da uygun olarak tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda manevi tazminat takdir edilmesi gerektiği açıkça ortadadır." Y. 21. HD, 24.10.2017 T, 2016/867 E-2017/8282 K, https://legalbank.net/belge/y-21-hd-e-2016-867-k-2017-8282-t-24-10-2017/2970890/, (01.04.2023).

hastalığı nedeniyle işçinin çekmiş olduğu bedensel veya ruhsal acı, elem ve ıstırabı dengelemek olduğundan tazminatın bu amacı karşılayacak tutarda olması gerekir.[371] Yargıtay kararlarında kişilerin bedenine ve ruhuna karşı yöneltilen haksız eylemlerde veya taksirli davranışlarda tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranlarda manevi tazminat takdir edilmesi gereğine işaret etmektedir.[372] Kazanın tamamen işçinin kusuru ile meydana gelmiş olması halinde illiyet bağı kesileceğinden işverenin sorumluluğu söz konusu olmaz.[373]

İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini ihlal etmesi nedeniyle işçiler iş kazasına uğrayabilir yahut meslek hastalığına yakalanabilir. İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kusurlu davranışı sonucunda manevi tazminat ödemek zorunda kalan işverenin olayda kusuru bulunan işveren vekiline rücu hakkı bulunmaktadır.[374] İşveren ile işveren vekili arasındaki rücu ilişkisi tarafların iç ilişkisine ilişkindir.

4. İşveren Vekilinin İşverene Karşı Sorumluluğu

İşveren vekili, kusurlu fiilleri ile işçilerin iş kazası ya da meslek hastalığına uğramasına neden olabilir. İşverenin, işveren vekilinin kusurlu hareketi sonucu işçilerin uğramış olduğu bu zararları tazmin etmesinin ardından kusuru oranında işveren vekiline rücu hakkı bulunur. İşveren vekili ile aralarındaki iç ilişkiye dayanan rücu imkânını kullanmak isteyen işveren, işveren vekiline rücu davası açarak kusurlu eylemi nedeniyle işçiye ödemek zorunda kaldığı tazminatın işveren vekili tarafından kendisine geri ödenmesini isteyebilir.

İşverenin sahip olduğu rücu hakkının sınırını ödemiş olduğu tazminat miktarı ile işveren vekilinin kusuru oluşturur.[375] İşçinin, işverene açmış olduğu tazminat davasında verilen hüküm, işverenin, işveren vekiline açmış olduğu rücu davasında

[371] Kılıç, s. 213; Sümer, Uygulamaları, s. 389.
[372] "...Manevi tazminat davalarında, gelişmiş ülkelerde artık eski kalıplardan çıkılarak caydırıcılık unsuruna da ağırlık verilmektedir. Gelişen hukukta bu yaklaşım, kişilerin bedenine ve ruhuna karşı yöneltilen haksız eylemlerde veya taksirli davranışlarda tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranlarda manevi tazminat takdir edilmesi gereğini ortaya koymakta; kişi haklarının her şeyin önünde geldiğini önemle vurgulamaktadır." Y. 21. HD, 25.02.2020 T, 2019/5234 E-2020/1170 K, (https://legalbank.net/belge/y-21-hd-e-2019-5234-k-2020-1170-t-25-02-2020/4181711/, (01.04.2023).
[373] Sümer, İş Sağlığı, s. 236.
[374] Süzek, İş, s. 190.
[375] Balıkçı, s. 110.

tarafları, sebebi ve konusu aynı olmadığından kesin hüküm teşkil etmez.[376] Bu nedenle işveren vekili, aleyhine açılan rücu davasında sorumluluk şartlarının oluşmadığına ilişkin savunmada bulunup delil sunma hakkına sahiptir.

İşveren vekilinin, işveren tarafından verilen görevleri yerine getirmeyerek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini ihlal etmiş olması borca aykırılık teşkil eder.[377] İşverenin, borca aykırılık sebebine dayanarak işveren vekiline açmış olduğu rücu davasında bu zarara işveren vekilinin fiilinin neden olduğunu, meydana gelen zararı ve işveren vekilinin fiili ile zarar arasındaki nedensellik bağını ispatlaması gerekir. İşverenin bu hususları ispatlamasının ardından işveren vekili sorumluluktan kurtulabilmek için TBK'nin 112. maddesi uyarınca kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispatlamalıdır. Bu kapsamda, ihlal ettiği iddia olunan yükümlülüğün yetki ve görev alanı içinde yer almadığı, gerçek vekil olmadığı, ilgili alanda gerekli bilgi ve tecrübeye sahip olmadan işverence görevlendirildiği gibi hususları ileri sürerek kusursuzluğunu ortaya koyabilir.

II. İŞVEREN VEKİLİNİN CEZAİ SORUMLULUĞU

A. Genel Olarak

Çalışma özgürlüğü temel hak ve hürriyetlerin ayrılmaz bir parçası ve insanın kendisini kanıtlayabilmesinin bir yoludur. Bu özgürlüğün gerçekleşmesi ise sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması ile mümkün olur.[378] Bu ortamın kim tarafından ve ne şekilde sağlanacağı ise başta İSGK olmak üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatta ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü esasen işverene aittir.[379] İSGK ile TBK'de öngörüldüğü üzere işveren,

---

[376] "…Gerçekten davacı belediye ile üçüncü kişi arasındaki dava sonunda verilen karar bu davada davalı için kesin hüküm teşkil etmez." Y. 4. HD,14.06.1977 T, 1977/6142 E- 1977/6868 K, https://legalbank.net/belge/y-4-hd-e-1977-6142-k-1977-6868-t-14-06-1977-rucu-tazminati/233004/, (01.04.2023).

[377] H. Yılmaz, s. 280.

[378] Aydınlı, s. 459.

[379] "…İşverenin tamamen kusursuz kabul edilebilmesi için, anılan madde gereğince, işyerindeki işçilerin sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü tedbiri alması, uygun çalışma ortamı hazırlaması, araçları noksansız bulundurması, işçileri etkin bir biçimde denetlemesi, gözetlemesi, bütün yükümlülüklerini özenle yerine getirmesi gerekir." Y. 10. HD, 30.03.2011 T, 2009/15877 E-

çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup mevzuatta düzenlenmemiş olsa dahi teknolojik ve bilimsel gelişmeleri takip ederek gerekli her türlü tedbiri almakla yükümlü kılınmıştır.[380] Yükümlülüklerine aykırı hareket eden işverenler açısından hukuki sorumluluk yanında cezai sorumluluk da gündeme gelir.[381]

Cezai sorumluluk, ceza kanunlarında suç olarak düzenlenen fiile uygulanan yaptırımlar ve adli makamlar nezdindeki sorumluluktur.[382] Bu sorumluluk türü işverenler üzerinde bir denetim mekanizması olarak hukuk düzeni tarafından konulan kurallara uymalarını sağlar. Hukuk düzenine karşı gelerek suç işleyen işverenler cezalandırılır ve böylece hukuk düzeni yeniden sağlanarak yükümlülüklerin ihlal edilmesi önlenir.[383]

Cezai sorumluluğun temel şartı suç teşkil eden eylemin iradi olarak gerçekleştirilmesi ve toplum nezdinde kınanabilir yani kusurlu olmasıdır.[384] İradi olarak gerçekleştirilmeyen eylem hukuka aykırı olsa dahi cezai sorumluluk söz konusu olmaz.[385] Kusur ilkesi olarak ifade edilen bu ilke ceza hukukumuzda geçerli olan ilkedir. Kusur ilkesi cezalandırmanın sebebi olmasının yanında cezalandırmanın sınırını da belirler.[386] Diğer bir anlatımla hukuka aykırı bir fiili kusursuz olarak işleyen kişi cezalandırılamayacağı gibi fiili kusuru ile işleyen kişi de ancak kusur derecesinde cezalandırılabilir.[387]

Türk ceza hukukunda kusur, kast ve taksir olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkar.[388] Kast, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK)'nun[389] 21. maddesinde, taksir ise 22. maddesinde düzenlenmiştir. TCK'nin 21. maddesine göre kast, suçun kanuni tanımında yer alan unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi hali iken

---

2011/4532 K, https://legalbank.net/belge/y-10-hd-e-2009-15877-k-2011-4532-t-30-03-2011-is-kazasina-iliskin-kusur-raporu/868906/, (14.03.2023)

[380] Erdoğan, ss. 41-42.

[381] Ekin, s. 129.

[382] Bahri Öztürk ve Mustafa Ruhan Erdem, **Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku**, Yenilenmiş 21. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 27; Balıkçı, s. 131.

[383] Öztürk ve Erdem, s. 37; Zeynep Feride Olcay ve Türkan Melis Parlak, "İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi: Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi", **ABMYO Dergisi**, 2016, Sayı: 41, ss. 94-96.

[384] Balıkçı, s. 131.

[385] Narter, Sorumluluk, s. 221.

[386] Veli Özer Özbek, Koray Doğan ve Pınar Bacaksız, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 12. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 78.

[387] Özbek, Doğan ve Bacaksız, s. 78; Öztürk ve Erdem, s. 52.

[388] E. Demir, s. 157.

[389] RG: 12.10.2004, 25611.

22.maddeye göre taksir dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla suçun kanuni tanımında yer alan neticenin öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir.

Ceza sorumluluğu, Anayasa'nın[390] 38. maddesinin 7. fıkrası ile 5237 sayılı TCK'nin 20. maddesinin 1. fıkrası uyarınca şahsidir ve kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz. İşverenin hukuki sorumluluğu ile cezai sorumluluğu bu yönüyle farklıdır. Nitekim hukuki sorumluluk bağlamında işveren gerçek kişi ise bizzat, tüzel kişi ise tüzel kişilik hukuki sorumluluk altındadır.[391]

Ceza hukukunun en önemli ilkelerinden biri olan suç kim tarafından işlenmişse bizzat onun cezalandırılması anlamına gelen ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi suç teşkil eden eylemi kusurlu olarak gerçekleştiren kişi ya da kişilerin sorumluluğunu kabul etmektedir.[392] Dolayısıyla iş kazası ya da meslek hastalığına kim kusurlu fiili ile neden olmuşsa o kişinin cezalandırılması gerekir.[393] Cezai sorumluluğun şahsi olmasının bir diğer önemli sonucu suçun sadece gerçek kişi tarafından işlenebilmesidir.[394] TCK'nin 20. maddesinin 2. fıkrasında tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamayacağı, suç nedeniyle ancak kanunda öngörülen güvenlik tedbirlerinin uygulanabileceği hüküm altına alınmıştır. Kanun koyucu bu düzenleme ile tüzel kişilerin sübjektif iradelerinin bulunmaması nedeniyle cezai sorumluluğunu kabul etmemiştir. Fakat faaliyetlerini icra dolayısıyla kendilerine verilen izni kötüye kullanarak kazanç sağlamış olmaları halinde haklarında güvenlik tedbiri uygulanabileceği düzenlemesine yer vermiştir.[395] Tüzel kişi organ ve temsilcileri ise ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi uyarınca sorumlu olabilmektedir.[396]

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün esasen işverene ait olduğu yukarıda açıklanmıştır. Günümüzde teknolojik gelişmeler ve işyeri ile iş hacmindeki artış işverenleri kendilerine yardımcı olacak uzman kişiler istihdam etmek zorunda bırakmıştır. İşveren, tüzel kişi olması nedeniyle ya da sayılan nedenlerle iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli kademelerde işveren vekilleri

[390] RG: 18.10.1982,17863 (mükerrer).
[391] Özdemir, s. 595.
[392] Akbulut, Genel Hükümler, s. 381; Aydınlı, s. 461; Özbek, Doğan ve Bacaksız, s. 77.
[393] Özbek, Doğan ve Bacaksız, s. 78.
[394] Akbulut, Genel Hükümler, s. 381; Halid Özkan, "İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:20, Sayı:1, 2016, s. 524.
[395] Mustafa Özen, "İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk", **Ankara Barosu Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2015, s. 234.
[396] Narter, Sorumluluk, ss. 240-242; Özkan, s. 524.

