

Yrd. Doç. Dr. Levent AKIN

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri

### I. GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2005 yılında yayınladığı rapora göre, dünyada yılda 270 milyon iş kazası ve 160 milyon meslek hastalığı görülmektedir. Bu olaylar sonucunda 350.000'i iş kazalarından, kalanı ise meslek hastalıklarından olmak üzere her yıl 2.2 milyon insan yaşamını yitirmektedir. Aynı rapora göre, iş kazaları ve buna bağlı harcamalar, dünyadaki toplam üretimin %4'ünün kaybına yol açmaktadır<sup>1</sup>.

Dünya genelindeki bu durum, büyük ölçüde Türkiye için de geçerlidir. Ancak 2004 yılı verilerine göre Türkiye'de iş göremezlik yaratan iş kazası sayısı yaklaşık 84.000, meslek hastalığı sayısı ise sadece 384 olarak tespit edilmiştir<sup>2</sup>. Söz konusu istatistikler yalnızca bildirilen kaza ve hastalıkları içerdiğinden, Türkiye'nin genel durumunu yansıtmamaktadır. İş güvenliği bilincinin henüz yeterli düzeye ulaşmadığı ülkemizdeki kayıtlara geçmeyen kazalar da dikkate alınır, gerçek rakamların bunların çok daha üzerinde olduğunu söylemek abartılı bir değerlendirme olmaz.

İstatistiklerin gerçeği yansıtmama düzeyi konusunda yaşanan bu sıkıntı, Türkiye'ye özgü değildir. Ülkemizdeki kadar olmasa da birçok batı ülkesinde de iş kazası istatistiklerinin gerçeği tam olarak yansıtmadığı dile getirilmektedir. Bununla birlikte söz konusu ülkelerdeki sorun, kazaların gerçek sayılarının tespit edilememesinden çok, kaza sebeplerinin sistemli ola-

rak analiz edilememesidir. Zira, kaza sebeplerinin yeterince aydınlatılmaması, alınacak önlemlerin etkinliğini olumsuz etkilemektedir. Nitekim İngiltere'de yapılan bir çalışmada, iş kazalarında hazırlanan raporların yalnızca yetkili makamları bilgilendirmekle yetindiği, kazaya sebep olan riskleri belirleyemediğini ortaya koymuştur. O sebeple risk analizi ile ilgili ayrı bir inceleme ihtiyacı olduğu dile getirilmiştir. Benzer değerlendirmelere, Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi tarafından yapılan çalışmada da rastlanmaktadır<sup>3</sup>. Bu durum, aslında multidisipliner bir yapı olan ve organize hareket edildiğinde çok daha etkili sonuç verebilecek iş sağlığı ve güvenliğini, herkesin kendisini ilgilendirdiği oranda katkı sağladığı bir alan haline getirmektedir. Yasama organı kanun çıkarmakla, yürütme onu uygulayıp denetlemekle, yargı ise önüne geldiği oranda sorunları çözmekle yetinmektedir. Bu yapının doğal bir uzantısı olarak da işverenler en iyi ihtimalle kendi işletmelerini, işçiler de sadece yaptıkları işi ilgilendirdiği oranda iş sağlığı ve güvenliğinin parçası olmaktadır. Böyle bir durumda ortaya çıkan zarardaki kusur düzeyleri de, sözü edilen yaklaşım tarzının bir sonucu olarak yalnızca somut olay üzerinden değerlendirilmektedir. Bu çalışmada üzerinde duracağımız Yargıtay kararında, işyerinde meydana gelen bir iş kazasındaki kusur dağılımının özellikle de işveren açısından hangi esaslar dahilinde yapıldığını ortaya koymaktadır.

## II. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU KARARI

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile ilgili olarak verilen ve bu çalışmada değerlendirilmeye çalışılacak Yargıtay kararında şu görüşlere yer verilmiştir<sup>1</sup>:

**"DAVA:** Taraflar arasındaki "maddi ve manevi tazminat" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; ... Asliye Hukuk (İş) Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 17.7.2003 gün ve 2002/791-2003/465 sayılı kararın incelenmesi davacılar vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 4.12.2003 gün ve 2003/97 91-9903 sayılı ilamı ile, zararlandırıcı olaya maruz kalan işçi olay günü işyerinde buhar kazanı borulama işinde kaynakçı olarak çalışırken oluşan iş kazası sonucu ölmüştür.

İnsan yaşamının kutsallığı çevresinde işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksanziz bulundurmakla yükümlü olduğu İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğudur. ... günlük bilirkişi raporunda; 3/8 işverenlerin, 5/8 ise işçinin kusurlu olduğu belirtilmiştir. Oysa, hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda; bilirkişiler, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman oldukları gibi İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususları ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiç bir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptamadıkları anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, kusur raporunun hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez. Mahkemece yapılacak iş; olayın oluşu ve niteliğine göre işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman bilirkişi heyetine konuyu yeniden yukarıda açıkladığı biçimde incelemek, verilen rapor sonrasında, hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan asgari ücrete göre yeniden hesap raporu düzen-

lemek, alınan raporlar dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirilerek sonuca göre karar vermektir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın ve özellikle, inandırıcı güç ve nitelikte olmayan kusur raporunu hükme dayanak almak suretiyle yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir... gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekte, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

**KARAR:** Dava, iş kazası nedenine dayalı maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir. Davacılar vekili, iş kazasında vefat eden muris nedeniyle davalılardan maddi ve manevi tazminatın tahsilini istemektedir. Yerel Mahkeme, meydana gelen iş kazasının oluşumunda davalılardan İ.H.D.'yi 3/8, davacılar murisi işçi K.B.'yi 5/8 oranında kusurlu bulan raporu ve bu oranları dikkate alarak hesaplanan maddi tazminat tutarını gözeterek, istemin kısmen kabulüne karar vermiş, Yüksek Özel Dairece yukarıda yazılı gerekçelerle hükmün bozulması üzerine, önceki kararında direnmiştir.

Somut olayda, davacılar murisi, davalılardan ÇÇM. A.Ş.'ye ait boru atölyesinde iş alan diğer davalı müteahhit İHD işçisi (kaynak operatörü) olarak, buhar kazanı borulama sistemine ait "spool" adı verilen iki ucu dirsekli bir parçanın imalinde çalışmakta iken, kaynak kontrolü amacıyla girdiği borunun içerisinde, kaynaklama sırasında boruya basılan ve yoğunluğu havadan daha fazla olan argon gazının boğucu etkisine maruz kalması sonucunda oluşan "hematoz" nedeniyle vefat etmiştir. Anayasa'nın 17. maddesinde "yaşama hakkı" güvence altına alınmış, bu yasal güvencenin yaşama geçirilmesinde, iş ve sosyal güvenlik mevzuatında da işçilerin korun-



ması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu bir takım hükümler getirilmiştir. Kamu düzeni düşüncesi ile oluşturulan işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümleri; işyerleri ve ekinde bulunması gereken sağlık şartlarını, kullanılacak alet, makineler ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olarak alınacak tedbirleri, aynı şekilde işyerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmektedir. Burada amaçlanan; işvereni işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin tamamını almaya zorlamayarak, yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir. Uygulamada önemli olan, işverenin iş kazasına neden olmuş hareketinin işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı bulunup bulunmadığının tespiti işidir.

Bu konuda yapılacak ilk yargı işlemi, mevcut hükümlere göre alınacak tedbirlerin neler olduğunun tespiti işidir. Mevzuat hükümlerince öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir tedbir varsa, bunların dahi tespiti zorunluluğu açıktır. Bunların işverence tam olarak alınıp alınmadığı (işverenin koruma tedbiri alma ödevi), alınmamışsa zararın bundan doğup doğmadığı, duruma işçinin tedbirlere uymamasının etkili bulunup bulunmadığı (işçinin tedbirlere uyma yükümlülüğü) ve bu doğrultuda tarafların kusur oranı saptanacaktır. Sorumluluğun saptanmasında kural, sorumluluğu gerektiren ve yasada belirlenmiş bulunan durumun kendi özelliğini göz önünde bulundurma ve araştırmayı bu özelliğe göre yürütmektir. Kaynak işlemi sırasında, boruya argon gazı basıldığı tartışmasızdır. Belirtilen işlemin tamamlanmasından sonra boşluğu etkisi bulunan bu gazın ölçümünün yapılarak, tehlikeli boyutta olduğu saptandığında ise ortamdan tahliyesinin basınçlı hava

yardımıyla ya da gazın yoğunluğu nedeniyle borunun dikey konuma getirilip, akışkanlık sağlanarak yapılması gereklidir. Tüm bu önleyici tedbirlerin alınmadığı, iş güvenliği önlemlerini alma, kişisel güvenliğini sağlama konusunda inisiyatifin tek başına işçiye bırakıldığı, çalışılan ortam nedeniyle oluşan tehlikeler konusunda yeterli bilgi verilmediği görülmektedir. Aksi bir düşünce, işçinin, öldürücü etkisi sabit bir ortama bilerek ve isteyerek girdiği sonucu doğurur ki, bu durum, yaşam deneyimlerine ve hayatın olağan akışına uygun düşmez.

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. İşverenlerce, iş güvenliği açısından hayati öneme haiz bulunan araç ve gereçlerin anılan kazalı tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılabileceği yadsınamaz bir gerçektir. İşçinin aynı işi uzun yıllardır yapıyor olması, işvereni tüm bu yükümlülükleri almaktan başışık hale getiremez. Davalı işverenlerin kazalı işçiyi, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeterli derecede eğitmedikleri, çalışma usul ve esasları konusunda ise yeterli denetim ve gözetim sağlamadıkları, bu doğrultuda kişisel koruyucu ve aletleri kullanımına sunmadıkları görülmekte olup, tüm bu nedenler, zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde ağırlıklı (baskın) kusurun davalı tarafa ait olduğunu göstermektedir. Belirtilen nedenlerle, yerel mahkemece, aynı yönlere işaret eden Özel Daire bozma kararına uyularak, açıklanan maddi ve hukuki olgular doğrultusunda kusur raporu düzenlenilerek, belirtilen şekilde hüküm kurmak gerekirken, direnme kararı verilmesi usule ve yasaya aykırıdır. Direnme kararı bu nedenle bozulmalıdır...”

### III. DEĞERLENDİRME

Yargıtay kararına konu olay bir iş kazasıdır ve kazalanan işçinin ölümüyle sonuçlanmıştır. Kaza

sonrası açılan tazminat davasında işveren 3/8, ölen işçi ise 5/8 kusurlu bulunmuştur. Kararın temyizi sonrasında daire, kusur raporunun hükme dayana-



## Gözetme borcu, hem kamu hem de özel hukuk hükümleri ile düzenlenmiştir.

nak alınacak nitelikte olmadığı, daha ayrıntılı rapor alınarak konunun hiçbir kuşkuya yer vermeyecek düzeyde aydınlatılması gerekçesiyle ilk derece mahkemesinin hükmünü bozmuştur. Mahkemenin direnme kararı sonrasında olayı ele alan Hukuk Genel Kurulu ise özel daireyi haklı görüp direnme kararını bozmuş ve ağırlıklı kusurun işçide değil işverende olduğunu belirtmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bozma kararında esasen, iş kazalarında işverenin kusur derecesinin takdirinde dikkate alınması gereken noktalara işaret etmiştir. O nedenle karar incelenirken bu noktaların her birini ayrı ayrı ele almakta yarar görmekteyiz.