görevlendirebilir.[397] Bu halde iş kazası meydana geldiğinde kusurlu olan işveren vekilinin de cezai sorumluluğu doğabilecektir.[398] Doktrin ve yargı uygulamasında işveren vekillerinin hukuki ve idari sorumlulukları açısından tartışmalar ve içtihat farklılıkları söz konusu iken cezai sorumlulukları konusunda böyle bir durum söz konusu değildir. Bu kişilerin cezai sorumluluğunun doğabileceği kabul edilmektedir.[399]

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında, işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. İşveren vekilinin meydana gelen iş kazasından cezai olarak sorumlu tutulabilmesi için iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu olması[400] ve kusurlu hareketi ile iş kazası arasında nedensellik bağının bulunması gerekir.[401] İşveren vekilinin kusurlu hareket ettiğinin kabulü için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin görev ve yetki alanında olması ve bu alanda gerekli teknik, hukuki veya idari ehliyet ve bilgiye sahip olması zorunludur.[402] Aksi durum işverenin kendisini sorumluluktan kurtarmak için iş mevzuatından doğan yükümlülüklerini yetersiz ve yetkisiz kişi ya da kişilere bırakması anlamına gelecektir.[403] Bu halde ise işverenin suç oluşturan

[397] Ç. Yılmaz, s. 281.
[398] Erdoğan, s. 22.
[399] B alıkçı, s. 132.
[400] "….sanığın yetkilisi olduğu şirketin inşaat alanında tesisat işlerini yapan alt işveren olduğu, dosya kapsamından ismi tespit edilemeyen, yapı alanında asıl işveren adına işin yürütümünden ve iş güvenliğinden sorumlu işveren vekilinin kazada asli kusurlu olduğunun tespiti karşısında; mahkemece ...ve ismi tespit edilemeyen yapı alanında asıl işveren adına işin yürütümünden ve iş güvenliğinden sorumlu işveren vekili hakkında suç duyurusunda bulunulduğu anlaşılmakla, bu kişilerin söz konusu kazada sorumlu olduklarının tespiti halinde haklarında iddianame tanzim edilerek dava açılması" Y.12. CD, 21.09.2019 T, 2017/ 6682 E-2019/898 K, https://legalbank.net/belge/y-12-cd-e-2017-6682-k-2019-898-t-21-01-2019/3474799/, (14.03.2023).
[401] Ertürk ve Şahin Emir, s. 122; Özbek, Doğan ve Bacaksız, s. 244.
[402] Ertürk ve Şahin Emir, ss. 122-123.
[403] "…Olay tarihinde AGE isimli firmanın elektrik santralı yapımı için almış olduğu işin kanal yolu yapımında ekip başı olarak görev yapan sanığın saha formeni olarak görevlendirildiği, ölenin kazıcı diye tabir edilen iş makinası ile, bir tarafı dağ diğer tarafı dere ve uçurum olan iş sahasında çalışırken zeminin karla kaplı yumuşak dolgu toprak olması nedeniyle ölenin iş makinası ile yol açması esnasında toprağın kayması sonucu üzerinden bulunduğu iş makinasından fırlayarak aşağı düşmesi ve iş makinası altında kalarak öldüğü iş kazasında sanığın herhangi bir donanımı, teknik bilgisi olmayan ilkokul mezunu niteliğinde olup dolgu zemin üzerinde aracın çalışması konusunda değerlendirme yapıp yapamayacağı noktasında şüphe doğduğundan üçlü iş bilirkişilerinden rapor alınması gerekirken oluşa uygun olmayan bilirkişi raporuna dayanılarak eksik soruşturmayla yazılı şekilde karar verilmesi,"Y.12. CD, 12.09.2012 T,2012/581 E-2012/18256K, https://legalbank.net/belge/y-12-cd-e-2012-581-k-2012-18256-t-12-09-2012/3718722/, (14.03.2023).

eylem ve ihmallerden sorumluluğu devam edecektir.[404] İşveren tarafından vekilin seçiminde titiz davranılmamış ve hata yapılmış ise işverenin bu kusurlu davranışı nedeniyle işveren vekilinin işlediği suçtan dolayı bizzat sorumlu tutulması hakkaniyet ilkelerine daha uygun olacaktır. Böylece işverenlerin ceza sorumluluğunu üzerinden atarak ceza kanunlarına karşı hile yapmaları önlenecektir.[405] Yargıtay iş kazasında sorumluların belirlenebilmesi için işyerindeki iş organizasyon şemalarının incelenmesini ve yetki devri olup olmadığının araştırılmasını gerekli görmektedir.[406]

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık dolayısıyla meydana gelen iş kazalarında çalışanların ölmesi ya da yaralanması halinde TCK'nin 81. ve 89. maddeleri arasında düzenlenen öldürme ve yaralama suçları gündeme gelir.[407] Bu suçların failleri iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri kusurları ile yerine getirmeyen işverenler ile bu alandaki yetkilerini devrettikleri işveren vekilleri olacaktır.[408] Bu kişilerin cezai sorumluluğuna yaralama ya da ölüm ile sonuçlanan eylemleri işlemiş olmaları neden olmaktadır.[409] Öldürme ve yaralama suçları TCK'de kasıtlı ve taksirli olarak işlenebileceği düzenlenmiş suçlardandır. Her ne kadar bahsi geçen suçların işleniş biçimleri kast veya taksir olsa da yargı uygulamasında sorumluluğun genellikle taksire dayalı olduğu kabul edilmektedir.[410]

B. Kasten Öldürme ve Kasten Yaralama

Kasten öldürme suçu TCK'nin 81. maddesinde, kasten yaralama suçu ise TCK'nin 86. maddesinde düzenlenmiş suçlardır. Bu suçların manevi unsurunu oluşturan kast ise TCK'nin 21. maddesinde düzenlenmiştir. Bahsi geçen maddede kast için kast ve olası kast şeklinde ikili bir ayrım yapılmıştır. Madde metninde kast

---

[404] Narter, Sorumluluk, s. 249.
[405] Erdoğan, s. 122.
[406] "…adı geçen şirket ile olayın gerçekleştiği şubenin yönetim organları ve büyüklüğü, yönetim şeması, yapılan işin niteliği, resmi yöneticileri ve bunların ehliyetleri hususlarının araştırılıp, sanıkların hukuki durumlarının tespiti ve tayini yerine eksik inceleme sonucu sanıkların mahkûmiyetine karar verilmesi…" bozma nedeni yapılmıştır. Y. 12. CD, 21.10.2014 T, 2013/13689 E-2014/20487 K (Yayınlanmamıştır.)
[407] Levent Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu", **TİSK Akademi Dergisi**, Cilt:3, Sayı:5, 2008, (Cezai Sorumluluk), s. 219.
[408] Erdoğan, s. 59.
[409] Ekmekçi, Köme Akpulat ve Ledün Akdeniz, ss. 308-309.
[410] Erdoğan, s. 59; Mahmut Koca ve İlhan Üzülmez, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık Ankara, 2018, (Genel Hükümler), s. 240.

yanında olası kast tanımı yapılmış olması "kast" tabiri ile doğrudan kastın ifade edildiğini göstermektedir.[411]

İş kazası neticesinde meydana gelen ölüm ya da yaralanma genelde taksirli şekilde gerçekleşir.[412] Çünkü iş kazası teriminde "kaza" kavramı günlük hayattaki anlamıyla kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumuna göre kaza "İstem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin veya bir nesnenin zarara uğramasıdır."[413] Bu itibarla iş kazası ile doğrudan kastın bir arada bulunamayacağı söylenebilir. Çünkü doğrudan kastla işlenen suçlarda failin temel amacı kanunda öngörülen neticeyi gerçekleştirmektir.[414]

İşveren vekilinin cezai sorumluluğu kapsamında bu durum değerlendirildiğinde işveren vekilinin doğrudan kast ile öldürme suçundan sorumlu olması mümkün değildir. Çünkü işveren vekilinin bir ya da birden fazla işçinin doğrudan kastla ölümüne neden olması yani bu neticeyi temel amaç edinmiş olması halini iş kazası olarak değil TCK'nin 81. maddesinde düzenlenen alelade kasten öldürme suçu olarak kabul etmek gerekir.[415]

Kasten yaralama suçu ise TCK'nin 86. maddesinde başkasının vücuduna acı veren veya sağlık ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan davranış şeklinde tanımlanmıştır. Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmamış olması nedeniyle çalışanların bedenen veya ruhen vücut bütünlüklerinin zarar görmüş olması ya da iş kazası veya meslek hastalığı geçirmiş olmaları kasten yaralama suçunun maddi unsurunu oluşturur.[416] İşveren vekilinin bir ya da birden fazla işçinin doğrudan kastla yaralanmasına neden olması yani bu neticeyi temel amaç edinmiş olması halini iş kazası olarak değil TCK'nin 86. maddesinde düzenlenen alelade kasten yaralama suçu olarak kabul etmek gerekir.[417]

İş kazalarından kaynaklanan sorumluluğun belirlenmesinde ağırlıklı olarak bilinçli taksirin bulunabileceği kabul görse de somut olayın özelliklerine göre olası kast da değerlendirilmelidir.[418] Olası kast, TCK'nin 21. maddesinin 2. fıkrasının ilk

---

411 Özen, s. 257.
412 Aydınlı, s. 463.
413 Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, https://sozluk.gov.tr/, (18.03.2023).
414 Özen, s. 235.
415 A. Yılmaz, s. 135; Özen, s. 235.
416 Aydınlı, ss. 467-468.
417 A. Yılmaz, s. 135; Özen, s. 235.
418 Akbulut, Cezai Sorumluluk, s. 25.

cümlesinde "Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi hali" olarak tanımlanmıştır. Olası kastta fail, asıl amacı olan netice yanında başka neticelerin de gerçekleşebileceğini öngörmekte, bunları da göze almakta "olursa olsun" düşüncesiyle hareket etmektedir.[419]

Olası kastın varlığı halinde TCK'nin 21. maddesinin 2. fıkrası uyarınca cezada indirim yapılır.[420] Kanun koyucu, olası kast halinde indirim hususunda hâkime takdir yetkisi tanımamış, emredici düzenleme ile somut olayda olası kastın varlığı halinde indirim yapılmasını zorunlu kılmıştır.[421] İş kazaları bağlamında olası kast değerlendirildiğinde, işçilerin maruz kalabileceği tehlikeleri öngören işveren vekilinin bu duruma kayıtsız kalması düşünülemeyeceğinden iş kazalarının olası kastla gerçekleşmesi olasılığının son derece düşük olduğu söylenebilir.[422] İşveren vekili, neticeyi öngörebildiği, bilinçli taksir için gereken yetenek, deneyim gibi neticenin gerçekleşmeyeceğine dair inancını haklı gösterecek koşulların bulunmaması halinde olası kastla öldürmeden sorumlu tutulabilir.[423]

Bir iş kazası meydana geldiğinde olası kast değerlendirilmeksizin doğrudan taksirli sorumluluğa gitmek yerinde değildir. İşveren vekili, kendisine yapılan tehlike bildirimi ve uyarılara karşın hiçbir önlem almamış, risklere ya da gelişen teknolojiye rağmen günün koşullarının çok gerisinde bir teknolojiyle faaliyetine devam etmişse meydana gelen ölüm veya yaralama neticesini kabul etmiş sayılabilir ve olası kastın varlığından söz edilebilir.[424] Yargıtay bir kararında maden iş kolunda deneyimli olan sanıkların ocakta metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdürdüklerini, sanıkların kusurluluk düzeyinin taksiri aştığına işaret etmiştir. Bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıklarını belirtmiştir. Mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, **"**olursa olsun**"** düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettiklerini ve olası kastla adam öldürme

[419] Centel, Zafer ve Çakmut, s. 351.
[420] Mahmut Koca ve İlhan Üzülmez, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 6. Baskı, Adalet Yayınları, Ankara, 2019, (Özel Hükümler), s. 83.
[421] Koca ve Üzülmez, Özel Hükümler, s. 83.
[422] H. Yılmaz, s. 335.
[423] Akbulut, Cezai Sorumluluk, s. 25; Akın, Cezai Sorumluluk, s. 219.
[424] Erdoğan, ss. 173-174.

suçunun unsurlarının gerçekleştiğine hükmetmiştir.[425]

Kasten öldürme ve kasten yaralama suçları icrai hareket yanı sıra ihmali hareketle de işlenebilen suçlardandır. Suçların genel işleniş biçimi icrai hareketle olduğundan suçun icrai hareketle işlenebilmesine ilişkin kanunda ayrıca bir düzenlemeye ihtiyaç yoktur.[426] Failin yapmama veya yerine getirmeme şeklindeki pasif yani ihmali davranışı ise tek başına bir suçun maddi unsurunu oluşturmaz.[427] Failin ihmali davranışının icrai davranış seviyesine ulaşabilmesi ve meydana gelen ölüm ya da yaralama neticesinden sorumlu tutulabilmesi için belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanun veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğün bulunması ya da önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatıyla ilgili tehlikeli bir durum oluşturması gerekmektedir.[428]

Kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi TCK'nin 83. maddesinde, kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi ise TCK'nin 88. maddesinde düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık dolayısıyla işçinin ölümü veya yaralanması durumunda kasten öldürme veya kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesinden sorumluluğun doğup doğmayacağı doktrinde tartışmalıdır. Öğretide bir görüş iş kazası veya meslek hastalıklarında kasten öldürme veya yaralama suçlarının ihmali davranışla işlenebilmesi mümkün kabul etmektedir. Çünkü TCK'nin 83. maddesinde kasten öldürmenin, 88. maddesinde ise kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenebileceği açıkça düzenlenmiştir.[429] İş kazalarında veya meslek hastalıklarında kasten öldürme veya yaralama suçlarının ihmali davranışla işlenebilmesinin mümkün olmadığı yönündeki görüşe göre ise iş kazası veya meslek hastalığı, kast unsuruna yabancıdır ve bu nedenle ihmali davranışla işlenebilmesi mümkün değildir.[430]

Kanımızca, kasten öldürme veya yaralama suçlarının ihmali davranışla işlenmesine ilişkin hükümlerin ilk bakışta iş kazası ya da meslek hastalıklarında da uygulanabileceği düşünülebilir. Fakat işveren vekilinin bir işçiyi öldürmek kastıyla iş

---

[425] Y. 12. CD, 14.11.2013 T, 2012/21104 E-2013/25712 K, https://legalbank.net/belge/y-12-cd-e-2012-21104-k-2013-25712-t-14-11-2013-komur-ocaginda-grizu-patlamasi-ile-birlikte-olusan-go/1417557/, (18.03.2023).
[426] Ergüneş, s. 149.
[427] Aydınlı, s. 464.
[428] Koca ve Üzülmez, Özel Hükümler, s. 135.
[429] Özen, s. 236.
[430] Akın, Cezai Sorumluluk, s. 220.

sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almaması hali iş kazası boyutunu aşacağından iş kazalarında veya meslek hastalıklarında kasten öldürme veya yaralama suçlarının ihmali davranışla işlenebilmesi mümkün değildir.

C. Taksirle Öldürme ve Taksirle Yaralama

Taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarının manevi unsuru taksirdir ve taksir TCK'nin 22. maddesinde düzenlenmiştir.[431] Kanun koyucu taksir kavramına ilişkin hükümde taksirin tanımından önce gerek ceza hukukunda gerekse iş sağlığı ve güvenliği hukukunda önem taşıyan bir prensibe yer vermiştir. Bu prensip uyarınca taksirle işlenen fiiller ancak kanunun açıkça suç saydığı hallerde cezalandırılabilir. Hukukumuzda kural suçların kasten işlenmesidir, taksirle işlenmesi ise istisnadır. Bu nedenle suçun istisnai işleniş biçimi olan taksirli halinin mutlaka kanunda açıkça suç olarak düzenlenmiş olması gerekir.[432] İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık nedeniyle ölümlü ya da yaralanmalı bir iş kazası meydana gelirse taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarından sorumluluk değerlendirilmelidir. Taksirle öldürme suçu TCK'nin 85. maddesinde, taksirle yaralama suçu ise TCK'nin 89. maddesinde açıkça suç olarak düzenlenmiştir.

Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla suçun kanuni tanımında belirtilen neticesinin öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir. Dikkat ve özen yükümlülüğü; hukuk kuralları, davranış kuralları ya da ortak tecrübe kurallarından kaynaklanabilir.[433] Dikkat ve özen yükümlülüğü belirlenirken failin kişisel yetenekleri göz önünde bulundurulmaksızın objektif kriterler esas alınarak bir değerlendirme yapılır.[434] Taksirli suçlarda fail, kendi yetenekleri, algılama gücü, tecrübeleri, bilgi düzeyi ve içinde bulunduğu koşullar altında, objektif olarak var olan dikkat, özen yükümlülüğünü öngörebilecek ve yerine getirebilecek durumda olmalıdır.[435] Taksirle işlenen suçlarda cezayı TCK'nin 22. maddesinin 4. fıkrası uyarınca failin kusuru belirler.[436] Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda,

[431] Aydınlı, s. 465.
[432] Balıkçı, s. 133.
[433] Özbek, Doğan ve Bacaksız, s. 485.
[434] Öztürk ve Erdem, s. 457.
[435] Öztürk ve Erdem, s. 458.
[436] Koca ve Üzülmez, Genel Hükümler, s. 231.

herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur ve her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.[437]

Öğretide ve yargı kararlarından taksirli sorumluluğun doğabilmesi için aranan unsurlar sayılmıştır.[438] Bu doğrultuda taksirli sorumluluğun doğabilmesi için failin fiilinin kanunda açıkça taksirle işlenebilen bir suç olarak düzenlenmiş olması, hareketin iradi olması, neticenin iradi olmaması, hareketle netice arasında nedensellik bağının bulunması, neticenin öngörülebilir olması ancak bu neticeyi öngörememesi unsurlarının somut olayda mevcut olması gereklidir.[439]

Taksirli sorumluluk, basit taksir ve bilinçli taksir olmak üzere ikiye ayrılır. Basit taksir halinde fail öngörülebilir neticeyi dikkatsiz ve özensiz davranışıyla öngörmeden suç işlemektedir.[440] Failin neticeyi öngörememesinin nedeni, hukuk düzeni tarafından yükümlü kılındığı davranış kuralına özensizliği veya dikkatsizliği nedeniyle uymamasıdır. Taksirli sorumluluktan esasen basit taksir anlaşılır ancak fiil bilinçli taksirle de gerçekleştirilebilir. Bilinçli taksir TCK'nin 22. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenmiştir. Bilinçli taksir halinde fail öngördüğü ancak yaptığı değerlendirme sonucunda olayın özelliği, kendi yeteneği, mağdurun pozisyonu gibi bazı sebeplerden dolayı neticenin gerçekleşmeyeceğine ilişkin inanç ve kanaatle hareket etmekte veya oluş sırasında neticeye yol açmamak için çaba göstermekte, zararın meydana gelmesini istememekte ve kabullenmemektedir ancak buna rağmen netice meydana gelmektedir.[441] Buna göre bilinçli taksir, istenmeyen ve öngörülen

---

[437] Akbulut, Genel Hükümler, s. 448.

[438] Özbek, Doğan ve Bacaksız, ss. 484-486.

[439] Y. 12. CD, 18.01.2021 T, 2021/744 E- 2021/307 K, https://legalbank.net/belge/y-12-cd-e-2021-744-k-2021-307-t-18-01-2021/4012191/, (19.03.2023).

[440] Mahmut Koca ve İlhan Üzülmez, "Taksirli Suçların Teorik Yapısı ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler", **Adalet Dergisi**, Sayı:64, 2020, (Değerlendirmeler), s. 241; Özbek, Doğan ve Bacaksız, s. 486.

[441] "…Bilinçli taksirde gerçekleşen sonuç, fail tarafından öngörüldüğü hâlde istenmemiştir. Gerçekten neticeyi öngördüğü hâlde, sırf şansına veya başka etkenlere, hatta kendi beceri veya bilgisine güvenerek hareket eden kimsenin tehlikelilik hâli, bunu öngörememiş olan kimsenin tehlikelilik hâli ile bir tutulamayacaktır. Neticeyi öngören kimse, ne olursa olsun bu sonucu meydana getirecek harekette bulunmamakla yükümlüdür. Öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesine kayıtsız kalınması durumunda olası kast, öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesinin istenmemesine rağmen neticenin meydana gelmesinin engellenemediği ahvalde bilinçli taksir söz konusu olacaktır. Diğer bir deyişle, failin neticeyi istememekle beraber neticenin meydana gelmesinin muhtemel olduğunu bilmesine rağmen duruma kayıtsız kalarak hareketini sürdürmek suretiyle muhtemel neticeyi kabullenmesi durumunda olası kast, failin neticeyi öngörmesine rağmen becerisine, şansına, tecrübesine ya da başka bir etkene güvenip neticenin meydana gelmeyeceğine inanarak gerektiğinde muhtemel neticenin gerçekleşmemesi için gerekli önlemleri de almak suretiyle hareketini sürdürmesi hâlinde ise bilinçli taksir söz konusu olacaktır." YCGK, 02.07.2019 T, 2019/1-121 E- 2019/518 K, https://legalbank.net/belge/y-12-cd-e-2012-

ancak engellenebileceği düşünülen neticeyi meydana getiren iradi eylem şeklinde tanımlanabilir. Bilinçli taksir halinde hükmedilecek ceza TCK'nin 22. maddesinin 3. fıkrası uyarınca üçte birden yarısına kadar artırılır.[442] Kanun koyucu, bilinçli taksir halinde hâkime yalnızca tayin ettiği oranlar arasında bir takdir yetkisi tanımış olup artırım yapıp yapmama hususunda takdir yetkisi tanımamıştır.

İşveren vekili, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranarak işçinin ölümü veya yaralanmasına neden olursa taksirli suç faili olarak cezalandırılır.[443] İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda dikkat ve özen yükümlülüğünün bulunabilmesi için kendisine bu konuda açık ya da örtülü bir şekilde yetki devri yapılmış olması gerekir.[444] İşveren vekiline yetki devrinin şekline ilişkin hukukumuzda bir şekil şartı yoktur bu nedenle şekil serbestisinin geçerli olduğu söylenebilir.[445] İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin yetki devri ile sorumlulukta aktarılmaktadır.[446] İşverenin cezai sorumluluktan kurtulabilmesi için işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için yeterli şekilde yetkinlik, otorite ve gerekli araçlara sahip olması gerekir.[447]

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması ölümlü bir iş kazasına neden olursa işveren vekilinin taksirle öldürme suçundan sorumluluğu gündeme gelebilir.[448] Taksirle öldürme suçu TCK'nin 85. maddesinde düzenlenmiştir.[449] TCK'nin 85. maddesinin 1. fıkrasına göre "Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır."[450] Anılan hükmün 2. fıkrasında ise taksirle öldürme suçunun nitelikli hali düzenlenmiştir. Hükme göre fail, fiili ile

21104-k-2013-25712-t-14-11-2013-komur-ocaginda-grizu-patlamasi-ile-birlikte-olusan-go/1417557/, (19.03.2023).

[442] Koca ve Üzülmez, Değerlendirmeler, s. 263.

[443] Kılıç, s. 214; Naneci Arıcı, s. 143.

[444] Sümer, İş Sağlığı, s. 265.

[445] Ekmekçi, Köme Akpulat ve Ledün Akdeniz, s. 330.

[446] "….Bu hükümlere göre; işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemleri alma, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme, işçileri yaptıkları işlerinde karşı karşıya oldukları mesleki riskler ile uyulması gerekli sağlık ve güvenlik tedbirleri hususunda eğitime tâbi tutma, yasal hak ve sorumlulukları noktasında bilgilendirme konularında yükümlülükleri bulunmaktadır. İşverenin işyerinden sorumlu bir vekil görevlendirdiği durumlarda ise işveren vekilinin bu yükümlülüklerden sorumlu olacağı izahtan varestedir." YCGK, 31.03.2015 T, 2013/12-654 E-2015/75 K, https://legalbank.net/belge/y-cgk-e-2013-12-654-k-2015-75-t-31-03-2015-taksirle-olume-neden-olma-sucu/1484414/, (20.03.2023; yine aynı yönde YCGK, 18.11.2014 T, 2014/12-179 E- 2014/499 K, https://legalbank.net/belge/y-cgk-e-2014-12-179-k-2014-499-t-18-11-2014-taksirle-yaralama-sucu/1455413/, (20.03.2023).