1- Bu bağlamda değerlendirilip açıklığa kavuşturulması gereken ilk konu, işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamıdır. Zira Yargıtay kararına da konu olan iş kazasından doğan tazminat davalarında karşımıza çıkan en temel işveren yükümlülüğü, işçiyi gözetme borcudur.

Gözetme borcu işverene, işçinin çıkarları doğrultusunda davranma, onu koruma ve yardımcı olma, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınma borcu yükler<sup>5</sup>. Anılan borcun kapsamına hangi hususların girdiğini önceden sınırlı bir şekilde belirlemek mümkün değildir. Kuşkusuz bunların başında işçinin kişiliğini koruma ve ona saygı gösterme yükümü gelir. Bundan başka işçiye bilgi vermek, yol göstermek, işçinin çıkarlarının zedelenmemesi için kendisine düşen yükümleri yerine getirmek, bu konuda yetkili makamlara zamanında bildirimde bulunmak, işçiye kendisini ilgilendiren bazı belgeleri inceleme olanağı tanımak, ona ait eşya ve araçları korumak gibi hususlar aynı kapsamda sayılabilir. Bu konuda yasalarla getirilen düzenlemeler dışında gözetme borcunun sınırı, iyiniyet kurallarına göre çizilebilmektedir<sup>6</sup>. İşverenlerin işçileri gözetme borcu kapsamında yer alan başlıca yükümlerden biri de, iş güvenliği önlemlerini alma zorunluluğudur.

Hizmet akdinden doğan gözetme borcu işverenleri işyerlerinde işçilerin yaşam, sağlık ve vücut bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri al-

makla yükümlü kılar. Dolayısıyla işçiyi gözetme borcunun, işverenlerin yukarıda belirtilen yükümleri ile birlikte iş güvenliği önlemlerini alma yükümlünü de kapsayacak ölçüde geniş bir kapsama sahip olduğu söylenebilir. Buna karşın işçiyi gözetme borcu gerek öğretici gerekse Yargıtay içtihatlarında daha dar bir anlamda kullanılmaktadır. Bu dar anlamı dikkate alındığında gözetme borcu sadece, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma yükümlünü ifade etmektedir<sup>7</sup>. Nitekim biz de bu çalışmada gözetme borcunu bu anlamı ile kullanacağız.

Gözetme borcu, hem kamu hem de özel hukuk hükümleri ile düzenlenmiştir. Özel hukuk kapsamında yer alan düzenlemelerden ilki iş akdidir. Gerçekten de iş akdi, tarafların kişiliklerinin önem taşıdığı bir sözleşme türü olması nedeniyle diğer sözleşmelerden farklı bazı borçları bünyesinde bulundurur. Gözetme borcu da bunlardan biridir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun özel hukuk alanındaki diğer dayanağı, Borçlar Kanununun 332. maddesidir. Buna göre: *"İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittibaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekteyse, sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur"*. Söz konusu hükümden de anlaşılacağı gibi işveren, işletme tehlikelerine karşı gereken önlemleri almak ve işçiye işçi sağlığı ve iş güvenliğine uygun çalışma yerleri sağlamak zorundadır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün kamu hukuku dayanakları da bulunmaktadır. Bunların bir kısmı Anayasada yer alır. Sosyal devlet ilkesi, yaşama, çalışma, dinlenme ve sosyal güvenlik hakkı, iş sağlığı ve güvenliğinin en temel dayanakları arasındadır (Anayasa, m. 2, 17, 50, 60). Bunlar, yasa ve hukuksal işlemlerin yorumunda dikkate alınması gereken ölçütlerdir. O nedenle yargıç, uygulayacağı normu takdir ederken bu ilkeleri göz önünde bulundurmalı, yani bütün mevzuata anayasa rengi ile boyanmış bir gözlükle bakabilmelidir<sup>8</sup>. Gözetme borcunun Anayasa dışındaki diğer kamu hukuku dayanağı İş Kanunu'nun 77. maddesidir<sup>9</sup>. Anılan hükme göre: *"İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereç-*



leri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uygulamakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar...” Söz konusu düzenlemeden de anlaşılacağı gibi işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamı oldukça geniştir. Yani, iş sağlığı ve güvenliği açısından bir önlemin alınması gerekli ise bu önlemin işverence alınması zorunludur. Dolayısıyla işverenin iş güvenliği konusunda “gerekli olanı yapmak” yükümlülüğünün kapsamına, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulması kadar, bilim, tecrübe ve teknolojinin gereklerinin sağlanması da girer<sup>10</sup>. Bununla birlikte işçi sağlığı ve güvenliği konusunun

kusurun derecesidir. Bu sebeple, iş kazalarında kusurun ne şekilde değerlendirildiğinin ortaya konulması büyük önem taşımaktadır.

İş Kanunu'nun yukarıda değindiğimiz 77. maddesinin işverene getirdiği yükümlülükler göz önünde bulundurulduğunda, işveren için kusur olarak değerlendirilebilecek en temel davranışın, işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamak olduğunu söyleyebiliriz. Bununla birlikte bu konuya ilişkin tek düzenleme, İş Kanunu'nun 77. maddesi değildir. Çoğu Avrupa Birliği direktiflerine göre hazırlanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeni yönetmeliklerde de, işverenin gözetim borcuna ilişkin çeşitli hükümler yer almaktadır. Dolayısıyla, İş Kanunu yanında, yönetmeliklerle getirilen yükümlülüklerin ihlalleri de işvereni kusurlu duruma sokmaktadır. Bu durum karşısında, sözü edilen düzenlemelerle, kusurun kodifikasyo-

## Çoğu Avrupa Birliği direktiflerine göre hazırlanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeni yönetmeliklerde de, işverenin gözetim borcuna ilişkin çeşitli hükümler yer almaktadır.

da işverenden beklenen sadece gereken her türlü önlemi almak değildir. İşverenden ayrıca, bu önlemlerin uygulanmasının denetimi, doğabilecek tehlikeler konusunda işçilerin sürekli eğitilmesi ve uyarılması da beklenmektedir<sup>11</sup>. Nitekim önceden sadece İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü'nün 4. maddesinde düzenlenen ve yargı kararlarında da açıkça vurgulanan bu durum artık 4857 sayılı İş Kanunu'nda da yer almaktadır (İK.77/II)<sup>12</sup>.