[447] Sümer, İş Sağlığı, s. 265.

[448] A. Yılmaz, s. 132.

[449] Özen, s. 237.

[450] Ekin, s. 132; Koca ve Üzülmez, Özel Hükümler, s. 169; Özdemir, s. 602.

birden fazla insanın ölümüne ya da birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.[451] İşveren vekilinin TCK'nin 85. maddesinin 2. fıkrasından sorumlu tutulabilmesi için iş kazası neticesinde işçilerden en az ikisinin ölmesi ya da en az birinin ölümü ile birlikte en az birinin yaralanması gerekir.[452] Kanun koyucu hükümde makas aralığını geniş tutarak somut olaya göre hâkime ceza tayininde takdir imkânı sağlamıştır.[453] Taksirle öldürme suçunun soruşturulması ve kovuşturulması re'sen yapılır bu nedenle şikâyete tabi değildir.

İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle işçilerin yaralanması halinde taksirle yaralama suçundan sorumluluğu gündeme gelebilir. Taksirle yaralama suçu ise TCK'nin 89. maddesinde düzenlenmiştir. "Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır."[454] Taksirle yaralama suçunda failin taksirle bir kimsenin vücuduna acı veren, sağlığının ya da algılama yeteneğini bozan fiili cezalandırılmaktadır. TCK'nin 89. maddesinin 1. fıkrasında taksirle yaralamanın basit hali düzenlenmiştir, aynı maddenin 2. ve 3. fıkralarında ise cezayı arttıran nitelikli halleri düzenlenmiştir. Taksirle yaralama fiili, mağdurun duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, vücudunda kemik kırılmasına, konuşmasında sürekli zorluğa, yüzünde sabit ize, yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına neden olmuşsa ceza yarı oranında; iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, yüzünün sürekli değişikliğine, gebe bir kadının çocuğunun düşmesine neden olmuşsa ceza bir kat artırılarak verilir.[455]

Kanun koyucu TCK'nin 89. maddesinin 4. fıkrasında taksirle yaralama suçuna ilişkin özel içtima hükmüne yer vermiştir. Buna göre fail, fiili ile birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile

[451] Koca ve Üzülmez, Özel Hükümler, s. 169.
[452] Durmuş Tezcan, Mustafa Ruhan Erdem ve Rıfat Murat Önok, **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, Güncellenmiş 19. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 301.
[453] Balıkçı, s. 140.
[454] Ekin, s. 129.
[455] Sümer, İş Sağlığı, ss. 260-261.

cezalandırılır.[456] İşveren vekilinin TCK'nin 89. maddesinin 2. fıkrasından sorumlu tutulabilmesi için iş kazası neticesinde işçilerden en az ikisinin yaralanması gerekir.[457] TCK'nin 89. maddesinin 5. fıkrasına göre taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır ancak taksirle yaralamanın basit hali dışındaki hallerinin bilinçli taksirle işlenmesi durumunda soruşturma ve kovuşturma için şikâyet aranmaz.

Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek cezanın failin kusuruna göre belirleneceği yukarıda açıklanmıştır.[458] Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda her fail kendi kusurundan dolayı sorumlu olur ve her birinin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.[459] Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 12.06.2012 tarihli kararı, yüksek mahkemenin taksirli suçlarda cezanın belirlenmesi ölçütlerini ortaya koymaktadır.[460] YCGK, TCK'nin "Cezanın belirlenmesi" başlıklı 61. maddesindeki sübjektif ölçütler dışındaki ölçütleri ve özellikle "Adalet ve kanun önünde eşitlik" başlıklı 3. maddesini referans göstererek taksirli suçlarda cezanın belirlenmesinde kusurun ağırlığını esas almıştır.[461] Taksirle işlenen suçlarda işveren vekilinin cezai sorumluluğu için iş kazası veya meslek hastalığı ile fiili arasında nedensellik bağının bulunması gerekir.[462] Nedensellik bağı mücbir sebep, mağdurun veya üçüncü kişinin

[456] Koca ve Üzülmez, Özel Hükümler, s. 262.
[457] Tezcan, Erdem ve Önok, s. 300.
[458] Özdemir, s. 603; Özen, s. 239.
[459] Akbulut, Genel Hükümler, s. 448; Sümer, İş Sağlığı, s. 260.
[460] "…taksirle bir kişinin ölümüne neden olma suçu açısından temel cezanın belirlenmesinde; failin kusurunun değerlendirilmesinin zorunlu olduğu sonucuna varılmaktadır. Bununla birlikte, suçun işleniş biçimi ile suçun işlendiği zaman ve yerin, kusurun belirlenmesi sırasında suç konusunun önem ve değeri ile meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığının da dikkate alınacağında kuşku bulunmamaktadır. Her ne kadar yasa koyucu, taksirli suçlar açısından 765 sayılı TCY'da yer alan ve matematiksel kusur hesabına dayalı cezalandırma sisteminden vazgeçmiş ise de, 5237 sayılı TCY uygulamasında da alt ve üst sınır arasındaki cezanın meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı ile suç konusunun değeri de gözetilerek, fakat ağırlıklı olarak kusura göre belirlenmesi hakkaniyete ve yasaya uygun olacaktır. Bunun dışında, cezanın yasada yer alan objektif ölçütler terk edilerek, tamamen sübjektif olan hak ve nasafet gereğince tayin edilebileceğinin kabul edilmesi halinde ise, kişilere göre değişkenlik gösterecek olan adaletsiz uygulamalar ortaya çıkacaktır. Diğer taraftan, yargılamayı gerçekleştiren hâkimin, bilirkişilerin saptadıkları kusur oranları ile bağlı olmadığı, aksine bilirkişilerin yapacakları teknik belirlemeler çerçevesinde failin kusurunun ne olduğunun ve bu kusurun cezanın belirlenmesinde ne derece etkin olacağının, her olayın özelliklerine göre, bizzat hakim tarafından denetlenebilir ölçütlerle belirlenmesi gerektiği, ayrıca vurgulanması gereken önemli bir husustur." YCGK, 12.06.2013 T, 2012/9-91 E- 2012/233 K, https://legalbank.net/belge/y-cgk-e-2012-9-91-k-2012-233-t-12-06-2012-bilincli-taksirle-olume-ve-yaralamaya-neden-olma-sucu/1410288/, (19.03.2023).
[461] Özdemir, s. 605.
[462] Özbek, Doğan ve Bacaksız, s. 486; Özkan, s. 525; Tezcan, Erdem ve Önok, s. 226.

kasıtlı hareketleri durumunda kesilebilir.[463] Nedensellik bağının kesilmesi halinde gerek işveren gerekse işveren vekili neticeden sorumlu tutulamaz.

İşveren vekilinin iş kazası sonucunda meydana gelen taksirle öldürme ya da taksirle yaralama suçlarında sorumlu tutulabilmesi için alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini kusurlu davranışı ile almamış olması gerekir.[464] Yukarıda açıklandığı üzere Türk ceza hukukunda geçerli olan ilke kusur ilkesidir.

Yargıtay bir kararında çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde on sekiz yaşından küçük işçinin iş kazası sonucunda ağır bir şekilde yaralanması halinde bilinçli taksirin bulunduğuna karar vermiştir.[465] Yargıtay bazı olaylarda işverenin iş güvenliği uzmanının önerilerini dikkate almamış olması halinde de bilinçli taksirle hareket ettiğine ve verilecek cezanın bilinçli taksir nedeniyle arttırılması gerektiğine karar vermiştir.[466]

[463] Sümer, İş Sağlığı, s. 262.

[464] H. Yılmaz, s. 335.

[465] "…28.06.2006 da yürürlükten kaldırılan ancak suç tarihinde yürürlükte bulunan Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün 2. maddesinde ağır ve tehlikeli işlerin tüzüğe bağlı cetvelde gösterildiği, söz konusu cetvelde karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınların ve (Ç) harfi bulunmayan işlerde de 16 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını bitirmemiş çocukların çalıştırılamayacağı hüküm altına alınmış olup, suça konu işyerinin faaliyet alanının tüzüğün ekinde yer alan cetveldeki karşılığı olan 67. maddede belirtilen "her türlü ilkel ve mamul maddelerin boyanması" işinin karşısında (Ç) harfi bulunmadığı; ayrıca 4857 sayılı iş Kanununun 73. maddesinde sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmasının da mümkün olmadığının düzenlendiği; dolayısıyla 18 yaşını bitirmemiş katılanın bu tip işlerde ve üstelik gece de çalıştırılmasının yasak olduğunun anlaşılması karşısında; basınç ve yüksek sıcaklık yöntemiyle çalışan iplik boyama kazanında çalışan işçisine mesleki yeterlilik ve temel iş sağlığı ile iş güvenliği eğitimi verilmesi gerekirken, gerekli eğitimi vermeden işçiyi çalışma alanında kendi inisiyatifine bırakıp denetlemeyen sanığın eyleminde bilinçli taksir koşullarının oluştuğunun ve sanık hakkında TCK'nın 22/3. maddesinin uygulanması gerektiğinin gözetilmemesi" Y. 12. CD, 08.10.2019 T, 2019/6798 E- 2019/9984 K, https://legalbank.net/belge/y-12-cd-e-2019-6798-k-2019-9984-t-08-10-2019/3513237/, (20.03.2023).

[466] "…İş güvenliği uzmanı tarafından, olay tarihinden önce, olaya konu eksikliklerin tespit edilerek onaylı işyeri defterine yazıldığı ve yönetmelik gereğince onaylı deftere yazılan önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılması ile tanık beyanlarından, olaya konu makinanın uzun zamandır arızalı olduğunun, bakım ve onarımının yapılmadan kullanılmasına devam edildiğinin anlaşılması karşısında; sanıklar K.. B.. ve A.. G.. hakkında bilinçli taksir koşullarının oluştuğu gözetilmeksizin hatalı değerlendirme sonucu bilinçli taksir nedeniyle cezada artırım yapılmaması" Y. 12.CD, 18.01.2016 T, 2016/2717 E- 2016/489 K, https://legalbank.net/belge/y-12-cd-e-2015-2717-k-2016-489-t-18-01-2016/2067885/, (20.03.2023).

III. İŞVEREN VEKİLİNİN İDARİ SORUMLULUĞU

A. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlali halinde idari yaptırımlar gündeme gelir.[467] İdari yaptırımlar, idari düzeni ihlal edenlere karşı araya bir yargı kararı girmeden doğrudan doğruya idare tarafından idari bir işlem ile uygulanan, kamu düzenini korumaya yönelik caydırıcı ve cezalandırıcı nitelikteki yaptırımlardır.[468] İdare tarafından idari yaptırım ancak kanunlarda açıkça yetki verilmiş olması halinde idare hukukuna ilişkin kurallar da dikkate alınmak suretiyle, idari bir işlem tesis edilerek ve yargı organları sürece dahil edilmeden uygulanabilir.[469]

Doğrudan doğruya idare tarafından uygulanan bu yaptırımlar idari işlem niteliğinde olmakla birlikte alelade idari işlemlerden caydırıcılık ve cezalandırıcılık özelliklerine sahip olması yönüyle ayrılmaktadır.[470] Çünkü idarenin irade açıklamasıyla ortaya çıkan idari işlemler genellikle devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin idari işlevlerine ilişkin işlemlerdir.[471] İdari yaptırımlarla amaçlanan kamu düzenin bozulmasını önlemektir.[472] İSGK'de öngörülen idari yaptırımlarla amaçlanan ise iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesidir.[473] İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin gerektiği gibi alınması halinde işçilerin iş kazası ve meslek hastalığına uğraması önlenmiş ya da risk önemli ölçüde azaltılmış olacaktır.

İdari sorumluluk ise idari düzenin etkin ve düzgün işleyişi için öngörülen kurallara aykırılık halinde idari makamlar nezdindeki sorumluluk halidir.[474] İdari sorumluluğun doğması için İSGK'de öngörülen kuralların ihlal edilmiş olması yeterli

---

[467] Kılıç, s. 141.