Hukuksal temellerini kısaca belirtmeye çalıştığımız işverenin iş sağlığı ve güvenliği sağlama (işçiyi gözetme) borcunun ihlali çeşitli yaptırımların uygulanmasına yol açmaktadır. Bu yaptırımlar en genel anlamda, hukuksal, idari ve cezai yaptırımlar olarak sınıflandırılabilir. İnceleme konusu yüksek mahkeme kararı hukuksal yaptırıma (destekten yoksun kalma tazminatına) ilişkin bulunduğundan, aşağıdaki açıklamalarımız bu konuya ilişkin olacak, diğer yaptırımlara yer verilmeyecektir<sup>13</sup>.

2- Yüksek Mahkemenin inceleme konusu kararında daire ile yerel mahkeme arasında görüş ayrılığına sebep olan konu, yukarıda da belirttiğimiz gibi gözetme borcunu ihlal eden işverene verilen

nunun sağlandığı sonucuna varabiliriz<sup>14</sup>. Ancak hemen ekleyelim ki işveren, Yasanın 77. maddesindeki hüküm dikkate alındığında, salt mevzuatın belirlediği önlemleri değil, bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı seviyede alınabilecek önlemleri de almak durumundadır. İşverenin mali durumundaki yetersizlik<sup>15</sup>, tecrübesizlik ve bilgisizlik, bu yükümlülüğün ihmalinde mazeret oluşturmaz<sup>16</sup>.

İşverenin söz konusu sorumluluk düzeyini bu şekilde belirleyen bir hukuksal düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almamaktadır. Zira, bilim kurulu tarafından hazırlanan İş Kanunu taslağında yer verilen ve işverenin “bilim ve teknolojiye gelişmeleri izlemek ve uygulamak zorunda” bulunduğu dair hüküm 4857 sayılı İş Kanunu'na alınmamıştır. Ancak bu durum, yukarıda yer verilen değerlendirmeyi etkilememektedir<sup>17</sup>. Zira İş Kanunu'nun 77. maddesinin ilk fıkrasında yer alan “...gerekli her türlü önlemi almak...” ifadesi, aynı sonuca ulaşmak için yeterlidir<sup>18</sup>. Nitekim işverenin gereken her türlü önlemi alması gerektiği konusundaki bu değerlendirmeler, Yargıtay tarafından da paylaşılmaktadır<sup>19</sup>.



İncelediğimiz Hukuk Genel Kurulu kararında da bu durum isabetli bir değerlendirmeye ortaya konulmaktadır. Karara göre "...Kamu düzeni dü-şüncesi ile oluşturulan işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümleri; işyerleri ve eklerinde bulunması gereken sağlık şartlarını, kullanılacak alet, makineler ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olarak alınacak tedbirleri, aynı şekilde işyerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmektedir...Uygulamada önemli olan, işverenin iş kazasına neden olmuş hareketinin işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı bulunup bulunmadığının tespiti işidir. Bu konuda yapılacak ilk yargı işlemi, mevcut hükümlere göre alınacak tedbirlerin neler olduğunu tespiti işidir. Mevzuat hükümlerince öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir tedbir

maddesine göre işveren, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almak zorundadır. Bu amaçla çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdür<sup>20</sup>. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, alt işverenle birlikte asıl işveren de sorumludur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilere de gerekli eğitimi vermek durumundadır. İşverenlere yüklenen bu ödev, çalışanların iş sözleşmesi türlerine bakılmaksızın yerine getirilmek zorundadır.

## Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, alt işverenle birlikte asıl işveren de sorumludur.

*varsın, bunların dahi tespiti zorunluluğu açıktır. Bunların işverence tam olarak alınıp alınmadığı (işverenin koruma tedbiri alma ödevi), alınmışsa zararın bundan doğup doğmadığı, duruma işçinin tedbirlere uymamasının etkili bulunup bulunmadığı (işçinin tedbirlere uyma yükümlülüğü) ve bu doğrultuda tarafların kusur oranı saptanacaktır...*"

İş kazalarında işverenin kusurlu sayıldığı tek durum, gereken her türlü önlemi almamak ve/veya araç gereci eksik bulundurmamak değildir. İş Kanunu, işverenlere gereken önlemleri almak dışında, denetim, eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğü de getirmiştir. Kanuna göre işveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler ile alınması gereken tedbirler, yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek, gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadır (İK.77/II). Konuyu düzenleyen Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4.

İşçilere yönelik olarak uygulanması istenen söz konusu eğitimin amacı, işyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ile birlikte temelde işçilerde iş güvenliği bilincini yerleştirmektir. Zira, işverenin gereken önlemleri almış olması, o önlemlerin uygulandığı anlamına gelmemektedir. Nitekim ülkemizdeki birçok işyerinde, işverenlerin zararı önleyen araç gereci işyerinde bulundurmaları, kazaları önlemeye yetmemiştir. Ancak buna rağmen iş kazası sonrası açılan tazminat davalarında işverenler sık sık, gereken malzemeyi sağladıklarını, örneğin bareti ve emniyet kemerini verdiklerini fakat işçinin kullanmadığını dile getirmektedir. İşte 77. maddenin yukarıda belirtilen düzenlemesi, işverenlere düşen yükümlülüğün gerekli araç gereci sağlamakla sona ermediğini, onların kullanılmasının da kendilerinden beklendiğini vurgulaması açısından son derece önemlidir. Nitekim Yüksek Mahkemenin, sözü edilen yükümlülüklerin 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenmesinden önceki istikrar kazanmış uygulaması da bu yöndedir<sup>21</sup>.

O halde, mevzuatta yer alsın ya da almasın ge-



reken önlemlerin alınmaması kadar, işçilere eğitim verme yükümlülüğüne aykırılık da işveren açısından kusur oluşturacaktır. Bununla birlikte düzenlenen eğitimlere katılmayan işçilerin bu davranışları da onlar açısından kusur olarak değerlendirilmelidir. Zira gerek İş Kanunu gerek Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, işçilerin bu eğitimlere katılmasını zorunlu görmüş ve katılımları halinde düzenlenecek belgelerin dosyalarında saklanması gerektiğini belirtmiştir (Yön.m.5, 6, 17)<sup>22</sup>. Dolayısıyla, uğramış olduğu iş kazası ya da meslek hastalığını önleyebilecek ya da oluşan zararı azaltabilecek eğitimlere yapılan davete rağmen katılmayan işçi, söz konusu olaya başka bir katkısı olmasa dahi salt bu ihmali nedeniyle dahi müterafik kusurlu sayılabilmelidir. Ancak bu sonucun oluşabilmesi için işverence verilen eğitimin, arzu edilen sonuçları doğurmaya yetecek düzeyde bulunmasına özen gösterilmelidir.

## Düzenlenen eğitimlere katılmayan işçilerin bu davranışları onlar açısından kusur olarak değerlendirilmelidir.

İşverene düşen eğitim ve denetim yükümlülüğü, incelediğimiz Yüksek Mahkeme kararında da önemli bir yer tutmaktadır. Kararda da belirtildiği üzere "...kaynak işlemi sırasında, boruya argon gazı basılmış, ancak boşucu etkisi olan bu gazın ölçümüne gereken şekilde yapılmadığından, tehlikeli boyuta ulaştığı anlaşılamamıştır..." Dolayısıyla işveren kendine düşen denetim yükümlülüğünü gereği gibi yerine getirmemiştir. Yine aynı kararda belirtildiği gibi "Tüm bu önleyici tedbirlerin alınmadığı, iş güvenliği önlemlerini alma, kişisel güvenliğini sağlama konusunda inisiyatifin tek başına işçiye bırakıldığı, çalışılan ortam nedeniyle oluşan tehlikeler konusunda yeterli bilgi verilmediği görülmektedir. Aksi bir düşünce, işçinin, öldürücü etkisi sabit bir ortama hilerek ve isteyerek girdiği sonucu doğurur ki, bu durum, yaşam deneyimlerine ve hayatın olağan akışına uygun düşmez." denilerek, işçiye verilmesi gereken eğitimin de gereken düzeyde olmadığı vurgulanmıştır. Bu değerlendirmeleri sonucunda Hukuk Genel Kurulu, şu gerekçeyle olaydaki kusurun ağırlıklı kısmının işverende bulunduğu sonucuna ulaşmıştır: "İşçi sağ-

lığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı, hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemleri olarak, bu bilgilerin aktarımı ve önemini kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce, iş güvenliği açısından hayati öneme haiz bulunan araç ve gereçlerin anılan kazalı taraftan kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılacağı yadsınamaz bir gerçektir. İşçinin aynı işi uzun yıllardır yapıyor olması, işvereni tüm bu yükümlülükleri almaktan başışık hale getiremez. Davalı işverenlerin kazalı işçiyi, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeterli derecede eğitmedikleri, çalışma usul ve esasları konusunda ise yeterli denetim ve gözetim sağlamadıkları, bu doğrultuda kişisel koruyucu ve aletleri kullanımına sunmadıkları görülmekte olup, tüm bu nedenler, zararlandırıcı

olayın meydana gelmesinde ağırlıklı (baskın) kusurun davalı tarafa ait olduğunu göstermektedir..."

Yüksek Mahkemenin olaya ilişkin değerlendirmesi eğitim ve denetimin, en az alınması gereken önlemler kadar, hatta ondan da önemli olduğunu göstermesi açısından dikkat çekicidir. Zira işyerinde gereken tüm önlemler alınsa bile, eğitim eksikliği sebebiyle bu önlemleri algılayamayan ya da denetlenmediklerinden alınan önlemlerin gereğini yerine getiremeyen işçilerin uğramış oldukları zararlar, büyük ölçüde işvereni sorumlu kılmaktadır. Ancak bu durum, işverenin her bir işçiyle ayrı ayrı ilgilenmesi, tümünü tek tek denetlemesi gibi bir sonuca ulaşılmasına neden olmamalıdır. Kaldı ki bu mümkün de değildir. O halde yapılması gereken iş sağlığı ve güvenliği bilinci ile işyerlerini bu eğitim ve denetimi sürekli kılacak bir örgütlenmeye sahip kılmaktır<sup>23</sup>. Gerçekten de iş sağlığı ve güvenliği alanında önlemenin işyerinde başlayacağı kabul edilir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. madde gerekçesinde de bu anlayış açıkça vurgulanmıştır. Gözlemler, bu örgütü iyi kuran işletme-



lerin iş kazaları ile mücadelede başarılı olduğunu ortaya koymuştur. Zira etkili bir iş güvenliği örgütüne sahip işyerlerinde iş güvenliği konusu kurum-sallaşmaktadır. Bu şekilde iş güvenliğinin getirdiği rahatlıklar dışında, işçilerin yönetime katılması da sağlanarak çalışma barışında daha ileri noktalar yakalanabilmektedir<sup>1</sup>. Buna karşın, işyerlerinde iş güvenliği örgütünü oluşturmayan ve/veya bu örgütü gerektiği şekilde işletmeyen işverenler, bu sebeple oluşan iş kazalarında kusurlu sayılacaktır. Zira iş güvenliği mühendis ve hekiminin istihdam edilmemiş olması, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmaması, işyeri sağlık biriminin kurulmaması gibi uygulamalar, o işyerinde alınması gereken her türlü önlemin alınmadığının açık göstergesi durumundadır.