[468] Burcu Erdinç, "İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması", **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı:2, 2012, s. 250; Ertan İren, "Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra Para Cezalarına İlişkin Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri Hakkında Düşünceler", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:17, Sayı:3, 2003, s. 33; Utkan Araslı, "İdari Para Cezalarının Yargısal Denetimi", **Kamu İş Dergisi**, Cilt:7, Sayı:3, 2004, ss. 4-5.

[469] Erdinç, s. 249.

[470] Aydınlı, s. 417.

[471] Erdinç, s. 242.

[472] Erdinç, ss. 250-251.

[473] Aydınlı, s. 417; Ufuk Aydın ve Burcu Ezer, "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014, Cilt:4, Sayı 43, s. 17.

[474] Araslı, s. 4; Balıkçı, ss. 113-114; Erdinç, 242.

olup ayrıca zarar neticesinin doğması yani bir iş kazası ya da meslek hastalığının meydana gelmesi aranmamaktadır.[475] İdari yaptırımlar, iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmeden önce ve sonra uygulanabilir.[476]

İdari yaptırımlar konusu, İSGK'nin "Teftiş ve İdari Yaptırımlar" başlıklı dördüncü bölümünde düzenlenmiştir. Kanun'un 24. maddesinde İSGK hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılacağı öngörülmüştür. Bakanlık, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapma, bu amaç doğrultusunda numune alma ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapma yetkisine sahiptir. Kanun'da Bakanlık iş müfettişlerince yapılacağı öngörülen bu devlet denetiminin amacı, işçiler için güvenli bir çalışma ortamı sağlayarak verimlerini arttırmak, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemektir.[477]

İSGK'de, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince işyerinde yapılan teftişlerde eksiklik tespit edilmesi halinde bu eksikliğin giderilmesi için işverene önel verilip verilemeyeceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.[478] İş Teftiş Tüzüğü[479] de eksikliğin giderilmesi için önel verilmesi konusunda bir hüküm içermemektedir. Fakat uygulamada bakanlık genelgeleri ile işverene eksiklikleri gidermesi için bir önel verilebileceği öngörülmektedir.[480] Bu yüzden iş müfettişlerinin yakın bir tehlike göstermeyen eksikliklerin ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için işverene uygun bir önel vermesi mümkündür.

Bakanlık iş müfettişlerince yapılan teftişlerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmadığının ya da eksik alındığının tespiti halinde idari yaptırım uygulanması gündeme gelecektir. İSGK'de idari yaptırım olarak işin durdurulması, idari para cezası ve kamu ihalesinden yasaklama yaptırımlarına yer verilmiştir.

---

[475] Balıkçı, s. 114.

[476] Aydın ve Ezer, s. 17; M. Refik Korkusuz ve Tuba Nur Korkusuz, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenleri İdari Sorumluluğu", **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2016, s. 204; Süzek, İş Hukuku, 965.

[477] Fevzi Demir, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, 2014, s. 699.

[478] F. Demir, s. 700.

[479] RG: 28.08.1979,16738.

[480] F. Demir, s. 700.

Bunlar dışında İş Teftişi Hakkında Yönetmeliğin[481] 6. maddesinin 1. fıkrasının ğ bendinde ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin[482] 11. maddesinin 1. fıkrasının g bendinde işçilerin çalışmaktan alıkonulması yaptırımı hüküm altına alınmıştır.[483]

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmadığının ya da eksik alındığının tespiti halinde idare tarafından uygulanacak idari yaptırımlar işveren vekili hakkında da uygulanabilir. Ancak bahsi geçen idari yaptırımlar her ne kadar işveren vekili açısından uygulanabilse de nitelikleri itibariyle doğrudan işvereni ilgilendiren yaptırımlardır. Şöyle ki işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yetkisi kapsamındaki bir yükümlülüğü ihlal etmesi nedeniyle işin durdurulması yaptırımı uygulandığında bu yaptırımdan iş sahibi olarak doğrudan işveren etkilenecek, işveren vekili ise ancak bir işçi olarak etkilenecektir.[484] Bu nedenle niteliği itibariyle işveren olmayı gerektiren idari yaptırımların işveren vekili bakımından uygulanmasında, işveren vekilinin işveren sayılması yönündeki düzenleme yaptırımın niteliğine uygun yorumlanmalıdır.[485]

B. İşin Durdurulması

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlali halinde işin durdurulması yaptırımı, uygulanacak idari yaptırımların başında gelir.[486] İSGK'nin yürürlüğe girmesinden önce işin durdurulması yaptırımı İş Kanunu'nun "İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması" başlıklı 79. maddesinde düzenlenmiş idi. Ancak bu düzenleme İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile mülga olmuş ve İSGK'nin "İşin durdurulması" başlıklı 25. maddesinde yeniden düzenlenmiştir.[487]

İSGK'nin "İşin durdurulması" başlıklı 25. maddesinde belirtildiği üzere işyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde ya da iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durum tespit edildiğinde

[481] RG: 19.04.2022, 31814.
[482] RG: 31.10.2012, 28453.
[483] Balıkçı, s. 115; Korkusuz ve Korkusuz, s. 204.
[484] A. Yılmaz, s. 109.
[485] Balıkçı, s. 119.
[486] Ali Cengiz Köseoğlu, "İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle İdarece İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması", **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, Ocak 2005, s. 17; Özdemir, s. 641; Sümer, İş Sağlığı, s. 240.
[487] Korkusuz ve Korkusuz, s. 205.

bu tehlike giderilinceye kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ve çalışanlar dikkate alınarak işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Bununla birlikte çok tehlikeli sınıf içerisinde yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı ya da büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması halinde de iş durdurulur.

Bir diğer işin durdurulması sebebi Kanun'un 25. maddesine 04.04.2015 tarihinde eklenen 7. fıkrada öngörülmüştür. Bu fıkra uyarınca çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri işin durdurulması sebebidir.

İşin durdurulması yaptırımı uygulanabilecek ilk hal işyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde ya da iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilmesidir. Hayati tehlikenin tespit edilmesi halinde işyerinin tamamında veya bir bölümünde iş durdurulur.[488] İşin durdurulması yaptırımının sadece işyerinin bir bölümünde uygulanabilmesi için ilgili bölüm dışında çalışanlar bakımından hayati tehlikenin söz konusu olmaması gerekir.[489] Tehlikenin ne zaman hayati tehlike boyutuna ulaşmış kabul edileceği hususunda Kanunda bir tanım ya da ölçüt bulunmamaktadır.[490] Kanunu'nun 3. maddesinin 1. fıkrasının p bendinde yalnızca tehlike kavramı tanımlanmış olup bu tanıma göre tehlike, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanları veya işyerini etkileyebilecek zarar ya da hasar verme potansiyelidir. Kanun'un tehlike tanımından hareketle hayati tehlike kavramı, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanların hayatını kaybetmesine ya da vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olabilecek tehlike olarak tanımlanabilir.[491]

Kanun'a göre işin durdurulması yaptırımı uygulanabilecek ikinci hal ise hayati tehlike tespit edilip edilmemesine bağlı olmaksızın çok tehlikeli sınıfta yer

---

[488] Özdemir, s. 642.

[489] Aydınlı, s. 420; Recep Güner, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İdari Yaptırımlar**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015, (İdari Yaptırımlar), s. 72.

[490] Sümer, İş Sağlığı, s. 241.

[491] Aydınlı, s. 419.

alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olmasıdır. Az ya da tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri bakımından işin durdurulması yaptırımının uygulanabilmesi için çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir hususun tespit edilmesi aranırken çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde çalışanlar için hayati tehlike olmasa dahi risk değerlendirmesi yapılmamış olması işin durdurulması kararı verilebilmesi için yeterlidir.[492]

İşin durdurulması yaptırımı uygulanabilecek son hal ise yukarıda açıklandığı üzere Kanun'un 25. maddesine eklenen 7. fıkrada öngörülmüştür. Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma yapılması halinde işin durdurulması kararı verilir.

İşin durdurulması, yukarıda sayılan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlali halinde uygulanan bir idari yaptırımdır. İdari yaptırımlar bir yargı kararına gerek olmaksızın doğrudan doğruya idare tarafından uygulanırlar.[493] İşin durdurulması kararının alınması süreci Kanun'un 25. maddesinin 2. fıkrası ile İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmeliğin[494] 7. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan düzenlemelere göre işin durdurulması kararı üç müfettişten oluşan heyet tarafından verilir.

Müfettiş tarafından yapılan denetim sonucunda işyerinde işin durdurulmasını gerektiren hallerden biri ile karşılaşıldığında durumu belirtir rapor düzenlenerek en geç tespitin yapıldığı tarihin ertesi günü heyete verilmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığına gönderilir. Önemine binaen kanun koyucu bu kararı alma yetkisini heyete tanımıştır. Ancak tespit edilen husus acil müdahaleyi gerektiriyorsa tespiti yapan müfettiş, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak üzere işi

[492] Aydınlı, s. 420; Güner, İdari Yaptırımlar, s. 73; Korkusuz ve Korkusuz, s. 207; Sümer, İş Sağlığı, s. 242.
[493] Haluk Hadi Sümer, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:12, Sayı:131, 2017, (İşin Durdurulması), s. 93.
[494] RG: 30.03.2013, 28603.

durdurma yetkisini haizdir.[495] Teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, gerekli incelemeleri yapar ve tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Heyetin işyerinin tamamında ya da bir bölümünde işin durdurulmasına karar vermesi halinde karar ilgili valiliğe ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilmelidir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk marifetiyle yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Acil müdahale gerektiren bir halin bulunması durumunda ise işin durdurulması kararı mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir.

Heyet tarafından alınan işin durdurulması kararına karşı işverenin itiraz hakkı vardır.[496] İşveren, işin durdurulması kararının yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde yetkili iş mahkemesinde bu karara itiraz edebilir.[497] İşverenin itiraz hakkını kullanması için öngörülen bu süre hak düşürücü süre niteliğindedir.[498] İtiraz, bu kararın icrasını durdurmaz.[499] Mahkeme, itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde kesin olarak karara bağlar. İşveren, işin durdurulması kararı alınmasına neden olan eksiklikleri giderdikten sonra durdurma kararının kaldırılarak işyerinin normal işleyişine devam edebilmesi için ilgili il müdürlüğüne yazılı talepte bulunmalıdır. İşverenin bildirimi üzerine en geç yedi gün içinde müfettiş tarafından işyerinde inceleme yapılır. Müfettiş bu incelemenin sonunda işin durdurulmasına neden olan hususların giderildiği tespitini içeren bir rapor düzenler. Bu rapor üzerine heyet tarafından gerekli incelemeler yapılarak bildirimin yapıldığı tarihten itibaren yedi gün içinde işverenin talebi karara bağlanır. İşveren işin durdurulmasına neden olan eksiklikleri gidermek amacıyla işin durdurulmasının geçici olarak kaldırılmasını da talep edebilir. Buna ilişkin usul ve şartlar İşin Durdurulması Yönetmeliğinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.[500]

İşyerinin tamamında ya da bir bölümünde usulüne uygun alınmış işin durdurulması kararına uymadan ve bu kararın kaldırılması için gerekli şartları

---

[495] Bünyamin Esen, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması", **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt:25, Sayı:128, 2015, (İşin Durdurulması), s. 57; Güner, İdari Yaptırımlar, s. 73; Köseoğlu, s. 23.

[496] Cem Baloğlu, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:14, Sayı:1, 2015, (İş İlişkisine Etkisi), s. 122; E. Demir, s. 159; Esen, İşin Durdurulması, s. 78; Süzek, İş, s. 928.

[497] Esen, İşin Durdurulması, s. 78.

[498] A. Yılmaz, s. 108.

[499] Sümer, İşin Durdurulması, s. 93.

[500] Aydınlı, s. 422.

sağlamadan işi devam ettiren işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası uygulanır. Yine işin durdurulmuş olmasına rağmen işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekiline üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir. İşveren, işin durdurulması sonucunda işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemek ya da ücretlerinde düşüklük olmamak kaydı ile meslek ve durumlarına uygun başka bir iş vermekle yükümlüdür.