## İşverenin kusur oranının değerlendirilmesinde objektif ölçütlerin kullanılmasına özen gösterilmelidir.

Buraya kadar yer verdiğimiz açıklamalar karşısında işverenin iş kazalarında kusurlu sayılmasına sebep olan temel unsurun, kendine düşen yükümlülükleri yerine getirmemesi olduğunu söyleyebiliriz. Bir başka deyişle işverenler, işyerlerinde gereken her türlü önlemi almadıkları, araç gereci noksatsız bulundurmadıkları, denetim ve eğitim ödevlerini yerine getirmedikleri ve/veya işyeri iş güvenliği örgütlenmesini sağlayamadıkları sürece kusurlu sayılabilmektedir. Bununla birlikte Yargıtay içtihatları incelendiğinde, iş kazasından doğan tazminat davalarında (maddi tazminat-destekten yoksun kalma tazminatı) kusurun, kural olarak işverenin sorumluluğunu doğuran bir unsur olarak nitelendirilmediği görülür. Bizim katılmadığımız ve işvereni kusursuz sorumlu kılan bu görüş tarzı, kusuru yalnız tazminat miktarını artıran ya da azaltan bir etken olarak değerlendirmektedir. Yargıtay uygulaması bu yönde gelişmiş olsa da, söz konusu tazminat davalarında tazmini gereken maddi zarar miktarına ulaşılabilmesi için tarafların kusur oranlarının belirlenmesi şarttır. Zira Borçlar Kanunu'nun 43. maddesine göre maddi tazminat talebi ile karşılaşan hakim, halin gereklerine ve hatanın ağırlığına göre tazminatın kapsamını belirleyebilmektedir. Dolayısıyla, tazminat miktarına doğrudan etki edebilen bu unsurun belirlenmesi büyük önem ta-

şır. Kaldı ki işçi ve işverenin kusur oranının iş kazası tazminatına etkisi, ağırlıklarına göre 43. maddede anlamında yargıca takdiri bir indirim imkânı vermesiyle de sınırlı değildir. Tarafların kusur dereceleri, işçinin işverenden talep edebileceği net tazminat miktarına ulaşılmasında, toplam brüt zarara etki etmekte olan faktörler arasında da yer almaktadır.

İşverenin kusur oranının değerlendirilmesinde objektif ölçütlerin kullanılmasına özen gösterilmelidir. Sözü edilen ölçüt, benzer durum ve şartlar altında işçi ya da işverenin dahil olduğu çevredeki makul normal bir insanın, zararlı sonucun doğmasını önlemek için sarfedeceği çaba ve göstereceği özeni dikkate alır. Bu çaba ve özeni sergileyemeyen işçi ya da işveren, kişisel nitelikleri nedeniyle

ahlaken kınanamıyor olsa da hukuken kusurlu ve sorumlu sayılır. Hemen belirtmelidir ki, işverenin göstereceği özenin derecesi bulunduğu çevredeki standartla sınırlı olmayıp, İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık hükmü karşısında gereken her türlü önlemi almak aşamasına yükseltilmiştir<sup>25</sup>. Dolayısıyla işveren kendisinden beklenen düzeyde özen göstermedikçe kusurlu sayılacaktır. İş kazasındaki kusur oranlarının tespitinde, aynı iş kolunda ya da benzer işletmelerde iş güvenliği önlemlerinin alınması konusunda yerleşmiş bazı kötü alışkanlık ve uygulamalar işveren lehine değerlendirilemez<sup>26</sup>. Başka bir deyişle işveren, diğer işletmelerde alınmış olan önlemleri örnek göstererek kusursuz olduğunu iddia edemeyeceği gibi kusur oranının indirilmesini de isteyemez. Çünkü kusurun objektifleştirilmesinde ölçüt, aynı kategorideki işverenlerin fiilen ortaya koydukları davranış biçimi değil, bu durumdaki dürüst, makul ve dikkatli bir soyut işveren modelinin göstermesi gereken davranış tarzıdır.

3- Yüksek Mahkeme kararında, kusur değerlendirmesi yapacak bilirkişilerde aranması gereken özellikler de bozma gerekçelerinden biri olarak gösterilmiştir. Uygulamada iş kazası sonrasında ortaya çıkan zararda tarafların kusur oranları, teknik bilirkişi heyetleri tarafından tespit edilir. Heyetler,



iş kazası tipine göre genelde, ilgili mühendislerden ve yargı makamlarının son zamanlardaki isabetli uygulamaları sonucu heyete eklenen iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına hakim bir hukukçudan oluşur. Teknik bir iş olması nedeniyle kusur incelemesini bilirkişilere yaptırmak zorunda kalan mahkemeler, aldıkları raporlarla bağlı değildir. Gerekli gördükleri hallerde yeni bilirkişi heyetleri oluşturup kusur incelemesini tekrar ettirebilirler. Bununla birlikte kusur incelemesini iki defa yaptırmış olan ve iki raporda da farklı kusur oranlarıyla karşılaşmış olan yargıcın, bunlardan birini tercih ederek karar oluşturmasını Yargıtay, genelde bozma nedeni görmekte, üçüncü bir bilirkişi incelemesi ile raporlar arasındaki çelişkinin giderilmesi gerektiğini vurgulamaktadır<sup>7</sup>. Uygulama ve yargı kararıyla üçüncü raporun, tek bir bilirkişi tarafından değil üç kişilik bir bilirkişi heyeti tarafından hazırlanması gerektiği kabul edilmiştir. Hemen belirtilmelidir ki, kusur incelemesinin bu şekilde üç defa ayrı ayrı yapılması şart değildir. Önemli olan yargıcın kusur raporunu yeterli görmesidir. Nitekim mahkemeler genellikle, ilk kusur incelemesini üç kişilik teknik bilirkişi heyetine yaptırmakla yetinmektedir.

İş kazası ve meslek hasatlıklarında, işçi ve işverenin oluşan zarara ne oranda katkı sağladıklarının belirlenmesi, yani kusur değerlendirmesi bu konuda gerçekten ehil kişiler eliyle yapılmalıdır. Gerek mühendis gerekse hukukçu bilirkişi tayin edilirken, bu kimselerin bilgi düzeyleri somut verilere dayalı olarak mahkemelerce araştırılmamıştır. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği alanında ülkemizde yetkin eleman sıkıntısı olduğu da bir gerçektir. Özellikle konuya ilişkin mevzuatın tümüyle yenilenmesi sonrasında, alandaki uzman sayısı daha da azalmış görünmektedir. Ancak yine de özellikle büyük şehirlerde bu alanda kendini yetiştirmiş kişilerin bilirkişi olarak seçilmesine özen gösterilmesinde büyük yarar bulunmaktadır<sup>8</sup>. Aksi halde hatalı raporlar, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en önemli unsur olarak gördüğümüz iş sağlığı ve güvenliği bilincinin zarar görmesine, sitemin haksız eleştirilerle karşılaşmasına sebep olacaktır ki bunun ne denli kötü sonuçlar doğurabileceğini tahmin edebilmek hiç de zor değildir. O nedenle yukarıda yer verilen Yüksek Mahkeme kararında, taraf kusurlarını değerlendirecek bilirkişi heyetinin

yetkinliği konusunda gösterilen özen takdir edilecek bir yaklaşım olarak kabul edilmelidir.

## DİPNOTLAR

- 1 Facts on Safety at Work, ILO, April 2005.
- 2 www.calisma.gov.tr
- 3 Thanasis Samaras, Notify, record, investigate and compensate to prevent work-related accidents and diseases, www.sheilapantry.com/oshworld/focus/2001.
- 4 YHKG, 16.6.2004, 21-365/359.
- 5 Gözetme borcu konusunda bkz. Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2005, 314. Aynı yazar, İş Güvenliği Hukuku, (Ksc.İş Güvenliği), Ankara 1985, 176 vd. Münir Ekonomi, İş Hukukunun Esasları, C.1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, 154. Ünal Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998, 245. Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, 125 vd. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2005, 153 vd. Fevzi Demir, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Uygulaması, İzmir 2003, 89 vd. Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005, 137. Hamdi Mollamahmutoglu, İş Hukuku, Ankara 2005, 424 vd.
- 6 Süzek, İş Güvenliği, 177. Ekonomi, 142.
- 7 Ekonomi, 154. Süzek, İş Güvenliği, 178. İlhan Uluşan, Borçlar ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, 20.
- 8 Ernst E. Hirsch, Anayasanın Özel Hukuk Kurallarına Etkileri, I. Türk Hukuk Kongresi, Ankara 1972, 13.
- 9 Süzek, İş Güvenliği, 179. Aynı yazar, Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları, (İşçi Sağlığı), Ankara 1993, 37.
- 10 Haluk Tandoğan, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961, 269, 270. Süzek, 671. Aynı yazar, İşçi Sağlığı, 37. Aynı yazar, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İstanbul 1996, 19. Münir Ekonomi, İş Hukukunun Esasları, C.1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, 143. Fikret Eren, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, 38-40. Hamdi Mollamahmutoglu, İş Hukuku, Ankara 2005, 753. Polat Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 2003, 33. E. Tuncay Senyen Kaplan, 4857 Sayılı İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Olarak Getirilen Yükümlülükler, İşveren, Haziran 2005, 50. Levent Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, 61.
- 11 MESS üyeleri arasında yapılan iş kazası istatistik araştırmasında, denetim eksikliğinin iş kazaları açısından ne denli tehlikeli sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Söz konusu istatistiklerde, iş kazasına sebep olan etkenler arasında, dikkatsiz çalışma büyük bir yer tutsa da (%63,63), kazaların geri kalan kısmının denetim ve eğitimle engellenebilecek nedenlerden oluştuğu görülmektedir. Bunlar arasında, kişisel koruyucu kullanılmaması, alet ve donanımın güvensiz kullanımı, uyarıya rağmen güvensiz çalışma, güvenlik donanımını güvensiz hale getirme, güvensiz yükleme ve taşıma, iş sırasında şakalaşma, toplam kazaların yaklaşık %38'ini oluşturmaktadır (MESS İşveren Gazetesi, Ağustos 2005, 3).