İSGK'nin 3. maddesinin 2. fıkrası uyarınca işveren vekilinin yetkili kılındığı, İSGK'nin uygulanması bakımından işveren sayıldığından yetkili olduğu bir işyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durum tespit edildiğinde bu tehlike giderilinceye kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ve çalışanlar dikkate alınarak işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulması yaptırımı uygulanır. Yine işveren vekilinin yetkili kılındığı çok tehlikeli sınıf içerisinde yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda da işin durdurulması yaptırımı uygulanır. Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde yetkili kılınan işveren vekillerinin teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurları sağlamadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket ederek üretimi zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma yaptırması halinde yine işin durdurulması yaptırımı uygulanır.

C. İdari Para Cezası

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlali halinde uygulanabilecek bir diğer idari yaptırım idari para cezasıdır. İdari para cezaları, kanunda öngörülen ve açıkça gösterilen idari kurul, makam ya da kamu görevlileri tarafından idari düzeni ihlal edenlere karşı araya yargı kararı girmeden doğrudan doğruya idari işlem ile uygulanan parasal nitelikteki yaptırımdır.[501] İdarenin yargı kararına gerek olmaksızın

[501] Anayasa Mahkemesi de idari para cezaları konusunda benzer bir değerlendirme yapmıştır: "… İdari cezalar, idari yaptırımların en önemlilerinden biridir. İdari cezalar arasında yer alan para cezaları da bu amaçla etkin ve yaygın bir biçimde uygulanmaktadır, idari para cezalarını diğer

doğrudan idari para cezası yaptırımını uygulayabilmesi için kanunda açıkça yetkili kılınmış olması gerekir.[502] İdari para cezaları ile amaçlanan kanunlara uyulmasını sağlamak, çalışma düzenini ve sosyal düzeni korumaktır.[503] İdari para cezaları bir hukuk normunun ihlali halinde zararı tazmin amacı taşımaksızın uygulandığı için bu yönüyle tazminattan ayrılmaktadır.[504]

İdari para cezası yaptırımı, İSGK'de yer alan idari yaptırımlardan biridir. İdari para cezaları, İSGK'nin "İdari para cezaları ve uygulanması" başlıklı 26. maddesinde düzenlenmiştir. Bahsi geçen hükmün ilk fıkrasında yükümlülüklerin ihlaline bağlanan idari para cezaları detaylı bir şekilde düzenlenmiş, diğer fıkralarda ise idari para cezasının uygulanma esaslarına yer verilmiştir. Kanun'un 30. maddesine dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde yer verilen yükümlülüklerin ihlal edilmesi halinde de idari para cezası yaptırımı uygulanır. Diğer bir deyişle sadece Kanun'daki yükümlülüklerin ihlali halinde değil aynı zamanda yönetmeliklerdeki yükümlülüklerin ihlali halinde de idari para cezası yaptırımı gündeme gelir.[505]

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde işverenin idari para cezası yaptırımı ile karşı karşıya kalması gündeme gelir. İSGK'nin idari para cezalarına ilişkin hükümlerinde kamu-özel işveren ayrımı yapılmamış yalnızca "işveren" ibaresi kullanılmıştır.[506] İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler yürürlükten kaldırılmıştır. İş Kanunu'nda yer alan hükümlerde idari para cezalarının işveren ya da işveren vekiline verileceği açık bir şekilde düzenlenmişken iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin İSGK'de düzenlenmesinin ardından 26.maddede idari para cezalarının işveren hakkında uygulanacağı düzenlemesine yer verilmiştir. Kanun'un 3.maddenin 2. fıkrasında işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağı düzenlenmesi yer almaktadır. Bu düzenlemeler ışığında işveren

---

cezalardan ayıran en belirgin nitelik, idari para cezalarının idari makamlar tarafından kamu gücü kullanılarak verilmesidir." AYM 04.10.2006 T, 2006/75 E-2006/99 K, https://legalbank.net/belge/aym-e-2006-75-k-2006-99-t-04-10-2006-ssk-tarafindan-verilen-idari-para-cezalari/387751/, (05.03.2023).

[502] Yücel Oğurlu, **İdari Yaptırımlar Karsısında Yargısal Korunma, İdari Ceza Hukuku ve İdari Cezalara Karşı Başvuru Yolları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001, s. 28.

[503] Ercan Akyiğit, "İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti", **Mess Sicil Dergisi**, Cilt:3, Sayı:9, 2008, (İdari Para Cezalarında), s. 174.

[504] Güner, İdari Yaptırımlar, s. 42.

[505] Balıkçı, s. 119.

[506] Narter, Sorumluluk, ss. 209-210.

ile birlikte işveren vekilinin idari para cezasından sorumluluğunun bulunup bulunmadığı konusu doktrinde tartışmalıdır.

Bir görüşe göre, İSGK'de İş Kanunu dönemindeki düzenlemeden farklı olarak idari para cezası muhatabı olarak işveren düzenlenmiştir. İdari para cezası muhatabı olarak yeni düzenlemede açıkça işverenin sayılıp işveren vekilinin sayılmamış olması karşısında işveren vekilinin idari para cezalarından sorumluluğu bulunmamaktadır.[507] Doktrindeki aksi yöndeki diğer görüşe göre, işveren vekillerinin idari para cezalarından sorumluluğu vardır. Çünkü İSGK'nin düzenlemesinde idari para cezalarından sorumlulukta her ne kadar işveren ibaresi kullanılmış olsa da işveren vekilleri, işveren sayıldığından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri alma imkânı kendisine sağlanmış olan işveren vekilinin buna rağmen yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde idari para cezalarından sorumluluğu bulunmaktadır.[508]

Kanımızca İSGK'de her ne kadar idari para cezalarından sorumlu kişi "işveren" olarak belirtilmiş ise de Kanun'un uygulanması bakımından işveren sayılan, işveren vekilinin kendi görev ve yetki alanı içerisinde gereken yükümlülükleri yerine getirmediği takdirde idari para cezasından sorumluluğu bulunur.

İSGK'nin "İşin durdurulması" başlıklı 25. maddesine göre müfettişler, işyerinde yaptığı inceleme neticesinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durum tespit ettiğinde heyet tarafından işin durdurulması yaptırımı uygulanabileceği yukarıda açıklanmıştır. İşyerinde hayati nitelikte bir tehlike bulunmamakla birlikte yakın nitelikte bir tehlike söz konusu ise müfettiş idari para cezası sürecini başlatmalıdır.[509] İş Teftişi Tüzüğü'nün[510] 22. maddesinin 3. fıkrasına göre iş sağlığı ve güvenliği bakımından yakın bir tehlike göstermeyen eksikliklerin tamamlanması için mevzuat tarafından önel verilmesinin zorunlu kılınmadığı hallerde eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için müfettişçe uygun bir önel verilebilir. Müfettişçe işyerinde tespit edilen tehlike, yakın ya da hayati nitelikte değilse eksikliğin giderilmesi için önel verme ya da idari para cezasının uygulanması

[507] Ekmekçi, Köme Akpulat ve Ledün Akdeniz, s. 298; Özdemir, s. 637.
[508] Sümer, İş Sağlığı, s. 250.
[509] Korkusuz ve Korkusuz, s. 215.
[510] RG: 31.10.2012, 28453.

talebiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne başvurma konusunda takdir yetkisi bulunmaktadır ancak yakın tehlikenin varlığı halinde böyle bir takdir yetkisi yoktur.[511]

İdari para cezaları ve hangi durumlarda ne miktarda verileceği İSGK'nin "İdari para cezaları ve uygulanması" başlıklı 26. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddenin 1. fıkrasında her bir yükümlülüğün ihlali halinde ne miktarda idari para cezası verileceği sayılmıştır. Aynı maddenin 3. fıkrasında ise çalışan sayısı ve işyeri tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak idari para cezalarını kademelendirerek arttıran bir düzenleme yapılmıştır.

Kanun'un 26. maddesinin 3. fıkrasına göre idari para cezası işyeri çalışan sayısı ve tehlike sınıfı kriterlerine göre artırılarak uygulanacaktır. Buna göre ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden, az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda, tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak; on ile kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden, az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda, tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak; elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden, az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak, tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak uygulanacaktır. Çalışan sayısı ile çarpılarak verilen idari para cezalarında artırıma ilişkin bu fıkra uygulanmaz. İşin durdurulması yaptırımının uygulanması halinde, durdurma yaptırımının uygulanmasına neden olan fiilden dolayı ayrıca idari para cezası uygulanmaz.

İSGK'de idari para cezaları maktu ve nispi olmak üzere iki çeşit düzenlenmiştir. Maktu olarak belirlenen idari para cezaları, her yıl Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenen yeniden değerleme oranına göre değişmektedir. İdari para cezaları, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yerine getirilmeyen tedbirin niteliğine, süresine ve her yıl Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenen yeniden değerleme oranına göre değişkenlik gösterir.

İSGK'de düzenlenen idari para cezaları, Kanun'un 14. maddesinde belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında uygulanacak olanlar hariç

[511] Korkusuz ve Korkusuz, s. 216.

olmak üzere gerekçesi belirtilerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilen idari para cezaları tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde ödenmelidir. İdari para cezası yaptırımı kamu kurum ve kuruluşları hakkında da uygulanır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması için yeterli olanak ve ödeneğe rağmen sorumlu kamu görevlisi yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde işveren, sorumlu kamu görevlisine rücu etme hakkına sahiptir. İdari para cezası ilgiliye tebliğ ile tahakkuk eder.[512]

Kanun'da idari para cezalarına itiraza ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'na[513] göre özel kanunlarda idari yaptırım kararlarına karşı kanun yolu konusunda Kabahatler Kanunu'ndan farklı bir düzenleme varsa özel hüküm niteliğinde bu düzenleme uygulanacaktır, böyle bir düzenleme yoksa idari yaptırım kararlarına karşı genel düzenleme niteliğinden Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesinin 1. fıkrasına göre idari para cezalarına karşı kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren on beş gün içinde Sulh Ceza Hâkimliğine başvurulabilir, hak düşürücü nitelikteki bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idari para cezası kesinleşir. Mücbir sebeplerle bu sürenin geçirilmiş olması halinde bu sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren yedi gün içinde itiraz edilebilir. Sürenin geçirilmesinden sonra yapılan bu itiraz kararın kesinleşmesini engellememekle birlikte mahkeme kararın yerine getirilmesini durdurabilir. Kabahatler Kanunu'nun 28. maddesinin 10. fıkrasına göre üç bin Türk lirası dahil idari para cezaları hakkında Sulh Ceza Hâkimliğince verilen kararlar kesindir. Üç bin Türk lirasının üzerindeki idari para cezaları için Kabahatler Kanunu'nun 29. maddesi dalaletiyle Ceza Muhakemesi Kanununa göre itiraz edilebilir. Bu itiraz, kararın tebliğinden itibaren yedi günlük hak düşürücü süre içinde yapılabilir.

İdari para cezalarının yukarıda açıklanan usule göre kesinleşmesinin ardından tahsil aşamasına geçilir.[514] Sorumlulardan tahsil edilen idari para cezaları, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, araştırma ve geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda

---

[512] Uyuşmazlık Mahkemesi, 20.04.2018 T, 2018/259 E, 2018/209 K, https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/Karar/Content/bedcfe41-30b3-4aaf-b898-f520efbe1713?excludeGerekce=False&wordsOnly=False adresinden, (07.03.2023).

[513] RG: 31.03.2005, 25772 (Mükerrer).

[514] Ekmekçi, Köme Akpulat ve Ledün Akdeniz, s. 302.

kullanılır.[515] İSGK'nin 26. maddesinin 6. fıkrasına göre bu ödeneğin kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine ve Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir.

D. Kamu İhalesinden Yasaklama

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlali halinde uygulanabilecek bir diğer idari yaptırım kamu ihalesinden yasaklamadır. Bu yaptırım türü İSGK'ye 2015 yılında eklenmiştir.[516] Söz konusu yaptırım, "Ölümlü iş kazası sebebiyle kamu ihalesinden yasaklama" başlığı altında Kanun'un 25/A maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre sadece maden işyerlerinde geçerli olmak üzere ölümlü bir iş kazası meydana geldiğinde bu kazanın meydana gelmesinde kusurlu olduğu kesinleşmiş mahkeme kararı ile tespit edilen işveren hakkında mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan yasaklama yaptırımı uygulanır.

İşveren hakkında iki yıl süreyle kamu ihalesinde yasaklama yaptırımının uygulanabilmesi için öncelikle işyerinin bir maden işyeri olması, ölümlü bir iş kazasının meydana gelmiş olması ve söz konusu ölümlü iş kazasında işverenin kusurlu olduğu mahkeme kararı ile tespit edilmiş olmalıdır.[517] Mahkeme tarafından kamu ihalesinden yasaklama kararı iki yıl süreyle verilecektir. Hüküm emredici nitelikte olduğundan şartların bulunması halinde mahkemenin bu süreyi arttırma ya da azaltmaya konusunda takdir yetkisi bulunmamaktadır.[518]

Ölümlü iş kazasının meydana geldiği maden işyerlerinde kusurlu olduğu yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun[519] 26. maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Hakkında kamu ihalesinden yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirket olması halinde şirket ortaklarının tamamı hakkında, sermaye şirketi olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında da yasaklama kararı verilir. Yine hakkında yasaklama kararı verilen kişilerin gerçek veya tüzel kişi

[515] Süzek, İş, s. 926.
[516] Korkusuz ve Korkusuz, s. 219.
[517] Balıkçı, s. 117; Korkusuz ve Korkusuz, s. 220; Narter, Sorumluluk, s. 282.
[518] Korkusuz ve Korkusuz, s. 221; Sümer, İş Sağlığı, s. 257.
[519] RG: 22.01.2002, 24648.

olmasına göre, ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları halinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir.

Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.[520] İşveren adına hareket eden işveren vekilinin yönetimindeki bir maden işyerinde ölümlü iş kazası olursa ve bu iş kazasında kusurun işveren vekilinde olduğu yargı kararı ile saptanırsa kamu ihalesinden yasaklama yaptırımı uygulanabilir.[521]

E. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlali halinde uygulanabilecek idari yaptırımlardan sonuncusu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasıdır. İşçilerin çalışmaktan alıkonulması yaptırımı İSGK'de değil Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde[522] müfettişlerin görev ve yetkilerinin düzenlendiği "Müfettişlerin görev ve yetkileri" başlıklı 11.maddenin 1. fıkrasının g bendinden düzenlenmiştir.[523] Müfettişler görevleriyle ilgili olarak işyerlerindeki işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıklar tespit ettiği takdirde ilgili mülki amire gönderecekleri bir yazı ile bu koşullar altında çalıştırılan işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etme yetkisine sahiptir. İşçilerin çalışmaktan alıkonulması yaptırımının Kanun yerine yönetmelikte düzenlenmiş olması öğretide eleştirilmektedir.[524] İşçilerin çalışmaktan alıkonulması yaptırımı İş Teftişi Tüzüğü'nün[525] 15. maddesinin F bendinde de düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre müfettişler, görevlerini yaptıkları sırada işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin suç sayılan eylemlere rastladıklarında bu durumdaki işçileri çalışmaktan alıkoyma yetkisine sahiptir. Müfettişlerin sahip olduğu bu yetki iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendirmesi nedeniyle emredici olduğundan aynı zamanda bir

[520] Aydınlı, s. 428.
[521] Sümer, İş Sağlığı, s. 256.
[522] RG: 31.10.2012, 28453.
[523] Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016, s. 389.
[524] Korkusuz ve Korkusuz, s. 221.
[525] RG: 28.08.1979, 16738.

görevdir.[526]

[526] Narter, Sorumluluk, s. 277.

SONUÇ

Geçmişten günümüze teknolojide yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelerin çalışma hayatında yarattığı dönüşümler bir taraftan toplumsal refahı sağlamış diğer taraftan ise insan yaşamı ve çalışma ortamına ilişkin tehdit algısını belirlemiştir. Teknolojide yaşanan bu gelişmeler çalışanlar açısından koruyucu araçların gelişimine katkı sağlayarak güvenli bir çalışma ortamı yaratmıştır. Diğer taraftan ise iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokacak yeni riskler yaratmıştır. İşverenlerin en az maliyetle maksimum verim düşüncesi, işçilerin sağlıksız çalışma koşullarında çalışmasına ve iş kazası ile meslek hastalıklarında artışa neden olmuştur. Sanayi devrimiyle birlikte kötü koşullarda ve büyük tehlikelere karşı korumasız olarak çalışmak iş kazası ve meslek hastalıklarını toplumsal bir sorun haline getirmiştir. Bu sorunların önlenmesi için tarihsel süreçte çalışanlar önce kendi aralarında birlik kurmak suretiyle iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturmaya başlamış ardından bu bilinç toplumda yayılmaya başlamış ve devlete de yansımıştır.

Çalışanlar, yaptıkları iş dolayısıyla yaşamlarını, sağlıklarını ve vücut bütünlüklerini zarara uğratacak çeşitli tehlike ve risklere maruz kalmaktadır. Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı Anayasa ile de güvence altına alınan temel haklardır. Bu haklar çalışanların, temel hakları olduğundan gündelik hayatta olduğu gibi çalışma hayatında da koruma altına alınarak korunmalıdır. İş sağlığı ve güvenliğinin korunması hakkı, iş kazası ve meslek hastalıkları karşısında çalışanların yaşam, sağlık ve vücut bütünlüğünü güvence altına alan bir haktır.

İş sözleşmesi, işçinin işverene bağlı olarak iş görmeyi, işverenin ise bunun karşılığında ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir. İşveren, işçi ile aralarındaki iş sözleşmesi uyarınca ücret ödeme borcu altındadır. Bu borç işverenin asli borcudur ancak iş sözleşmesi kapsamında tek borcu değildir. Ücret ödeme borcunun yanında bir diğer borcu da işçiyi koruma ve gözetmedir. İşçiyi koruma ve gözetme borcu kapsam itibariyle oldukça geniş bir borçtur. İşveren, işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir gereği olarak çalışanların işin yürütümü nedeniyle karşı karşıya olduğu risklere karşı sağlığını korumak ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda Türk hukukunda temel mevzuat 6331 sayılı İSGK ve buna dayanılarak çıkarılmış yönetmelik ve tebliğlerdir. İSGK'de, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü kamu hukuku boyutuyla ele alınmıştır. Kurallar ise mahiyeti itibariyle emredici niteliktedir.

İşyerinde asıl yönetim yetkisi işverene aittir. Bunun bir sonucu olarak iş sözleşmesinden kaynaklanan borç ve yükümlülüklerin asıl muhatabı işverendir. İşveren bu yetki ve yükümlülükleri bizzat kullanıp yerine getirebileceği gibi işyeri ve işletmelerin organize hale gelmesi, iş hacimlerinin artması ve işletmelerde uzmanlaşma gibi çeşitli nedenlerle tek başına ifa etmekte zorlanabilir. Bu halde, bir ya da daha fazla işçisine kendisini temsil ve yönetim yetkisi vererek yükümlülüklerini işveren vekili denen bu kimseler aracılığıyla yerine getirebilir.

İşveren vekili, iş hukukuna özgü bir kavramdır. Her ne kadar işveren vekili kavramı iş hukukuna özgü bir kavram olsa da tek tip bir işveren vekili tanımı bulunmamaktadır; ancak genel itibariyle bir kimsenin işveren vekili olarak kabul edilebilmesi için işveren adına hareket etme konusunda temsil yetkisine sahip olması ve yönetimde görev alma unsurlarını şahsında barındırması gerekir. İşverenin temsilcisi konumunda bulunan işveren vekili yönetim görevi kapsamında işverenin diğer işçilerine emir ve talimat verme yetkisine sahiptir. İşveren ile işveren vekili arasındaki temsil yetkisinin hukuki dayanağı vekâlet sözleşmesi, şirket sözleşmesi veya statü hukuku olabilir. Temsil yetkisinin hukuki dayanağının iş sözleşmesi olması halinde işveren vekili hukuki açıdan işverenin diğer işçilerine karşı işveren vekili, işverene karşı ise işçi sıfatı taşıyarak çifte görünümlü bir nitelik taşır.

İSGK'de tanımlar başlığı altında doğrudan bir işveren vekili tanımı bulunmamaktadır. Fakat 3. maddenin 2. fıkrasında "İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri" denilmek suretiyle işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselerin Kanun bakımından işveren vekili kabul edildiği sonucuna ulaşılabilir. Her ne kadar kanun koyucu düzenlemesinde İş Kanunu'nun işveren vekili tanımından farklı olarak işletmenin yönetiminde görev alan kimselere değinmemiş ise de işin ya da işyerinin yönetiminde görev alan kimselerin işveren vekili kabul edilmesi karşısında işletmenin yönetiminde görev alan kimselerin evleviyetle işveren vekili olarak kabulü gerekir. Anılan 3.maddenin 2. fıkrasının son cümlesi uyarınca İSGK'nin

uygulanması bakımından işveren vekilleri işveren sayılır. Bu düzenleme karşısında işveren vekillerinin işverenin yetkilerini kullanırken sorumluluklarının doğabileceği söylenebilir. Ancak işveren vekilinin sorumluluğunun kapsamı işveren tarafından verilen temsil yetkisinin sınırlarına göre belirlenir. İşveren vekili yetkisiz temsilci sıfatıyla temsil yetkisinin sınırları dışında ya da bu sınırları aşarak bir işlem yapar ve bu işlem işveren tarafından onaylanmazsa bundan dolayı sorumluluk işveren vekiline ait olur. İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası uyarınca işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanacağından işveren vekili, işverenin yetkilerini kullanırken yükümlülükleri de üzerine alır.

İSGK ile bu Kanun'a dayanılarak çıkarılan yönetmelik ve tebliğlerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin pek çok yükümlülük yer almaktadır. Mevzuatta yer alan bu yükümlülüklerin asıl muhatabı işverendir. Bu nedenle tezimizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel kavramlar açıklandıktan sonra işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yükümlülüklerine yer verilmiş ve işveren tarafından yetkilendirilen işveren vekilinin de bu yükümlülüklere hangi koşullarda tabi olduğu incelenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sonucunda işçilerin iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına yakalanması halinde hukuki, cezai ve idari sorumluluk gündeme gelebilir.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareketin sonucu olarak işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlali halinde işçinin veya belli koşullarda yakınlarının maddi ve manevi zararlarının tazminat yoluyla giderilmesi gerekir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin asıl muhatabı işveren olduğundan ve işveren vekilinin bu sıfatla yaptığı işlem ve yükümlüklerden doğrudan işveren sorumlu olduğundan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin işveren vekili tarafından yerine getirilmemesinden kaynaklı hukuki sorumluluk doğrudan temsil ilişkisinin bir sonucu olarak işverene aittir. Bu nedenle işveren vekilinin, işveren tarafından kendisine verilen yetki sınırları içinde kalarak yaptığı iş ve işlemler neticesinde bir zarar doğarsa hukuki sorumluluk işverene aittir. Her ne kadar hukuki sorumluluk işverene ait olduğundan meydana gelen zararlara işveren katlansa da iç ilişkide işveren vekiline kusuru oranında rücu imkânına sahiptir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin ihlal edilmesi halinde işçi yaralanabilir ya da ölebilir. Yükümlülüklere aykırılık dolayısıyla meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarında çalışanların ölmesi ya da yaralanması halinde TCK'nin 81. ve 89. maddeleri arasında düzenlenen öldürme ve yaralama suçları gündeme gelir. Cezai sorumluluk, iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde işçinin yaralanması ya da ölümü halinde adli makamlar karşısındaki sorumluluktur.

Ceza sorumluluğu şahsidir ve bu nedenle kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz. İşverenin hukuki sorumluluğu ile cezai sorumluluğu bu yönüyle farklıdır. Suç kim tarafından işlenmişse bizzat onun cezalandırılması anlamına gelen bu ilke uyarınca iş kazası ya da meslek hastalığına kim kusurlu fiili ile neden olmuşsa o cezalandırılır. Bu bağlamda işveren vekilinin de cezai sorumluluğu söz konusu olabilir. İşveren vekilinin cezai anlamda sorumluluğunun doğabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin görev ve yetki alanında olması; bu alanda gerekli teknik, hukuki veya idari ehliyet ve bilgiye sahip olması zorunludur. İş kazası ve meslek hastalığından sorumlular belirlenirken iş organizasyon şemaları incelenmeli ve yetki devri olup olmadığı titizlikle araştırılmalıdır. Yapılan araştırma neticesinde geçerli bir yetki devri ve işveren vekilinin kusuru tespit edilirse cezai sorumluluk söz konusu olur.