- 12 Yüksek Mahkeme, 1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde işverenin sorumluluğunun kamusal karakterli hukuksal dayanağını oluşturan 73. madde (şimdi 77. madde) ile ilgili olarak verdiği bir kararında, anılan düzenlemelerle getirilenleri şu şekilde belirlemiştir: "...İş Yasasının 73 ve müteakip maddelerine göre işveren, işçilerin sağlığını ve vücut bütünlüklerini koruma yönünden gerekli tedbirleri alma yükümlüdür. Bu önlemler içerisinde, işçinin eğitimi ile işyerinde düzenli denetim ve kontrol sisteminin kurulması da söz konusudur. Belli alet ve edevatın verilmesi veya hazır bulundurulması yanında bunların kullanılma alışkanlığının kazandırılması ve devamlı denetimi zorunludur..." Y. 21.HD. 5.3.1996, 545/1054 (Yayınlanmamıştır).
- 13 İşveren hakkında uygulanabilecek diğer yaptırımlar konusunda bkz. Sarper Süzek, İş Hukuku Yaptırımları, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1993, 165 vd. Ercan Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanununda İdari Para Cezaları (İşK.98-108), Çimento İşveren Özel Ek, Ankara 2005. Levent Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, III.Yaşında İş Yasası, (ksc.İş sağlığı ve güvenliği), 21-25 Eylül 2005 Bodrum, 325 vd.
- 14 Süzek, İş Güvenliği, 242 vd. Nitekim Yargıtay, işçi sağlığı ile ilgili mevzuatın uzun bilimsel araştırmaların sonucu olduğunu, bunlara uyulması halinde işçinin vücut bütünlüğünün zarara uğramayacağını, uğrasa bile zararın asgari olacağını belirtmiş ve sonuçta anılan hükümlerin kanuni kesin birer karine oluşturduğunu vurgulamıştır. Dolayısıyla sözü edilen karinelerin aksinin ispatına izin verilemeyeceğini, oluşmuş zararın tümünün ya da önemli kısmının işverence bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesinin bir sonucu olduğunu kabul etmiştir, Y. 10.HD. 25.3.1975, 702/1673 (Süzek, İş Güvenliği, 250).
- 15 Nitekim Yargıtay da bir kararında, "...işveren mevzuatta belirtilmese dahi şayet bu yolda bir tedbirin alınması gerekiyorsa bu tedbiri almak zorundadır. Bu konuda olanakların yetersizliği, süregelen kötü alışkanlıklar ve iş gelenekleri, tedbir alma yükümlünü ortadan kaldırmaz..." görüşlerine yer vermiştir (Y. 9.HD. 9.11.1998, 7518/7851, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 1999, 18,19).
- 16 Süzek, 671. Aynı yazar, İş Güvenliği, 179, 180. Kenan Tunçoğlu, İş Hukuku, İstanbul 1986, 269, 270. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 261. Eren, 36-41. Uluşan, 23. Narmanlıoğlu, 246, 247.
- 17 Söz konusu hükmün yasaya alınmaması konusundaki eleştiriler için bkz. Süzek, 672. Soyer, 33. Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 306.
- 18 İşverenin alması gereken önlemlerin kapsam ve ölçüsünün her somut olayda MK. 2'deki doğruluk ve dürüstlük ilkesine göre belirlenmesi gerektiği yönündeki değerlendirme için bkz. Kaplan, 51
- 19 Y. 10.HD., 18.11.1991, 10815/9243, (İş ve Hukuk, Nisan 1992, 36, 37). Ayrıca bkz. Y. 21.HD. 27.2.2003, 1143/1463 (Mustafa Kılıçoğlu, 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2005, 532).
- 20 İşverenin eğitim yükümlülüğü konusunda bkz. Ömer Ekmekçi, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları, Mercek Ocak 2006, 100 vd., Gaye B. Yıldız, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Verme Yükümlülüğü, İşveren Haziran 2005, 53 vd.
- 21 Ayrıca bkz. Y. 9.HD. 7.11.1979, 590/8813, (E. Egemen/S. Temiz, İş Hukuku ile İlgili Örnek Kararlar, İstanbul 1991, 404, 405).
- 22 Yönetmeliğe göre çalışanlar, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisi için işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler (m. 5). Verilen eğitimler, çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenir ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır (m. 6). İşyerlerinde düzenlenen eğitimler belgelendirilir ve bu belgeler çalışanların özlük dosyalarında saklanır (m. 17)
- 23 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Ömer Ekmekçi, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005. Levent Akın, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi, Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi, c. 54, s. 1, 2005, s. 1-60.
- 24 Sarper Süzek, İş Hukukunda Katılım, Coşkun Kırca'ya Armağan, Galatasaray Üniversitesi, Ankara 1996, 166. Savaş Taşkent, Türkiye'de İşçinin Yönetime Katılması, İş Hukuku Dergisi, Ekim-Aralık 1993, 521.
- 25 Süzek, İş Güvenliği 243-246. Mustafa Resit Karahasan, Tazminat Hukuku, Maddi-Manevi Tazminat, İstanbul 1996, 603-604. Akın, 97 vd
- 26 Yargıtayın konuya ilişkin bir içtihadına göre: "...İş Kanununun 73 ncü (4857/77) maddesi hükmüne göre işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmakla yükümlü tutulmuştur. Bu hükmün ise yerleşmiş kötü alışkanlık ve geleneklerin dışında tamamen nesnel olarak değerlendirilmesi gerekir. Şu duruma göre, memleketimizde inşaatlardaki fiili durum ne şekilde olursa olsun, bir tedbirin alınması işçinin güvenliği yönünden şayet gerekli ise, işverenin bunu almaması durumunda sorumlu tutulması sözü edilen maddenin açık hükmü gereğidir. Bu konuda mevzuatta bunu öngören açık bir hüküm bulunmasa dahi durum böyledir..." Y. 10.HD. 6.6.1974, 3155/3920 (İş Hukuku Ocak-Şubat 1975, 24).
- 27 Bkz. Tankut Centel, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1984 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1986, 233.
- 28 İş kazası ile ilgili olarak yapılan incelemelerde bilirkişilerin etkinliğinin artırılarak daha isabetli değerlendirmeler yapabilmelerine imkân sağlanması konusunda için bkz. Levent Akın, İş Kazası ya da Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Hesaplamasında Uygulama Sorunları ve Öneriler, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul 2001, 377.