İdari yaptırımlar, idari düzeni ihlal edenlere karşı araya bir yargı kararı girmeden doğrudan doğruya idare tarafından idari bir işlem ile uygulanan, kamu düzenini korumaya yönelik caydırıcı ve cezalandırıcı nitelikteki yaptırımlardır. İşveren vekilinin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yükümlülüklere aykırı davranması sonucunda idare tarafından uygulanan yaptırımlar sorumluluğun idari boyutudur. Doğrudan doğruya idare tarafından uygulanan caydırıcılık ve cezalandırıcılık özelliklerine sahip bu yaptırımlar idari işlem niteliğindedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında, asıl idari sorumluluk altında olan işverendir.

İSGK'de idari yaptırım olarak işin durdurulması, idari para cezası ve kamu ihalesinden yasaklama yaptırımları yer almaktadır. İşçilerin çalışmaktan alıkonulması idari yaptırımı ise İSGK'de değil, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde yer almaktadır. İşveren vekilinin idari sorumluluğu açısından tartışmalı olan idari para cezasından sorumluluk açısındandır. İSGK'de idari para cezalarından sorumlu kişi "işveren olarak belirtilmiştir. Fakat

işveren vekili, İSGK'nin uygulanması bakımından işveren sayılır. Bunun bir sonucu olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri alma imkânı kendisine sağlanmış olan işveren vekili yetkili kılındığı alan dahilinde yerine getirmesi gereken yükümlülükleri ihlal ettiği takdirde idari para cezalarından sorumludur. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili olan işveren vekili hakkında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde işin durdurulması, idari para cezası, kamu ihalesinden yasaklama uygulanabildiğinden idari sorumluluğunun bulunduğunun kabulü gerekir.

Sonuç olarak işveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde çalışanın ve belli koşullarda yakınlarının uğramış olduğu zararlar açısından kural olarak hukuki sorumluluğu yoktur. İşveren vekilinin cezai sorumluluğu açısından ise kusurunun en azından taksir düzeyinde olması halinde sorumluluğu bulunur. İşveren vekilinin idari sorumluluğu açısından ise işin durdurulması, idari para cezası, kamu ihalesinden yasaklama yaptırımlarının muhatabı olabildiğinden idari sorumluluğu bulunur.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, Ayşe ve Mustafa Tiftik. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu", **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, Sayı:1, 2016, ss. 319-356.

Akbulut, Berrin. **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 6. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019.

Akbulut, Berrin. "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:13, Sayı:143, 2018, ss. 14-30.

Akın, Levent. **İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.

Akın, Levent. "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu", **TİSK Akademi Dergisi**, Cilt:3, Sayı:5, 2008, ss. 210-231.

Akın, Levent. **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001.

Akın, Levent. "Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 25, 2012, ss. 33- 43.

Arslan, Seda. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, 2014, ss. 767-807.

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**, Güncellenmiş 13. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Akyiğit, Ercan. "İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti", **Mess Sicil Dergisi**, Cilt:3, Sayı:9, 2008.

Alpar, Bülent. "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı", **Kamu İş Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, ss. 2-12.

Araslı, Utkan. "İdari Para Cezalarının Yargısal Denetimi", **Kamu İş Dergisi**, Cilt:7, Sayı:3, 2004, ss. 1-14.

Aydın, Ufuk ve Burcu Ezer. "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014, Cilt:4, Sayı 43, ss. 11– 32.

Aydınlı, İbrahim. **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.

Balıkçı, Gülay. **6331 Sayılı Kanuna Göre İşveren Vekilinin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2022.

Baykın, Celaleddin. **İş Kazası ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2019.

Baloğlu, Cem. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:14, Sayı:1, 2015, ss. 99-125.

Baloğlu, Cem. "İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:13, Sayı:3, 2014, ss. 107-123.

Caniklioğlu, Nurşen. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik, **Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını**, Eylül 2012.

Centel, Nur, Hamide Zafer ve Özlem Çakmut. **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, 8. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014.

Centel, Tankut. "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt:1, Sayı:3, 2006, ss. 5-8.

Centel, Tankut, "Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt:6, Sayı:24, 2011, ss. 13-18.

Coşkun Beyan, Ayşe, Hande Bahadır, Duygu Lüleci ve Arif H. Çımrın. "Çalışma Hayatında İşe Uygunluk Değerlendirmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:2, Sayı:69, 2021, ss. 1147 – 1162.

Çavuş, Özgür Hakan. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Ofis İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, 2015, ss. 1- 14.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**, 30. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2017.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 34. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.

Demir, Bahadır. "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Doğrudan Temsil Müessesi", **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, Yıl 2015, ss. 249-278.

Demir, Ender. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu", **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:13, Sayı:1, 2014, ss. 127-170.

Demir, Fevzi. "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, 2014, ss. 675-703.

Demircioğlu, A. Murat, Doğan Korkmaz ve Hasan Ali Kaplan. **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020.

Demirdizen, Özer. "İş Kazalarında İşverenlerin Bildirim Yükümlülükleri ve Sorumlulukları Nelerdir", **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt:21, Sayı:111, 2012, ss. 251-256.

Duman, Barış. "İş Hukukumuzda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğüne İlişkin Temel Esaslar", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:14, Sayı:153, 2019, ss. 991-1012.

Ekin, Ali. **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010.

Ekmekçi, Ömer, Ayşe Köme Akpulat ve Ayşe Ledün Akdeniz. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, On İki Levha, İstanbul, 2021.

Erdinç, Burcu. "İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması", **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı:2, 2012, ss. 239-276.

Erdoğan, Çağla. **İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016.

Eren, Fikret. "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu", Bedensel Zararlardan Dolayı Hukuki Sorumluluk Uluslararası Kongre, Ankara, **Türkiye Barolar Birliği Yayınları**, 2020.

Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 15. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.

Ergüneş, Seda. "İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:10, Sayı:39, 2013, ss. 137-162.

Erlüle, Fulya. **Türk Borçlar Kanunu'na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2021.

Ertürk, Şükran. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:27, 2012, ss. 13-24.

Ertürk, Şükran ve Asiye Şahin Emir. "6331 Sayılı Kanun Açısından İşveren Vekilinin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Özel Sayı, 2016, ss. 101-134.

Esen, Bünyamin. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşveren ve İşveren Vekili Kavramlarının Analizi", **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt:24, Sayı:126, 2014, ss. 219-223.

Esen, Bünyamin. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması", **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt:25, Sayı:128, 2015, ss. 65-82.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan. **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020.

Gerek, Nüvit. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:28, 2012, ss. 10-19.

Güner, Recep. **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İdari Yaptırımlar**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.

Güner, Recep. "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirimi Yükümlülüğü", **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt:25, Sayı:131, 2015, ss. 231-235.

Güner, Recep. "Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Kargaşası", **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt:26, Say:134, 2016, ss. 217-222.

Gürsoy, Kemal Tahir. "Destekten Yoksun Kalma Tazminatı", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:29, Sayı:1, 1972, ss. 143-198.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Canikoğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 17.Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018.

İnciroğlu, Lütfi. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, 2014, ss. 809-822.

İnciroğlu, Lütfi. **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, 2. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul, 2008.

İren, Ertan. "Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra Para Cezalarına İlişkin Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri Hakkında Düşünceler", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:17, Sayı:3, 2003, ss. 33-37.

İyem, Dilşan. **Türk İş Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Vekili**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Karakoç, Mehmet. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü", **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt:23, Sayı:117, 2013, ss. 277-285.

Kılıç, Leyla. **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006.

Kılkış, İlknur. **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora, Bursa, 2018.

Kılkış, İlknur ve Seçil Demir, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, 2012, ss. 23-47.

Koca, Mahmut ve İlhan Üzülmez. "Taksirli Suçların Teorik Yapısı ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler", **Adalet Dergisi**, Sayı:64, 2020, ss. 239-268.

Koca, Mahmut ve İlhan Üzülmez. **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

Koca, Mahmut ve İlhan Üzülmez. **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 6. Baskı, Adalet Yayınları, Ankara, 2019.

Kocayusufpaşaoğlu, Necip, Hüseyin Hatemi, Rona Serozan ve Abdülkadir Arpacı. **Borçlar Hukuku Genel Bölüm Cilt:1**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017.

Korkusuz, M. Refik ve Tuba Nur Korkusuz. "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenleri İdari Sorumluluğu", **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2016, ss. 200 – 225.

Kovancı, Nuray. "İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi", **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:11, 2018, ss. 263-296.

Köseoğlu, Ali Cengiz. "İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle İdarece İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması", "**İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, Ocak 2005, ss. 12-35.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku**, 6. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2014.

Müngen, Uğur. "İnşaat İşverenlerinin ve Teknik Elemanların İş Güvenliği Konusundaki Sorumlulukları ve Yaptırımları", **Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi**, Cilt:5, Sayı:469, 2011, ss. 15-24.

Naneci Arıcı, Aslı. "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Sorumluluğu", **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, 2010, ss. 97-149.

Narter, Sami. **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai, ve Hukuki Sorumluluk**, Birinci Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.

Narter, Sami. "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:17, Sayı:2, 2015, ss. 229-266.

Odaman, Serkan. "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslararası Standart", **Legal İHSGHD**, Cilt:3, Sayı:11, 2006, ss. 879-897.

Oğurlu, Yücel. **İdari Yaptırımlar Karsısında Yargısal Korunma, İdari Ceza Hukuku ve İdari Cezalara Karşı Başvuru Yolları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.

Olcay, Zeynep Feride ve Türkan Melis Parlak. "İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi: Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi", **ABMYO Dergisi**, 2016, Sayı: 41, ss. 81-97.

Oğuzman, M. Kemal ve M. Turgut Öz. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt:1**, Güncellenip Genişletilmiş 19. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2021.

Özbek, Veli Özer, Koray Doğan ve Pınar Bacaksız. **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 12. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021.

Özdemir, M. Erdem. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.

Özen, Mustafa. "İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk", **Ankara Barosu Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2015, ss. 215-253.

Özkan, Halid. "İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:20, Sayı:1, 2016, ss. 511-571.

Öztürk, Bahri ve Mustafa Ruhan Erdem. **Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku**, Yenilenmiş 21. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Seratlı, Gaye Burcu. **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2003.

Sulu, Muhammed. "Ölüm ve Bedensel Bütünlüğün İhlali Halinde Manevi Tazminat", **Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt:22, Sayı3, 2016, ss. 2737-2756.

Sümer, Haluk Hadi. **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 24. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

Sümer, Haluk Hadi. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

Sümer, Haluk Hadi. "İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:12, Sayı:131, 2017, ss. 92-103.

Sümer, Haluk Hadi. **İş Hukuku Uygulamaları**, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Konya, 2019.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.

Süzek, Sarper. "İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat", **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Cilt:1**, İstanbul, 2010, ss. 703-717.

Süzek, Sarper. "Türk İş Hukukunda İşveren", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:17, İstanbul, 2010, ss. 17-26.

Şahin Emir, Asiye. **İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.

Tezcan, Durmuş, Mustafa Ruhan Erdem ve Rıfat Murat Önok. **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, Güncellenmiş 19. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Tulukcu, Binnur. "İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, 2014, ss. 711-747.

Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. **İş Hukukunun Esasları**, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018.

Turan, Ercan. "Anayasa Mahkemesi'nin 2003/10 E. 2006/106 K., 23.11.2006 Tarihli Kararı Karşısında 506 Sayılı Yasa'nın 26. maddesine Dayalı Rücuan Tazminat Davaları", **Mess Sicil Dergisi**, Cilt:2, Sayı:6, 2007, ss. 161-170.

Türken, Şafak. "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri", **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:12, Sayı:155, 2017, ss. 165-224.

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, https://sozluk.gov.tr/, (18.03.2023).

Uşan, M. Fatih. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt:1 İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2006.

Uşan, M. Fatih ve Canan Erdoğan. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Yılmaz, Alper. **İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Yılmaz, Çiğdem. **Türk İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2021.

Yılmaz, Halil. **Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliğ**i, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012.